ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΠΑΡΑΤΗΡΗΤΗΡΙΟ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΞΕΛΙΞΕΩΝ
ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2011



Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) / 5

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2011

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ, ΠΕΝΝΥ ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ, ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ ΚΑΨΑΛΗΣ, ΕΛΕΝΗ ΚΟΥΣΤΑ,
ΣΟΦΙΑ ΛΑΜΠΟΥΣΑΚΗ ΚΑΙ ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ

ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΟΝΑΔΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα:

Ετήσια Έκθεση 2011



Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα:

Ετήσια Έκθεση 2011

Γιάννης Κουζής
Πέννυ Γεωργιάδου
Αποστόλης Καψάλης
Ελένη Κούστα
Σοφία Λαμπουσάκη
Άντα Σταμάτη

Δεκέμβριος 2011

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.shutterstock.com

Ηλεκτρονική σελιδοποίηση: Γιάννης Παπαδημητρόπουλος

Εκτύπωση – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-960-9571-10-4

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: Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα 11

2.1 Κοινοτική ευρωπαϊκή πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις 12

2.2 Οι εθνικές εργατικές νομοθεσίες στον αστερισμό της ευελιξίας 14

2.3 Πολιτικές απασχόλησης υπό την επίδραση της οικονομικής κρίσης 22

2.4 Πολιτικές αμοιβών σε περίοδο υψηλής ανεργίας και υπό το βάρος της οικονομικής κρίσης 27

2.5 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε συνεχή πορεία αποκέντρωσης και απορρύθμισης 29

2.6 Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο αντιμετώπισης των συνεπειών της κρίσης με περιορισμένα αποτελέσματα 39

2.7 Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων στο επίκεντρο των εξελίξεων με συνέπειες στην απασχόληση και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων 42

2.8 Ο δημόσιος τομέας στο επίκεντρο των αλλαγών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις 45

2.9 Η αντιμετώπιση του φαινομένου των διακρίσεων στους εργασιακούς χώρους σε φάση διαρκούς αναζήτησης 47

2.10 Οι συνθήκες εργασίας, συντελεστής συνεχούς επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων 48

2.11 Ο χρόνος εργασίας στον αστερισμό της ευελιξίας 50

2.12 Η απασχόληση των μεταναστών ως πρόσθετο στοιχείο εργασιακής υποβάθμισης εν μέσω οικονομικής κρίσης 52

2.13 Τα συνδικάτα σε σοβαρή δοκιμασία κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης 53

2.14 Οι εργοδοτικές ενώσεις εν μέσω επιλογών ενίσχυσης και αποδυνάμωσής τους από τα μέλη τους 56

2.15 Περιορισμός της απεργιακής δραστηριότητας ως γενικότερη τάση με στοιχεία έξαρσης σε ορισμένες χώρες 57

3 Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις στην Ευρώπη των 27 61

3.1 Ευρωπαϊκή Ένωση 61

3.2 Γερμανία 67

3.3 Αυστρία 71

3.4 Γαλλία 75
3.5 Βέλγιο 81
3.6 Ολλανδία 84
3.7 Λουξεμβούργο 88
3.8 Ηνωμένο Βασίλειο 97
3.9 Ιρλανδία 101
3.10 Δανία 106
3.11 Σουηδία 109
3.12 Φινλανδία 114
3.13 Ιταλία 118
3.14 Ισπανία 124
3.15 Πορτογαλία 129
3.16 Κύπρος 133
3.17 Μάλτα 137
3.18 Τσεχία 143
3.19 Πολωνία 149
3.20 Ουγγαρία 152
3.21 Σλοβενία 155
3.22 Σλοβακία 158
3.23 Λετονία 162
3.24 Εσθονία 165
3.25 Λιθουανία 169
3.26 Βουλγαρία 171
3.27 Ρουμανία 177
3.28 Ελλάδα 184

Βιβλιογραφία **203**

Παράρτημα **207**
Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ των 27 (2010) 207



1. Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα αποτελούν αντικείμενο συστηματικής ετήσιας ανάλυσης από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ από το 1998 και εντεύθεν.

Η ετήσια έκθεση του 2011 επιχειρεί να καταγράψει και να αναλύσει την εικόνα των εργασιακών σχέσεων στο σύνολο των χωρών που συνθέτουν την ΕΕ-27 σε μια περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης και των συνεπειών της στον διεθνή ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα. Το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων εξακολουθεί να δέχεται τις επιδράσεις που ασκεί η κυριαρχία των νεοφιλελεύθερων πολιτικών στην αγορά εργασίας, οι οποίες και εντείνονται υπό το βάρος της οικονομικής κρίσης και των όρων υπό τους οποίους επιχειρείται η αντιμετώπισή της. Σε ορισμένες, μάλιστα, χώρες που πλήττονται περισσότερο σε αυτή τη συγκυρία, οι επιπτώσεις στην αγορά εργασίας αποκτούν ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις. Η ανεργία διογκώνεται και τα υψηλά ποσοστά της συμπιέζουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που υφίσταται απορρυθμίσεις και σοβαρή υποβάθμιση. Η έκθεση[1] αυτή αντλεί στοιχεία από τη διεθνή βιβλιογραφία, επεξεργάζεται τα στοιχεία του έτους 2010 του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των Εργασιακών Σχέσεων, που λειτουργεί στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης, και παρουσιάζει τα κύρια χαρακτηριστικά των αλλαγών που αναδεικνύονται στο σύνολο του ευρωπαϊκού χώρου και στην κάθε χώρα μεμονωμένα. Το εγχείρημα της εκπόνησης της ετήσιας έκθεσης για τις εξελίξεις στην εργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί ένα εργαλείο τεκμηρίωσης και πληροφόρησης αναφορικά με το εύρος και το βάθος των αλλαγών που συντελούνται σε ένα διεθνοποιημένο περιβάλλον, ανάλογα και με τις εθνικές ιδιαιτερότητες που παρουσιάζουν οι επιμέρους χώρες. Στο πρώτο μέρος της έκθεσης επιχειρούνται η ανάλυση και η σύνθεση του περιεχομένου των εξελίξεων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο μέσω των σημαντικότερων επισημάνσεων που προκύπτουν από την επεξεργασία των στοιχείων της εξεταζόμενης χρονικής περιόδου. Στο δεύτερο μέρος αναλύονται διεξοδικά αφενός οι εξελίξεις που καταγράφονται στο

1. Συντελεστές της εν λόγω εργασίας είναι οι εξής και με τον ακόλουθο επιμέρους καταμερισμό εργασίας: Συντονισμός και συγγραφή της σύνθεσης και των συμπερασμάτων: Γ. Κουζής. Ανάλυση ανά χώρα: Π. Γεωργιάδου (Ρουμανία, Μάλτα, Σλοβενία, Εσθονία, Βουλγαρία), Ε. Κούστα (Κύπρος, Λετονία, Λουξεμβούργο, Φινλανδία, Τσεχία), Α. Καψάλης (Αυστρία, Γαλλία, Ιταλία, Η. Βασίλειο, Σουηδία, Ουγγαρία), Σ. Λαμπουσάκη (Ευρωπαϊκή Ένωση, Γερμανία, Βέλγιο, Ισπανία, Λιθουανία, Πολωνία), Α. Σταμάτη (Δανία, Ελλάδα, Ολλανδία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Ιρλανδία).

πεδίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως υπερεθνικής οντότητας, μαζί με τις πολιτικές που εκπορεύονται από αυτήν, αφετέρου οι αλλαγές που εκδηλώνονται στο σύνολο των 27 χωρών που τη συνθέτουν. Την έκθεση συμπληρώνει το παράρτημα συγκριτικών μεγεθών σε μια σειρά από δείκτες που αναφέρονται σε θέματα ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, καθώς και η ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση σχετική βιβλιογραφία.



2. Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο: Γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα

Οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης που εκδηλώνεται ήδη από το 2008 δημιουργούν ένα ασφυκτικό πλαίσιο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας για τις χρονιές που ακολουθούν. Οι σημαντικότερες από αυτές είναι η οικονομική ύφεση και οι οδυνηρές εξελίξεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Το 2010, αν και αποτελεί την αφετηρία της οικονομικής ανάκαμψης για τις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της ευρωζώνης, τα σημάδια της ύφεσης των προηγούμενων ετών είναι έντονα, με αποτέλεσμα οι ρυθμοί ανάπτυξης να κινούνται σε μέτρια επίπεδα. Ωστόσο, η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας βιώνει έντονα τα αποτελέσματα της κρίσης με κύριες επιπτώσεις τη μείωση της απασχόλησης, την αύξηση της ανεργίας και την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας με δυσμενέστατες επιδράσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Ο επίσημος αριθμός των ανέργων στην ΕΕ-27 το 2010 ανέρχεται στα 23 εκατ. (τα 16 εκατ. στις 17 χώρες της ευρωζώνης), κατά 2 και 6 εκατ. μεγαλύτερος από τα έτη 2009 και 2008 αντίστοιχα που χαρακτηρίζονται από βαθιά ύφεση. Τα ποσοστά της ανεργίας αυξάνονται, κατά την τριετία 2008-2010, από το 7,1% στο 9,6%, ενώ στις χώρες της ευρωζώνης τα ποσοστά ανεργίας για το 2010 ανέρχονται σε 10,1%. Ανάμεσα στις χώρες της ζώνης του ευρώ η Ισπανία παρουσιάζει τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας (20,1%) και ακολουθούν η Εσθονία (17%) και η Ελλάδα (14%), χώρα που, υπό το βάρος των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, του χρέους και των όρων της δανειακής σύμβασης με την τρόικα της ΕΕ, της ΕΚΤ και του ΔΝΤ, βιώνει περαιτέρω εκτόξευση της ανεργίας κατά το 2011 προσεγγίζοντας το 18%, ενώ οι πολιτικές οικονομικής λιτότητας οδηγούν σε υποχώρηση των πραγματικών αμοιβών κατά 10% σε διάστημα μόλις ενός έτους. Κατά το 2010 η απασχόληση στην ΕΕ-27 μειώνεται κατά 0,7% σε σχέση με το προηγούμενο έτος, ενώ η επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνιστά κύρια επιλογή, ούτως ώστε η προσωρινή και η μερική απασχόληση να αυξάνονται κατά 0,4% σε διάστημα ενός έτους. Στην έκθεση που ακολουθεί, αναφορικά με τις εξελίξεις στο πεδίο της αγοράς εργασίας για το σύνολο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρουσιάζονται κοινά χαρακτηριστικά όπως αυτά εκδηλώνονται στη βάση των εθνικών ιδιαιτεροτήτων, χωρίς ωστόσο να απουσιάζουν και ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες και καινοτομίες ορισμένων χωρών, ανεξάρτητα από τη θετική ή αρνητική αξιολόγηση του περιεχομένου των εν λόγω επιλογών. Οι σημαντικότερες εξελίξεις που καταγράφονται στις εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο επικεντρώνονται, με βάση τα ειδικά πεδία που συγκροτούν το πε-

ριεχόμενο της εν λόγω έκθεσης, στους τομείς που αναφέρονται στη συνέχεια:

2.1 Κοινοτική ευρωπαϊκή πολιτική για τις εργασιακές σχέσεις

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, εστιάζεται κυρίως σε θέματα κοινοτικού εργατικού δικαίου, το οποίο αποτελεί και πηγή δικαίου για τις χώρες-μέλη, καθώς και σε ζητήματα πολιτικών απασχόλησης, των οποίων οι κατευθύνσεις επηρεάζουν σημαντικά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο. Επιπλέον, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και το περιεχόμενο του κοινωνικού διαλόγου στο κοινοτικό επίπεδο, ο οποίος αποτελεί εργαλείο για τη διαμόρφωση της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής, με βάση τις Ευρωπαϊκές Συνθήκες. Ειδικότερα, η ευρωπαϊκή κοινοτική πολιτική για τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων κατά το 2010 περιγράφεται στη συνέχεια.

2.1.1 Πολιτική απασχόλησης σε συνέχεια προηγούμενων στρατηγικών

Η Ευρωπαϊκή Ένωση κατά το 2010 εγκαινιάζει νέο πλαίσιο στρατηγικής για την απασχόληση με τίτλο «Ευρώπη 2020», που ουσιαστικά αποτελεί συνέχεια της στρατηγικής της Λισαβόνας, της οποίας ο στόχος για πλήρη απασχόληση, με την έννοια της ανόδου του ορίου της απασχόλησης στην Ευρώπη στο 70% του εργατικού δυναμικού, δεν υλοποιήθηκε, αφού τα αποτελέσματα απέκλιναν κατά 4 και πλέον μονάδες από τον εν λόγω στόχο. Οι ειδικότεροι στόχοι της νέας στρατηγικής συνοψίζονται στα ακόλουθα:

- Ενίσχυση της απασχολησιμότητας, ώστε το 2020 το ποσοστό απασχόλησης στην Ένωση για τις ηλικίες των 20-64 ετών να ανέρχεται στο 75% του εργατικού δυναμικού.
- Ενίσχυση της κινητικότητας μεταξύ των Ευρωπαίων εργαζομένων.
- Ενίσχυση της ευελιξίας σε βάρος της αποκαλούμενης ακαμψίας της αγοράς εργασίας και αντιμετώπιση της αναποτελεσματικής κοινωνικής προστασίας και της χαμηλής παραγωγικότητας.
- Σύνδεση ευελιξίας και της ασφάλειας στην εργασία (flexicurity) με όρους κοινωνικής συμφωνίας.
- Σύνδεση της απασχόλησης με τα υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης, ώστε το 40% των ηλικιών 30-40 ετών να είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το ποσοστό όσων εγκαταλείπουν την πρωτοβάθμια να είναι χαμηλότερο από το 10%.

Τέλος, οι επιμέρους στόχοι θα παρακολουθούνται, ως προς την υλοποίησή τους, από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε ετήσια βάση και η πορεία τους θα υπόκειται στην ανοιχτή μέθοδο συντονισμού.

Η νέα αυτή πολιτική της Ένωσης, ακολουθώντας την πεπατημένη των επί δύο δεκαετίες ασκούμενων πολιτικών, δημιουργεί σοβαρά ερωτήματα όσον αφορά τη δυνατότητα επίτευξης των τιθέμενων στόχων για διασφάλιση ενός υψηλού επιπέδου απασχόλησης και ασφάλειας της εργασίας υπό την ουσιαστική της έννοια, πόσο μάλλον όταν το ευρύτερο περιβάλλον και οι όροι υπό τους οποίους ασκείται η ευρωπαϊκή πολιτική δεν ευνοούν την ενίσχυση της απασχόλησης με συνθήκες που αντιστρατεύονται ουσιαστικά την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια.

2.1.2 Εργατικό κοινοτικό δίκαιο: Περιορισμένο περιεχόμενο

Το κοινοτικό δίκαιο αναφορικά με το πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατά το 2010 περιορίζεται σε ορισμένες ρυθμίσεις της κοινοτικής νομοθεσίας ή και στο σχεδιασμό νομοθετικών αλλαγών που αποτελούν και αντικείμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου πριν από την τυπική διατύπωσή τους υπό τη μορφή κοινοτικών οδηγιών. Ειδικότερα και αναφορικά με τις υιοθετημένες κοινοτικές οδηγίες αλλά και τις διαβουλεύσεις και τις προτάσεις για νέα νομοθετικά μέτρα, επισημάνονται τα ακόλουθα:

2.1.2.1 Ψήφιση κοινοτικών οδηγιών

Οι κοινοτικές οδηγίες που υιοθετούνται κατά το 2010 είναι οι εξής:

α) Η οδηγία πλαίσιο 2010/18, απόρροια κοινωνικής ευρωπαϊκής συμφωνίας, που αφορά την αναθεώρηση της οδηγίας 96/34 για τη γονική άδεια και αποσκοπεί στην ενίσχυση της ισότητας των φύλων, της ίσης μεταχείρισης και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ως προς τους όρους χορήγησης και χρήσης της. Βασικό στοιχείο της αναθεωρημένης οδηγίας είναι η επέκταση της γονικής άδειας από 3 σε 4 μήνες.

β) Η οδηγία πλαίσιο 2010/32, απόρροια και αυτή ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας, για την πρόληψη και την αντιμετώπιση των επαγγελματικών κινδύνων που σχετίζονται με τραυματισμούς από αντικείμενα στον νοσοκομειακό και υγειονομικό τομέα.

γ) Η οδηγία 2010/41 που καταργεί την αντίστοιχη 86/613 και αφορά την ίση μεταχείριση μεταξύ των φύλων ως προς τους αυτοαπασχολούμενους και ασκούντες ελεύθερο επάγγελμα. Στο νέο πλαίσιο προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος μητρότητας και η διακοπή της απασχόλησης τουλάχιστον για 14 εβδομάδες για λόγους εγκυμοσύνης.

2.1.2.2 Διαβουλεύσεις για ψήφιση νέων οδηγιών

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται η διαβούλευση για την αναθεώρηση της οδηγίας 2003/88 για την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου, μετά από την αξιολόγηση της πορείας της και τις προτάσεις αναθεώρησής της. Κύριο σημείο αντιπαράθεσης κατά το στάδιο των διαβουλεύσεων με τους εκπροσώπους των ευρωπαϊκών κοινωνικών οργανώσεων είναι η ρήτρα υπέρβασης της 48ωρης εβδομαδιαίας απασχόλησης, ως μέσου όρου κατά την περίοδο αναφοράς των 6 μηνών. Οι εργοδοτικές οργανώσεις ζητούν την εξαίρεση από τον κανόνα, ενώ τα ευρωπαϊκά συνδικάτα αρνούνται κάθε περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου.

2.1.2.3 Προτάσεις για νέες κοινοτικές οδηγίες

Η κατάθεση προτάσεων για την ψήφιση νέων οδηγιών κατά το 2010 αφορά δύο ζητήματα. Η πρώτη απόφαση αναφέρεται στους κανόνες εισδοχής και διαμονής υπηκόων τρίτων χωρών στην Ένωση για απασχόληση σε εποχικές εργασίες. Η δεύτερη αναφέρεται και πάλι στην είσοδο και διαμονή υπηκόων τρίτων χωρών που ανήκουν στην κατηγορία του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της ενδοεπιχειρησιακής μετάθεσης στο επίπεδο των πολυεθνικών επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται και εκτός Ευρωπαϊκής Κοινότητας και μεταθέτουν προσωπικό εντός των συνόρων της.

2.1.3 Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο πολιτικής μέσω της κοινωνικής συναίνεσης

Ο κοινωνικός διάλογος με τη συμμετοχή

των κεντρικών ευρωπαϊκών κοινωνικών οργανώσεων των συνδικάτων (CES) και των εργοδοτών (Business Europe, CEEP, UEAPME), υπό τον όρο ότι καταλήγει σε συμφωνία, αποτελεί εργαλείο για άσκηση πολιτικής παρά τον μη άμεσα δεσμευτικό χαρακτήρα των σχετικών συμφωνιών. Σε αυτές τις συμφωνίες-πλαίσια συγκαταλέγονται:

2.1.3.1 Διατομεακές συμφωνίες

Σε αυτή την κατηγορία ανήκει η τέταρτη διατομεακή συμφωνία-πλαίσιο με θέμα τη δημιουργία αγορών χωρίς αποκλεισμούς. Κεντρικά ζητήματα της συμφωνίας αποτελούν οι όροι επανένταξης στην αγορά εργασίας με την αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής και με την ανάδειξη της διασύνδεσης της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας, της αναβάθμισης των προγραμμάτων μαθητείας και της πρακτικής άσκησης ως κύριων παραγόντων για την επίτευξη του στόχου.

2.1.3.2 Τομεακές/κλαδικές συμφωνίες

Κατά το 2010 υπογράφονται 18 τομεακές κοινωνικές συμφωνίες σε επίπεδο κλάδων, οι οποίες αποτελούν το πλαίσιο για την υπογραφή σχετικών συμφωνιών σε εθνικό επίπεδο. Πρόκειται για 3 συμφωνίες στον κλάδο των κατασκευών και της γεωργίας αντίστοιχα, 2 συμφωνίες στους κλάδους της ηλεκτρικής ενέργειας, της θάλασσας/αλιείας και της πολιτικής αεροπορίας και, τέλος, από μία συμφωνία στους κλάδους του εμπορίου, των σιδηροδρομικών μεταφορών, της βιομηχανίας/εξόρυξης, της τοπικής αυτοδιοίκησης, της ασφάλισης και της ξυλουργίας.

2.1.3.3 Διάλογος ενόψει κοινωνικών συμφωνιών

Ο κοινωνικός διάλογος για επιμέρους ζητήματα ενόψει υπογραφής κοινωνικών συμφωνιών λαμβάνει χώρα και μετά από πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την εύρεση λύσης σε κεντρικού χαρακτήρα πεδία. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται η πρόταση της Επιτροπής για διάλογο με αντικείμενο τις αναδιαρθρώσεις. Ωστόσο η διαφωνία των Ευρωπαίων εργοδοτών για μια κεντρικού χαρακτήρα συμφωνία στην Ευρώπη οδηγεί σε αδιέξοδο το διάλογο, αφού οι εργοδότες θεωρούν ότι το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων απαιτεί εθνικές λύσεις. Τέλος, σε διαφωνία καταλήγει επίσης ο διάλογος για τις επικουρικές συντάξεις, με αποτέλεσμα η Επιτροπή να συντάσσει σχετικό «Πράσινο Βιβλίο» για επαρκή, βιώσιμα και ασφαλή συνταξιοδοτικά συστήματα, θέτοντας σειρά προβληματισμών, ώστε να καταλήξει μετά από νέα διαβούλευση στη συγγραφή «Λευκού Βιβλίου», κατά τη συνήθη διαδικασία των λειτουργιών της Ένωσης.

2.2 Οι εθνικές εργατικές νομοθεσίες στον αστερισμό της ευελιξίας

Οι εξελίξεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηρίζονται από νομοθετικές παρεμβάσεις που στη μεγάλη τους πλειονότητα ακολουθούν την πορεία των προηγούμενων χρόνων στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας. Σε πολλές, μάλιστα, περιπτώσεις η έκταση και η ένταση των μέτρων ευελιξίας είναι αυξημένες εν μέσω οικονομικής κρίσης και δανειακών συμβάσεων (μνημονίων) που ωθούν τις χώρες σε μια πρωτοφανή ιστορικά επέκταση της ευέλικτης εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο σημαντικές είναι οι αλλαγές που συντελούνται στην Ελλάδα όπου, μεταξύ των άλλων μέτρων ενίσχυσης της ευελιξίας, επιχειρούνται σοβαρές τομές, με όρους απορρύθμισης, σε

δύο βασικούς πυλώνες του ατομικού και του συλλογικού εργατικού δικαίου: στο σύστημα της προστασίας από τις απολύσεις και στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών συμβάσεων. Μεγάλος αριθμός αλλαγών καταγράφεται στον εργατικό κώδικα της Ουγγαρίας που, από το 1992, έχει υποστεί τουλάχιστον 50 σοβαρές τροποποιήσεις, ενώ γενικευμένες αλλαγές συντελούνται στους εργατικούς κώδικες της Τσεχίας και της Λιθουανίας, χώρες που, παράλληλα με την προσαρμογή των λαμβανόμενων μέτρων στο γενικότερο κλίμα, ακολουθούν και την πορεία ενσωμάτωσης των διατάξεων της κοινοτικής νομοθεσίας στο εσωτερικό τους δίκαιο, μετά από τη σχετικά πρόσφατη ένταξή τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Επισημαίνεται, τέλος, ότι η πίεση για γενικευμένες αλλαγές στις εθνικές νομοθεσίες είναι ιδιαίτερα έντονη κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου που, αν και θεωρείται παραδοσιακά η χώρα με την πλέον απελευθερωμένη αγορά εργασίας στην Ευρώπη, αντιμετωπίζει τις πιέσεις των Βρετανών εργοδοτών που, σε ποσοστό 70%, θεωρούν ότι η νομοθεσία είναι άκαμπτη και ως εκ τούτου τροχοπέδη για την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας. Σε αυτό το πλαίσιο οι αλλαγές στη νομοθεσία των ευρωπαϊκών χωρών συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.2.1 Ενίσχυση των πολιτικών διευκόλυνσης των απολύσεων

Οι αλλαγές στα συστήματα των απολύσεων αποτελούν την πλέον διαδεδομένη έκφραση μέτρων που καταγράφεται κατά το 2010 στην Ευρώπη, κυρίως με όρους που διευκολύνουν τις επιχειρήσεις να προβαίνουν σε απολύσεις σε μια περίοδο, μάλιστα, διόγκωσης της ανεργίας. Ειδικότερα:

2.2.1.1 Οι *μειώσεις των αποζημιώσεων* απόλυσης συνιστούν τη συνηθέστερη πρακτική. Στη Ρουμανία οι σχετικές αποζημιώσεις μειώνονται κατά 15%, όπως και στην Ουγγαρία κατόπιν δεσμεύσεων που απορρέουν από δανειακές συμβάσεις με το ΔΝΤ. Στην Ελλάδα καταργείται η αποζημίωση απόλυσης για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου που καταγγέλλονται κατά το πρώτο δωδεκάμηνο μέσα από την επέκταση της σύμβασης δοκιμής από τους 2 μήνες στους 12. Στην Ισπανία διευκολύνονται περαιτέρω οι απολύσεις των συμβάσεων αόριστης διάρκειας (από 45 σε 33 ημερομίσθια ανά έτος) ως αντιστάθμισμα για τη λήψη μέτρων για τη μείωση της προσωρινής απασχόλησης, ενώ στην Πορτογαλία τίθεται ανώτατο όριο αποζημιώσεων. Στην Αυστρία καταργείται το δικαίωμα στην αποζημίωση, εάν ο εργαζόμενος, που έχει προηγουμένως συναινέσει στην αναστολή της εργασιακής του σχέσης λόγω οικονομικών δυσκολιών της επιχείρησης, δεν δηλώσει την πρόθεσή του να επανέλθει στην εργασία του. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι σχεδιαζόμενες αλλαγές στην Τσεχία που μεταφράζονται σε μείωση της αποζημίωσης σε έναν μισθό για τα πρώτα δύο χρόνια της σύμβασης εργασίας. Τέλος, στο Λουξεμβούργο, που θεωρείται η χώρα με το υψηλότερο επίπεδο αποζημιώσεων στην Ευρώπη, δρομολογούνται παρεμβάσεις με στόχο τη χαλάρωση των όρων καταγγελίας των συμβάσεων με αφετηρία τη χορηγούμενη αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

2.2.1.2 Η μείωση του κόστους απόλυσης είναι δυνατόν να προέρχεται και εμμέσως μέσα από τη διαδικασία *μείωσης του χρόνου προειδοποίησης* για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας. Στην Ελλάδα η μείωση του χρόνου προειδοποίησης (από 24 σε 6 μήνες ο ανώτα-

τος χρόνος) διευκολύνει την απόλυση με προειδοποίηση έναντι της άμεσης αποπομπής του εργαζομένου, ρύθμιση που έχει ως αποτέλεσμα το μειωμένο κόστος απόλυσης που αντιστοιχεί μέχρι και σε 18 μισθούς.

2.2.1.3 Η διευκόλυνση των επιχειρήσεων στο ζήτημα του κόστους των αποζημιώσεων παρέχεται και με τη *δημιουργία ειδικών ταμείων και λογαριασμών* όπως στην Πορτογαλία, όπου δημιουργείται ταμείο πληρωμής μέρους των αποζημιώσεων, και στην Ισπανία, όπου δημιουργείται ειδικός λογαριασμός μετά από διμερή διαβούλευση για τη χρηματοδότηση αποζημιώσεων που οφείλονται σε οικονομοτεχνικούς λόγους.

2.2.1.4 Η διευκόλυνση των επιχειρήσεων είναι δυνατόν να προκύπτει και από τον *τρόπο καταβολής των αποζημιώσεων*, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου μειώνεται η προκαταβολή της αποζημίωσης από την αντιστοιχία των 6 μισθών στους 2, αυξάνεται ο αριθμός των δόσεων για την καταβολή της αποζημίωσης χωρίς να τίθεται πλέον όριο, ενώ, τέλος, μειώνεται ο αριθμός των μισθών που αντιστοιχούν σε κάθε δόση από 3 σε 2.

2.2.1.5 Η *αύξηση του ορίου προστασίας από τις ομαδικές απολύσεις* αποτελεί ένα ακόμη μέσο διευκόλυνσης των επιχειρήσεων όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου αυξάνεται το όριο των ανά μήνα απολύσεων από 4 στους 6 εργαζομένους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζομένους και από 2% στο 5% για τις επιχειρήσεις μεγαλύτερου μεγέθους.

2.2.1.6 Η *άρση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων* που συζητείται στην Πορτογαλία, όπου οι αιτιολογημένες απολύσεις είναι συνταγματικά κατοχυρωμένες, ώστε να απαιτείται και αναθεώρηση του συντάγματος, αποτελεί μία ακόμη παράμετρο στις πολιτικές διευκόλυνσης των επιχειρήσεων και απελευθέρωσης του συστήματος προστασίας από τις απολύσεις.

2.2.1.7 Στον αντίποδα των πολιτικών διευκόλυνσης των απολύσεων καταγράφονται και παρεμβάσεις *ενίσχυσης της θέσης της εργασίας* στο εν λόγω πεδίο. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται μέτρα όπως η καθιέρωση πρόσθετης αποζημίωσης στις ομαδικές απολύσεις για τους εργάτες που βρίσκονται σε στάδιο πριν από τη συνταξιοδότηση (Βέλγιο), η συζήτηση για την άρση της διάκρισης ως προς την αιτιολογία και την προειδοποίηση απόλυσης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων (Αυστρία). Στην ίδια φιλοσοφία εντάσσεται και η περίπτωση της Γαλλίας, όπου η προστασία από τις απολύσεις οικονομοτεχνικού χαρακτήρα συνδέεται με την αναζήτηση της εναλλακτικής λύσης της απόσπασης εργαζομένων ακόμη και στο εξωτερικό, όταν πρόκειται για ομίλους επιχειρήσεων εθνικού ή υπερεθνικού χαρακτήρα με τα δικαιώματα του εργαζομένου να υπάγονται στη γαλλική νομοθεσία.

2.2.2 Ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η ενίσχυση της παρουσίας μιας μεγάλης ποικιλίας μορφών ευέλικτης εργασίας αποτελεί βασική επιλογή των ευρωπαϊκών πολιτικών τόσο σε εθνικό όσο και σε κοινοτικό επίπεδο, με αποτέλεσμα και κατά το 2010 να λαμβάνονται μέτρα προς την κατεύθυνση της αύξησης της παρουσίας της ευέλικτης εργασίας μέσα από τη δημιουργία όρων για την περαιτέρω εφαρμογή της. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται τα εξής:

2.2.2.1 Μέτρα ενίσχυσης της προσωρινής απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι παρεμβάσεις σχετικά με τα ακόλουθα επιμέρους πεδία:

α) Ως προς τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου:

i) Αναγνώριση των ίδιων όρων εργασίας των προσωρινά απασχολουμένων με το σταθερό προσωπικό της επιχείρησης μετά από 12 εβδομάδες εργασίας (Ηνωμένο Βασίλειο).

ii) Καθορισμός ανώτατου χρόνου διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (π.χ. 2 χρόνια στη Λιθουανία).

iii) Δυνατότητα υπέρβασης του ανώτατου ορίου της διάρκειάς τους χωρίς ιδιαίτερους περιορισμούς (π.χ. πέραν των 2 ετών στην Τσεχία, και με ατομική σύμβαση από τα 2 στα 3 χρόνια στη Ρουμανία).

iv) Επέκταση της ανώτατης διάρκειας των συνεχών ανανεώσεων, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου οι 3 διαδοχικές ανανεώσεις μετατρέπουν τη σύμβαση σε αορίστου χρόνου, όχι έπειτα από 24, όπως συνέβαινε πριν, αλλά έπειτα από 36 μήνες.

v) Καθιέρωση της δυνατότητας των συνεχών ανανεώσεων χωρίς τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για «αντικειμενικούς λόγους» (π.χ. Ελλάδα).

vi) Στον αντίποδα των ως άνω ρυθμίσεων συγκαταλέγεται ο σχεδιασμός που καταγράφεται στην Ισπανία, όπου η προσωρινή απασχόληση υπερβαίνει το 30% των απασχολουμένων, με απώτερο στόχο τον περιορισμό της σε όφελος της σταθερής εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγεται η μείωση της ανώτατης διάρκειάς της από τα 3 στα 2 χρόνια σε συνδυασμό με την αύξηση της καταβολής αποζημίωσης λόγω καταγγελίας από τους μισθούς των 8 μηνών στους 12 ως αντικίνητρο στην προσφυγή των εργοδοτών σε προσωρινές συμβάσεις.

β) Ως προς το δανεισμό των εργαζομένων μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης:

i) Νομιμοποίηση της λειτουργίας των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (π.χ. Λιθουανία).

ii) Επέκταση της ανώτατης διάρκειας δανεισμού από τους 18 στους 36 μήνες (π.χ. Ελλάδα).

iii) Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων με καθεστώς δανεισμού όπως η, χωρίς περιορισμούς, αναγνώριση σε αυτούς των αντίστοιχων δικαιωμάτων που απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι της δανειζόμενης επιχείρησης στην περίπτωση της Ελλάδας. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η βρετανική εμπειρία για την προστασία της εργασίας σε περίπτωση ακύρωσης της σύμβασης ανάμεσα στις συμβαλλόμενες εταιρείες με αντικείμενο το δανεισμό εργαζομένων στον κλάδο της ψυχαγωγίας και της μόδας προβλέποντας την αύξηση των αποζημιώσεών τους από 7 σε 30 ημέρες.

2.2.2.2 Μέτρα ενίσχυσης της μερικής απασχόλησης

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται οι παρεμβάσεις στα ακόλουθα επιμέρους πεδία που αναφέρονται σε ειδικές εκφράσεις μειωμένου ωραρίου:

α) Ως προς την τυπική μορφή της μερικής απασχόλησης:

i) Κατάργηση των προσαυξήσεων στο ωρομίσθιο των απασχολουμένων με μειωμένο ωράριο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης και σε περίπτωση που το ωράριο

εργασίας αντιστοιχεί σε λιγότερες από 20 ώρες την εβδομάδα (π.χ. Ελλάδα).

β) Ως προς την εκ περιτροπής εργασία που αφορά απασχόληση με πλήρες ημερήσιο ωράριο για ορισμένες ημέρες την εβδομάδα, το μήνα ή το έτος:

i) Επέκταση του χρόνου διάρκειάς της με μονομερή επιβολή από τον εργοδότη για οικονομικούς λόγους από τους 6 στους 9 μήνες του ημερολογιακού έτους στην Ελλάδα, μετά από διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

ii) Κατάργηση της συναίνεσης των συνδικάτων για την περίοδο 2009-2010 στο Βέλγιο, ως προς τον προσδιορισμό της διάρκειας των ημερών μειωμένης απασχόλησης για εκ περιτροπής εργασία και διαθεσιμότητα εντός του έτους.

γ) Ως προς άλλες μορφές μειωμένου ωραρίου:

i) Η ενιαία ρύθμιση των μορφών «μικροεργασίας» στη Σλοβενία με κύρια έκφραση την απασχόληση μέχρι 14 ώρες την εβδομάδα, 60 ώρες το μήνα και 720 ώρες το χρόνο με παράλληλη αναγνώριση αναλογίας ασφαλιστικών δικαιωμάτων. Η μορφή αυτή, για την εφαρμογή της οποίας τίθεται περιορισμός ανά επιχείρηση, διακρίνεται της μερικής απασχόλησης που αναφέρεται σε εργασία των 15-30 ωρών εβδομαδιαίως, πέραν των οποίων η απασχόληση θεωρείται πλήρης.

ii) Η σύμβαση εκτέλεσης εργασίας μέχρι 300 ώρες το χρόνο στην Τσεχία, χωρίς δικαίωμα ασφάλισης και ιατρικής περίθαλψης.

2.2.2.3 Μέτρα ενθάρρυνσης της τηλεργασίας

Στο πλαίσιο αυτό παρατηρείται η προσαρμογή των εθνικών νομοθεσιών στο περιεχόμενο της ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας για την τηλεργασία του 2002, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις της Ελλάδας και της Λιθουανίας.

2.2.3 Ενίσχυση των πολιτικών απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων

Τα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης εξακολουθούν να υφίστανται σοβαρές αλλοιώσεις στο περιεχόμενό τους προς την κατεύθυνση της απορρύθμισης. Από τη μία πλευρά οι πολιτικές αποκέντρωσης των συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο επιχείρησης και σε βάρος των υπερκείμενων, κυρίως κλαδικών, συλλογικών συμβάσεων ενισχύονται με περαιτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις. Από την άλλη πλευρά αίρεται ακόμη και τυπικά η έννοια της συλλογικής αυτονομίας υπό το βάρος πολιτικών μισθολογικής λιτότητας. Σε αυτό το πλαίσιο επισημαίνονται οι ακόλουθες νομοθετικές εξελίξεις:

2.2.3.1 Η εισαγωγή της δυνατότητας διάβρωσης του κατώτατου μισθού που διαμορφώνεται με συλλογικές συμβάσεις μέσα από την υπογραφή ειδικότερων συλλογικών συμβάσεων με δυσμενέστερο περιεχόμενο για τους εργαζομένους. Ειδικότερα:

α) Η άρση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων νομοθετείται στην Ελλάδα με την καθιέρωση των επιχειρησιακών συμβάσεων ειδικού περιεχομένου που διαβρώνει τον κατώτατο κλαδικό μισθό, ενώ παρόμοια ρύθμιση καταγράφεται και στην Ισπανία. Επισημαίνεται μάλιστα ότι στην Ελλάδα εισάγεται και η δυνατότητα απόκλισης και από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση που καθορίζει τον γενικό κατώτατο μισθό μέσα από ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις, ρύθμιση που, ωστόσο, δεν έχει ακόμη τεθεί σε εφαρμογή.

β) Η αναγνώριση νέων μορφών συλλογικότητας της εργασίας, προκειμένου να διευκολύνεται η υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων με περιεχόμενο διάβρωσης των αντίστοιχων κλαδικών, παρουσιάζεται ως εναλλακτική λύση στην περίπτωση έλλειψης συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων στο πεδίο της επιχείρησης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται οι ενώσεις προσώπων που εκπροσωπούν τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων της επιχείρησης, χωρίς ωστόσο ο θεσμός αυτός να περιβάλλεται από την προστασία που διέπει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σωματειακού χαρακτήρα. Στην Ισπανία το ρόλο αυτό αναλαμβάνουν τριμελείς επιτροπές της υπερκείμενης κλαδικής οργάνωσης.

γ) Ο γενικός κατώτατος μισθός που είναι προϊόν συλλογικής σύμβασης είναι δυνατόν να διαβρώνεται και με ατομική σύμβαση εργασίας με νέους ηλικίας 16-24 ετών που αμείβονται με μισθούς που αντιστοιχούν στο 80% του γενικού κατώτατου μισθού (π.χ. Ελλάδα).

2.2.3.2 Η αναστολή της επέκτασης των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων από τον Υπουργό Εργασίας μέχρι το 2014 στην Ελλάδα συνιστά ένα ακόμη μέτρο στην κατεύθυνση της υποβάθμισης του ρόλου της κεντρικής διαπραγμάτευσης απέναντι στις αποκεντρωμένες εκδοχές της αλλά και μια ακόμη εκδήλωση της γενικότερης αποδυνάμωσης του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων με συνακόλουθες επιπτώσεις απέναντι στο ρόλο των κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2.2.3.3 Η ουσιαστική κατάργηση της συλλογικής αυτονομίας στις δημόσιες επιχειρήσεις, με ιδιαίτερη έμφαση στις αστικές συγκοινωνίες, στην Ελλάδα θεσμοθετείται μέσω της ψήφισης νόμων που επιβάλλουν περικοπές μισθών και παροχών και καταργούν το περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών του προσωπικού, οι οποίοι είναι προϊόν συλλογικών ρυθμίσεων. Επιπλέον, καταργούνται οι διαιτητικές αποφάσεις που προβλέπουν αυξήσεις πέραν των ορίων της εισοδηματικής πολιτικής.

2.2.3.4 Οι αλλαγές στον τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών έχουν ως κύρια συνέπεια την ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας η οποία αποτελεί μια ακόμη εξέλιξη που καταγράφεται. Στην Ελλάδα τροποποιούνται οι όροι λειτουργίας του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, θεσμός που, μετά από 20 χρόνια λειτουργίας, καλείται από το νόμο να επιλύει τις συλλογικές διαφορές με αντικειμενικότητα, λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων. Παράλληλα η διαιτησία, που αποτελεί το τελευταίο στάδιο επίλυσης της διαφοράς, περιορίζεται πλέον στη μόνη αρμοδιότητα του καθορισμού του βασικού μισθού αντί του συνόλου των θεμάτων για τα οποία δεν υπάρχει συμφωνία κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων, όπως ίσχυε στο παρελθόν, με αποτέλεσμα να παραμένουν σε διαρκή εκκρεμότητα όλα τα θεσμικά ζητήματα και τα επιδόματα.

2.2.3.5 Τέλος, κατά το 2010 καταγράφονται και ρυθμίσεις που αποσκοπούν στη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων αναφορικά με το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως στο παράδειγμα της Κύπρου αλλά και της Σλοβακίας. Ειδικότερα, στη δεύτερη αίρεται η συναίνεση του εργοδότη, ως όρος για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων, και αναγνωρίζεται το δικαίωμα υπογραφής τους σε επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων υπό την προϋπόθεση ότι αυτές δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

2.2.4 Νομοθετικές ρυθμίσεις των αμοιβών υπό το βάρος της οικονομικής κρίσης

Η ρύθμιση των μισθών με όρους νομοθετικής παρέμβασης για τις χώρες όπου οι κατώτατοι μισθοί δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων συντελείται υπό το ασφυκτικό βάρος της οικονομικής κρίσης και της ειδικής κατάστασης στην οποία βρίσκονται οι επιμέρους εθνικές οικονομίες. Σε αυτό το πλαίσιο επισημαίνονται:

2.2.4.1 Μειώσεις μισθών

α) Η μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα εκδηλώνεται με χαρακτηριστικό παράδειγμα την Ιρλανδία, όπου το 2010 ο γενικός κατώτατος μισθός μειώνεται κατά 11,7% έναντι του προηγούμενου έτους.

β) Οι περικοπές των μισθών στον δημόσιο τομέα αποτελούν κύριο χαρακτηριστικό των πολιτικών των χωρών που αντιμετωπίζουν μεγάλα δημοσιονομικά προβλήματα (π.χ. Ελλάδα, Ρουμανία, Λιθουανία, Τσεχία, Ιρλανδία) και φθάνουν σε μειώσεις αποδοχών μέχρι και 25% για το 2010.

2.2.4.2 Πάγωμα μισθών στον δημόσιο τομέα με χαρακτηριστικότερες τις περιπτώσεις της Πολωνίας, της Πορτογαλίας και της Ολλανδίας.

2.2.4.3 Αυξήσεις μισθών που καταγράφονται ακόμα και σε χώρες που κλυδωνίζονται από την κρίση, όπως η Πορτογαλία που αυξάνει τον γενικό κατώτατο μηνιαίο μισθό από τα 475 στα 485 ευρώ. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και το Ηνωμένο Βασίλειο που αυξάνει τις κατώτατες ωριαίες αμοιβές από 6,59 σε 6,73 ευρώ για τους εργαζομένους άνω των 21 ετών, ενώ για τις μικρότερες ηλικίες ισχύουν κατώτερες αμοιβές όπως 5,59 και 4,13 ευρώ για τους εργαζομένους 18-20 και 16-17 ετών αντίστοιχα.

2.2.4.4 Ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις για μισθούς σε κλάδους που στερούνται συλλογικών συμβάσεων λόγω έλλειψης εργοδοτικών οργανώσεων για την υπογραφή τους, όπως στο παράδειγμα της Αυστρίας με τον κλάδο φροντίδας βρεφών και παιδιών που αφορά 6.000 εργαζομένους.

2.2.5 Ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου

Η ενίσχυση των πολιτικών ευελιξίας του χρόνου εργασίας συνεχίζει να συνιστά βασική επιλογή των νομοθετικών παρεμβάσεων στον τομέα του εργάσιμου χρόνου. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται ρυθμίσεις όπως:

2.2.5.1 Οι ρυθμίσεις για την ελαστική διευθέτηση του συνολικού εργάσιμου χρόνου στην Ελλάδα, με την επέκταση από τους 4 στους 6 μήνες υπέρβασης του ωραρίου σε περίπτωση ετήσιας διευθέτησης, στη Λετονία, όπου η προθεσμία αντιστάθμισης των υπερβάσεων των ωραρίων από μειωμένα ωράρια επεκτείνεται από τις 30 στις 60 ημέρες, ενώ, τέλος, αντίστοιχες παρεμβάσεις καταγράφονται στη Σλοβακία.

2.2.5.2 Η ύπαρξη συλλογικών ρυθμίσεων ως αποκλειστική διαδικασία εφαρμογής της ελαστικής διευθέτησης. Στην κατηγορία αυτή υπάγεται η Πορτογαλία στην οποία η ευελιξία αυτή εφαρμόζεται μόνο στο πλαίσιο συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην ίδια κατεύθυνση εντάσσεται και η περίπτωση της Ελλάδας, όπου εισάγεται και νέος θεσμός εκπροσώπησης των εργαζομένων σε περίπτωση έλλειψης συλλογικού φορέα εκπροσώπησης στην επιχείρηση για την εφαρμογή των ελαστικών

διευθετήσεων. Πρόκειται για τις ενώσεις προσώπων με το 25% και το 15% της εκπροσώπησης των εργαζομένων για τις επιχειρήσεις άνω των 20 και κάτω των 20 απασχολουμένων αντίστοιχα.

2.2.5.3 Οι ρυθμίσεις για ελαστική εργασία που αναφέρονται σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, όπως οι γονείς ανήλικων παιδιών στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου το συγκεκριμένο μέτρο αφορά περί τους 300.000 εργαζομένους.

2.2.6 Ρυθμίσεις για τη διασυνοριακή απόσπαση εργαζομένων

Οι διασυνοριακές αποσπάσεις εργαζομένων εξακολουθούν να συγκεντρώνουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον λόγω της κοινοτικής οδηγίας για την απελευθέρωση των υπηρεσιών (206/123), αλλά και του απόηχου των σχετικών αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (Viking, Laval, Luxembourg, Ruffert). Για παράδειγμα στο Λουξεμβούργο, χώρα που συνδέεται με ιδιαίτερα υψηλά μεγέθη απόσπασης εργαζομένων, ο σχετικός ορισμός αφορά μόνο εργαζομένους που απασχολούνται για περιορισμένο διάστημα στο Μεγάλο Δουκάτο και των οποίων η βάση της απασχόλησης βρίσκεται εκτός της χώρας. Αυτή η κατηγορία εργαζομένων υπάγεται στο πλαίσιο προστασίας ως προς τους μισθούς και τα ευρύτερα εργασιακά δικαιώματα, ενώ εξαιρείται από τα μέτρα αναπροσαρμογής των μισθών στο κόστος ζωής στο Λουξεμβούργο για όσους αποσπασμένους αμείβονται με μισθούς που υπερβαίνουν τις κατώτατες αποδοχές.

2.2.7 Γενικότερης κλίμακας μέτρα με όρους ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων

Μια σειρά από μέτρα που καταγράφονται στις εθνικές νομοθεσίες σε ένα ευρύτερο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων παρουσιάζουν στοιχεία ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Σε αυτή την κατηγορία ενδεικτικά εντάσσονται:

2.2.7.1 Μέτρα ως προς τις ατομικές εργασιακές σχέσεις

- Η καθιέρωση του υποχρεωτικού έγγραφου τύπου της σύμβασης εργασίας (Τσεχία).
- Η καθιέρωση του δικαιώματος στην επίσχεση εργασίας για τους απασχολουμένους με προϋπηρεσία τουλάχιστον 2 μηνών και για οφειλές 3 μηνών από τον εργοδότη (Λιθουανία).
- Η καθιέρωση ενιαίου καθεστώτος για τα εργατικά ατυχήματα στον ιδιωτικό τομέα (Λουξεμβούργο).
- Η επέκταση της προστασίας της μητρότητας από την απόλυση σε 18 μήνες μετά από τον τοκετό (Ελλάδα).
- Η επέκταση της προστασίας από την απόλυση στους γονείς που προβαίνουν σε υιοθεσία και 6 μήνες πριν από τη σχετική πράξη (Ουγγαρία).
- Η καθιέρωση της αρχής της εθελοντικής αναστολής της σύμβασης εργασίας, έναντι του προηγούμενου μέτρου της μονομερούς αναστολής από τον εργοδότη που καταχρηστικά εφαρμόζεται κατά την περίοδο της κρίσης (Αυστρία). Το μέτρο συνοδεύεται και με τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας, που ωστόσο μετακυλύει το κόστος από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο.
- Ο περιορισμός της ανεξέλεγκτης μονομερούς μετάθεσης από τον εργοδότη του χρόνου χορήγησης της άδειας του εργαζομένου στο επόμενο έτος, με ανώτατο όριο τις 10 ημέρες το χρόνο, υπό την επίκληση οικονομοτεχνικών λόγων (Βουλγαρία).
- Η μη άρση της απασχόλησης στη σύμβαση

δοκιμής μετά από προσωρινή διακοπή της κατά τις πρώτες 21 ημέρες της σύμβασης (Τσεχία).

- Ο σχεδιασμός επέκτασης της άδειας μητρότητας από τις 14 στις 20 εβδομάδες και εισαγωγής της άδειας πατρότητας 2 εβδομάδων (Μάλτα).

2.2.7.2 Μέτρα ως προς τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις

- Η συμμετοχή των εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση που εστιάζεται στα μέτρα προσαρμογής της εθνικής νομοθεσίας στην αντίστοιχη κοινοτική (14/2002) και αφορούν, κυρίως, χώρες που εντάσσονται πρόσφατα στην Ένωση (π.χ. Ουγγαρία).
- Η αναγνώριση του δικαιώματος συμμετοχής των ανέργων, των συνταξιούχων και των αλλοδαπών στα εργατικά συνδικάτα (Λιθουανία).
- Η υποχρέωση των τοπικών αρχών για αναγνώριση των συνδικάτων και για διευκόλυνση της συνδικαλιστικής δράσης (Βουλγαρία).

2.2.8 Μέτρα γενικότερης κλίμακας με όρους επιδείνωσης των όρων εργασίας

Στα μέτρα της γενικότερης απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας που αναφέρθηκαν σε προηγούμενες παραγράφους προστίθεται και μια σειρά άλλων μέτρων τα οποία επιδεινώνουν τους όρους εργασίας και στα οποία, ενδεικτικά, συμπεριλαμβάνονται τα εξής:

- Η μονομερής επιβολή από τον εργοδότη άδειας άνευ αποδοχών μέχρι 60 ώρες ετησίως ανάλογα με το χρόνο προϋπηρεσίας (Βουλγαρία).
- Η μείωση της άδειας μητρότητας από τα 3 στα 2 έτη (Ουγγαρία).
- Η άρση κρατικών επιδοτήσεων και παροχών προς τους εργαζομένους (π.χ. ειδικά κουπόνια φαγητού, εκπτωτικά κουπόνια για υπηρεσίες στις οποίες απασχολούνται οι πρώην δικαιούχοι στην Τσεχία).

2.2.9 Έξαρση των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας

Εκτός από τα νομοθετικά μέτρα που λαμβάνονται, και κατά κύριο λόγο συνδέονται με όρους γενικότερης υποβάθμισης της εργασίας, παρουσιάζουν έξαρση τα φαινόμενα εργοδοτικής αυθαιρεσίας και παραβίασης των εργασιακών δικαιωμάτων, ιδιαίτερα μάλιστα κατά την περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Ελλάδας με τον παραδοσιακά υψηλό βαθμό ανασφάλιστης εργασίας που εκτοξεύεται σε διάστημα ενός έτους από το 23% στο 27%. Στο Ηνωμένο Βασίλειο περίπου 5 εκατομμύρια εργαζόμενοι προβαίνουν τακτικά σε υπερωρίες χωρίς αμοιβή. Επίσης, στη Βουλγαρία η έξαρση των παραβιάσεων οδηγεί σε διπλασιασμό των ελάχιστων ποινών και τριπλασιασμό των αντίστοιχων μέγιστων. Τέλος, στην Ουγγαρία είναι χαρακτηριστική η περίπτωση των συνεχών παραβιάσεων νοτιοκορεατικής εταιρείας ελαστικών που απασχολεί παράνομα μεγάλο αριθμό Νοτιοκορεατών την ίδια στιγμή που επιδοτείται από το ουγγρικό κράτος.

2.3 Πολιτικές απασχόλησης υπό την επίδραση της οικονομικής κρίσης

Οι πολιτικές απασχόλησης στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2010 εκδηλώνονται στη βάση της αντιμετώπισης της όξυνσης της ανεργίας, που λαμβάνει μεγάλες διαστάσεις σε μια περί-

οδο έντασης της οικονομικής κρίσης και των παρενεργειών της. Το ποσοστό της ανεργίας στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης ανέρχεται από το 7,1% στο 9,6%, από το 2008 έως το 2010, ενώ στις χώρες της ευρωζώνης κατά την ίδια περίοδο ανέρχεται από το 7,6% σε 10,1% αντίστοιχα. Οι άνεργοι, σύμφωνα πάντα με τις επίσημες μετρήσεις που συνήθως υπολείπονται της πραγματικής κατάστασης, αυξάνονται κατά 6 εκατομμύρια κατά το εν λόγω χρονικό διάστημα ανερχόμενοι στα 23 εκατομμύρια, εκ των οποίων τα 16 αφορούν τις χώρες της ευρωζώνης. Τους υψηλότερους δείκτες παρουσιάζουν η Ισπανία (20,1%), η Εσθονία (17%), η Λετονία (16%), η Ελλάδα (15% και ήδη 17,5%), η Ιρλανδία, η Σλοβακία (14%) και η Πορτογαλία (11%). Σε ορισμένες χώρες η ανεργία σχεδόν διπλασιάζεται κατά την ίδια χρονική περίοδο (π.χ. από 5,6% στο 10,5% στη Βουλγαρία). Η όξυνση του προβλήματος της απασχόλησης και της ανεργίας εκδηλώνεται, χωρίς εξαιρέσεις, σε όλο το ευρωπαϊκό φάσμα ακόμη και σε χώρες με παραδοσιακά χαμηλά ποσοστά ανεργίας και υψηλά επιτεύγματα κοινωνικού κράτους, όπως η Δανία, όπου μειώνεται η απασχόληση, το ποσοστό των ανέργων αυξάνεται κατά 79% και οι επιχειρήσεις κατά 50% προβαίνουν σε απολύσεις, ενώ αντιστοίχως κατά 49% δεν προβαίνουν σε προσλήψεις. Η κρίση, μάλιστα, εκδηλωνόμενη στα επιμέρους εθνικά πεδία με τις ιδιαιτερότητες που τα συνοδεύουν οδηγεί σε εντυπωσιακά αποτελέσματα, όπως στο παράδειγμα του Λουξεμβούργου, όπου η οικονομική δραστηριότητα συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με το χρηματοπιστωτικό σύστημα και η παγκόσμια κρίση, με άξονα τον συγκεκριμένο κλάδο, συνεπάγεται τη μείωση του αριθμού των τραπεζών στη χώρα από 146 σε 42. Τέλος, η έξαρση της ανεργίας οδηγεί σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού χωρών που ανήκουν και στην κατηγορία της ΕΕ-15 να αναζητεί τη λύση της μαζικής εξωτερικής μετανάστευσης, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις της Ιρλανδίας και της Ελλάδας (που παρουσιάζει 79.000 σχετικές αιτήσεις κατά την τελευταία τριετία), χώρες με ιδιαίτερη παράδοση στο πεδίο αυτό κατά το απώτερο και απώτατο, όμως, παρελθόν.

Οι πολιτικές που ακολουθούνται κατά την περίοδο της κρίσης για την ενίσχυση της απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας κατά το 2010 εντάσσονται στην προ πολλού υιοθετημένη και υλοποιούμενη κατεύθυνση στον ευρωπαϊκό χώρο που κινείται στον άξονα των αποκαλούμενων ενεργητικών παρεμβάσεων. Ειδικότερα επισημαίνονται:

2.3.1 Οι ενεργητικές πολιτικές στο επίκεντρο των παρεμβάσεων για την απασχόληση

Η κυριαρχία των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, με τη μεγάλη ποικιλία των επιμέρους παρεμβάσεων που τις συνθέτουν, καταγράφεται και κατά το 2010, ενώ σε πολλές περιπτώσεις η επιλογή αυτή συντελείται και σε βάρος των πολιτικών επιδότησης της ανεργίας, που αποκαλούνται και παθητικές. Η στροφή μάλιστα στις ενεργητικές πολιτικές σε βάρος της επιδότησης των ανέργων, που καταγράφεται και στις νέες χώρες της ΕΕ-27, συγκεντρώνει τις έντονες αντιδράσεις των συνδικάτων, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις της Εσθονίας και της Λετονίας.

Στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, οι κυριότερες παρεμβάσεις εντοπίζονται στα ακόλουθα σημεία:

2.3.1.1 Ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας

Η ευελιξία της εργασίας εξακολουθεί να χρησιμοποιείται ως βασικό εργαλείο για την ενίσχυση της απασχόλησης, εντασσόμενη στη

γενικότερη κατεύθυνση των πολιτικών της Ένωσης για την ανάπτυξη της προσαρμοστικότητας επιχειρήσεων και εργαζομένων στο οικονομικό περιβάλλον. Οι πολιτικές αυτές εφαρμόζονται σε όλο το φάσμα των ευρωπαϊκών χωρών και ενθαρρύνονται από το μειωμένο κόστος που συνεπάγονται, ιδιαίτερα μάλιστα σε μια περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης. Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο το 50% των εργοδοτών δηλώνει ότι κάνει χρήση μορφών ευέλικτης εργασίας κατά το 2010, στην Ουγγαρία υιοθετείται σχέδιο διπλασιασμού των ευέλικτων μορφών εργασίας, στην Ελλάδα η τυπική απασχόληση υποχωρεί κατά 20 μονάδες σε διάστημα ενός έτους, ενώ στο Βέλγιο αποφασίζεται η επέκταση του προσωρινού και ετήσιου χαρακτήρα προγράμματος λήψης μέτρων υπέρ της ευέλικτης απασχόλησης που εφαρμόζεται από το 2009. Ειδικότερα η ευελιξία εκδηλώνεται κυρίως με τις ακόλουθες μορφές:

α) Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης

Ο θεσμός της μερικής απασχόλησης αποτελεί την κύρια έκφραση των μορφών ευέλικτης εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο με ποσοστά που αντιπροσωπεύουν το 19,5% των απασχολουμένων. Κατά το 2010 το ποσοστό της στην ΕΕ-27 αυξάνεται κατά 0,4% σε σχέση με το προηγούμενο έτος, παρουσιάζει αύξηση στις 23 χώρες, την ίδια στιγμή που η Ιρλανδία και η Ρουμανία καταγράφουν τους μεγαλύτερους ρυθμούς της σχετικής ετήσιας αύξησης (2,5%). Στην Ιρλανδία τα ποσοστά της, σε διάστημα μόλις 6 ετών, εκτοξεύονται από το 20% στο 26% και το ποσοστό των επιχειρήσεων που κάνουν χρήση αυτής αυξάνεται από το 53% στο 62%. Στην Ολλανδία, που παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά εφαρμογής του θεσμού προσεγγίζοντας το 45% της απασχόλησης, τίθεται σε εφαρμογή ειδικό πρόγραμμα μερικής απασχόλησης που θα αφορά 7.800 επιχειρήσεις με μέσο όρο εβδομαδιαίας εργασίας τις 31 ώρες και ημερήσιας τις 4 ώρες για τις γυναίκες και τις 7 για τους άνδρες. Στην Ελλάδα και στη Σλοβακία ενισχύεται σημαντικά η μετατροπή των συμβάσεων πλήρους σε μερικής απασχόλησης (αύξηση κατά 200% σε διάστημα ενός έτους στην Ελλάδα) υπό το βάρος της απειλής της ανεργίας. Είναι χαρακτηριστικό, επίσης, ότι στην ελληνική περίπτωση καταγράφεται σε διάστημα ενός έτους αύξηση της συναινετικής εκ περιτροπής εργασίας κατά 1.122% και της μονομερώς επιβαλλόμενης από τον εργοδότη κατά 2.730%. Τέλος, σε ορισμένες χώρες, όπως η Εσθονία, ενθαρρύνονται οι προσλήψεις με μερική απασχόληση και από τη μείωση των εργοδοτικών εισφορών που τις συνοδεύουν.

β) Επέκταση της προσωρινής απασχόλησης

Η προσωρινή απασχόληση μέσα από την κύρια έκφρασή της, τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αποτελεί τη δεύτερη κατά σειρά επιλογή ευελιξίας, αντιπροσωπεύοντας το 14,5% των απασχολουμένων στην Ευρώπη. Το ποσοστό της αυξάνεται στις 22 από τις 27 χώρες της Ένωσης σε διάστημα ενός έτους με μέσο όρο 0,4% και με υψηλότερους ρυθμούς ετήσιας αύξησης να καταγράφονται στη Λετονία (2,5%). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, κατά την περίοδο της κρίσης, οι επιχειρήσεις αυξάνουν κατά 33% τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Τέλος, στην Ισπανία, που παρουσιάζει τα υψηλότερα ποσοστά προσωρινής απασχόλησης (34%), υιοθετούνται, αντιθέτως, κίνητρα περιορισμού των προσωρινών συμβάσεων υπέρ της σταθερής απασχόλησης με αντιστάθμισμα τη χαλάρωση των όρων απόλυσης. Στην ίδια, επίσης, κατεύθυνση της ενίσχυσης της σταθερής απασχόλησης εντάσσονται και οι πολιτικές της Ολλανδίας που, αν και η προσωρινή απασχόληση αυξάνεται, το ποσοστό της σταθε-

ρής εργασίας παρουσιάζει αύξηση κατά 18%, λόγω της ανάπτυξης της μερικής απασχόλησης με συμβάσεις αορίστου χρόνου.

γ) Ανάπτυξη άλλων μορφών ευελιξίας

Η παράλληλη ανάπτυξη και άλλων μορφών ευελιξίας, πέραν της μερικής απασχόλησης με τις επιμέρους ειδικότερες εκφράσεις της (π.χ. εκ περιτροπής εργασία) και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τις ειδικότερες επίσης μορφές του δανεισμού εργαζομένων, αποτελεί συνήθη επιλογή. Ιδιαίτερη εφαρμογή παρουσιάζουν οι πολιτικές ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου με τη μεγάλη ποικιλία μέτρων που τις συνθέτουν και κυρίως με την εκτεταμένη χρήση της ελαστικής διευθέτησης. Επίσης αξιοσημείωτη είναι και η αυξημένη χρήση της τηλεργασίας, κυρίως σε χώρες με σημαντική διάδοση της χρήσης των νέων τεχνολογιών. Ενδεικτική αυτής της εικόνας είναι η αύξηση της τηλεργασίας κατά 13% μέσα σε μία μόνο τετραετία στην Ολλανδία.

2.3.1.2 Περαιτέρω ενίσχυση των πολιτικών επιδότησης της απασχόλησης

Η επιδότηση της απασχόλησης μέσω, κυρίως, της επιδότησης του μισθολογικού κόστους για τις προσλήψεις και τη διάσωση θέσεων εργασίας συνιστά εκτεταμένη πρακτική που εντείνεται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται:

α) *Η επιδότηση του μισθολογικού κόστους για τις προσλήψεις ανέργων για θέσεις σταθερής απασχόλησης*. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται ενδεικτικά η περίπτωση της Σλοβακίας, όπου επιδοτούνται το 60% του μισθού και οι εισφορές 60 ημερών για ένα έτος. Επίσης στο Λουξεμβούργο επιδοτείται το 40% του ελάχιστου μισθού και πριμοδοτείται με το αντίστοιχο 25% σε περίπτωση πρόσληψης κατά το τελευταίο στάδιο της εκπαίδευσης.

β) *Η επιδότηση του μισθολογικού κόστους για προσλήψεις σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης*. Ενδεικτικά αναφέρεται η περίπτωση της Κύπρου, όπου επιδοτείται το 30% του μισθολογικού κόστους για εξάμηνες προσλήψεις υπό τον όρο της δίμηνης επέκτασής τους χωρίς επιδότηση. Επίσης στην Εσθονία επιδοτείται μέρος των εργοδοτικών εισφορών για προσλήψεις μερικής απασχόλησης.

γ) *Η επιδότηση της διατήρησης των θέσεων εργασίας* συνιστά μία ακόμη εκτεταμένη πρακτική κατά την περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης. Στην Ιταλία δημιουργείται ταμείο χρηματοδότησης επιχειρήσεων που έχουν μειωμένο κύκλο εργασιών ή απειλούνται με πτώχευση, με έμφαση στους κλάδους του μετάλλου, των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών. Στη Ρουμανία επιδοτούνται οι ασφαλιστικές εισφορές για 3 μήνες σε περίπτωση διαθεσιμότητας, όπου καταβάλλεται το 75% του μισθού στους εργαζομένους. Ειδικότερα για τη βιομηχανία χάλυβα, επιδοτούνται οι ασφαλιστικές εισφορές στην περίπτωση διαθεσιμοτήτων. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η επιδότηση μέρους των αποδοχών σε περίπτωση διαθεσιμότητας στην Πολωνία.

2.3.1.3 Οι πολιτικές κατάρτισης σε ύφεση

Οι πολιτικές κατάρτισης, αν και αποτελούν βασική παράμετρο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, κατά την περίοδο της κρίσης παρουσιάζουν σχετική ύφεση, καθότι οι επιχειρήσεις και το κράτος μειώνουν τις δαπάνες προς την κατεύθυνση αυτή. Από το σύνολο των χωρών της Ένωσης μόνο σε 3 χώρες αυξάνεται η συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης. Ειδικότερα στην Ιταλία αυξάνονται από το 26% στο 30% η συμμετοχή των

εργαζομένων σε προγράμματα κατάρτισης και το ποσοστό των επιχειρήσεων που τα προσφέρουν από 26% στο 32%. Στην Ολλανδία το ποσοστό των εργαζομένων που έλαβε κατάρτιση ανέρχεται στο 57%, από το οποίο το 44% χρηματοδοτείται από τις επιχειρήσεις. Τέλος, στην Εσθονία παρατηρείται επίσης αύξηση της σχετικής συμμετοχής από το 7% στο 11% των εργαζομένων, κυρίως, λόγω της αξιοποίησης των κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

2.3.1.4 Άλλες ειδικότερες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης

Ένα ευρύ φάσμα παρεμβάσεων που εντάσσονται στη σφαίρα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποτελεί μια συμπληρωματική πλευρά στις κύριες επιλογές που ήδη αναφέρονται. Σε αυτές ενδεικτικά υπάγονται:

α) Μέτρα αναδιοργάνωσης των κρατικών δομών προώθησης της απασχόλησης, όπως συμβαίνει στο Λουξεμβούργο, με άξονα την πολιτική παροχής υπηρεσιών στον «πελάτη» που είναι η επιχείρηση και όχι πλέον στον άνεργο χρήστη.

β) Μέτρα ενίσχυσης της παρουσίας ιδιωτικών φορέων για την προώθηση της απασχόλησης, όπως συμβαίνει στην Ισπανία, όπου διευρύνονται οι κλάδοι δραστηριότητας στους οποίους απευθύνονται τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας.

γ) Μέτρα φορολογικής ελάφρυνσης των επιχειρήσεων, όπως ενδεικτικά συμβαίνει στην Ισπανία, για τις προσλήψεις νέων ηλικίας 16-21 ετών και ατόμων άνω των 45 ετών. Στην ίδια κατηγορία υπάγεται και η φορολογική ελάφρυνση επιχειρήσεων επιλεγμένων κλάδων, όπως ο τουριστικός, στην περίπτωση της Κύπρου που αποτελεί σημαντική παράμετρο της εθνικής της οικονομίας και ενόψει της πρόβλεψης για σημαντική αύξηση της ανεργίας στον κλάδο.

2.3.2 Περιορισμός της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα

Οι πολιτικές περιορισμού της απασχόλησης στο Δημόσιο αποτελούν επιλογή που εφαρμόζεται και κατά το 2010 σε συνάρτηση με τις πολιτικές περιορισμού των δημοσίων ελλειμμάτων που κυριαρχούν στις χώρες της ευρωζώνης, υπό τους σιδηρούς κανόνες του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης που διέπουν τη λειτουργία της, αλλά και λόγω της κρίσης που σε ορισμένες χώρες βρίσκεται στο αποκορύφωμά της. Για τις χώρες εκείνες, μάλιστα, που βρίσκονται υπό την πίεση δανειακών συμβάσεων με τη συμμετοχή και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, η κατάσταση στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων του δημόσιου τομέα επιδεινώνεται δραματικά. Στη Ρουμανία, η οποία βρίσκεται σε αυτή την κατηγορία χωρών, υλοποιούνται σταδιακά σε διάστημα 3 ετών 187.000 αποχωρήσεις στον δημόσιο τομέα, εκ των οποίων οι 35.000 στη δημόσια εκπαίδευση. Στην Ελλάδα τίθενται σε εφαρμογή έκτακτα μέτρα μείωσης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα (προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, εργασιακή εφεδρεία) που συνεπάγονται άμεση συρρίκνωση των εμπλεκόμενων δημόσιων φορέων κατά 30%, την ίδια περίοδο που καθιερώνεται η σχέση 1:10 ανάμεσα στον αριθμό των προσλήψεων και των αποχωρήσεων, σχέση που καθιερώνεται και στην Ισπανία η οποία παρουσιάζει, επίσης, υψηλό δημοσιονομικό έλλειμμα.

2.3.3 Υποχώρηση των πολιτικών επιδότησης της ανεργίας

Η ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης σε πολλές περιπτώσεις σε βά-

ρος της επιδότησης των ανέργων («παθητικές» πολιτικές), αλλά και η αποδυνάμωση του κοινωνικού κράτους οδηγούν στον περιορισμό των πολιτικών επιδότησης των ανέργων σε μια περίοδο, μάλιστα, έξαρσης της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας. Ενδεικτικές είναι οι περιπτώσεις της Λετονίας, όπου, παρά την υψηλή ανεργία, μειώνεται το ύψος των επιδομάτων, καθώς και της Ρουμανίας, όπου τα επιδόματα περικόπτονται κατά 15%. Στη Βουλγαρία καταργείται το ανώτατο ποσό του επιδόματος ανεργίας το οποίο, στο εξής, θα ορίζεται με βάση τις αποδοχές των τελευταίων 9 μηνών πριν από την απόλυση. Στην Ισπανία καταργείται βοήθημα για ορισμένη κατηγορία ανέργων, που συνθέτουν έναν αριθμό 70.000 δικαιούχων. Τέλος, στην Ελλάδα περιορίζεται η χορήγηση της σχετικής επιδότησης σε 450 ημερήσια επιδόματα ανά τετραετία.

2.4 Πολιτικές αμοιβών σε περίοδο υψηλής ανεργίας και υπό το βάρος της οικονομικής κρίσης

Η μισθολογική πολιτική στο επίπεδο των χωρών της Ένωσης είναι ιδιαίτερα επηρεασμένη από την ένταση της οικονομικής κρίσης, την ύφεση, τη διόγκωση της ανεργίας και το βαθμό εκδήλωσής τους στο πεδίο των επιμέρους ευρωπαϊκών χωρών. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο καταγράφονται σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των χωρών της Ένωσης κατά το 2010 ως προς την εξέλιξη των μέσων και των κατώτατων μισθών και ως προς την αύξηση, τη μείωση ή και τη στασιμότητα που χαρακτηρίζει αυτή την εξέλιξη. Ωστόσο η κύρια εκδήλωση είναι εκείνη των περιορισμένων αυξήσεων, φαινόμενο που συναντάται ακόμα και σε χώρες που δοκιμάζονται έντονα από την κρίση και υπόκεινται στον έλεγχο μηχανισμών στήριξης της οικονομίας τους. Οι εξελίξεις στους μισθούς είναι απόρροια των συλλογικών συμβάσεων, των νομοθετικών ρυθμίσεων στις χώρες που διαμορφώνεται με νόμο ο κατώτατος μισθός, και, τέλος, των ατομικών συμβάσεων εργασίας που τροποποιούν το αρχικό τους περιεχόμενο υπό την πίεση που ασκούν οι επιχειρήσεις επικαλούμενες την οικονομική κρίση. Ειδικότερα η πορεία των μισθών στην Ευρώπη συμπυκνώνεται στα εξής:

2.4.1 Οι εξελίξεις στους μέσους μισθούς

2.4.1.1 Η πορεία των μέσων μισθών ως προς τις τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά το 2010 είναι η εξής:

α) Οι αυξήσεις που παρουσιάζουν οι μέσοι μισθοί στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες είναι κατά κανόνα συγκρατημένες και δεν υπερβαίνουν, συνήθως, σε ποσοστό το 2%. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν, μεταξύ άλλων, η Φινλανδία και η Ολλανδία με 1%, καθώς και η Πορτογαλία που, παρά την ένταξη της χώρας σε μηχανισμό στήριξης της οικονομίας, παρουσιάζει επίσης αύξηση μισθών στον ιδιωτικό τομέα κατά 1%. Στη Φινλανδία οι περιορισμένες αυξήσεις έχουν σαν αντιστάθμισμα τη μη αύξηση του φόρου εισοδήματος των μισθωτών. Στη Μάλτα και στη Σλοβενία οι μέσες ετήσιες αυξήσεις είναι της τάξης του 2,1%. Για τη Σλοβενία οι αυξήσεις αναφέρονται μόνο στον ιδιωτικό τομέα (3,3%), καθότι οι μισθοί στον δημόσιο τομέα παρουσιάζουν μείωση. Μεγαλύτερες αυξήσεις των μέσων μισθών παρατηρούνται στην Τσεχία (4,5%) και στην Πολωνία (3,5%), παρά το γεγονός ότι οι αμοιβές στον πολωνικό δημόσιο τομέα παραμένουν στάσιμες.

β) Μια κατηγορία χωρών παρουσιάζει σοβαρές μειώσεις στις μέσες αποδοχές, με χαρακτη-

ριστικότερες τις περιπτώσεις της Ρουμανίας και της Ελλάδας, χώρες που υποβάλλονται σε εισοδηματική λιτότητα και που καταγράφουν για το 2010 μειώσεις των μέσων μισθών κατά 16,7% (από 420 σε 350 ευρώ μηνιαίως) και 15% αντίστοιχα. Επίσης, σημαντικές είναι οι μειώσεις που καταγράφονται στην Εσθονία (κατά 4%) και στη Λιθουανία (κατά 5,1% και 2% στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα αντίστοιχα), μετά τις μεγάλες αυξήσεις κατά 20% που προηγήθηκαν κατά την περίοδο 2006-2008. Τέλος, σημειώνεται ότι μειώσεις των μέσων πραγματικών μισθών, κατά 1,2%, εντοπίζονται και στη Δανία που επηρεάζεται από την κρίση, παρά τη μη συμμετοχή της χώρας στη ζώνη του ευρώ.

2.4.1.2 Οι εξελίξεις στους γενικούς κατώτατους μισθούς

Ο θεσμός του γενικού κατώτατου μισθού συναντάται στις 20 από τις 27 χώρες της Ένωσης και διαμορφώνεται είτε με συλλογική σύμβαση εργασίας (π.χ. Ελλάδα, Βέλγιο) είτε με νομοθετική ρύθμιση μετά από τριμερή διαβούλευση. Στις υπόλοιπες 7 χώρες ισχύει μόνο ο κλαδικός κατώτατος μισθός που διαμορφώνεται με συλλογικές συμβάσεις. Η γενική τάση που επικρατεί είναι οι περιορισμένες αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς, ακόμα και σε χώρες που δοκιμάζονται ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση, ως έκφραση προστασίας των χαμηλών αποδοχών. Ειδικότερα:

α) Οι αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς συνιστούν τη γενικότερη τάση, όπως προκύπτει στις περισσότερες περιπτώσεις. Ενδεικτικά είναι τα παραδείγματα των νέων χωρών της Ένωσης όπως η Πολωνία, χώρα με ανάπτυξη 1,7% σε περίοδο κρίσης (από 300 σε 330 ευρώ), η Ουγγαρία από (260 σε 279 ευρώ), η Λετονία (από από 270 σε 285), η Ρουμανία (από 145 σε 169 ευρώ) και η Μάλτα στην οποία ισχύει ο θεσμός της τιμαριθμοποίησης των κατώτατων μισθών (από 601 σε 613 ευρώ). Στην Κύπρο, μοναδική από τις 12 νέες χώρες που δεν διαθέτει γενικό κατώτατο μισθό, καταγράφονται ιστορικά οι υψηλότερες κατώτατες αυξήσεις σε 8 κλάδους που κινούνται περί τα 791 ευρώ. Από τις χώρες της ΕΕ-15 που παρουσιάζουν αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς είναι ενδεικτικά τα παραδείγματα της Πορτογαλίας και της Γαλλίας. Στην περίπτωση της Πορτογαλίας, η οποία έχει ενταχθεί σε μηχανισμό στήριξης της εθνικής της οικονομίας, παρά την εισοδηματική λιτότητα που επιβάλλεται, καταγράφεται αύξηση του κατώτατου μισθού από τα 475 στα 485 ευρώ για το 2010. Στην περίπτωση της Γαλλίας καταγράφεται μεν αύξηση στον γενικό κατώτατο μισθό, αλλά θεωρείται η μικρότερη αύξηση της τελευταίας 60ετίας (κατά 0,5% ανερχόμενος στα 1.365 ευρώ).

β) Η στασιμότητα στην εξέλιξη των κατώτατων μισθών συναντάται σε έναν μικρότερο αριθμό χωρών για το 2010 όπως η Ελλάδα (741 ευρώ που, όμως, αυξάνεται σε 753 τον Σεπτέμβριο του 2011), η Εσθονία (278 ευρώ), η Λιθουανία (232 ευρώ) και η Βουλγαρία, που καταγράφει τους χαμηλότερους μισθούς στην ΕΕ-27 (123 ευρώ).

γ) Η μείωση των γενικών κατώτατων μισθών κατά το 2010 συναντάται μόνο στην Ιρλανδία που πλήττεται έντονα από την οικονομική κρίση. Εκεί, με νομοθετική ρύθμιση, ο κατώτατος μισθός υποχωρεί κατά 11,7% στα 1.462 ευρώ.

δ) Τέλος, στην Ελλάδα εισάγεται η δυνατότητα πρόσληψης για τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας νέους ηλικίας 16-25 ετών με αμοιβές που αντιστοιχούν στο 80% του γενικού κατώτατου μισθού, με αποτέλεσμα την

ουσιαστική άρση της έννοιας του ελάχιστου μισθού για τη συγκεκριμένη ηλικιακή κατηγορία του εργατικού δυναμικού.

2.5 Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε συνεχή πορεία αποκέντρωσης και απορρύθμισης

Ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον ευρωπαϊκό χώρο κατά το 2010 ακολουθεί, με εντονότερους ρυθμούς, τη μακρά δρομολογημένη πορεία με κατεύθυνση την αποκέντρωση της λειτουργίας του, η οποία σε μεγάλο βαθμό συνοδεύεται και από όρους απορρύθμισης και αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι εξελίξεις αυτές αποτυπώνονται κατ' αρχήν στο νομοθετικό πλαίσιο του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επηρεάζουν αρνητικά το περιεχόμενο και το ρόλο τους, ο οποίος αποδυναμώνεται συνεχώς υπό την πίεση που ασκεί στη λειτουργία του η πορεία απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας. Σε μια συγκυρία, μάλιστα, που τη χαρακτηρίζει η ένταση της οικονομικής κρίσης, με τις επιπτώσεις που τη συνοδεύουν, ο ρόλος των συλλογικών συμβάσεων ως πηγής του εργατικού δικαίου που διαμορφώνει τους βασικούς όρους εργασίας υποχωρεί υπέρ της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα περιορίζεται στη διαχείριση των συνεπειών της κρίσης σε βάρος της εργασίας υπό την πίεση της ανεργίας και των επιχειρήσεων που επιζητούν αυξημένη ανταγωνιστικότητα με όρους μείωσης ή και συμπίεσης του εργασιακού κόστους.

Σε αυτό, λοιπόν, το γενικό πλαίσιο, οι εξελίξεις στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κατά την εξεταζόμενη περίοδο συμπυκνώνονται, ειδικότερα, στα ακόλουθα:

2.5.1 Νομοθετικές παρεμβάσεις στο πεδίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις που καταγράφονται στα εθνικά συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης χαρακτηρίζονται, κυρίως, από την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων και από ρυθμίσεις που αποσκοπούν στη θέσπιση κανόνων λειτουργίας του συστήματος, όπως συμβαίνει σε νέες χώρες-μέλη της Ένωσης.

Γενικευμένες παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και επίλυσης των συλλογικών διαφορών, που προκύπτουν από το αδιέξοδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καταγράφονται στην Ελλάδα με άξονες την αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων και την άρση της ευνοϊκότερης ρύθμισης για την εργασία, παράλληλα με τις αλλαγές στα ζητήματα μεσολάβησης και διαιτησίας. Ωστόσο, σε πολλές χώρες υιοθετούνται ρυθμίσεις που αναφέρονται σε ειδικές πλευρές του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αναλυτικότερα:

2.5.1.1 Η εισαγωγή της δυνατότητας διάβρωσης του περιεχομένου των γενικότερης ισχύος συλλογικών συμβάσεων από ειδικότερες συλλογικές συμβάσεις στην Ελλάδα ανατρέπει τη βασική αρχή της ευνοϊκότερης σύμβασης υπέρ του εργαζομένου που διέπει το σύστημα των συλλογικών συμβάσεων. Η δυνατότητα αυτή παρέχεται κατ' αρχήν μέσα από την υπογραφή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων με δυσμενέστερο περιεχόμενο από εκείνο των υπερκείμενων κλαδικών συμβάσεων. Αντίστοιχες διατάξεις συναντώνται και στην Ισπανία, ενώ στην Πορτογαλία εξετάζεται σοβαρά η λήψη μέτρων προς την ίδια κατεύθυνση.

Επιπλέον, ο ελληνικός νόμος προβλέπει τη δυνατότητα αρνητικής απόκλισης και από την

εθνική γενική συλλογική σύμβαση, που καθορίζει τον ελάχιστο μισθό, με ειδικότερου περιεχομένου συλλογικές συμβάσεις (κλαδικές, επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές), διάταξη που ωστόσο δεν έχει ακόμα εφαρμοστεί γιατί εκκρεμούν ειδικότερες ρυθμίσεις ως προς τους όρους εφαρμογής της.

2.5.1.2 Ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων και στις επιχειρήσεις που δεν εκπροσωπούνται κατά τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί αντικείμενο νομοθετικών παρεμβάσεων είτε προς την κατεύθυνση της εφαρμογής του θεσμού της επέκτασης είτε, κυρίως, προς την κατεύθυνση του περιορισμού και της άρσης αυτής της δυνατότητας. Στην Ελλάδα, όπου το ζήτημα αυτό αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερων συζητήσεων με άξονα την κατάργηση του σχετικού δικαιώματος, αναστέλλεται η επέκταση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων στο σύνολο του σχετικού κλάδου και του επαγγέλματος για μία τριετία. Σε αντίθετη κατεύθυνση, στη Σλοβακία συζητείται, με πολλές ενστάσεις, η εφαρμογή του θεσμού της επέκτασης, ενώ στη Βουλγαρία για πρώτη φορά αυτός εφαρμόζεται με την επέκταση 4 κλαδικών συμβάσεων (ύδρευση, ζυθοποιία, βιομηχανίες ξύλου και χάρτου), καλύπτοντας 19.000 εργαζομένους.

2.5.1.3 Η αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων που συμμετέχουν στη συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί αντικείμενο νέων νομοθετικών ρυθμίσεων που αφορούν, κυρίως, ειδικά πεδία του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πιο συγκεκριμένα σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται:

- Η αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων στον δημόσιο τομέα σε συνδικάτα που συγκεντρώνουν συνολικά άνω του 50% των ψήφων των συμμετεχόντων στις συνδικαλιστικές εκλογές, όπως ορίζει το σχετικό σχέδιο νόμου στη Γαλλία, χώρα που χαρακτηρίζεται από πλουραλισμό συνδικαλιστικών οργανώσεων.
- Η αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας σε επίπεδο επιχείρησης για τα συνδικάτα που εκπροσωπούν τουλάχιστον το 10% των ψήφων στο συγκεκριμένο επίπεδο διαπραγμάτευσης (Γαλλία).
- Η καθιέρωση ειδικών συνδικαλιστικών εκλογών ανά τετραετία σε περιφερειακό επίπεδο για την αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας για τις συλλογικές συμβάσεις στις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζομένους (Γαλλία).
- Η αναγνώριση του δικαιώματος υπογραφής συλλογικών συμβάσεων σε εναλλακτικές μορφές εκπροσώπησης των εργαζομένων σε κάποια επιχείρηση σε περίπτωση έλλειψης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η αναγνώριση του σχετικού δικαιώματος σε τριμελή επιτροπή του αντιπροσωπευτικότερου κλαδικού συνδικάτου στην Ισπανία. Επίσης, στην ίδια στόχευση αποβλέπει και η καθιέρωση του θεσμού της ένωσης προσώπων που εκπροσωπεί τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, σύμφωνα με το παράδειγμα της Ελλάδας.

2.5.1.4 Η καθιέρωση ρυθμίσεων που αφορούν ειδικές διαδικασίες σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει τη σημασία της. Αυτές αναφέρονται, κυρίως, στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε ορισμένες νέες χώρες της Ένωσης χωρίς ισχυρή παράδοση στο εν λόγω πεδίο, παρά τη γενικότερη

αρνητική τάση που επικρατεί στη σχετική νομοθεσία στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Τσεχίας, όπου αναγνωρίζεται η συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων υπό τον όρο ότι αυτές δραστηριοποιούνται στον ίδιο κλάδο. Στη Λετονία, επίσης, καθιερώνεται ο έγγραφος τύπος των συλλογικών συμβάσεων πριν από την έναρξη της εφαρμογής τους ως μέτρο για την αντιμετώπιση του εκτεταμένου φαινομένου του μη σεβασμού του περιεχομένου τους από τους εργοδότες.

2.5.1.5 Η εισαγωγή αλλαγών στο σύστημα της επίλυσης των συλλογικών διαφορών σε περίπτωση αδιεξόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων αποτελεί αντικείμενο νέων ρυθμίσεων με κύριο στοιχείο την ενίσχυση της πλευράς του εργοδότη κατά τις εν λόγω διαδικασίες. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η ελληνική περίπτωση με την αφαίρεση από τη διαιτησία της αρμοδιότητας να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς και ο περιορισμός της μόνο στην αρμοδιότητα του καθορισμού του βασικού μισθού της κρινόμενης διαφοράς. Με αυτό τον τρόπο παραμένει χωρίς οριστική ρύθμιση το όλο θεσμικό και το επιδοματικό περιεχόμενο των συλλογικών διαφορών. Επιπλέον, πάντοτε στην Ελλάδα, αναγνωρίζεται στην εργοδοσία η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, ενώ παράλληλα, σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο, αναστέλλεται επί δεκαήμερο το απεργιακό δικαίωμα των εργαζομένων.

2.5.1.6 Η κατάργηση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων αποτελεί πρακτική που συναντάται σε χώρες που έχουν ενταχθεί σε μηχανισμούς οικονομικής υποστήριξης. Χαρακτηριστικές είναι οι περιπτώσεις της περικοπής αποδοχών και δικαιωμάτων που απορρέουν από συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ, για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα στην Ελλάδα και στη Ρουμανία, χώρα στην οποία τα συγκεκριμένα μέτρα κρίνονται ως αντισυνταγματικά από το συνταγματικό δικαστήριο.

2.5.1.7 Τέλος, ο περιορισμός του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και η αντικατάστασή τους από νομοθετικές παρεμβάσεις συνιστούν μια αξιοσημείωτη διάσταση που αναδεικνύεται στον ευρωπαϊκό χώρο. Σε αυτό το πλαίσιο ανήκουν οι ασκούμενες πιέσεις από την εργοδοσία, ώστε να μειωθεί ο παραδοσιακά κεντρικός ρόλος των συλλογικών συμβάσεων στη Σουηδία. Με αυτό τον τρόπο επιχειρείται η υποβάθμιση της συλλογικής αυτονομίας ως κύριας διαδικασίας για τη διαμόρφωση των όρων εργασίας, με αντιστάθμισμα την περαιτέρω ενίσχυση του ρόλου της νομοθεσίας. Στο ίδιο πλαίσιο υπάγεται και η συζήτηση στην Ελλάδα, χώρα όπου ωστόσο κυριαρχεί ο κρατικός παρεμβατισμός στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, προκειμένου η ρύθμιση του γενικού κατώτατου μισθού να προκύπτει από το νόμο, που θα αντικαθιστά το ρόλο των εθνικών συλλογικών συμβάσεων, ώστε να διευκολύνεται η μείωση των ορίων για τον ελάχιστο μισθό.

2.5.2 Η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων στο επίκεντρο των συλλογικών ρυθμίσεων

Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας κατά την τελευταία 20ετία εκδηλώνονται με την αποκέντρωση της εφαρμογής τους στο επιχειρησιακό και τοπικό επίπεδο και σε βάρος της κεντρικής εθνικής και, κυρίως, κλαδικής διαπραγμάτευσης. Η πορεία προς την αποκέντρωση των

συλλογικών συμβάσεων δεν αφορά μόνο την υποβάθμιση του ρόλου της κεντρικής διαπραγμάτευσης και την απόδοση του κύριου βάρους στις ειδικότερες συλλογικές ρυθμίσεις. Επιπλέον συνοδεύεται από το φαινόμενο της διάβρωσης του περιεχομένου των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων, με τη δυνατότητα οι αποκεντρωμένες ρυθμίσεις να παράγουν δυσμενέστερα έννομα αποτελέσματα για την πλευρά της εργασίας. Η περίοδος της κρίσης ενισχύει αυτή την εξέλιξη, παράλληλα και με το εντεινόμενο φαινόμενο της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών.

2.5.2.1 Ο περιορισμός του ρόλου της κεντρικής διαπραγμάτευσης απαντά κατ' αρχάς στις χώρες της ΕΕ-15 με τη μεγαλύτερη παράδοση στις κεντρικές διαπραγματεύσεις και, κυρίως, στις χώρες που χαρακτηρίζονταν για τον κεντρικό ρόλο της κλαδικής διαπραγμάτευσης (π.χ. Γερμανία, Αυστρία, Ιταλία, σκανδιναβικές χώρες). Κατά το 2010 στην Ελλάδα υιοθετείται νομοθετικά η κατάργηση της ευνοϊκότερης ρύθμισης για την εργασία σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, ανοίγοντας το δρόμο για την απορρυθμισμένη αποκέντρωση των συλλογικών ρυθμίσεων στη χώρα. Στη Γερμανία αυτές οι εφαρμογές ανθούν από τη δεκαετία του 1990 με άξονα την απορρύθμιση της κλαδικής σύμβασης. Στις σκανδιναβικές χώρες, όπου η αποκέντρωση αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα στο τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, τα εθνικά συστήματα των συλλογικών συμβάσεων δέχονται πλήγματα απορρύθμισης. Αφετηρία των πιέσεων για γενικότερες σχετικές αλλαγές αποτελούν οι διασυνοριακές μετακινήσεις εργαζομένων που προέρχονται κυρίως από τις βαλτικές χώρες και απασχολούνται με όρους δυσμενέστερους από το περιεχόμενο των τοπικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων (π.χ. υποθέσεις Viking, Laval).

2.5.2.2 Η αποκέντρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων κυριαρχεί απόλυτα στις νέες χώρες της ΕΕ-27. Αυτό αφορά τις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που στερούνταν την παρουσία του θεσμού της συλλογικής διαπραγμάτευσης μετά την κατάρρευση των καθεστώτων του «υπαρκτού σοσιαλισμού». Μέσα στο 2010 ενδεικτικές είναι, μεταξύ των άλλων, οι περιπτώσεις της Ρουμανίας, με την υπογραφή μόνο 6 κλαδικών συμβάσεων έναντι 2.722 επιχειρησιακών, και της Λιθουανίας, με την υπογραφή μίας κλαδικής σύμβασης στο χώρο των μέσων μαζικής ενημέρωσης. Στην Πολωνία και στην Εσθονία, οι συλλογικές συμβάσεις έχουν εντελώς περιθωριακό ρόλο και περιορίζονται, με φθίνουσα μάλιστα πορεία, στο επίπεδο της επιχείρησης.

2.5.3 Υποχώρηση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων σε όφελος της εξατομίκευσης των αμοιβών

Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που οδηγεί στην απορρύθμιση της ιεραρχίας των κανόνων διαμόρφωσης του κατώτατου, κυρίως, κλαδικού μισθού, συνδυάζεται και με την ενίσχυση της εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων. Οι ατομικοί όροι διαμόρφωσης των αμοιβών τροφοδοτούνται από την υποχώρηση του ρόλου των συλλογικών ρυθμίσεων, με επακόλουθο το συνεχώς μειούμενο ποσοστό κάλυψης επιχειρήσεων και εργαζομένων.

Ενδεικτικά, άλλωστε, είναι τα παραδείγματα ορισμένων χωρών ως προς τις διαγραφόμενες εξελίξεις στο πεδίο αυτό. Στη Γερμανία,

χώρα με ισχυρή παράδοση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων, το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις υποχωρεί κατά 14 και 18 μονάδες στο δυτικό και στο ανατολικό τμήμα της αντίστοιχα κατά την περίοδο 1996-2009, καλύπτοντας πλέον το 65% των μισθωτών στα δυτικά και το 51% στα ανατολικά κρατίδια. Στην ίδια χώρα, η αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης μειώνει στο 36% και στο 19% το ποσοστό των επιχειρήσεων (56% και 38% των εργαζομένων) του δυτικού και του ανατολικού τμήματος αντίστοιχα, οι οποίες καλύπτονται από κλαδικές συμβάσεις που εφαρμόζονται κυρίως στις επιχειρήσεις άνω των 500 εργαζομένων, ενώ παρουσιάζονται χαμηλά ποσοστά κάλυψης στις μικρές επιχειρήσεις κάτω των 10 απασχολουμένων. Επίσης, μόνο στο 9% και 13% των επιχειρήσεων στο δυτικό και στο ανατολικό τμήμα αντίστοιχα υπογράφονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, με τον χρηματοπιστωτικό και ασφαλιστικό κλάδο να καταγράφει τα υψηλότερα ποσοστά και τον κλάδο της επικοινωνίας/πληροφορίας να βρίσκεται στον αντίποδα. Στην Πορτογαλία ο συνολικός αριθμός των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφονται μειώνεται κατά την τριετία 2008-2010 από 441 σε 352. Στη Φινλανδία το 50% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα καλύπτεται μόνο από επιχειρησιακές συμβάσεις. Στη Ρουμανία υπογράφονται 1.300 επιχειρησιακές συμβάσεις λιγότερες σε σχέση με το 2009, τη στιγμή που ανθούν οι ατομικές συμβάσεις. Τέλος, στην Εσθονία, η οποία παρουσιάζει τα χαμηλότερα ποσοστά κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις, μειώνεται σε μία τριετία από 81 σε 28 ο συνολικός αριθμός των συλλογικών συμβάσεων, οι οποίες μάλιστα περιορίζονται στο επιχειρησιακό επίπεδο.

Η εξέλιξη αυτή οφείλεται στους ακόλουθους παράγοντες:

2.5.3.1 Στην αποδόμηση των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην ενίσχυση της αποκέντρωσης (επιχειρησιακής, τοπικής) με όρους απορρύθμισης των υπερκείμενων συμβάσεων, όπως αναλύεται σε προηγούμενη ενότητα.

2.5.3.2 Στην κατάργηση του θεσμού της επέκτασης της ισχύος των κλαδικών συμβάσεων. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται, μεταξύ των άλλων, και το πρόσφατο παράδειγμα της Ελλάδας με την αναστολή της επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Η εξέλιξη αυτή έχει σαν αποτέλεσμα τη σημαντική υποχώρηση της κάλυψης των εργαζομένων από τις κλαδικές συμβάσεις κάτω από το 70% που αντιστοιχεί στην κατάσταση που προϋπήρχε του σχετικού μέτρου, ωθώντας τους μισθούς στα επίπεδα της γενικής συλλογικής σύμβασης, που κατοχυρώνει τον κατώτατο μισθό και εφαρμόζεται στο σύνολο των εργαζομένων.

Στη Γερμανία, που στερείται διατομεακής συλλογικής σύμβασης, το ποσοστό κάλυψης από τις κλαδικές συμβάσεις έχει κατέλθει στο 60%, λόγω κυρίως του περιορισμένου ρόλου των συλλογικών συμβάσεων στο ανατολικό τμήμα της χώρας. Στις χώρες που επικρατεί το σύστημα των αποκεντρωμένων συλλογικών συμβάσεων με άξονα την επιχείρηση, όπως συμβαίνει στο Ηνωμένο Βασίλειο και στα περισσότερα από τα νέα κράτη-μέλη της ΕΕ-27, το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων δεν υπερβαίνει το 40%. Σε ορισμένες, μάλιστα, περιπτώσεις χωρών τα αντίστοιχα ποσοστά κάλυψης είναι ιδιαίτερα χαμηλά. Στη Σλοβακία το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται μεταξύ 30%-35%. Στη Βουλγαρία, το 28% των εργαζομένων καλύπτεται από τις συλλογικές συμ-

βάσεις, στην Πολωνία το 25%, στη Λετονία το αντίστοιχο 15% και, τέλος, στην Εσθονία το 11%, πρόκειται δηλαδή για το χαμηλότερο ποσοστό κάλυψης.

2.5.3.3 Στην αποχώρηση εργοδοτικών ενώσεων και μεμονωμένων εργοδοτών από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή και από τις εργοδοτικές οργανώσεις που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση. Το φαινόμενο αυτό έχει ως αποτέλεσμα τον περιορισμό του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων λόγω της συρρίκνωσης του εύρους εφαρμογής και κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων, η οποία οφείλεται αφενός στη μείωση του αριθμού των εργοδοτών που δεσμεύονται άμεσα από αυτές, αφετέρου στη συνεπαγόμενη αδυναμία πλήρωσης των όρων για την επέκταση της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, όταν οι δεσμευόμενες επιχειρήσεις συγκεντρώνουν χαμηλά ποσοστά σε κλαδικό επίπεδο. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται το παράδειγμα της αποχώρησης της Ένωσης των βιομηχάνων τροφίμων από την κεντρική γαλλική εργοδοτική οργάνωση MEDEF, γεγονός που αποτελεί πλήγμα για τις κεντρικές εθνικές διαπραγματεύσεις. Στο ίδιο πλαίσιο καταγράφεται η αποχώρηση από τις διαπραγματεύσεις της μεγαλύτερης σουηδικής εργοδοτικής οργάνωσης στον βιομηχανικό τομέα, λόγω της διαφωνίας της με τις άλλες εργοδοτικές οργανώσεις σχετικά με το ύψος των μισθολογικών αυξήσεων. Επίσης, παρόμοια είναι η πρακτική της αποχώρησης από τις διαπραγματεύσεις σχετικά με τους μισθούς του ιδιωτικού τομέα της κεντρικής ιρλανδικής εργοδοτικής οργάνωσης, για πρώτη φορά από το 1987, ωθώντας τη διαπραγμάτευση στο επίπεδο της επιχείρησης. Τέλος, στην Πορτογαλία, και με αφορμή την οικονομική κρίση, συναντάται συχνά το φαινόμενο της αποχώρησης κλαδικών ενώσεων και μεμονωμένων εργοδοτών από τις διαπραγματεύσεις, πρακτική που αφήνει μετέωρο μεγάλο αριθμό συλλογικών διαφορών.

Στην αντίθετη κατεύθυνση, στην Αυστρία, το συνδικάτο των ιδιωτικών υπαλλήλων καλεί τους επιχειρηματίες υπηρεσιών φροντίδας παιδιών να γίνουν μέλη του συνδέσμου επιχειρήσεων κοινωνικής και ιατρικής φροντίδας, προκειμένου να καλυφθούν οι εργαζόμενοι στη φροντίδα των παιδιών από κλαδικές συμβάσεις.

2.5.3.4 Στην εξατομίκευση των όρων εργασίας που κερδίζει συνεχώς έδαφος και που αποτελεί τον κύριο τρόπο διαμόρφωσης των αμοιβών στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης που εντάχθηκαν πρόσφατα στην Ένωση, καθώς και στις χώρες που βιώνουν έντονα τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης (π.χ. Ελλάδα).

2.5.4 Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων ως παράγοντας ρύθμισης και απορρύθμισης της εργασίας

Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εκτείνεται σε ένα ευρύτατο φάσμα πεδίων όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση. Εκτός από το σύνηθες περιεχόμενο του προσδιορισμού των μισθών, που κατά την εξεταζόμενη περίοδο χαρακτηρίζεται από πολιτικές συγκρατημένων αυξήσεων, αλλά και από την πλήρη συγκράτηση των αποδοχών σε ορισμένες χώρες, οι συλλογικές συμβάσεις συντελούν στη διαμόρφωση ενός περιεχομένου για τις εργασιακές σχέσεις που είτε αναβαθμίζουν την εργασία είτε συντείνουν στην περαιτέρω υποβάθμιση του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων με αφορμή την οικονομική κρίση. Οι ειδικότερες πλευρές

της θεματολογίας και του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.5.4.1 Ως προς τις μισθολογικές πολιτικές

α) Η συγκράτηση του ύψους των μισθολογικών αυξήσεων, λόγω της οικονομικής κρίσης, αποτελεί την κυρίαρχη τάση στο σχετικό περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Οι πραγματικές αυξήσεις στο επίπεδο του κλάδου κινούνται περί το 1%, αφήνοντας μεγαλύτερα περιθώρια στις αποκεντρωμένες συμβάσεις, όταν αυτές δεν επιφέρουν μειώσεις μισθών. Σε αυτά τα επίπεδα κινούνται οι αυξήσεις στη Φινλανδία και στην Κύπρο, όπου δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην ενίσχυση του εισοδήματος των χαμηλόμισθων. Στη Γερμανία η συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων συνοδεύεται από τη διατήρηση της απειλούμενης απασχόλησης, ενώ υψηλότερες σχετικά αυξήσεις καταγράφονται στο ανατολικό τμήμα της χώρας. Ο κλάδος με τη μεγαλύτερη αύξηση είναι εκείνος της ηλεκτρικής ενέργειας, ενώ χαμηλότερες αυξήσεις υπογράφονται στις επιχειρήσεις του δημόσιου τομέα. Στη Σουηδία επιτυγχάνονται οριακές αυξήσεις για το 90% των εργαζομένων, παρά την αρχική άρνηση των εργοδοτών για χορήγηση αυξήσεων. Ωστόσο, ορισμένοι βιομηχανικοί κλάδοι, όπως του μετάλλου, του χάρτου και των τροφίμων επιτυγχάνουν αυξήσεις άνω του 3%. Στην Ιταλία ακολουθείται η ίδια πολιτική, ενώ μεγαλύτερες αυξήσεις καταγράφονται στον τουριστικό (4ετούς διάρκειας) και στον κατασκευαστικό κλάδο (3ετούς διάρκειας), παρά το γεγονός ότι οι εταιρείες κατασκευών προβαίνουν σε 20.000 απολύσεις κατά το 2009. Στο Βέλγιο οι εργοδότες διαπραγματεύονται οριακές αυξήσεις του μισθολογικού κόστους σε παροχές αντί των βασικών αποδοχών και με βάση τα ισχύοντα κόστη στις ανταγωνίστριες γειτονικές χώρες Γερμανία, Ολλανδία και Γαλλία. Τέλος, περιορισμένες αυξήσεις καταγράφονται στην Ισπανία και στην Πορτογαλία, παρά το γεγονός ότι οι χώρες αυτές δοκιμάζονται έντονα από την οικονομική κρίση κατά το 2010.

β) Η πλήρης συγκράτηση των μισθών με αφορμή την οικονομική κρίση αποτελεί μια ακόμη σοβαρή παράμετρο διαμόρφωσης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων για το 2010. Χαρακτηριστικές είναι οι περιπτώσεις της Ελλάδας και της Εσθονίας. Στη δεύτερη χώρα, μάλιστα, το πάγωμα μισθών συντελείται για τρίτο συνεχόμενο έτος. Επίσης, είναι ενδεικτική της κατάστασης στο πεδίο της απασχόλησης η πρωτοφανής, για τα γερμανικά δεδομένα, πρόταση του συνδικάτου της μεταλλοβιομηχανίας για πάγωμα των μισθών για το 2010, με στόχο τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.

2.5.4.2 Ως προς τη διατήρηση της απασχόλησης

Η διατήρηση των θέσεων εργασίας βρίσκεται στο επίκεντρο της συλλογικής διαπραγμάτευσης με συμφωνίες που συχνά περιλαμβάνουν και όρους υποβάθμισης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων, φαινόμενο που εντείνεται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

α) Η μείωση των αποδοχών ως απόρροια των συλλογικών συμβάσεων είναι αποτέλεσμα συλλογικών ρυθμίσεων στο επίπεδο των επιχειρήσεων με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή συνδέεται τις περισσότερες φορές και με παράλληλη μείωση του χρόνου εργασίας. Ενδεικτική είναι η εικόνα της Σουηδίας όπου παρατηρούνται μειώσεις αποδοχών με αντίστοιχη μείωση του ωραρίου μέ-

χρι και 20% με επιχειρησιακές συμβάσεις, ενώ σε 138 τοπικές συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας μειώνονται οι μισθοί κατά 12% με παράλληλη μείωση του εργάσιμου χρόνου κατά 17% με στόχο τη διάσωση 1.200 απειλούμενων θέσεων εργασίας. Στη Γερμανία η παράλληλη μείωση του χρόνου εργασίας και των αποδοχών για τη διατήρηση της απασχόλησης συμφωνείται στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας στην περιοχή της Ρηνανίας, περιορίζοντας το εβδομαδιαίο ωράριο από τις 35 στις 29 ώρες για διάστημα 11 μηνών και με δυνατότητα περαιτέρω ετήσιας επέκτασης του μέτρου. Στη χημική βιομηχανία, επίσης, συμφωνείται γενικευμένη μείωση του εργάσιμου χρόνου με μείωση αποδοχών, καθώς και ρήτρα διάβρωσης του περιεχομένου της κλαδικής σύμβασης με ειδικότερες αποκεντρωμένες συμβάσεις, ενώ δημιουργείται διμερές κοινωνικό περιφερειακό δίκτυο με στόχο την αποκατάσταση όσων δεν αποφεύγουν την απόλυση. Στην Τσεχία οι μισθοί υποχωρούν, σε ποσοστό 14% κατά μέσο όρο, στο 42% των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, στη Skoda εισάγεται 4ήμερη εργασία με μείωση των αποδοχών κατά 25%. Στην Ιταλία, στη μεγαλύτερη επιχείρηση κατασκευής δικύκλων και τρικύκλων στην Ευρώπη, εισάγεται σύμβαση αλληλεγγύης με μείωση κατά 50% του ωραρίου με αντίστοιχη μείωση αποδοχών, ενώ επιδοτείται κατά 30% ο μισθός από το ταμείο κοινωνικής ασφάλισης, με αποτέλεσμα τη συνολική μείωση των αποδοχών κατά 20%. Στην Ελλάδα, επίσης, υπογράφονται ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις με μισθολογικό περιεχόμενο δυσμενέστερο του προηγούμενου, ενώ χαρακτηριστική είναι η περίπτωση του ΟΤΕ στον κλάδο των τηλεπικοινωνιών, όπου μειώνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 40 στις 35 ώρες με παράλληλη μείωση των αποδοχών κατά 11% και 10% ανά έτος αντίστοιχα για το διάστημα ισχύος της διετούς σύμβασης.

β) Η διατήρηση της απασχόλησης επιδιώκεται και με συμφωνίες που περιλαμβάνουν ευρύτερο και συχνά καινοτόμο περιεχόμενο. Στη Γαλλία, στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας συμφωνείται για πρώτη φορά η εξασφάλιση της απασχόλησης των ειδικευμένων εργατών μέσα από τη διεπιχειρησιακή κινητικότητα των εργαζομένων. Ειδικότερα, οι ειδικευμένοι εργάτες με προϋπηρεσία τουλάχιστον 2 ετών, των οποίων η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται για οικονομοτεχνικούς λόγους, αποκτούν τη δυνατότητα πρόσληψης από άλλη επιχείρηση του κλάδου με δικαίωμα επιστροφής στην αρχική επιχείρηση. Το μέτρο αυτό αφορά κυρίως την αυτοκινητοβιομηχανία και συνοδεύεται από την καθιέρωση συστήματος ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ των επιχειρήσεων του κλάδου με σκοπό την καλύτερη πληροφόρηση και αξιοποίηση του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η τοπική κλαδική σύμβαση στη μεταλλοβιομηχανία στην περιοχή της Ρηνανίας, όπου συμφωνείται η προσωρινή μετακίνηση προσωπικού ανάμεσα σε 350 επιχειρήσεις που αφορά 70.000 εργαζόμενους. Στην Ιταλία, στα δημόσια ταχυδρομεία, όπου αρχικά σχεδιάζονται 11.000 απολύσεις, τελικά συμφωνείται η εσωτερική μετακίνηση 5.800 εργαζομένων σε άλλα τμήματα, σε συνδυασμό με προγράμματα μετεκπαίδευσης του προσωπικού και με μετατροπή θέσεων πλήρους σε μερικής απασχόλησης με εβδομαδιαία 36ωρη εργασία. Στην ίδια χώρα, στην Bosch, η διατήρηση της απασχόλησης συνοδεύεται από επενδύσεις στην πράσινη τεχνολογία και την εισαγωγή φωτοβολταϊκών. Η συμφωνία αυτή κρίνεται πρωτοπόρα και συνοδεύεται με αύξηση κατά 15′ του εβδο-

μαδιαίου εργάσιμου χρόνου (από 37,45 σε 38 ώρες) και με αύξηση των αμοιβών κατά 150 ευρώ μηνιαίως. Στην Ουγγαρία, τέλος, η συλλογική σύμβαση οδηγεί στην επαναλειτουργία 5 σιδηροδρομικών γραμμών του κρατικού οργανισμού με την εισαγωγή της ρήτρας για μη απόλυση και με αντιστάθμισμα τη μη προσφυγή σε απεργίες για το 2010.

2.5.4.3 Ως προς τον περιορισμό των απολύσεων

Η υπογραφή συλλογικών συμβάσεων με στόχο τον περιορισμό των απολύσεων παραπέμπει σε ρυθμίσεις που δυσχεραίνουν την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας ως αντίρροπη έκφραση της γενικότερης τάσης διευκόλυνσης των ατομικών και ομαδικών απολύσεων. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Σλοβακίας, όπου υπογράφονται συμβάσεις που προβλέπουν υψηλές αποζημιώσεις απόλυσης, πέραν του ελαχίστου που ορίζει ο σχετικός νόμος, για τις καταγγελίες συμβάσεων από επιχειρήσεις που δεν αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα. Επίσης, υπό άλλη οπτική στο Ηνωμένο Βασίλειο, με συλλογικές συμβάσεις στον δημόσιο τομέα η αποζημίωση απόλυσης αυξάνεται σε 24 μηνιαίους μισθούς ως μέτρο ενίσχυσης των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Στην ίδια επίσης κατεύθυνση υπάγεται και το πρωτοπόρο για τα δεδομένα της Δανίας περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης της βιομηχανίας που ρυθμίζει θέματα αποζημιώσεων για τους ωρομίσθιους εργάτες με προϋπηρεσία τουλάχιστον 3 ετών και συμπληρώνει το επίδομα ανεργίας αναπληρώνοντας μέχρι και 85% το μισθό πριν από την απόλυση.

2.5.4.4 Ως προς την ευελιξία της εργασίας

Η υπογραφή συλλογικών συμβάσεων με αντικείμενο τη ρύθμιση θεμάτων που αναφέρονται σε θέματα ευελιξίας της εργασίας. Οι συμβάσεις αυτές είτε αποσκοπούν στην ενθάρρυνση της ευέλικτης εργασίας είτε αποβλέπουν στην ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων με ευέλικτο εργασιακό καθεστώς. Ειδικότερα:

α) Ο δανεισμός εργαζομένων, με την ποικιλία των μορφών με τις οποίες αυτός εμφανίζεται, αποτελεί αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων. Στη Γαλλία, μάλιστα, υπογράφεται ειδική συμφωνία με τις επιχειρήσεις που λειτουργούν ως γραφεία προσωρινής απασχόλησης για τους όρους απασχόλησης με καθεστώς δανεισμού εργατικού δυναμικού υψηλά ειδικευμένου στη διοίκηση επιχειρήσεων και στη διαχείριση προσωπικού. Το προσωπικό αυτό, που αφορά στελέχη επιχειρήσεων που ήδη απασχολούνται, μπορεί να απασχοληθεί μέσω γραφείου δανεισμού, αναστέλλοντας προσωρινά την εργασιακή του σχέση με την αρχική επιχείρηση, και να παράσχει τις υπηρεσίες του σε τρίτη εταιρεία, λαμβάνοντας πέραν της αμοιβής του και πρόσθετο μπόνους που αντιστοιχεί σε αυτήν για την ανεύρεση πελατών για λογαριασμό της δανειζόμενης επιχείρησης.

Στη Σουηδία συμφωνείται η αποφυγή της χρήσης του δανεισμού, όταν αυτός λειτουργεί καταχρηστικά σε βάρος της τυπικής απασχόλησης. Ειδικότερα εισάγεται η επιμήκυνση του χρόνου δανεισμού σε επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε απολύσεις μόνιμου προσωπικού, ενώ προβλέπεται πρόσθετη αποζημίωση σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης.

β) Η εργασία με καθεστώς εργολαβίας αποτελεί, επίσης, αντικείμενο συλλογικών ρυθμίσεων είτε με στόχο τον περιορισμό του είτε επιδιώκοντας την ενθάρρυνσή του. Στην Ιταλία, στον κλάδο του τουρισμού συμφωνείται η εξάντληση των εσωτερικών λύσεων πριν από την προσφυγή στην εργολαβία. Στην Ουγγαρία

εισάγεται με συλλογικές συμβάσεις ο περιορισμός της χρήσης της εργολαβίας σε ποσοστό μέχρι του 5% των παρεχόμενων υπηρεσιών από την επιχείρηση, με την παράλληλη υποχρέωση διαπραγμάτευσης με τα συνδικάτα πριν από τη σύναψη συμφωνιών εργολαβίας. Στην αντίθετη κατεύθυνση, στην Κύπρο, στον τραπεζικό κλάδο επεκτείνονται με συλλογικές ρυθμίσεις οι εργολαβίες στα πεδία της σάρωσης και της φύλαξης των αρχείων.

γ) Η μερική απασχόληση με όρους περιορισμού ή και ενθάρρυνσής της αποτελεί αντικείμενο συλλογικών συμφωνιών σε ένα ακόμα πεδίο της ευέλικτης εργασίας. Στην Ιταλία, στον κατασκευαστικό κλάδο συμφωνείται η μείωση του ανώτατου ορίου χρήσης του στο 3% της συνολικής απασχόλησης ως προϋπόθεση για τη λήψη πιστοποιητικού για τη συμμετοχή σε δημόσιους διαγωνισμούς. Επίσης στην ίδια σύμβαση ενθαρρύνεται η χρήση της μερικής απασχόλησης με σκοπό την πάταξη της αδήλωτης εργασίας. Στον κλάδο της πληροφορίας/τηλεπικοινωνίας, στην ίδια πάντα χώρα, αυξάνεται η προσαύξηση της αμοιβής των υπερωριών για τους μερικά απασχολουμένους στο 20% του ωρομισθίου με στόχο την προστασία της ευέλικτης αυτής κατηγορίας του εργατικού δυναμικού.

δ) Η προσωρινή απασχόληση ως ειδική μορφή ευελιξίας της εργασίας συγκεντρώνει το ενδιαφέρον των συλλογικών συμβάσεων. Ειδικότερα, στην Ισπανία, όπου οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αγγίζουν το 1/3 της συνολικής απασχόλησης, η εθνική συλλογική σύμβαση εισάγει γενικές κατευθύνσεις με στόχο τον περιορισμό τους προς όφελος της σταθερής απασχόλησης.

2.5.4.5 Ως προς τον εργάσιμο χρόνο

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων με ποικίλο περιεχόμενο. Σε ορισμένες, μάλιστα, χώρες ο χρόνος εργασίας κατέχει προνομιακή θέση στο πεδίο της διαπραγμάτευσης για το 2010. Είναι ενδεικτικό ότι στην Τσεχία τα ζητήματα του εργάσιμου χρόνου καταγράφονται στο 95% των υπογεγραμμένων συλλογικών συμβάσεων χωρίς, ωστόσο, το περιεχόμενό τους να είναι ενιαίο. Ειδικότερα:

α) Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων αναφορικά με τον εργάσιμο χρόνο κατά κανόνα συνδέεται *με την παράλληλη μείωση του ωραρίου και των αποδοχών* υπό την απειλή της απώλειας θέσεων εργασίας.

β) Οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου λαμβάνουν σε ορισμένες περιπτώσεις χαρακτήρα *βελτίωσης του περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων* αντί της υποβάθμισης που συντελείται υπό την απειλή της ανεργίας. Για παράδειγμα, στην Τσεχία το 47% των συλλογικών συμβάσεων κατοχυρώνουν τη μείωση της εβδομαδιαίας εργασίας από τις 40 στις 37,5 ώρες με διατήρηση των αποδοχών. Στην ίδια χώρα στο 53% των συλλογικών συμβάσεων επεκτείνεται η διάρκεια της ετήσιας άδειας με αποδοχές από τις 4 στις 5 εβδομάδες. Στη Δανία η κεντρική συλλογική σύμβαση στη βιομηχανία παρατείνει τη διάρκεια της άδειας μητρότητας κατά 2 εβδομάδες, διάστημα που αθροιστικά μεταφράζεται σε 22 εβδομάδες. Τέλος, στη Σουηδία η ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των οδηγών μεταφορών διευθετεί το ζήτημα του απλήρωτου διαλείμματος προβλέποντας αύξηση κατά 3,5% στους μισθούς, με αντιστάθμισμα τη χρήση διαλείμματος μόνο σε απρόβλεπτες καταστάσεις και υπό τον όρο ότι δεν διαταράσσεται η οικογενειακή γαλήνη των οδηγών.

2.5.4.6 Ως προς το ζήτημα των συνθηκών εργα-

σίας αξιοσημείωτη είναι η συλλογική σύμβαση που υπογράφεται στο γαλλικό δημόσιο για την υγεία στην εργασία, σύμφωνα με την οποία καθιερώνεται η σύσταση επιτροπής υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε οργανισμούς που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους, ενώ σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος το βάρος της απόδειξης περί ευθύνης επωμίζεται ο εργοδότης.

2.5.4.7 Ως προς τα ζητήματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης επισημαίνεται η συλλογική σύμβαση της μεταλλοβιομηχανίας στην περιοχή της Ρηνανίας στη Γερμανία, η οποία προβλέπει τη δυνατότητα μακράς εκπαιδευτικής άδειας μέχρι 5 έτη, με μειωμένες αποδοχές για το 1% του προσωπικού επιχειρήσεων άνω των 500 εργαζομένων, ενώ οι συμβάσεις μαθητείας θα πρέπει να συνοδεύονται από τουλάχιστον 12μηνη απασχόληση μετά από τη λήξη τους.

2.5.4.8 Ως προς την απασχόληση των οικονομικών μεταναστών επισημαίνεται η συλλογική σύμβαση στον κατασκευαστικό κλάδο της Ιταλίας, που διευκολύνει τους μετανάστες να λαμβάνουν εκπαιδευτικές άδειες για ειδικές σπουδές στις χώρες τους αναφορικά με τα πεδία της οικονομίας, του εμπορίου, του δικαίου, της αρχιτεκτονικής και της μηχανικής, προκειμένου να βελτιωθεί η παραγωγικότητα της εργασίας στον κλάδο.

Σε άλλη κατεύθυνση, οι συλλογικές συμβάσεις στους κλάδους των μεταφορών και των κατασκευών στη Δανία αναθέτουν τον έλεγχο των συνθηκών εργασίας στα συνδικάτα, προκειμένου να αποφεύγονται φαινόμενα κοινωνικού και εργασιακού dumping από την απασχόληση μεταναστών, κυρίως Πολωνών.

2.6 Ο κοινωνικός διάλογος ως εργαλείο αντιμετώπισης των συνεπειών της κρίσης με περιορισμένα αποτελέσματα

Ο κοινωνικός διάλογος εξακολουθεί να χρησιμοποιείται ως εργαλείο εξεύρεσης λύσεων σε ζητήματα της κεντρικής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, καθώς και σε θέματα που άπτονται της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων. Η ανάπτυξη του διμερούς, του τριμερούς ή και του πολυμερούς διαλόγου εξαρτάται από το βαθμό συναινετικού κλίματος που επικρατεί σε κάθε χώρα, παράλληλα με την παράδοση διαλόγου που επικρατεί σε εθνικό επίπεδο, αλλά και με την προσπάθεια προσαρμογής ορισμένων χωρών στις γενικότερες κατευθύνσεις της Ένωσης για την ανάπτυξη του διαλόγου ως μέσου για τη διαμόρφωση και την άσκηση πολιτικής. Τα σχετικά εγχειρήματα που καταγράφονται κατά την εξεταζόμενη περίοδο είναι πολλά και ποικίλου περιεχομένου, ενώ εκτείνονται σε ευρύ φάσμα πεδίων παράλληλα με τη δημιουργία και νέων θεσμών κοινωνικού διαλόγου. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα του διαλόγου δεν είναι δεδομένη σε περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης, ακόμα και σε χώρες που κυριαρχεί παραδοσιακά το συναινετικό κοινωνικό μοντέλο. Ειδικότερα επισημαίνονται τα εξής:

2.6.1 Η ενίσχυση και η δημιουργία νέων θεσμών κοινωνικού διαλόγου υιοθετούνται ως πρακτικές για την αντιμετώπιση οξυμμένων εθνικών και περιφερειακών προβλημάτων. Πιο συγκεκριμένα, στο Βέλγιο ενισχύεται ο ρόλος της «ομάδας των 10» για την περίοδο έντασης της κρίσης. Ο θεσμός αυτός, που έχει δημιουργηθεί από το 1996, απαρτίζεται από 10 κοινωνικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τα συνδικάτα (5), τις εργοδοτικές ενώσεις

(2), και τους αυτοαπασχολουμένους (3), και έχει χαρακτήρα κοινωνικού διαλόγου με τους συμμετέχοντες σε αυτόν να αποτελούν τις κατ' εξοχήν αρμόδιες οργανώσεις στο πεδίο της αγοράς εργασίας.

Στις νέες χώρες, όπως στη Ρουμανία, ενισχύεται ο ρόλος της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σε βάρος θεσμών τριμερούς εκπροσώπησης (Κράτους, εργοδοσίας, συνδικάτων), προκειμένου να εκπροσωπηθεί και η κοινωνία των πολιτών στον νέο αυτό θεσμό. Στο ίδιο πλαίσιο, στη Λιθουανία δημιουργείται το Τριμερές Συμβούλιο Δημοκρατίας, ως θεσμός εθνικού διαλόγου που περιλαμβάνει 11 κλαδικές επιτροπές.

2.6.2 Το περιεχόμενο των συμφωνιών είναι ποικίλο, αν και εστιάζεται στην αναζήτηση διεξόδων από την κρίση, με έμφαση στα ζητήματα της απασχόλησης. Ενδεικτικά:

2.6.2.1 Ως προς το πρόβλημα της οικονομικής κρίσης

Στην Τσεχία η τριμερής κοινωνική συμφωνία καταλήγει στη διατύπωση 38 προτάσεων για την αντιμετώπιση της κρίσης. Στη θεματολογία των προτάσεων καταγράφονται η καταπολέμηση της διαφθοράς, η αξιοπιστία του τραπεζικού συστήματος, η μείωση της διαφοράς φορολόγησης μεταξύ των μισθωτών και των αυτοαπασχολουμένων, η μείωση των φορολογικών και διοικητικών επιβαρύνσεων των επιχειρήσεων, η αντιμετώπιση της καταχρηστικής προσφυγής στα επιδόματα ανεργίας και η μείωση του εργάσιμου χρόνου και των αποδοχών μέχρι του 80% του μισθού με τη χρήση κρατικής επιδότησης. Στη Λιθουανία υπογράφεται επίσης τριμερής συμφωνία για την αντιμετώπιση της κρίσης με αντικείμενο τη μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά 10%, τη μείωση των μισθών, των συντάξεων και της φορολογίας των επιχειρήσεων. Ωστόσο, το περιεχόμενο της συμφωνίας συγκεντρώνει σοβαρές κριτικές από αυτόνομα συνδικάτα που δεν εκπροσωπήθηκαν στον τριμερή διάλογο. Τέλος, στη Βουλγαρία υπογράφεται επίσης τριμερής συμφωνία για την κρίση, με μέτρα που κινούνται στο προαναφερθέν πλαίσιο.

2.6.2.2 Ως προς την ενίσχυση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Ειδικότερες κοινωνικές συμφωνίες αναφορικά με την ενίσχυση της απασχόλησης και την αποφυγή απολύσεων αποτελούν την κατάληξη του διμερούς και του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου.

Στην Ιταλία, αξιοσημείωτη είναι η περιφερειακή πρωτοβουλία κοινωνικού διαλόγου στη Λομβαρδία που κατέληξε στην έκθεση με τίτλο «Η απασχόληση στο Μιλάνο» ως απόρροια της συμφωνίας μεταξύ των 3 μεγάλων συνομοσπονδιών και της περιφερειακής δομής της εργοδοτικής οργάνωσης Confindustria, η οποία αποτελεί τη μοναδική σχετική εμπειρία στη χώρα με τη συμβολή ειδικών εμπειρογνωμόνων. Στα θέματα της σχετικής έκθεσης περιλαμβάνονται εκείνα της απασχόλησης, των αμοιβών, του ωραρίου, της εκπαίδευσης, των εργατικών ατυχημάτων και του απουσιασμού από την εργασία. Σε επιχειρησιακό επίπεδο, στην Italia Telecom, κρατική επιχείρηση, η τριμερής κοινωνική συμφωνία καταλήγει στο μέτρο της εθελοντικής αναμονής για συνταξιοδότηση 3.900 εργαζομένων μέχρι 30 μήνες και με αναπλήρωση του 90% του μισθού, προκειμένου να αποφευχθούν απολύσεις.

2.6.2.3 Ως προς ειδικότερα ζητήματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων και της αγοράς εργασίας καταγράφονται ενδεικτικά:

- Θέματα που αφορούν το νομικό πλαίσιο λειτουργίας των συνδικάτων, των εργοδοτικών οργανώσεων και των συλλογικών συμβάσεων, το οποίο ορίζει αυστηρά κριτήρια για την αντιπροσωπευτικότητά τους (τριμερής συμφωνία στη Ρουμανία).
- Θέματα που αφορούν το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όπως στις συντάξεις (τριμερής συμφωνία στη Βουλγαρία) και στη βάση υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών που οδηγεί σε 30 κλαδικές συμφωνίες, αλλά και σε 44 αντίστοιχες διαφωνίες στη Βουλγαρία.
- Θέματα που αφορούν την τηλεργασία και την κατ' οίκον εργασία στο πλαίσιο προσαρμογής στη σχετική ευρωπαϊκή συμφωνία και στη διεθνή σύμβαση εργασίας 177/96 (τριμερής συμφωνία στη Βουλγαρία).
- Θέματα που αφορούν τη χορήγηση επιδομάτων, όπως είναι η προσαύξηση κατά 4% στο μισθό των γονέων σε μονογονεϊκές οικογένειες μετά από περίοδο μακροχρόνιας ανεργίας (διμερής συμφωνία στη Δανία).

2.6.3 Παρατηρείται αποτυχία του κοινωνικού διαλόγου στην εξεύρεση λύσεων, καθώς κοινωνικός διάλογος δεν οδηγείται συχνά σε κοινά αποδεκτές λύσεις, στοιχείο που επισημαίνεται όχι μόνο για χώρες που παρουσιάζουν ασθενή παράδοση στο εν λόγω πεδίο αλλά και για χώρες που παραδοσιακά προσεγγίζουν περισσότερο το συναινετικό μοντέλο από το αντίστοιχο συγκρουσιακό.

Η υποχώρηση του ρόλου του συναινετικού κοινωνικού προτύπου εντοπίζεται στο παράδειγμα του Βελγίου όπου από το 2009, και με αφορμή την ένταση της οικονομικής κρίσης, τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου καταγράφονται ως αρνητικά. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της διάστασης απόψεων που καταγράφεται στο διάλογο για την εναρμόνιση στο καθεστώς της αποζημίωσης για λόγους απόλυσης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων, όταν το ανώτατο όριο για τους πρώτους αντιστοιχεί σε 3 μισθούς και για τους δεύτερους σε 20. Η ένταση του προβλήματος εκδηλώνεται μετά από τις μαζικές απολύσεις που διενεργούνται στις φαρμακευτικές επιχειρήσεις Bayer και Janssen, στην αυτοκινητοβιομηχανία Opel, στη ζυθοποιία InBev, στην επιχείρηση ταχυμεταφοράς DHL. Στο Λουξεμβούργο, επίσης χώρα με ισχυρή συναινετική παράδοση, αποτυγχάνει ο τριμερής διάλογος για τα δημόσια οικονομικά, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση. Οι διαφορές στις αντιτιθέμενες απόψεις εμφανίζονται αγεφύρωτες. Οι εργοδοτικές οργανώσεις προτάσσουν ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή στο διάλογο την αποδοχή αλλαγών στη νομοθεσία με επίκεντρο την ευελιξία ως ένδειξη προσαρμογής της χώρας στο διεθνές οικονομικό κλίμα, ενώ έντονες είναι οι αντιδράσεις των συνδικάτων να συναινέσουν στα σχεδιαζόμενα κυβερνητικά μέτρα περιορισμού της τιμαριθμοποίησης των μισθών και της κατάργησης των αυτόματων μισθολογικών αυξήσεων για τους εργαζομένους που λαμβάνουν διπλάσιες αποδοχές από όσες αντιστοιχούν στον ελάχιστο μισθό. Σε διαφωνία, επίσης, καταλήγει και ο διάλογος για την απελευθέρωση των ταχυδρομικών υπηρεσιών μετά από την άρνηση των συνδικάτων να αποδεχθούν μειώσεις προσωπικού και μεγαλύτερη ευελιξία, κυρίως των ωραρίων, στις εργασιακές σχέσεις. Στη Γαλλία, χώρα στην οποία, άλλωστε, επικρατεί το συγκρουσιακό κοινωνικό κλίμα, σε αδιέξοδο καταλήγει ο διμερής διάλογος για την υγεία στους εργασιακούς χώρους, με αφορμή το κύμα αυτοκτονιών λόγω της πίεσης στην εργασία. Οι εργοδοτικές

οργανώσεις επικαλούνται προβλήματα οικονομικού κόστους στις προτάσεις των συνδικάτων για αύξηση του αριθμού και των αρμοδιοτήτων των ιατρών εργασίας, παράλληλα με τη συμμετοχή των εκπροσώπων των εργαζομένων στη διοίκηση του φορέα διαχείρισης του προβλήματος. Στην Ιρλανδία καταγράφεται, επίσης, η αποτυχία του τριμερούς διαλόγου για τη διαπραγμάτευση των αμοιβών στον ιδιωτικό τομέα μετά από την αποχώρηση από το διάλογο των εργοδοτών που επικαλούνται την προσαρμογή των μισθών σε ένα νέο πλαίσιο για την ανταγωνιστικότητα. Σε χώρες χωρίς παράδοση κοινωνικού διαλόγου η διαφωνία αποτελεί τη συνήθη εξέλιξη μετά από σχετικές πρωτοβουλίες. Ενδεικτική είναι η αρνητική και εκ διαμέτρου αντίθετη τοποθέτηση των συνδικάτων της Εσθονίας μετά από την πρωτοβουλία των εργοδοτικών ενώσεων για διμερή διάλογο 5 σημείων, μεταξύ των οποίων και η αναφορά στην απελευθέρωση της αγοράς εργασίας με έμφαση στην ελεύθερη μείωση χρόνου εργασίας και αποδοχών, στην κατάργηση της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων μετά από τη λήξη τους, στην αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης στα 67 έτη, στη μείωση του ύψους των συντάξεων στον δημόσιο τομέα. Στη Ρουμανία, τα συνδικάτα και οι εργοδότες απορρίπτουν, στο πλαίσιο τριμερούς διαλόγου, τα μέτρα για τις οριζόντιες περικοπές και για την αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης επικαλούμενα την ανάγκη της μείωσης του συνολικού αντί του ατομικού κόστους για τους εργαζομένους. Τέλος, άξια μνείας είναι η κρίση του ρουμανικού συνταγματικού δικαστηρίου περί αντισυνταγματικότητας των μέτρων για περικοπές στον δημόσιο τομέα και λόγω της απουσίας, ως αναγκαίας συνθήκης, κοινωνικού διάλογου στο επίπεδο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής.

2.7 Οι αναδιαρθρώσεις των επιχειρήσεων στο επίκεντρο των εξελίξεων με συνέπειες στην απασχόληση και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων

Το φαινόμενο των αναδιαρθρώσεων εξακολουθεί να εκδηλώνεται με ένταση, με συνακόλουθες επιπτώσεις στο μέγεθος της απασχόλησης και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, επιπτώσεις που κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης αποκτούν ιδιαίτερη διάσταση. Είναι ενδεικτικό, άλλωστε, ότι το 50% των αναδιαρθρώσεων που συντελούνται κατά το 2010 στη Δανία έχει ως αφετηρία την οικονομική κρίση. Οι αναδιαρθρώσεις εκδηλώνονται σε όλο το φάσμα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και ανεξάρτητα από το μέγεθος της απασχόλησης των εμπλεκόμενων σε αυτές επιχειρήσεων, στοιχείο που επιβεβαιώνει χαρακτηριστικά η περίπτωση της Σλοβακίας, χώρα στην οποία η επέκταση της δραστηριότητας των επιχειρήσεων αυξάνει σε ένα έτος κατά 71% και όπου οι αναδιαρθρώσεις συντελούνται, κυρίως, σε επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους. Εξαγορές, συγχωνεύσεις, μετεγκαταστάσεις, παύση λειτουργίας δραστηριοτήτων αποτελούν τους κύριους άξονες των αλλαγών που επιχειρούνται, είτε κατόπιν διαλόγου και συμφωνίας με τους εκπροσώπους των εργαζομένων είτε κατόπιν επιβολής, παρά τις διαφωνίες των συνδικάτων που διατυπώνονται κατά τις σχετικές διαβουλεύσεις και τις δυναμικές αντιδράσεις που ακολουθούν τα σχέδια αναδιάρθρωσης. Τα κυριότερα στοιχεία που αντλούνται αναφορικά με τις αναδιαρθρώσεις συνοψίζονται στα εξής:

2.7.1 Οι μαζικές απολύσεις αποτελούν τη βασική εξέλιξη των σχεδίων αναδιάρθρωσης. Στην Πολωνία, ο πολυεθνικός όμιλος εξόρυ-

ξης άνθρακα Welgowa ανακοινώνει μειώσεις προσωπικού κατά 18.000 παράλληλα με το κλείσιμο 2 ορυχείων. Στο Βέλγιο, το κλείσιμο του εργοστασίου της αυτοκινητοβιομηχανίας Opel στην Αμβέρσα, στο πλαίσιο γενικότερων περικοπών που σχεδιάζει η GM στον ευρωπαϊκό χώρο, απειλει με απόλυση 2.700 εργαζόμενους, ενώ οι αναδιαρθρώσεις στην Carrefour οδηγούν σε 1.700 απολύσεις. Στην Ολλανδία, όπου στο επίκεντρο των αναδιαρθρώσεων είναι οι κλάδοι του φαρμάκου και των κατασκευών, η αναδιάρθρωση στις τράπεζες ABN AMRO και Fortis συνεπάγεται την απώλεια 6.000 θέσεων απασχόλησης στον κλάδο. Στη Δανία, το 16% των επιχειρήσεων απειλείται με κλείσιμο, ενώ μόνο οι αναδιαρθρώσεις στις ταχυδρομικές υπηρεσίες απειλούν 4.000 θέσεις εργασίας και η αναδιάρθρωση της πολυεθνικής κατασκευαστικής εταιρείας Vestas συνεπάγεται 1.920 απολύσεις. Στη Σουηδία, η ανακοίνωση της πώλησης των αυτοκινητοβιομηχανιών Saab και Volvo συνεπάγεται την άμεση απώλεια 1.000 θέσεων εργασίας και άλλων 1.600 στην ευρύτερη οικονομία. Στην Πορτογαλία κατά την περίοδο 2008-2010 αυξάνεται ο αριθμός των πτωχεύσεων κατά 58%, ενώ η χρεοκοπία της πολυεθνικής μεταποιητικής εταιρείας Rohde οδηγεί στην ανεργία 980 εργαζομένους. Στη Μάλτα, το πιθανό κλείσιμο της πολυεθνικής στο χώρο της εγκατάστασης ημιαγωγών Microelectronics, που αποτελεί τη μεγαλύτερη ιδιωτική εταιρεία που δραστηριοποιείται στη χώρα, απειλεί 1.500 θέσεις εργασίας, ενώ έχουν ήδη προηγηθεί 1.000 απολύσεις, παρά το γεγονός, μάλιστα, ότι η εταιρεία έχει λάβει κρατική επιδότηση για επενδύσεις. Επίσης, η αεροπορική εταιρεία Air Malta απειλείται με χρεοκοπία που θα συνεπάγεται μαζικές απολύσεις μετά την περικοπή μισθών που προηγήθηκε κατά το προηγούμενο διάστημα.

2.7.2 Η μετεγκατάσταση των επιχειρήσεων εντοπίζεται σε όλο το φάσμα των χωρών της Ένωσης και δεν περιορίζεται στις χώρες της πρώτης ταχύτητας με το υψηλότερο εργασιακό κόστος. Στο Λουξεμβούργο ανακοινώνεται η περικοπή 110 θέσεων εργασίας στην εταιρεία επενδύσεων Dexia ενόψει της μετεγκατάστασης των δραστηριοτήτων της στη Μαλαισία. Στο Λουξεμβούργο, επίσης, ανακοινώνεται η μετεγκατάσταση της επιχείρησης ζυθοποιίας InBev στο Βέλγιο, παρά την υψηλή κερδοφορία της. Παράλληλα, το φαινόμενο των μετεγκαταστάσεων καταγράφεται και στις νέες χώρες της Ένωσης που, αν και χαρακτηρίζονται για το χαμηλό μισθολογικό τους κόστος που αποτελεί κίνητρο για μετεγκατάσταση σε αυτές επιχειρήσεων προερχόμενων από τις χώρες της πρώτης ευρωπαϊκής ταχύτητας, παρουσιάζουν τάσεις μετεγκατάστασης επιχειρηματικών δραστηριοτήτων προς χώρες του τρίτου κόσμου. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Τσεχίας στην οποία το 20% των επιχειρήσεων, κυρίως στους κλάδους της μεταποίησης, εξετάζει το ενδεχόμενο μετεγκατάστασης στο εξωτερικό, όπως συμβαίνει με το παράδειγμα της εταιρείας παραγωγής σπίρτων SOLO που μετά από 150 χρόνια δραστηριότητας εγκαθίσταται στην Ινδία.

2.7.3 Οι ιδιωτικοποιήσεις δημόσιων επιχειρήσεων συνιστούν έκφραση αναδιάρθρωσης που παρουσιάζει ιδιαίτερη ανάπτυξη κατά την εξεταζόμενη περίοδο σε συνέχεια της επί μακρόν ακολουθούμενης πορείας στον διεθνή χώρο με στόχο τη μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται οι διαδικασίες ιδιωτικοποίησης των αερολιμένων και των εταιρειών κρατικών λαχείων στην Ισπανία, τη στιγμή που στη Γαλλία σχεδιάζονται ιδιωτικοποιήσεις στον κλάδο

των ταχυδρομικών υπηρεσιών. Το φαινόμενο των ιδιωτικοποιήσεων είναι εντονότερο στις νέες χώρες της Ένωσης από την Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη, όπου το κύριο μέρος των αναδιαρθρώσεων αφορά τις ιδιωτικοποιήσεις. Αυτό ακριβώς συμβαίνει για το 2010 στην περίπτωση της Πολωνίας με επίκεντρο τον κλάδο των σιδηροδρόμων, ενώ στη Σλοβακία, οι συντελούμενες ιδιωτικοποιήσεις σε διάστημα 20 ετών έχουν ως αποτέλεσμα το 76% των εργαζομένων να απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα. Στην αντίθετη κατεύθυνση επισημαίνεται, κατά το 2010, η κρατικοποίηση τραπεζών στην Ιρλανδία που συνοδεύεται από τη μετατροπή τους από γιγάντιες τραπεζικές επιχειρήσεις σε περισσότερες και μικρότερες.

2.7.4 Η διαφωνία των συνδικάτων κύρια έκφραση απέναντι στους όρους των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων. Οι αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν τη συνηθέστερη εκδήλωση απέναντι στα σχέδια αναδιάρθρωσης. Η στάση αυτή μεταφράζεται είτε με την προσπάθεια ελάφρυνσης των αρνητικών συνεπειών που απορρέουν από την εργοδοσία είτε με την καθολική άρνηση του προτεινόμενου σχεδίου με σκοπό την πλήρη ανατροπή του. Ως προς την αντιμετώπιση των συνεπειών των αναδιαρθρώσεων και την άμβλυνση των επιπτώσεων απέναντι στους εργαζομένους και κυρίως ως προς την αποφυγή των απολύσεων, επισημαίνονται ενδεικτικά τα ακόλουθα παραδείγματα. Στην Ιταλία η τριμερής συμφωνία στην Italia Telecom καταλήγει στην αποδοχή από μέρους των εργαζομένων ενός καθεστώτος εργασιακής εφεδρείας με τη μορφή της εθελοντικής προσυνταξιοδότησης. Στο πλαίσιο αυτό 3.900 εργαζόμενοι τίθενται σε 36μηνη αναμονή συνταξιοδότησης με την παράλληλη λήψη του 90% των αποδοχών τους και την αναγνώριση προτεραιότητας σε περίπτωση νέας πρόσληψης, ενώ, τέλος, 2.000 εργαζόμενοι εντάσσονται σε πρόγραμμα νέας κατάρτισης. Στη Ρουμανία, σε βιομηχανία χάλυβα που προβαίνει σε προσωρινή παύση λειτουργίας, μετά από τριμερή συμφωνία οι εργαζόμενοι τίθενται σε διαθεσιμότητα διατηρώντας την απασχόλησή τους, ενώ το Κράτος εγγυάται την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών. Στην Ιρλανδία, στην Air Lingus τα συνδικάτα αποδέχονται το σχέδιο της διοίκησης για την αποφυγή των απολύσεων που μεταφράζεται σε 676 οικειοθελείς αποχωρήσεις, σε περικοπές μισθών κατά 7,5%-10% για τους αμειβομένους με περισσότερα από 40.000 ευρώ ετησίως και σε αύξηση κατά 1,5 ώρα του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου. Στη Μάλτα, στην πολυεθνική Microelectronics, που απειλεί με παύση των λειτουργιών της στη χώρα και κατά συνέπεια με απόλυση 1.500 εργαζομένων συμφωνείται η μείωση των αμοιβών από 250-350 ευρώ ετησίως για συνολικό διάστημα 2 ετών. Στην Ολλανδία, στην εταιρεία ταχυμεταφορών TNT, οι παρεμβάσεις των συνδικάτων περιορίζουν τις αποχωρήσεις από 4.500, όπως είχε σχεδιαστεί αρχικά, σε 2.500. Αντιθέτως, υπάρχουν περιπτώσεις κατά τις οποίες η πλευρά των εργαζομένων απορρίπτει ή και ακυρώνει τα σχέδια της εργοδοσίας. Σε αυτή την κατηγορία, της απόρριψης, εντάσσεται η περίπτωση των ελληνικών σιδηροδρόμων, όπου τα συνδικάτα αρνούνται να συναινέσουν στη μείωση κατά 2.000 του προσωπικού και στους όρους με τους οποίους αυτή σχεδιάζεται, δηλαδή μέσω μεταφοράς σε άλλους οργανισμούς, αποσπάσεων και πρόωρης συνταξιοδότησης, καθώς και στην επιβολή κατάργησης του εσωτερικού κανονισμού και των ισχυουσών συλλογικών συμβάσεων. Στο Λουξεμβούργο, τα συνδικάτα αρνούνται να αποδεχθούν το πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου της Dexia που ανακοινώνει τη

μετεγκατάστασή της, αν και συναινούν σε ορισμένα προτεινόμενα μέτρα κινητικότητας της απασχόλησης, με το επιχείρημα ότι η σχεδιαζόμενη αναδιάρθρωση δεν είναι προϊόν οικονομικών δυσχερειών αλλά στρατηγικής επιλογής της επιχείρησης. Στη Βουλγαρία, τα συνδικάτα των σιδηροδρόμων απορρίπτουν τον όρο της δανείστριας Παγκόσμιας Τράπεζας για μείωση κατά 30% του προσωπικού και ακυρώνουν το πρόγραμμα απολύσεων με αντιστάθμισμα ένα σχέδιο για την αναδιάρθρωση της επιχείρησης. Τέλος, στο Λουξεμβούργο, η ανακοίνωση μετεγκατάστασης της ζυθοποιίας InBev δεν συγκεντρώνει μόνο την αντίδραση των συνδικάτων, αλλά και της τοπικής κοινωνίας και του συλλόγου των καταναλωτών που διαδηλώνουν εναντίον του σχεδίου μετεγκατάστασης μιας επιχείρησης σε έναν κλάδο με ισχυρή παράδοση στη χώρα.

2.8 Ο δημόσιος τομέας στο επίκεντρο των αλλαγών στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις

Η συνεχιζόμενη και εντεινόμενη υποχώρηση του ρόλου του δημόσιου τομέα κατά την περίοδο της κρίσης συνιστά μια ακόμη σοβαρή παράμετρο των εξελίξεων στον ευρωπαϊκό χώρο με σοβαρές επιπτώσεις στην απασχόληση και στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Η τάση αυτή καθίσταται εντονότερη κατά την περίοδο της κρίσης υπό την πίεση των νεοφιλελεύθερων δογμάτων που κυριαρχούν στον ευρωπαϊκό χώρο και που επιβάλλονται με μεγαλύτερη ένταση κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης παρά την αποτυχία των από μακρόν χρονολογούμενων νεοφιλελεύθερων επιλογών. Οι ασκούμενες πιέσεις, ειδικότερα προς τις χώρες με τα υψηλά δημόσια ελλείμματα και προς εκείνες που προσφεύγουν με δυσμενείς όρους στον διεθνή δανεισμό και σε μηχανισμούς «στήριξης» της οικονομίας τους, είναι εντονότερες προκειμένου να μειώσουν βίαια το ρόλο του δημόσιου τομέα. Σε αυτό το πλαίσιο οι εξελίξεις κατά το 2010 στο πεδίο αυτό συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.8.1 Μείωση της απασχόλησης ως γενικός κανόνας των ασκούμενων πολιτικών

Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα αποτελεί την κύρια έκφραση των πολιτικών που ασκούνται στο σύνολο του ευρωπαϊκού χώρου περιλαμβάνοντας και χώρες με ισχυρό κοινωνικό κράτος που κατά τα τελευταία χρόνια παρουσιάζουν σημάδια αποδιάρθρωσης. Στην Ελλάδα και στην Ισπανία καθιερώνεται η αρχή 1:10 στη σχέση προσλήψεων και αποχωρήσεων από τον δημόσιο τομέα για το χρονικό διάστημα μίας τριετίας. Ειδικότερα στην Ελλάδα εισάγονται, μεταξύ άλλων, οι θεσμοί της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της εργασιακής εφεδρείας με αποδοχές που αντιστοιχούν στο 60% του βασικού μισθού, πρακτικές που ουσιαστικά αποτελούν έμμεση μορφή απολύσεων με σκοπό τη βίαιη μείωση του προσωπικού του δημόσιου τομέα, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι επιπτώσεις στην εν γένει λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών. Στη Ρουμανία σχεδιάζεται η μείωση της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 30% και ανακοινώνεται η αποπομπή 140.000 εργαζομένων. Στην ίδια χώρα αποφασίζεται η κατάργηση 33.000 θέσεων στην πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια δημόσια εκπαίδευση και 18.000 στην υγεία, θέτοντας σε δοκιμασία τους δύο ευαίσθητους αυτούς χώρους, 24.000 στη δημόσια διοίκηση, 14.000 στις μεταφορές, ενώ οι συγχωνεύσεις οργανισμών συνεπάγονται περικοπές 8.000 εργαζομένων. Στη Δανία, χώρα με ισχυρή παράδοση κοινωνικού κράτους, καταγράφονται μαζικές απολύσεις στον

δημόσιο τομέα με κύρια θύματα το νοσηλευτικό προσωπικό στον κλάδο της υγείας και το διοικητικό προσωπικό στον ευρύτερο χώρο του Δημοσίου. Σε επιμέρους επίσης κλάδους σχεδιάζονται σοβαρές μειώσεις προσωπικού, όπως σε αυτόν των σιδηροδρόμων, όπου περικόπτονται 2.000 θέσεις στην Πολωνία και στην Ελλάδα, ενώ στη Βουλγαρία σχεδιάζεται μείωση προσωπικού κατά 30%. Τέλος, στη Γαλλία θεσμοθετείται η απόλυση από το Δημόσιο σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προβαίνει σε 3 αρνήσεις, όταν του προτείνεται η μετακίνηση από τη θέση του, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο μειώνονται οι αποζημιώσεις απόλυσης από 24 μισθούς σε 12, καθώς και σε 15 μισθούς σε περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης.

2.8.2 Πάγωμα και μειώσεις μισθών τα κύρια χαρακτηριστικά της μισθολογικής πολιτικής στον δημόσιο τομέα

Το πάγωμα των μισθών στον δημόσιο τομέα αποτελεί βασική επιλογή μεγάλου μέρους των ευρωπαϊκών χωρών κατά το 2010, χωρίς ωστόσο το σύνολο των χωρών που προβαίνουν σε αυτή την επιλογή να πλήττονται ιδιαίτερα έντονα από την οικονομική κρίση και να παρουσιάζουν σοβαρά δημοσιονομικά προβλήματα. Η πολιτική αυτή καταγράφεται στην Ισπανία, στην Ολλανδία, στην Πορτογαλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Οι μειώσεις μισθών αποτελούν επιλογές σημαντικής μερίδας χωρών στις οποίες, κυρίως, συμπεριλαμβάνονται χώρες που καταφεύγουν σε διεθνείς οργανισμούς δανειοδότησης. Στη Ρουμανία μειώνονται οριζόντια κατά 25% οι μεικτές αποδοχές στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των ειδικών επιδομάτων και παροχών σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων, ενώ με την καθιέρωση του ενιαίου μισθολογίου επιβάλλονται και νέες μειώσεις στις συνολικές αποδοχές στο Δημόσιο. Στην Ελλάδα, επίσης με νομοθετικές παρεμβάσεις, μειώνονται οι αμοιβές στον δημόσιο τομέα σε ποσοστά που κυμαίνονται από 10%-30% για το 2010. Στην Τσεχία, οι σχετικές μειώσεις ανέρχονται στο 10%, ενώ στη Λιθουανία, το αντίστοιχο ποσοστό για το 2010 ανέρχεται σε 5,5%. Στην Ιρλανδία, η μονομερής περικοπή των μισθών είναι της τάξης του 1,5%, κυρίως στους εκπαιδευτικούς, ενώ μειώσεις αποδοχών σε δραστηριότητες του δημόσιου τομέα καταγράφονται και στο Ηνωμένο Βασίλειο.

2.8.3 Απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων με νομοθετικές παρεμβάσεις

Η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα με τη συνακόλουθη επιδείνωση της θέσης των εργαζομένων, όχι μόνο συνεπάγεται μειώσεις σε προσωπικό και αποδοχές, αλλά αποτελεί πρακτική που συνεχίζει να αναπτύσσεται παράλληλα με τις καταγεγραμμένες απορρυθμίσεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα. Ενδεικτικές είναι οι νομοθετικές παρεμβάσεις κατάργησης του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων σε δημόσιους οργανισμούς στη Ρουμανία, όπως και στην Ελλάδα, όπου ανατρέπεται μονομερώς το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων και των εσωτερικών κανονισμών στην εταιρεία σιδηροδρόμων, πολιτική που αποτελεί τον πιλότο για παρεμβάσεις στο σύνολο των επιχειρήσεων και των οργανισμών του δημόσιου τομέα. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσονται οι παρεμβάσεις που καταγράφονται στην Ιρλανδία, σύμφωνα με τις οποίες οι νεοπροσλαμβανόμενοι θα αμείβονται με αποδοχές μειωμένες κατά 10% έναντι του παλαιού προσωπικού, επιλογή που υιοθετείται και στην Ισπανία. Στην Ελλάδα εισάγεται η αύξηση του εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου

από 37,5 σε 40 ώρες. Τέλος, στη Ρουμανία επιβάλλεται η υποχρεωτική άδεια 10 ημερών χωρίς αποδοχές.

2.8.4 Εισαγωγή συστημάτων παραγωγικότητας

Η τάση εισαγωγής συστημάτων παραγωγικότητας στον δημόσιο τομέα και η σύνδεσή τους με τις αμοιβές ενισχύονται και κατά το 2010, δημιουργώντας ωστόσο σοβαρά ερωτήματα για τους πραγματικούς στόχους που αυτά υπηρετούν με βάση τους όρους με τους οποίους σχεδιάζεται η υλοποίησή τους. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Γαλλίας, όπου εισάγεται σύστημα συλλογικής παραγωγικότητας στην κεντρική διοίκηση, στην τοπική αυτοδιοίκηση και στα δημόσια νοσοκομεία, με στόχο τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών σε συνάρτηση με την οικονομική κατάσταση της υπηρεσίας και με το επίπεδο των συνθηκών εργασίας, όπως ο απουσιασμός από την εργασία και η συχνότητα των επαγγελματικών κινδύνων. Σύμφωνα με το εισαγόμενο σύστημα, το 25%-33% των εργαζομένων θα επιβραβεύεται με τα πρωτεία του τμήματος, ενώ τα συνδικάτα διατηρούν σοβαρές επιφυλάξεις. Αντίστοιχα, τέλος, συστήματα σχεδιάζονται και στον ελληνικό δημόσιο τομέα.

2.9 Η αντιμετώπιση του φαινομένου των διακρίσεων στους εργασιακούς χώρους σε φάση διαρκούς αναζήτησης

Οι διακρίσεις στους εργασιακούς χώρους στην Ευρώπη εξακολουθούν να αποτελούν σημαντική παράμετρο που απαιτεί παρεμβάσεις για την αντιμετώπισή της. Οι διακρίσεις αυτές, με βάση το φύλο, την καταγωγή, τις πολιτικές, θρησκευτικές ή και σεξουαλικές προτιμήσεις, εντάσσονται στη σφαίρα της αναζήτησης παρεμβάσεων νομοθετικών, συλλογικών ρυθμίσεων και πρωτοβουλιών κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο. Οι διακρίσεις αυτές εξακολουθούν να παρουσιάζονται με ποικιλία μορφών στο πεδίο της αγοράς εργασίας με τις κύριες εκφράσεις τους να εκδηλώνονται στο επίπεδο των μισθολογικών ανισοτήτων και της ανέλιξης στην εσωτερική ιεραρχία των επιχειρήσεων. Ωστόσο οι παρεμβάσεις αυτές κινούνται γύρω από τον άξονα ίσης μεταχείρισης, χωρίς αυτός να συνδέεται, συνήθως, με την ανάγκη δημιουργίας όρων ισότητας ευκαιριών. Τα φαινόμενα αυτά εξακολουθούν να αναζητούν λύσεις, ακόμα και σε χώρες με ανεπτυγμένο επίπεδο κοινωνικού κράτους. Είναι ενδεικτική, άλλωστε, η περίπτωση της Αυστρίας, όπου μόλις το 6% των ανώτατων διευθυντικών στελεχών στις 200 μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας είναι γυναίκες. Στο πεδίο της άρσης των διακρίσεων προς την κατεύθυνση της κατοχύρωσης της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την αγορά εργασίας για το 2010 επισημαίνονται τα ακόλουθα:

2.9.1 Η λήψη νομοθετικών πρωτοβουλιών αποτελεί τη συνήθη πρακτική. Στο Ηνωμένο Βασίλειο υιοθετείται νόμος για την κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση, την παρενόχληση και τη θυματοποίηση στους χώρους εργασίας με στόχο την καταπολέμηση των άμεσων και των έμμεσων διακρίσεων ανάμεσα στα φύλα σε συνδυασμό με τη δημιουργία βάσης δεδομένων για συμπεριφορές άνισης μεταχείρισης. Στην Πορτογαλία ψηφίζεται νόμος για την ισότητα των φύλων με άξονες τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, την παρενόχληση στους εργασιακούς χώρους και την ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Στην Εσθονία, όπου το χάσμα στις αμοιβές ανάμεσα στα

δύο φύλα ανέρχεται στο 29%, αποφασίζεται η υιοθέτηση μέτρων περιορισμού του κατά το άμεσο μέλλον. Στην Πολωνία εισάγονται νομοθετικές ρυθμίσεις για την εργασιακή ισότητα απέναντι σε ελεύθερους επαγγελματίες που η απασχόλησή τους υποκρύπτει μισθωτή εργασία. Τέλος, στην Ισπανία υιοθετείται 4ετές σχέδιο για την ισότητα (2010-2013).

2.9.2 Οι παρεμβάσεις των συνδικάτων για την κατοχύρωση όρων ισότητας στην αγορά εργασίας. Σε αυτή την κατεύθυνση καταγράφονται δράσεις των συλλογικών μορφών εκπροσώπησης της εργασίας με κυριότερες παρεμβάσεις στην Αυστρία και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στην Αυστρία, όπου οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών αγγίζουν το 26%, τα συνδικάτα επιτυγχάνουν συμφωνία με τους εργοδότες για την καθιέρωση όρων διαφάνειας στη διαμόρφωση και χορήγηση των μισθών. Επίσης, το εργατικό επιμελητήριο της Βιέννης προτείνει στις επιχειρήσεις την καθιέρωση ειδικών ποσοστώσεων για την απασχόληση των γυναικών με ενδιάμεσο στάδιο 3ετούς προσαρμογής. Στο πλαίσιο αυτό, η μη συμμόρφωση των επιχειρήσεων στην υποχρέωσή τους απέναντι στις ποσοστώσεις συνεπάγεται την επιβολή κυρώσεων, όταν αυτή δεν αιτιολογείται με αντικειμενικούς όρους. Επιπλέον, προτείνεται η δημιουργία βάσης δεδομένων για γυναίκες υψηλής ειδίκευσης για τη διευκόλυνση της εισόδου τους στην αγορά εργασίας σε απάντηση της εργοδοτικής άποψης, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες στερούνται επαρκών προσόντων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, μελέτη σχετικά με τις διακρίσεις που εκδηλώνονται κατά την περίοδο 2005-2009 καταδεικνύει ότι τα συνδικάτα προβαίνουν, κατά 72%, σε σχετικές δράσεις εθνικού χαρακτήρα σε αντίθεση με τη γενικότερη πολιτική αποκέντρωσης των δράσεων που χαρακτηρίζει τη βρετανική περίπτωση. Οι παρεμβάσεις αυτές δίδουν προτεραιότητα στην καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, των φυλετικών διακρίσεων και των διακρίσεων αναφορικά με τα δικαιώματα των γονέων. Στο πεδίο, τέλος, των συλλογικών συμφωνιών ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στην ευέλικτη εναρμόνιση εργασιακής και οικογενειακής ζωής με κατεύθυνση την ενίσχυση των γονικών δικαιωμάτων.

2.10 Οι συνθήκες εργασίας, συντελεστής συνεχούς επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων

Το περιεχόμενο των συνθηκών εργασίας που αφορά όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με την αύξηση της πίεσης προς τους εργαζομένους την οποία ασκεί ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας και επιτείνει η ένταση της οικονομικής κρίσης, παράλληλα με την εντεινόμενη εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια. Σε αυτό το πλαίσιο αναδεικνύεται η ανάπτυξη φαινομένων επιβάρυνσης της ψυχικής υγείας των εργαζομένων, ενώ οι εργασιακοί κίνδυνοι, όπως τα εργατικά ατυχήματα και οι επαγγελματικές ασθένειες, παρουσιάζουν διαφορετικά μεγέθη και αποτελέσματα από χώρα σε χώρα. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, οι εξελίξεις στο πεδίο των συνθηκών εργασίας συμπυκνώνονται στα εξής:

2.10.1 Ως προς τις νομοθετικές παρεμβάσεις

Στο πεδίο αυτό η έμφαση δίδεται στα ζητήματα προστασίας της υγείας των εργαζομένων απέναντι στους επαγγελματικούς κινδύνους. Ειδικότερα: Στη Φινλανδία καθιερώνεται η αναλογία της επιβαλλόμενης εισφοράς 1,25%

επί του μισθού στις επιχειρήσεις για τον επαγγελματικό κίνδυνο, ώστε αυτή να εξαρτάται από τον αριθμό, τη συχνότητα και την σοβαρότητα των εμφανιζόμενων κινδύνων και να αυξάνεται ή να μειώνεται κατά 50%. Στη Γαλλία, ιδιαίτερη ένταση αναπτύσσεται στο πλαίσιο των συζητήσεων αναφορικά με τη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση υπηρεσιών υγείας στις επιχειρήσεις με αφορμή την ανησυχητική αύξηση του φαινομένου των αυτοκτονιών στη χώρα, που έχουν ως αφετηρία το εργασιακό περιβάλλον. Ωστόσο, λόγω της άρνησης της γαλλικής εργοδοσίας να αποδεχθεί μέτρα που θεωρεί ότι αυξάνουν σημαντικά το εργασιακό κόστος, δεν υπάρχει εξέλιξη στο εν λόγω ζήτημα.

2.10.2 Ως προς την εξέλιξη των επαγγελματικών κινδύνων

2.10.2.1 Η πορεία των εργατικών ατυχημάτων κατά το 2010 παρουσιάζει αυξητική αλλά και πτωτική τάση σε μια σειρά από ευρωπαϊκές χώρες. Τα εργατικά ατυχήματα παρουσιάζουν αύξηση, κυρίως, στις νέες χώρες της Ένωσης, όπως στην Πολωνία κατά 14%, στην Εσθονία κατά 10%, στη Μάλτα κατά 4%, καθώς επίσης στη Λιθουανία. Κύρια θύματά τους είναι οι άνδρες και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, ενώ υψηλότερο δείκτη ατυχημάτων παρουσιάζουν οι κλάδοι των κατασκευών και της γεωργίας. Αντιθέτως, τα εργατικά ατυχήματα παρουσιάζουν μείωση σε μια σειρά από χώρες, όπως στη Λετονία κατά 26%, στη Δανία κατά 14%, στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά 13%, στην Τσεχία κατά 9% και στην Ιταλία κατά 3%.

2.10.2.2 Η πορεία των επαγγελματικών ασθενειών παρουσιάζει, επίσης, ανάμεικτη εικόνα μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών. Αυξητική τάση καταγράφεται, μεταξύ άλλων χωρών, στην Εσθονία, όπου υπάρχει έλλειψη ιατρών επαγγελματικής υγείας και μόνο δύο νοσοκομεία στη χώρα έχουν τη δυνατότητα διάγνωσης επαγγελματικών ασθενειών. Ωστόσο, αύξηση των επαγγελματικών ασθενειών επισημαίνεται και στη Φινλανδία, χώρα με ισχυρή παράδοση κοινωνικού κράτους, λόγω της αύξησης των ψυχικών νόσων, ακόμη και σε νεαρά άτομα, με αφορμή την εργασία. Στην αντίθετη κατεύθυνση αναφορικά με την πορεία των επαγγελματικών ασθενειών κατατάσσονται, μεταξύ άλλων, η Δανία, χώρα παραδοσιακά πρωτοπόρα στο πεδίο της διάγνωσης, με 1.100 λιγότερες ασθένειες, η Λιθουανία με μείωση κατά 50% και η Λετονία κατά 13% σε διάστημα ενός έτους. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η χρήση των νέων τεχνολογιών έχει από καιρό συμβάλει στη δημιουργία νέων δεδομένων στο πεδίο των επαγγελματικών ασθενειών. Είναι χαρακτηριστικό, άλλωστε, ότι σε χώρες που παρουσιάζουν υψηλό δείκτη χρήσης της νέας τεχνολογίας, οι συνδεδεμένες με αυτές παθήσεις ανθούν παρά τα επιχειρούμενα σχετικά μέτρα ειδικής προστασίας. Για παράδειγμα στο Λουξεμβούργο το 25% των εργαζομένων υποφέρει από μυοσκελετικές παθήσεις, ενώ στην Ολλανδία, όπου το 80% των μισθωτών κάνει χρήση υπολογιστή, επισημαίνεται η υψηλή παρουσία μυοσκελετικών προβλημάτων σε όσους χρησιμοποιούν τους υπολογιστές για περισσότερες από 6 ώρες την ημέρα.

2.10.3 Ως προς τις συνθήκες εργασίας

Η επιβάρυνση της ψυχικής υγείας, συνακόλουθα και της σωματικής, ολοένα και μεγαλύτερου μέρους του μισθωτού εργατικού δυναμικού, αποκτά μια νέα δυναμική με ιδιαίτερα σοβαρές επιπτώσεις στο κοινωνικό πεδίο. Οι εξελίξεις αυτές είναι απόρροια των όρων οργάνωσης και της εντατικοποίησης της εργασίας σε συνδυασμό με τον υψηλό δείκτη

κοινωνικής και εργασιακής ανασφάλειας που εντείνεται κατά την τελευταία τριετία. Αφορούν, δε, σε μεγάλο βαθμό και εκείνες τις ευρωπαϊκές χώρες που παρουσιάζουν αυξημένη ικανοποίηση από το περιεχόμενο των συνθηκών εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό οι εργαζόμενοι στο Λουξεμβούργο, αν και δηλώνουν ικανοποίηση από τις αμοιβές τους σε ποσοστό 67%, παρουσιάζουν μεγάλα ποσοστά άγχους (30%) που οφείλεται στις συνθήκες εργασίας. Στην Ολλανδία, το 73% των εργαζομένων βιώνει την εντατικοποίηση της εργασίας, το 28% θεωρεί ότι οι απαιτήσεις της εργοδοσίας είναι ιδιαίτερα πιεστικές, ενώ παράλληλα το 10% δηλώνει συναισθηματική επιβάρυνση και το 6% υφίσταται σωματική βία από τους πελάτες της επιχείρησης στην οποία απασχολείται. Στη Δανία διπλασιάζεται ο αριθμός των παρενοχλήσεων σε διάστημα ενός έτους. Στη Φινλανδία αυξάνονται οι ψυχικές νόσοι με αφορμή το εργασιακό περιβάλλον, οδηγώντας σε πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Στην Ιρλανδία, σε μια εξαετία τα φαινόμενα έντασης της πίεσης των εργαζομένων από τους εργοδότες τους αυξάνονται από 34% σε 54%, ενώ κατά την ίδια περίοδο το αίσθημα ανασφάλειας στην εργασία αυξάνεται από το 4% στο 33%. Στη Σλοβακία, το βασικό πρόβλημα των συνθηκών εργασίας εντοπίζεται στο άγχος που επιφέρει η εργοδοτική πίεση. Τέλος, στην Αυστρία, όπου καταγράφεται η όξυνση των σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και των προϊσταμένων τους με παρεπόμενες τις συνέπειες της υπέρτασης, της δυσπεψίας και των σκελετικών πόνων, το 42% εργάζεται, ενώ ασθενεί, με εύλογες συνέπειες την παράταση της ασθένειας και την υποτροπή του ασθενούς. Οι αιτίες αυτού του φαινομένου εντοπίζονται στο αίσθημα υποχρέωσης απέναντι στον εργοδότη, στην ύπαρξη εκκρεμοτήτων, στην έλλειψη αντικαταστάτη αλλά και στο φόβο των συνεπειών λόγω της απουσίας από την εργασία.

2.11 Ο χρόνος εργασίας στον αστερισμό της ευελιξίας

Οι πολιτικές εργάσιμου χρόνου που εκδηλώνονται στον ευρωπαϊκό χώρο εξακολουθούν να κινούνται στο πλαίσιο της ευέλικτης διαχείρισής του προκειμένου να επιτύχουν όρους απόλυτης προσαρμογής των ωραρίων στις ανάγκες της επιχείρησης και να μειώσουν το εργασιακό κόστος. Η νομοθετική παρέμβαση που διαμορφώνει το σχετικό πλαίσιο και οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν τα συνήθη εργαλεία υλοποίησης αυτών των επιλογών. Με αυτό τον τρόπο η ανάπτυξη της ευελιξίας του χρόνου εργασίας συναντά τις υπόλοιπες εκφράσεις ευελιξίας των οποίων η παρουσία εντείνεται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, όπως η ευελιξία των μορφών απασχόλησης, η ευελιξία των αποδοχών και η ευελιξία των απολύσεων. Παράλληλα ως προς την εξέλιξη του όγκου των ωραρίων απασχόλησης καταγράφεται είτε η μείωσή τους με ταυτόχρονη μείωση των αποδοχών, που συνεπάγεται τη μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική, είτε η σταθεροποίησή τους, ενώ αυξάνονται τα φαινόμενα αύξησης των ωρών απασχόλησης χωρίς αντίστοιχη αύξηση των αμοιβών. Ειδικότερα:

2.11.1 Οι πολιτικές ευέλικτης διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου συνιστούν τη βασική επιλογή.

2.11.1.1 Στο νομοθετικό πλαίσιο καταγράφονται παρεμβάσεις σε μια σειρά από χώρες όπως ενδεικτικά αναφέρονται στη συνέχεια. Στην Ελλάδα επιχειρείται η διευκόλυνση της υπογραφής συλλογικών συμφωνιών για την

ελαστική διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου όταν απουσιάζουν συνδικαλιστικές οργανώσεις με τη δημιουργία ένωσης προσώπων που εκπροσωπούν τουλάχιστον το 25% των απασχολουμένων σε επιχειρήσεις άνω των 20 εργαζομένων και το 15% της απασχόλησης για τις επιχειρήσεις μικρότερου μεγέθους. Επίσης αυξάνεται από το 4μηνο στο 6μηνο ο ανώτατος χρόνος των επιβαρυνόμενων ωραρίων εντός του έτους. Στη Ρουμανία ο νόμος για την ελαστική διευθέτηση προβλέπει την αναπλήρωση, εντός του περιοριστικού χρόνου των ημερών, της υπέρβασης του ωραρίου με άδεια στον εργαζόμενο. Στην Πορτογαλία νομοθετείται η εφαρμογή της ελαστικής διευθέτησης μόνο κατόπιν συλλογικής ρύθμισης, ενώ στη Σλοβακία εισάγεται νόμος για τα ευέλικτα ωράρια. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τέλος, θεσμοθετείται η ευελιξία του χρόνου εργασίας για γονείς ανηλίκων κάτω των 18 ετών, ενώ εντείνονται οι συζητήσεις για την εφαρμογή ευρείας ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου σε συνδυασμό με τη διευκόλυνση των γονικών αδειών.

2.11.1.2 Στο πεδίο των συλλογικών ρυθμίσεων που αναφέρονται σε θέματα ευελιξίας του χρόνου εργασίας είτε ως προϋπόθεση εφαρμογής του νομοθετικού γενικού πλαισίου είτε ως άμεση έκφραση της συλλογικής αυτονομίας, επισημαίνονται ενδεικτικά τα παραδείγματα των συλλογικών συμβάσεων στον κλάδο του μετάλλου στην Αυστρία και στην Πορτογαλία. Στις περιπτώσεις αυτές υιοθετούνται επιλογές ευελιξίας του εργάσιμου χρόνου με την αυστριακή ρύθμιση να αναφέρεται σε ελαστική διευθέτηση διάρκειας 24 μηνών. Στην Τσεχία το 95% των συλλογικών συμβάσεων αναφέρεται σε ζητήματα του χρόνου εργασίας που κατά κανόνα παραπέμπουν σε ευέλικτες λύσεις. Στην ίδια κατεύθυνση, στην Ιρλανδία γίνεται εκτεταμένη χρήση συμφωνιών για ευέλικτα ωράρια.

2.11.2 Η μείωση του χρόνου εργασίας και των αποδοχών αποτελεί συστηματική επιλογή για τη διατήρηση της απασχόλησης.

Η ανάπτυξη συλλογικών συμφωνιών με αντικείμενο τη μείωση του εργάσιμου χρόνου παράλληλα με τη μείωση των αποδοχών ως επιλογή για τη διάσωση απειλούμενων θέσεων εργασίας συνιστά ιδιαίτερα εκτεταμένη πρακτική στον ευρωπαϊκό χώρο που εντείνεται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης. Ενδεικτικές είναι οι συλλογικές συμβάσεις στη μεταλλοβιομηχανία στην περιοχή της Ρηνανίας της Γερμανίας που καταλήγουν σε μείωση του εβδομαδιαίου ωραρίου από τις 35 στις 29 ώρες για τη διατήρηση της απασχόλησης, ενώ στη Σουηδία η αποκέντρωση των συμβάσεων συνδέεται με αντίστοιχο περιεχόμενο. Στην Τσεχία το 47% των συλλογικών συμβάσεων καταλήγει σε μείωση ωραρίου από τις 40 στις 37,5 ώρες, την ίδια στιγμή που στη Σλοβακία το ωράριο μειώνεται επίσης από 39 σε 38,9 ώρες.

2.11.3 Η αύξηση των ωραρίων χωρίς την παράλληλη αύξηση αποδοχών αποτελεί ένα πρόσθετο δείγμα της υποβάθμισης της εργασίας.

Η αύξηση του χρόνου εργασίας επισημαίνεται ως πρακτική που ανατρέπει πλήρως τις πολιτικές του απώτερου παρελθόντος που συνέδεαν τη μείωση του χρόνου εργασίας με διατήρηση των αποδοχών ως έκφραση κατανομής πλούτου υπέρ της εργασίας. Κατά το 2010 παρατηρείται το φαινόμενο της αύξησης του νόμιμου και συμβατικού χρόνου εργασίας όπως προκύπτει στον ελληνικό δημόσιο τομέα (από τις 37,5 στις 40 ώρες) και στην περίπτωση της ιρλανδικής Air Lingus, η οποία επιβάλλει την

αύξηση του εβδομαδιαίου ωραρίου κατά 1,5 ώρα. Στο ίδιο πλαίσιο κινείται και η πίεση της ολλανδικής εργοδοσίας, προκειμένου να αυξηθεί ο εβδομαδιαίος χρόνος της πλήρους απασχόλησης πέραν του ισχύοντος 36ωρου.

2.11.4 Η ένταση του φαινομένου των απλήρωτων υπερωριών προστίθεται στις πρακτικές της διογκούμενης εργοδοτικής αυθαιρεσίας.

Τα φαινόμενα της εργοδοτικής αυθαιρεσίας εντείνονται και εκδηλώνονται με την καταστρατήγηση της νομοθεσίας και στα θέματα των ωραρίων υπό το βάρος της οικονομικής κρίσης. Ενδιαφέρουσα είναι η διαπίστωση ότι οι αυθαίρετες αυτές πρακτικές καταγράφονται και σε χώρες με παραδοσιακά υψηλό δείκτη σεβασμού της εργατικής νομοθεσίας. Για παράδειγμα στο Ηνωμένο Βασίλειο υπολογίζονται σε 5 εκατομμύρια οι ώρες υπερωριακής απασχόλησης που δεν αμείβονται, ενώ στην Ισπανία περισσότεροι από 900 χιλιάδες εργαζόμενοι εργάζονται πέραν των 10 ωρών ημερησίως χωρίς επιπλέον αμοιβή για την υπέρβαση του ωραρίου. Τέλος, στη Σουηδία του υψηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους εκδηλώνονται φαινόμενα μη αμειβόμενης επιμήκυνσης του χρόνου εργασίας κυρίως στον κλάδο των μεταφορών, όπου οι οδηγοί είναι τα θύματα του μεγάλης διάρκειας απλήρωτου διαλείμματος που συχνά περιλαμβάνει και τις 5 ώρες ημερησίως.

2.12 Η απασχόληση των μεταναστών ως πρόσθετο στοιχείο εργασιακής υποβάθμισης εν μέσω οικονομικής κρίσης

Η απασχόληση των οικονομικών μεταναστών εξακολουθεί να συνοδεύεται από ένα ευρύ φάσμα διακρίσεων ως προς τους όρους εργασίας. Τα φαινόμενα καταστρατήγησης της νομοθεσίας εντείνονται κατά την περίοδο της κρίσης και ιδιαίτερα απέναντι στις πλέον ευάλωτες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού όπως οι μετανάστες. Παράλληλα η έκταση του φαινομένου της μετανάστευσης εξακολουθεί να οδηγεί τις ευρωπαϊκές χώρες σε παρεμβάσεις, προκειμένου να δοθούν λύσεις σχετικά με την παρουσία και τους όρους ένταξης των αλλοδαπών πληθυσμών εντός των κοινοτικών συνόρων. Ειδικότερα:

2.12.1 Οι πολιτικές ένταξης των μεταναστών κατά το 2010 είτε λαμβάνουν τη μορφή κρατικών παρεμβάσεων, είτε πραγματοποιούνται μέσα από διμερείς κοινωνικές συμφωνίες.

2.12.1.1 Στο πεδίο της κρατικής παρέμβασης επισημαίνεται το πορτογαλικό σχέδιο ένταξης των μεταναστών που περιλαμβάνει κίνητρα για την επιχειρηματικότητα, ενίσχυση του ελέγχου από τις εργοδοτικές αυθαιρεσίες, σύστημα πληροφόρησης σχετικά με τα εργασιακά δικαιώματα και το υψηλά καταρτισμένο αλλοδαπό εργατικό δυναμικό, εγγυήσεις για την ανανέωση των αδειών διαμονής στις περιπτώσεις που οι εργοδότες δεν καταβάλλουν ένσημα ασφάλισης.

2.12.1.2 Στο πεδίο των διμερών κοινωνικών συμφωνιών επισημαίνεται η κοινωνική συμφωνία στην ιταλική Λομβαρδία με αντικείμενο την απασχόληση στο Μιλάνο, όπου το 20% των επιχειρήσεων της περιοχής αναλαμβάνει πρωτοβουλίες ένταξης των μεταναστών με έμφαση στα προγράμματα εκμάθησης της ιταλικής γλώσσας, στην εύρεση κατάλληλης στέγης και στη διευκόλυνση χορήγησης της ετήσιας άδειας σύμφωνα με το εορτολόγιο της χώρας των μεταναστών.

2.12.2 Το πρόβλημα του χαμηλού επιπέδου συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των μεταναστών συνεχίζει να προκαλεί με το περιεχόμενο που αυτές λαμβάνουν ακόμα και σε χώρες που παραδοσιακά παρουσιάζουν υψηλό δείκτη δικαιωμάτων και κοινωνικής προστασίας. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα των 6.000 ασιατών (Κινέζων, Ταϋλανδών, Βιετναμέζων) που διαβιούν και εργάζονται υπό άθλιες συνθήκες στη συλλογή μούρων σε περιοχή της Σουηδίας. Οι εργαζόμενοι αυτοί προσλαμβάνονται από εταιρείες του εξωτερικού οι οποίες τους δανείζουν σε Σουηδούς εργοδότες και αμείβονται με μέτρο τη συλλογή 60 κιλών μούρων ημερησίως, στόχος που δεν είναι εύκολα εφικτός λόγω κλιματολογικών και βιολογικών συνθηκών, με αποτέλεσμα να μένουν συχνά χωρίς πόρους όταν επιβαρύνονται και με τα έξοδα, μετακίνησης, διαμονής και έκδοσης βίζας. Το πρόβλημα του κοινωνικού και εργασιακού dumping αναπτύσσεται και σε άλλες σκανδιναβικές χώρες (υποθέσεις Viking, Laval). Για την καταπολέμησή του υπογράφονται το 2010 συλλογικές συμβάσεις στη Δανία στους κλάδους των κατασκευών και των μεταφορών σύμφωνα με τις οποίες τα συνδικάτα αναλαμβάνουν ειδικούς ελέγχους για τις συνθήκες εργασίας. Στο πλαίσιο, τέλος, της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας των μεταναστών που χάνουν την εργασία τους ή εισέρχονται παράνομα στη χώρα, η ιταλική Cgil παρεμβαίνει υπέρ της απεξάρτησης της άδειας διαμονής από την άδεια της εργασίας.

2.13 Τα συνδικάτα σε σοβαρή δοκιμασία κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης

Το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα, που καταγράφει σημαντικές απώλειες κατά την τελευταία 20ετία, βρίσκεται σε σοβαρή δοκιμασία κατά την περίοδο της κρίσης όταν, σε ένα πλαίσιο έκρηξης της ανεργίας και της εργασιακής ανασφάλειας και επισφάλειας, καλείται να υπερασπίσει αποτελεσματικά τα συμφέροντα της μισθωτής εργασίας και υπό το βάρος της συντελούμενης αποδυνάμωσης των τελευταίων χρόνων. Σε αυτή τη συγκυρία, ωστόσο, καταγράφονται ενδιαφέροντα στοιχεία για τη λειτουργία και δράση των ευρωπαϊκών συνδικάτων που συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

2.13.1 Η μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας συνιστά καθολικό φαινόμενο στον ευρωπαϊκό χώρο και αφορά πλέον και χώρες που διατηρούσαν πολύ υψηλά επίπεδα συνδικαλισμού αντέχοντας στις πιέσεις αποδυνάμωσης του ρόλου τους, όπως αυτή συντελείται υπό το βάρος εξωγενών και εσωγενών παραγόντων. Πρόσφατη έρευνα στη Δανία αποκαλύπτει την πτώση της συνδικαλιστικής πυκνότητας από το 73% στο 67% κατά την περίοδο 1995-2010. Σύμφωνα, μάλιστα, με ορισμένες εκτιμήσεις το ποσοστό αυτό κατέρχεται στο 53%, αν αφαιρεθούν τα κίτρινα συνδικάτα που δεν υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις. Η σοβαρή υποχώρηση της δύναμης των συνδικάτων, σε μια χώρα που το ποσοστό συνδικαλισμού υπερέβαινε το 80% στις αρχές της δεκαετίας του 1990, οφείλεται, μεταξύ άλλων, στη μειωμένη συμμετοχή στην επιδότηση της ανεργίας μέσω των συνδικαλιστικών οργανώσεων από 79% στο 74% και στη μείωση της συμμετοχής των νέων ηλικίας 18-29 ετών, των μεταναστών, των χαμηλόμισθων και των ανειδίκευτων εργαζομένων στα συνδικάτα. Στο ίδιο μήκος κύματος κινούνται οι εξελίξεις και στην Κύπρο, όπου η συνδικαλιστική πυκνότητα έχει υποχωρήσει κάτω από το 50%. Στον αντίποδα των χωρών με την υψηλή πυκνότητα, ο αριθμός

εκείνων που παρουσιάζουν ποσοστά συνδικαλισμού κάτω του 20% αυξάνεται. Στις χώρες αυτές (π.χ. Γαλλία, Εσθονία, Ισπανία, Πολωνία) προστίθεται και η Τσεχία στην οποία το πρόβλημα της απομαζικοποίησης αποφασίζεται να αντιμετωπιστεί με πρόγραμμα προσέλκυσης νέων μελών στη βάση της παροχής υπηρεσιών προς τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2.13.2 Η ενίσχυση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων σε χώρους και σε κατηγορίες όπου δεν αναγνωρίζεται η συνδικαλιστική δράση αποτελεί πτυχή που αναφέρεται στο συνδικαλιστικό κίνημα για την περίοδο που εξετάζεται. Ειδικότερα:

α) Η νόμιμη εκπροσώπηση των συνδικάτων σε εργασιακούς χώρους από τους οποίους αυτή απουσιάζει, αποτελεί στοιχείο ενίσχυσης της συνδικαλιστικής δράσης. Στη Βουλγαρία οι τοπικές αρχές αναλαμβάνουν, με νόμο, την υποχρέωση αναγνώρισης και διευκόλυνσης της συνδικαλιστικής δραστηριότητας. Στη Γαλλία αναλαμβάνεται πρωτοβουλία από 4 συνδικαλιστικές οργανώσεις, προκειμένου να εξασφαλισθεί η εκπροσώπηση των εργαζομένων στις μικρές βιοτεχνίες που απασχολούν προσωπικό μικρότερο των 10 εργαζομένων.

β) Η επέκταση του συνδικαλιστικού δικαιώματος σε μια σειρά από κατηγορίες μισθωτών που στερούνταν του σχετικού δικαιώματος σε ορισμένες χώρες καταγράφεται στα εξής παραδείγματα: Στη Λιθουανία αναγνωρίζεται το συνδικαλιστικό δικαίωμα στους ανέργους, στους συνταξιούχους και στους αλλοδαπούς. Στη Μάλτα διεξάγεται έντονη συζήτηση για την αναγνώριση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στους αστυνομικούς υπαλλήλους με αφορμή σχετικές κινητοποιήσεις για τη μη καταβολή αποζημιώσεων για υπερωριακή απασχόληση. Απέναντι στο ζήτημα, αρνητική είναι η στάση της κυβέρνησης που υποστηρίζει την απαγόρευση της συνδικαλιστικής δράσης στους ένστολους υπαλλήλους αποδεχόμενη μόνο την ύπαρξη επαγγελματικής και όχι συνδικαλιστικής οργάνωσης, προκειμένου να τίθενται προς συζήτηση προτάσεις σχετικά με τα ωράρια, τις άδειες, τους μισθούς, τα επιδόματα, τις συντάξεις και τις πειθαρχικές διώξεις.

2.13.3 Η αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων αποτελεί μία ακόμη παράμετρο ενίσχυσης της συνδικαλιστικής παρουσίας και εκπροσώπησης για την προώθηση συλλογικών ρυθμίσεων. Αξιοσημείωτα είναι τα σχετικά παραδείγματα στη Γαλλία, χώρα με πλουραλιστική μορφή συνδικαλιστικής έκφρασης, όπου αναγνωρίζεται το δικαίωμα υπογραφής συλλογικών συμβάσεων στον δημόσιο τομέα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις που συγκεντρώνουν τουλάχιστον το 50% των ψήφων στις εκλογές. Στην ίδια χώρα, προκειμένου να λειτουργήσει ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης και των συλλογικών συμβάσεων, κατατίθεται σχέδιο νόμου για τον κοινωνικό διάλογο στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις με στόχο τη διεξαγωγή ειδικών συνδικαλιστικών εκλογών κάθε 4 χρόνια σε περιφερειακό επίπεδο, ώστε να διαπιστώνεται η αντιπροσωπευτικότητα για την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων.

2.13.4 Η καταστρατήγηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων συνιστά ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική σε περίοδο έντασης της οικονομικής κρίσης που ευνοεί την ενίσχυση της εργοδοτικής αυθαιρεσίας. Χαρακτηριστική είναι η πρακτική της νοτιοκορεατικής εταιρείας Hankook που δραστηριοποιείται στην Ουγγαρία, επιδοτούμενη, μάλιστα, από το ουγ-

γρικό κράτος, η οποία παραβιάζει τη νομοθεσία αρνούμενη να συναντηθεί με το κλαδικό συνδικάτο, απολύοντας τον συνδικαλιστικό εκπρόσωπο και απαιτώντας να της κατατεθεί ο κατάλογος των εργαζομένων που είναι μέλη της κλαδικής οργάνωσης.

2.13.5 Η οργανωτική αναδιάρθρωση των συνδικάτων εξακολουθεί να αποτελεί στοιχείο που αποσκοπεί στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του συνδικαλιστικού κινήματος. Κατά το 2010 επισημαίνονται οι συγχωνεύσεις που συντελούνται στον κλάδο της χημείας και στο χώρο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων της φινλανδικής κεντρικής οργάνωσης SAK, καθώς και στους κλάδους του μετάλλου, της χημείας και της ηλεκτρικής παραγωγής στην πορτογαλική CGTP (Intersindical). Στη Λετονία, τέλος, ενισχύεται συνεχώς με νέα μέλη η ανεξάρτητη συνομοσπονδία των λετονικών συνδικάτων (LBAS).

2.13.6 Οι πολιτικές ενότητας και συνεργασίας ανάμεσα στα διαφορετικά συνδικάτα, κυρίως σε χώρες που διέπονται από οργανωτικό πλουραλισμό, ενισχύονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης ως αναγκαία συνθήκη κατά των επιπτώσεων που αυτή παράγει σε βάρος της εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, στην Πορτογαλία, οι δύο μεγάλες συνομοσπονδίες, η κομμουνιστικής (CGTP) και σοσιαλιστικής (UGT) τάσης, αποφασίζουν τη μεταξύ τους συνεργασία για την αντιμετώπιση των πολιτικών λιτότητας και των συνεπειών της. Στην Ιταλία η CGIL επιδιώκει συνεργασία με τις δύο άλλες συνομοσπονδίες της χώρας, τις CISL και UIL, παρά την άρνησή της να συνυπογράψει μαζί τους την τριμερή συμφωνία για τη μεταρρύθμιση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη Ρουμανία, οι πέντε συνομοσπονδίες, παρά την παντελή έλλειψη του μεταξύ τους συντονισμού πριν από την έλευση του ΔΝΤ στη χώρα, αποφασίζουν συντονισμό δράσης με άξονα την αντιμετώπιση της κρίσης, την αποχώρηση από τις τριμερείς επιτροπές διαλόγου και την προσφυγή στο συνταγματικό δικαστήριο και σε διεθνείς οργανισμούς για την παραβίαση συνταγματικών και διεθνών κανόνων δικαίου. Τέλος, στην Αυστρία, όπου επικρατεί το μοντέλο της ενιαίας οργανωτικής έκφρασης, αποφασίζεται η ενιαία νομική αντιμετώπιση των συνδικάτων των εργατών και των υπαλλήλων («μπλε» και «λευκών κολάρων») κατά της άρσης της μεταξύ τους διάκρισης με αφορμή την κρίση γρίπης του 2009-2010 που οδήγησε σε κλείσιμο σχολείων. Η κρίση αυτή συνδέθηκε με διακρίσεις στο θέμα της απουσίας των γονέων με βάση την ιδιότητα του υπαλλήλου και του εργάτη. Στην αντίθετη κατεύθυνση, οι αντιπαραθέσεις συνεχίζονται και εν μέσω κρίσης μεταξύ των τριών πολωνικών συνδικάτων με μόνη εξαίρεση το συντονισμό που επιτυγχάνεται στη μεγάλη απεργία στους σιδηροδρόμους.

2.13.7 Στις πρωτοβουλίες των συνδικάτων συμπεριλαμβάνονται και πρακτικές δράσης που παρουσιάζουν αξιοσημείωτα στοιχεία, διαφοροποιούμενα από τις συνήθεις συνδικαλιστικές παρεμβάσεις. Σε αυτή την κατηγορία ενδεικτικά υπάγονται οι εξής περιπτώσεις: Στη Γαλλία, η διοργάνωση δημοψηφίσματος κατά της ιδιωτικοποίησης των ταχυδρομείων στο οποίο συμμετείχαν 2 εκατομμύρια πολίτες που εκδήλωσαν την καθολική τους άρνηση σε ένα τέτοιο μέτρο. Στη Σλοβενία, τα συνδικάτα απευθυνόμενα στη νεολαία συγκέντρωσαν 40 χιλιάδες υπογραφές στο πλαίσιο της εκστρατείας κατά του νόμου για τη μικροεργασία και την επισφάλεια. Στην ίδια χώρα ανέλαβαν εκστρατεία κατά της συνταγματικής μεταρρύθ-

μισης που αναφέρεται στις συντάξεις με πρόταση διεξαγωγής δημοψηφίσματος, την οποία απέρριψε το συνταγματικό δικαστήριο με την αιτιολογία ότι ενδεχόμενο αρνητικό αποτέλεσμα εγκυμονούσε κινδύνους για τη χρηματοδότηση της κοινωνικής ασφάλισης. Τέλος, στη Ρουμανία επισημαίνεται η καμπάνια κατά των βουλευτών που υιοθέτησαν τα μέτρα που προτάθηκαν από το ΔΝΤ.

2.13.8 Η διεθνοποίηση των συνδικαλιστικών παρεμβάσεων αποτελεί μια πρακτική που καταγράφεται και κατά το 2010, χωρίς ωστόσο να ανταποκρίνεται στις ανάγκες που απαιτεί η συγκυρία ως προς το βαθμό ανάπτυξης του συντονισμού δράσης σε διεθνοποιημένο επίπεδο. Μεταξύ άλλων επισημαίνονται η πανευρωπαϊκή απεργία της Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων κατά των συνεπειών της κρίσης σε βάρος της εργασίας στις 29/9/2010 και οι κινητοποιήσεις της ευρωπαϊκής ομοσπονδίας στις μεταφορές κατά της απελευθέρωσης του κλάδου με τη συμμετοχή των κλαδικών συνδικάτων του Βελγίου, της Γαλλίας, της Γερμανίας και του Λουξεμβούργου.

2.14 Οι εργοδοτικές ενώσεις εν μέσω επιλογών ενίσχυσης και αποδυνάμωσής τους από τα μέλη τους

Οι εργοδοτικές οργανώσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, που αντιμετωπίζουν εντονότερα προβλήματα πυκνότητας σε σχέση με τις οργανώσεις των μισθωτών, λόγω του χαμηλού ποσοστού ένταξης των επιχειρήσεων σε αυτές, βρίσκονται αντιμέτωπες με επιλογές των μελών τους που είτε ενισχύουν τη συνοχή τους είτε οδηγούν στην αποδυνάμωση του ρόλου τους. Οι επιλογές αυτές εξειδικεύονται και έχουν ως βάση τις ακόλουθες στρατηγικές του κόσμου του κεφαλαίου:

2.14.1 Συγχωνεύσεις των εργοδοτικών οργανώσεων στο πλαίσιο της ενίσχυσης της συνοχής των επιμέρους εκπροσωπήσεων των επιχειρηματικών συμφερόντων. Ενδεικτική είναι η σχετική πρωτοβουλία για τη δημιουργία της Συνομοσπονδίας Επιχειρήσεων της Πορτογαλίας ως προϊόν συμφωνίας μεταξύ της Συνομοσπονδίας Βιομηχάνων, της Βιομηχανικής Ένωσης και της Επιχειρηματικής Ένωσης.

2.14.2 Ένταξη νέων μελών στις εργοδοτικές οργανώσεις στο πλαίσιο ενίσχυσης του βαθμού εκπροσώπησης και του ρόλου τους. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της Λετονικής Συνομοσπονδίας Εργοδοτών που προβαίνει σε μαζική ένταξη νέων μελών στους κόλπους της μετά από σχετική καμπάνια.

2.14.3 Αποχωρήσεις εργοδοτών από εργοδοτικές οργανώσεις ως ένδειξη διαμαρτυρίας για τις επιλογές τους. Οι αποχωρήσεις αυτές είτε οφείλονται σε διαφωνίες απέναντι σε κεντρικές επιλογές εργοδοτικών οργανώσεων είτε είναι αποτέλεσμα της στρατηγικής αποδυνάμωσης του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και του εύρους των δεσμεύσεων, τις οποίες συνεπάγεται η εφαρμογή τους. Ενδεικτική είναι η περίπτωση της αποχώρησης της Εθνικής Ένωσης Βιομηχανίας Τροφίμων στη Γαλλία από τη MEDEF. Η αποχώρηση αυτή αποτελεί την κύρια έκφραση εκπροσώπησης του γαλλικού κεφαλαίου και προκαλεί σοβαρό πλήγμα στο θεσμό των συλλογικών συμβάσεων, καθότι η συγκεκριμένη Ένωση εκπροσωπεί 10.500 επιχειρήσεις που απασχολούν 412.500 εργαζομένους. Η επίσημη αιτιολογία της αποχώρησης σχετίζεται με το υψηλό κόστος της συνδρομής που αντιστοιχεί στο 16%

του προϋπολογισμού της, καθώς και με την απομάκρυνση των θέσεων της MEDEF από τις πραγματικές ανάγκες των επιχειρήσεων σε ένα περιβάλλον ύφεσης.

2.15 Περιορισμός της απεργιακής δραστηριότητας ως γενικότερη τάση με στοιχεία έξαρσης σε ορισμένες χώρες

Οι απεργιακές κινητοποιήσεις παρουσιάζουν ύφεση κατά το 2010 σε σχέση με την ένταση των απεργιών των προηγούμενων χρόνων. Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες μειώνονται η έκταση και η διάρκεια των κινητοποιήσεων των εργαζομένων, αν και σε ορισμένες χώρες η κρίση εκδηλώνεται με ιδιαίτερη ένταση, με αποτέλεσμα να καταγράφονται υψηλά επίπεδα απεργιακής δραστηριότητας. Ειδικότερα:

2.15.1 Η μείωση της απεργιακής δραστηριότητας συναντάται στη μεγαλύτερη κατηγορία των ευρωπαϊκών χωρών μετά από την έξαρση που παρουσίασαν κατά την έναρξη της οικονομικής κρίσης. Είναι ενδεικτικό ότι στη Γερμανία, το 2010, ο αριθμός των απεργιών μειώνεται κατά το 1/3 και των απεργών κατά 43% σε σχέση με το 2009. Στην Ολλανδία, κατά την ίδια περίοδο, ο αριθμός των απεργιών μειώνεται από 51.900 σε 3.600. Στην Ιρλανδία, χώρα με χαμηλή παράδοση απεργιών, οι χαμένες ώρες εργασίας λόγω απεργιών μειώνονται από 80.000 σε 6.500. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι απεργίες παρουσιάζουν περιορισμένη έκταση. Στη Λιθουανία, παρά τα σοβαρά συμπτώματα της κρίσης, οι απεργίες είναι ελάχιστες, ενώ οι κινητοποιήσεις εκδηλώνονται, κυρίως, με πικετοφορίες. Στο ίδιο πλαίσιο πραγματοποιούνται οι περιορισμένες σε αριθμό κινητοποιήσεις στη Βουλγαρία, με κύριο αντικείμενο τις συντάξεις, τα προβλήματα στους κλάδους της υγείας και των σιδηροδρόμων, καθώς και οι διαδηλώσεις και οι πορείες διαμαρτυρίας που εκδηλώνονται στην Εσθονία, με έμφαση στο συνταξιοδοτικό και στην επιδότηση της ανεργίας.

2.15.2 Η έξαρση των κινητοποιήσεων αποτελεί φαινόμενο που συναντάται, κυρίως, σε χώρες που βιώνουν έντονα τις συνέπειες της κρίσης. Σε αυτή την κατηγορία υπάγονται χώρες που βρίσκονται υπό καθεστώς «στήριξης» της οικονομίας τους από διεθνείς οργανισμούς με σοβαρές επιπτώσεις στο βιοτικό επίπεδο των πολιτών τους. Στην Ελλάδα, ο αριθμός των απεργιών και των απεργών, παράλληλα με τον όγκο των διαδηλώσεων που παραπέμπει στα πρώτα χρόνια μετά από την πτώση της επτάχρονης δικτατορίας, συνιστούν τη μαζική αντίδραση απέναντι στη βιαιότητα των μέτρων που υιοθετούνται. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι κινητοποιήσεις των συνδικάτων στη Ρουμανία μετά από την ένταξη της χώρας στο μηχανισμό στήριξης του ΔΝΤ. Η επιβολή εισοδηματικής λιτότητας στην Πορτογαλία και στην Ισπανία προκαλεί επίσης έξαρση των απεργιών. Αύξηση του αριθμού των εργατικών κινητοποιήσεων καταγράφεται στην Πολωνία, κυρίως λόγω των συντελούμενων αναδιαρθρώσεων και των επιπτώσεών τους στην απασχόληση, και στην Τσεχία, με αφετηρία το χώρο της δημόσιας διοίκησης για τις περικοπές των μισθών.

2.15.3 Σημαντικές απεργίες, είτε ως προς το μέγεθος της συμμετοχής σε αυτές είτε ως προς τη διάρκειά τους, καταγράφονται σε μια σειρά από χώρες κατά το 2010. Στην Ελλάδα, οι γενικές απεργίες (24ωρης ή 48ωρης διάρκειας) κατά των πολιτικών του μνημονίου συνεργασίας της χώρας με την τρόικα (ΕΕ, ΕΚΤ,

ΔΝΤ), που προκαλούν την ελληνική κοινωνία με τη βιαιότητά τους, αποτελούν παραδείγματα πρωτοφανούς μαζικότητας με διαδηλώσεις σε όλη τη χώρα. Σε αυτές τις κινητοποιήσεις καταγράφεται καθολική συσπείρωση του κόσμου της εργασίας που ενισχύεται και από την παρουσία και ευρύτερων κοινωνικών κατηγοριών που πλήττονται από τις ασκούμενες πολιτικές. Στην Ισπανία, το 2010, κηρύσσεται η 7η γενική απεργία από την πτώση του Φράνκο, ιδιαίτερης μαζικότητας με αίτημα την αποτροπή των επαγγελλόμενων μέτρων ευρείας απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Σε ορισμένες χώρες ιδιαίτερης σημασίας είναι οι απεργίες μεγάλης διάρκειας που καταγράφονται σε επιμέρους κλάδους και επιχειρήσεις. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσεται η απεργία των Ρουμάνων δασκάλων, διάρκειας ενός μήνα, με αίτημα την καταβολή προβλεπόμενων αυξήσεων μετά από τα χρόνια εισοδηματικής λιτότητας που προηγήθηκαν. Στη Φινλανδία επισημαίνεται η απεργία δύο εβδομάδων των εκφορτωτών που προκαλεί την παράλυση των λιμανιών. Στη Σουηδία επισημαίνεται η απεργία των 11 ημερών από τα συνδικάτα στον κλάδο του χάρτου, που ζητούν αυξήσεις κατ' αναλογία με το ύψος της κερδοφορίας των επιχειρήσεων του κλάδου. Στο Ηνωμένο Βασίλειο αξιοσημείωτες είναι 5ήμερες επαναλαμβανόμενες απεργίες και η απεργία των 22 ημερών των ιπταμένων στην αεροπορική εταιρεία BA που απειλούνται με απολύσεις, μισθολογική συρρίκνωση και περικοπές παροχών. Τέλος, στη Βουλγαρία και στην Πολωνία αξιοσημείωτες είναι οι απεργίες των σιδηροδρομικών που επιτυγχάνουν την ακύρωση των σχεδιαζόμενων απολύσεων.

2.15.4 Η καινοτομία στο περιεχόμενο των κινητοποιήσεων συνιστά μια ακόμη παράμετρο που χρήζει επισήμανσης. Στη Γαλλία, οι μαζικές απεργίες στα δημόσια ταχυδρομεία συνοδεύονται με τη διεξαγωγή ενός επίσης μαζικής και ευρείας συμμετοχής δημοψηφίσματος κατά της σχεδιαζόμενης ιδιωτικοποίησης. Στη Μάλτα, η απεργία των εκπαιδευτικών για τη μη τήρηση από το κράτος δεσμεύσεων οικονομικού χαρακτήρα λαμβάνει χώρα κατά την περίοδο των εξετάσεων, από τις οποίες απέχουν, πρακτική που ακολουθείται και από τους Ρουμάνους εκπαιδευτικούς που απέχουν από τις εξετάσεις αποφοίτησης. Στην Αυστρία, τέλος, άξιο μνείας είναι το εγχείρημα αυτοοργάνωσης γυναικών επιφορτισμένων με τη φροντίδα παιδιών με κινητοποιήσεις που συνοδεύονται από τη συλλογή 14.000 υπογραφών με στόχο την ενιαία ρύθμιση στον κλάδο της φροντίδας.

2.15.5 Οι περιορισμοί στο απεργιακό δικαίωμα συνιστούν πρακτική που διαμορφώνει σχετική τάση στον ευρωπαϊκό χώρο. Τη μερίδα του λέοντος καταλαμβάνουν οι νομοθετικές παρεμβάσεις, ενώ ακολουθούν δικαστικές αποφάσεις που ενισχύουν την εν λόγω τάση. Στο πεδίο των νομοθετικών παρεμβάσεων επισημαίνεται η απαγόρευση των απεργιών στον δημόσιο τομέα στην Εσθονία κατά παράβαση των διεθνών συμβάσεων της ΔΟΕ. Στο Ηνωμένο Βασίλειο σχεδιάζονται περιορισμοί στη νόμιμη άσκηση της απεργίας υπό την πίεση της βρετανικής εργοδοσίας που θεωρεί ότι οι απεργίες, για να είναι νόμιμες, θα πρέπει να αποφασίζονται με μυστική ψηφοφορία από το 40%-50% των μελών των συνδικάτων που καλύπτουν το 50%, τουλάχιστον, της συνολικής απασχόλησης στο πεδίο όπου εκδηλώνεται η απεργία. Στο επίπεδο των δικαστικών αποφάσεων που βάλλουν κατά της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος αξιοσημείωτη είναι η απόφαση σουηδικού δικαστηρίου που επιδι-

κάζει αποζημίωση 250 χιλιάδων ευρώ σε βάρος των συνδικάτων οικοδομής για τις κινητοποιήσεις τους κατά του εργασιακού dumping που δημιουργείται από την απασχόληση αλλοδαπών εργατών στο πλαίσιο της πολύκροτης υπόθεσης Laval. Τέλος, ως ειδικότερη έκφραση περιορισμού των απεργιακών κινητοποιήσεων θεωρείται η μη χορήγηση άδειας συγκέντρωσης σε κεντρική πλατεία της λιθουανικής πρωτεύουσας Βίλνιους στο πλαίσιο της συμμετοχής των λιθουανικών συνδικάτων στην πανευρωπαϊκή απεργία στις 29/9 του 2010.



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

3.1 Ευρωπαϊκή Ένωση

Το 2010 σηματοδοτείται από την παγκόσμια οικονομική κρίση που πλήττει βαθιά τις περισσότερες χώρες της Ευρώπης. Μετά από μία δεκαετία εφαρμογής της Στρατηγικής της Λισαβόνας, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθετεί τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» ως στρατηγική ανάκαμψης από την κρίση. Η «Ευρώπη 2020» θέτει ως προτεραιότητα την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των ατόμων στις ολοένα μεταβαλλόμενες συνθήκες της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας μέσω της διά βίου εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και μέσω της ενίσχυσης της κινητικότητας των εργαζομένων. Επιπλέον, θέτει ως προτεραιότητα την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Αναλυτικότερα, οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων το 2010 σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι οι εξής:

3.1.1 Πολιτικές απασχόλησης

Τον Ιούνιο του 2010, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο εγκρίνει τη στρατηγική «Ευρώπη 2020», ως συνέχεια της από δεκαετίας εφαρμοζόμενης «στρατηγικής της Λισαβόνας». Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει πολιτικές για την ανάκαμψη από την οικονομική κρίση και θέτει μια σειρά στόχων σχετικών με την απασχόληση, την καινοτομία, την εκπαίδευση, την κοινωνική ένταξη και την κλιματική και ενεργειακή πολιτική, οι οποίοι πρέπει να επιτευχθούν μέχρι το 2020.

Ως πολιτικές για την ανάκαμψη από την οικονομική κρίση, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει:

- την «άρση των εμποδίων στην εσωτερική αγορά για την αύξηση της κινητικότητας των ανθρώπων (ιδιαίτερα των εργαζομένων), των υπηρεσιών και των επενδύσεων»,
- την υλοποίηση «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων για τη βελτίωση της άκαμπτης αγοράς εργασίας, των αναποτελεσματικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας και της χαμηλής παραγωγικότητας»,
- την πραγματοποίηση «επενδύσεων σε βασικούς τομείς για τη δημιουργία ανάπτυξης και απασχόλησης στο μέλλον και για την απόκτηση ενός αποφασιστικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος».

Περαιτέρω, όσον αφορά τον τομέα της απασχόλησης, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» θέτει ως στόχο τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας, με

- την εξασφάλιση της απασχολησιμότητας του 75% των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών,
- τη μείωση του ποσοστού των ατόμων που

εγκαταλείπουν την υποχρεωτική εκπαίδευση σε κάτω του 10% και την αύξηση τουλάχιστον κατά 40% των ατόμων 30-34 ετών που ολοκληρώνουν την τριτοβάθμια εκπαίδευση,

- τη μείωση κατά 20 εκατομμύρια του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται μέσα στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Επιπλέον, η στρατηγική «Ευρώπη 2020» προβλέπει την υλοποίηση μιας σειράς πολιτικών, εκ των οποίων οι εξής τρεις αφορούν την αγορά εργασίας, την κοινωνική πολιτική και την κοινωνική ένταξη:

- Η πολιτική «Νεολαία σε κίνηση» έχει στόχο «να βελτιώσει τις πιθανότητες των νέων να βρουν δουλειά, βοηθώντας τους σπουδαστές και τους ασκούμενους να αποκτήσουν εμπειρία σε άλλες χώρες και βελτιώνοντας την ποιότητα και την ελκυστικότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην Ευρώπη».
- Η «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» έχει στόχο «να αναθεωρήσει τη νομοθεσία της ΕΕ για την απασχόληση και να δώσει ώθηση στις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, ώστε να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας».
- Η πολιτική «Ευρωπαϊκή πλατφόρμα κατά της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού» έχει στόχο «να επιτευχθεί ο στόχος της ΕΕ για μείωση τουλάχιστον κατά 20 εκατομμύρια του αριθμού των ατόμων που βρίσκονται μέσα στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού».

Προβλέπεται ότι η πορεία του κάθε κράτους-μέλους προς την υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» θα παρακολουθείται. Σε ετήσια βάση θα εκδίδονται εθνικές εκθέσεις προόδου, μετά τις οποίες η Επιτροπή θα προχωρεί σε συστάσεις προς κάθε κράτος-μέλος (ανοιχτή μέθοδος συντονισμού), ενώ κατά την ετήσια εαρινή σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου θα επανεξετάζεται η συνολική πρόοδος για την υλοποίηση των στόχων της στρατηγικής.

Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων του ατόμου αποτελεί τον πυρήνα της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» ως βασικό εργαλείο για τη διασφάλιση της απασχολησιμότητας του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας. Ήδη από τον Φεβρουάριο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκδίδει μια έκθεση εμπειρογνωμόνων με τίτλο «Νέες δεξιότητες για νέες θέσεις εργασίας: άμεση ανάληψη δράσης», η οποία τονίζει την ανάγκη να δίνονται στο εργατικό δυναμικό τα κατάλληλα κίνητρα για την ανάπτυξη των δεξιοτήτων του. Η έκθεση καταλήγει σε 34 συστάσεις, οι οποίες ομαδοποιούνται σε τέσσερις τομείς προτεραιότητας. Ειδικότερα, οι τομείς αυτοί είναι

- η ουσιαστική επένδυση στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, με την παροχή των κατάλληλων κινήτρων σε άτομα και εργοδότες για την αναβάθμιση και την καλύτερη αξιοποίηση των δεξιοτήτων,
- η διασύνδεση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης με την εργασία, με πιο ευέλικτα και ανοικτά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης που επιτυγχάνουν την ανάπτυξη πιο αποτελεσματικών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και υπηρεσιών εύρεσης εργασίας,
- η καλλιέργεια του σωστού συνδυασμού δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης δεξιοτήτων όπως η χρήση νέων τεχνολογιών και επιχειρηματικών ικανοτήτων,

- η βελτίωση της πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες, μέσω της βελτίωσης της πληροφόρησης για την αγορά εργασίας, της ανάπτυξης μεθόδων έγκαιρης ενημέρωσης και του ανοίγματος της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας σε άτομα με υψηλό επίπεδο εξειδίκευσης από τρίτες χώρες.

Μετά την έγκριση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» από το Συμβούλιο, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί συνομιλητές ΣΕΣ, Business Europe, UEAPME και CEEP εκδίδουν κοινή δήλωση, με την οποία τονίζουν ότι οι προκλήσεις που υπήρχαν κατά τη δεκαετία της εφαρμογής της στρατηγικής της Λισαβόνας (η παγκοσμιοποίηση, η γήρανση του πληθυσμού, η κλιματική αλλαγή και η κοινωνική ανισότητα) παραμένουν σήμερα, αλλά ότι η αντιμετώπισή τους καθίσταται ακόμα πιο επιτακτική, ώστε να επιτευχθεί η ανάκαμψη από την οικονομική κρίση. Ταυτόχρονα εκφράζουν την ανησυχία ότι, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες οικονομίες, η Ευρώπη καθυστερεί να ανακάμψει οικονομικά. Παράλληλα, οι κοινωνικοί συνομιλητές καλούν τα κράτη-μέλη να επανεξετάσουν και, εάν χρειάζεται, να τροποποιήσουν το εργατικό δίκαιο, έπειτα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, έτσι ώστε

- να εξασφαλίζεται η βέλτιστη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στις εργασιακές σχέσεις, με την παροχή επαρκούς ασφάλειας στους εργαζομένους με κάθε μορφή σύμβασης, προκειμένου να αντιμετωπιστεί ο κατακερματισμός των αγορών εργασίας·
- να διευκολύνεται η μετάβαση των εργαζομένων σε παραγωγικές και ικανοποιητικές θέσεις εργασίας·
- να ενισχύονται η ασφάλεια δικαίου και η διαφάνεια και σαφήνεια του νομοθετικού πλαισίου τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους·
- να εφαρμόζονται στο εθνικό επίπεδο οι αρχές και οι κανόνες των ευρωπαϊκών οδηγιών, καθώς και οι βασικές αρχές της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης·
- να προωθηθούν σταθερές σχέσεις απασχόλησης και βιώσιμες πρακτικές στην αγορά εργασίας.

3.1.2 Εργατικό δίκαιο

Όσον αφορά το κοινοτικό δίκαιο, οι σημαντικότερες εξελίξεις κατά το 2010 είναι οι εξής:

Εκδίδεται η Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC σχετικά με την κατάργηση της Οδηγίας 96/34/ΕΚ. Η Οδηγία καθορίζει το ελάχιστο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων όσον αφορά τη γονική άδεια, ως σημαντικό μέσο για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, επεκτείνει το δικαίωμα γονικής άδειας από τους τρεις στους τέσσερις μήνες και θέτει συνολικά ένα πλαίσιο κανόνων για την εξισορρόπηση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Εκδίδεται η Οδηγία 2010/32/ΕΕ του Συμβουλίου, της 10ης Μαΐου 2010, για την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαισίου σχετικά με την πρόληψη των τραυματισμών που προκαλούνται από αιχμηρά αντικείμενα στον νοσοκομειακό και υγειονομικό τομέα, η οποία συνήφθη από τις οργανώσεις HOSPEEM και EPSU. Σκο-

πός της είναι η επίτευξη του ασφαλέστερου δυνατού εργασιακού περιβάλλοντος, η πρόληψη των τραυματισμών των εργαζομένων από αιχμηρά ιατρικά αντικείμενα (βελόνες κ.λπ.), η προστασία των εργαζομένων που διατρέχουν κίνδυνο, η διαμόρφωση ολοκληρωμένης προσέγγισης για τον καθορισμό πολιτικών σχετικά με την εκτίμηση του κινδύνου, την πρόληψη του κινδύνου, την κατάρτιση, την ενημέρωση, την ευαισθητοποίηση και την παρακολούθηση, καθώς και η θέσπιση διαδικασιών παρακολούθησης και αντιμετώπισης.

Τον Μάρτιο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κηρύσσει την έναρξη της πρώτης φάσης των διαβουλεύσεων μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την αναθεώρηση της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της ΕΕ. Ειδικότερα, η Επιτροπή ζητά από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αξιολογήσουν την πορεία και τα αποτελέσματα της εφαρμογής της Οδηγίας και να καταθέσουν τις προτάσεις τους για την τροποποίησή της. Ωστόσο αμέσως διαφαίνεται η αδυναμία επίτευξης συμφωνίας, καθώς η Business Europe ζητά να διατηρηθεί η ρήτρα εξαίρεσης από το ανώτατο όριο της 48ωρης εβδομαδιαίας εργασίας, ενώ η ΣΕΣ απορρίπτει κατηγορηματικά κάθε ενδεχόμενο για τη διατήρησή της.

Εκδίδεται η Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα και για την κατάργηση της Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου. Η Οδηγία αναγνωρίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης για τους αυτοαπασχολούμενους άνδρες και γυναίκες, με την έννοια της μη διάκρισης λόγω φύλου, στον δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε σχέση κυρίως με την οικογενειακή κατάσταση, ιδίως όσον αφορά τη σύσταση, την εγκατάσταση ή την επέκταση μιας επιχείρησης ή την έναρξη ή επέκταση κάθε άλλης μορφής αυτοτελούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Για πρώτη φορά, μάλιστα, προβλέπεται ότι τα κράτη-μέλη υποχρεούνται να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες, στις συζύγους αλλά και στις συμβίες χορηγείται επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες.

Τον Ιούλιο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καταθέτει προτάσεις για δύο νέες Οδηγίες. Η Πρόταση Οδηγίας «για τη θέσπιση κοινών κανόνων σχετικά με την εισδοχή και τη διαμονή των υπηκόων τρίτων χωρών ως εποχιακών εργαζομένων» προβλέπει τη χορήγηση άδειας διαμονής μέγιστης διάρκειας έξι μηνών για τους υπηκόους τρίτων χωρών που απασχολούνται σε εποχιακές εργασίες. Η Πρόταση Οδηγίας «για τις προϋποθέσεις εισόδου και διαμονής των υπηκόων τρίτων χωρών στο πλαίσιο της ενδοεπιχειρησιακής μετάθεσης» προβλέπει ένα πλαίσιο κανόνων για μια νέα ταχεία διαδικασία χορήγησης άδειας διαμονής σε εξειδικευμένο προσωπικό, ιδίως σε διευθυντικά στελέχη, σε άτομα με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης και σε μαθητευόμενους με τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

3.1.3 Κοινωνικός διάλογος

Ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου είναι η σύναψη της τέταρτης κατά σειρά διατομεακής «αυτόνομης»

συμφωνίας-πλαισίου μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων «για τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς», τον Μάρτιο του 2010 (μετά τη συμφωνία για την τηλεργασία του 2002, τη συμφωνία για το εργασιακό στρες του 2004 και τη συμφωνία για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία του 2007). Τα συμβαλλόμενα μέρη είναι η ΣΕΣ από την πλευρά των εργαζομένων και από την πλευρά των εργοδοτών οι Business Europe, CEEP και UEAPME. Η συμφωνία θέτει ένα πλαίσιο για την επανένταξη των ατόμων που είναι εκτός αγοράς εργασίας και προτείνει μια σειρά μέτρων, όπως η διοργάνωση εκστρατειών ευαισθητοποίησης, η προώθηση της πολυμορφίας του εργατικού δυναμικού, η καλύτερη διάδοση των πληροφοριών σχετικά με τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας και κατάρτισης, η πιο αποτελεσματική διασύνδεση της αγοράς εργασίας με τα συστήματα και τους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, η εξασφάλιση κατάλληλων συνθηκών εργασίας για την υποδοχή και την υποστήριξη των νέων και των νεοεισερχομένων στην επιχείρηση, η προώθηση περισσότερων και καλύτερων συμβάσεων μαθητείας και πρακτικής άσκησης κ.ά.

Επιπλέον, στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων αποτελούν κεντρικό ζήτημα ενδιαφέροντος στον κοινωνικό διάλογο. Η ΣΕΣ με επιστολή της 25ης Μαΐου 2010 προς τον πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Χ. Μ. Μπαρόζο επισημαίνει τη σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου να αποφεύγονται ή να περιορίζονται οι συχνά καταστροφικές κοινωνικές συνέπειες των αναδιαρθρώσεων. Σε απάντησή του, ο Μπαρόζο επισημαίνει την ανάγκη να λαμβάνουν υποστήριξη και κατάλληλη εκπαίδευση τα άτομα που πλήττονται από τις αναδιαρθρώσεις, προκειμένου να απορροφούνται σύντομα σε θέσεις εργασίας και κλάδους που έχουν μέλλον. Η Business Europe εκφράζει την αντίθεσή της στη λήψη μέτρων για τις αναδιαρθρώσεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και υποστηρίζει ότι το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων πρέπει να αντιμετωπίζεται στο πλαίσιο των εθνικών πολιτικών. Τον Οκτώβριο του 2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκδίδει ανακοίνωση «σχετικά με μια ολοκληρωμένη βιομηχανική πολιτική για την εποχή της παγκοσμιοποίησης» [COM (2010) 614 τελικό], με την οποία δεσμεύεται να ξεκινήσει διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων εντός του 2011.

Όσον αφορά τον κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο κλάδων, συνάπτεται μια σειρά κειμένων από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, που αφορούν ευρεία ποικιλία θεμάτων. Ειδικότερα, το 2010, ο κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο κλάδων καταλήγει στις εξής συμφωνίες (Πίνακας 1):

3.1.4 Κοινωνική ασφάλιση

Το θέμα των επικουρικών συντάξεων αποτελεί κεντρικό ζήτημα ενδιαφέροντος για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τα τελευταία χρόνια. Το 2005 η Επιτροπή προτείνει Οδηγία με στόχο τον καθορισμό ελάχιστων προτύπων για την απόκτηση, τη διατήρηση και τη δυνατότητα μεταφοράς συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Η πρόταση αναθεωρείται από την Επιτροπή το 2007 για να αφαιρεθεί το στοιχείο της δυνατότητας μεταφοράς, για το οποίο κάποιοι διατύπωσαν αντιρρήσεις ως τεχνικά δυσχερές και δυνητικά επαχθές ή ευεπίφορο σε καταχρήσεις. Έτσι, η έμφαση δόθηκε στην έγκαιρη απόκτηση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και την εν συνεχεία διατήρησή

Πίνακας 1: Συμφωνίες-κοινές δηλώσεις Ευρωπαίων «κοινωνικών εταίρων»

Τίτλος	Θέμα	Αρμόδια Επιτροπή	Ημερομηνία
Κοινή δήλωση των Ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών του κλάδου ασφάλισης σχετικά με τη δημογραφική πρόκληση	Η γήρανση του εργατικού δυναμικού	Κλάδου ασφάλισης	26.1.2010
Ανακάμπτοντας από την κρίση	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδου κατασκευών	29.1.2010
Κοινή δήλωση για τη σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της 11ης Φεβρουαρίου 2010 σχετικά με την οικονομική κρίση	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδου τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης	4.2.2010
Απασχόληση και ψευδο-αυτοαπασχόληση	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδου κατασκευών	5.2.2010
Κοινή δήλωση των Ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών της βιομηχανίας επεξεργασίας ξύλου	Υγεία και ασφάλεια	Κλάδου ξυλουργίας	10.2.2010
Δήλωση των κοινωνικών συνομιλητών σχετικά με την αλιεία τόνου	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδου θαλάσσιας αλιείας	9.3.2010
Θέση των κοινωνικών συνομιλητών για τους κανόνες εφαρμογής του συστήματος επιδόσεων	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδου πολιτικής αεροπορίας	18.3.2010
Εφαρμογή του προγράμματος «Ενιαίος ευρωπαϊκός ουρανός ΙΙ» - διαβούλευση με τους κοινωνικούς συνομιλητές	Κοινωνικός διάλογος	Κλάδου πολιτικής αεροπορίας	30.4.2010
Νέα αναθεώρηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας	Χρόνος εργασίας	Κλάδου θαλάσσιας αλιείας	21.6.2010
Κοινή απάντηση των Eurelectric / EPSU / EMCEF στη δημόσια διαβούλευση με τίτλο «Προς μια νέα ενεργειακή στρατηγική για την Ευρώπη 2011-2020»	Κοινωνική πολιτική	Κλάδου ηλεκτρικής ενέργειας	23.6.2010
Κοινό έγγραφο θέσεων των Ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών του κλάδου των κατασκευών σχετικά με τα συμπεράσματα της αρμόδιας επιτροπής για το πρόγραμμα δράσης για τη μείωση του διοικητικού φόρτου στην Ευρωπαϊκή Ένωση [COM (2007) 23 τελικό]	Συνθήκες εργασίας	Κλάδος κατασκευών	30.6.2010
Γνώμη των κοινωνικών συνομιλητών σχετικά με τη δυνατότητα μονομερούς αύξησης του στόχου μείωσης των αερίων του θερμοκηπίου σε -30%	Αειφόρος ανάπτυξη	Κλάδος βιομηχανίας εξόρυξης	2.7.2010
Κοινή σύσταση για την καλύτερη εκπροσώπηση και την ένταξη των γυναικών στον κλάδο των σιδηροδρομικών μεταφορών. Εξελίξεις και εφαρμογή των κοινών συστάσεων	Ισότητα των φύλων	Κλάδος σιδηροδρομικών μεταφορών	12.7.2010
Κοινή συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών του κλάδου εμπορίου στην πρωτοβουλία για την στρατηγική «ΕΕ 2020: μια ευρωπαϊκή στρατηγική για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη»	Εκπαίδευση / διά βίου μάθηση	Κλάδος εμπορίου	4.8.2010
Κοινή δήλωση των Ευρωπαίων κοινωνικών συνομιλητών του κλάδου γεωργίας σχετικά με την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο: «Η καλύτερη τροφή λειτουργίας της αλυσίδας εφοδιασμού στην Ευρώπη» [COM (2009) 591 τελικό]	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδος γεωργίας	3.9.2010
Προστασία της υγείας των εργαζομένων από τα φυτοφάρμακα	Υγεία και ασφάλεια	Κλάδος γεωργίας	3.9.2010
Κοινή δήλωση για την Ευρωπαϊκή Συμφωνία Σύνδεσης Euromed	Οικονομικές και κλαδικές πολιτικές	Κλάδος γεωργίας	3.9.2010
Προς μια νέα ευρωπαϊκή ενεργειακή πολιτική 2011-2020: το σχέδιο έκθεσης του Ευρωβουλευτή Lena Kolarska-Bobińska	Κοινωνική πολιτική	Κλάδος ηλεκτρικής ενέργειας	13.10.2010

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Industrial relations in Europe 2010

τους. Ωστόσο, δεν κατέστη δυνατόν να επιτευχθεί η ομοφωνία που απαιτείται στο Συμβούλιο για να εγκριθεί η Οδηγία. Προκειμένου να δοθεί ώθηση στο ζήτημα αυτό, η Επιτροπή εκδίδει τον Ιούλιο του 2010 την Πράσινη Βίβλο «για επαρκή, βιώσιμα και ασφαλή ευρωπαϊκά συνταξιοδοτικά συστήματα» [COM (2010) 365 τελικό] με την οποία ζητεί να κατατεθούν απόψεις για μια σειρά ζητημάτων, όπως σχετικά με το πώς μπορεί να υποστηρίξει η ΕΕ τις προσπάθειες των κρατών-μελών να ενισχύσουν την επάρκεια των συνταξιοδοτικών συστημάτων, σχετικά με το ποιος είναι ο ενδεικνυόμενος τρόπος για την αύξηση των πραγματικών ηλικιών συνταξιοδότησης κ.λπ.

Η Επιτροπή έχει προγραμματίσει να προχωρήσει στην έκδοση της Λευκής Βίβλου για τις συντάξεις κατά το τρίτο τρίμηνο του 2011.

3.2 Γερμανία

3.2.1 Γενικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης, που όμως επηρεάζει τη γερμανική οικονομία λιγότερο σε σχέση με τις οικονομίες των περισσότερων άλλων ευρωπαϊκών χωρών, τα γερμανικά συνδικάτα υιοθετούν εξαιρετικά μετριοπαθή στάση. Οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων το 2010 στη Γερμανία σημαδεύονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση στον κλάδο επεξεργασίας μετάλλου, όπου η IG Metall προσέρχεται χωρίς να προβάλει αίτημα για μισθολογικές αυξήσεις, ενώ προτάσσει την υιοθέτηση μέτρων διατήρησης της απασχόλησης. Ενδεικτικό επίσης της στάσης των γερμανικών συνδικάτων κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης είναι ότι το 2010 σημειώνεται εξαιρετικά μεγάλη μείωση των απεργιακών κινητοποιήσεων (-43% σύμφωνα με το WSI).

Αναλυτικότερα, το 2010 οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη Γερμανία είναι οι εξής:

3.2.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Κατά το 2010, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στη Γερμανία χαρακτηρίζονται από την εξασθένηση των μισθολογικών αιτημάτων και τη στροφή του ενδιαφέροντος στην υιοθέτηση μέτρων διατήρησης της απασχόλησης. Ενδεικτικό είναι ότι το Συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall), σε μια κίνηση που χαρακτηρίζεται ως πρωτοφανής για την ιστορία των γερμανικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, προσέρχεται στη διαπραγμάτευση για την υπογραφή της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας χωρίς να προβάλει απαίτηση για μισθολογικές αυξήσεις.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του Ιδρύματος Hans Böckler, για το 2010 η μέση μισθολογική αύξηση (όπως συμφωνήθηκε με συλλογικές συμβάσεις εργασίας) ανέρχεται σε 1,8% για το 2010, από 2,6% το 2009. Στη δυτική Γερμανία το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 1,7%, ενώ στην ανατολική Γερμανία σε 2%. Η χαμηλότερη μισθολογική αύξηση προβλέπεται στον δημόσιο τομέα και ανέρχεται στο 0,9%, ενώ η υψηλότερη στον κλάδο ηλεκτροδότησης, ύδρευσης και εξόρυξης και ανέρχεται σε 2,9%. Ειδικότερα, οι μισθολογικές αυξήσεις (%) κατά κλάδο, όπως προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, για τα έτη 2006-2010 διαμορφώνονται όπως παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η συλ-

Πίνακας 2: Μέσες μισθολογικές αυξήσεις, 2006-2010, κατά κλάδο, Γερμανία (%)

Κλάδος	2010	2009	2008	2007	2006
Κατασκευές	2,4	2,4	3,0	2,0	0,7
Βιομηχανία τροφίμων	2,4	2,4	2,5	2,2	1,6
Μεταφορές και επικοινωνίες	2,3	2,9	3,5	2,2	2,0
Επεξεργασία ακατέργαστων υλών	2,2	2,5	3,3	2,6	2,7
Γεωργία / δασοκομία	1,6	2,8	3,7	1,7	1,2
Βιομηχανία κατασκευής μέσων παραγωγής	1,0	3,3	2,6	3,4	2,4
Βιομηχανία καταναλωτικών προϊόντων	1,8	2,4	2,8	2,5	1,5
Εμπόριο	2,5	1,4	1,9	2,0	0,9
Ενέργεια / ύδρευση / εξόρυξη	2,9	4,1	3,0	2,0	1,8
Ιδιωτικές υπηρεσίες / Μη κερδοσκοπικός τομέας	2,2	1,9	3,0	1,4	0,8
Τράπεζες / Ασφαλιστικές	1,8	1,8	2,7	1,8	2,1
Δημόσιος τομέας	0,9	3,7	4,4	0,6	0,5
Σύνολο	1,8	2,6	2,9	2,2	1,5

Πηγή: WSI (2010)

λογική διαπραγμάτευση στον κλάδο μετάλλου, καθώς, όπως προαναφέρθηκε, το Συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall) προσέρχεται στη διαπραγμάτευση χωρίς να ζητά μισθολογικές αυξήσεις και αντί αυτού προτάσσει την υιοθέτηση μέτρων για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας.

Ήδη τον Δεκέμβριο του 2009 υπογράφεται μεταξύ της Ένωσης Εργοδοτών της περιοχής Ρουρ (Arbeitgeberverband Ruhr) στη δυτική Γερμανία και του Συνδικάτου Μετάλλου της Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας (IG Metall NRW) τοπική συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κλάδο μετάλλου που προβλέπει ως μέτρο προσωρινού χαρακτήρα για την αποφυγή των απολύσεων ένα σύστημα δανεισμού εργαζομένων. Η «συμφωνία του Ρουρ» καλύπτει περίπου 350 επιχειρήσεις και 70.000 εργαζομένους και προβλέπει τη δυνατότητα προσωρινής μεταφοράς εργατών από μια επιχείρηση σε άλλη, προκειμένου να καλύψουν υπαλληλικές θέσεις ή για εκπαιδευτικούς σκοπούς, ενώ η όλη διαδικασία τελεί υπό τον έλεγχο και την εποπτεία του συμβουλίου των εργαζομένων.

Τον Φεβρουάριο του 2010, υπογράφονται δύο τοπικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον κλάδο μετάλλου που προβλέπουν ως μέτρα για την αποφυγή των απολύσεων ένα σύστημα μείωσης του χρόνου εργασίας και τη μακρού χρόνου άδεια για εκπαιδευτικούς λόγους. Οι συλλογικές συμβάσεις αυτές χρησιμεύουν ως πρότυπο και ακολουθεί η υπογραφή όμοιων συμφωνιών για τον κλάδο μετάλλου και στα υπόλοιπα κρατίδια μέχρι τον Απρίλιο του 2010. Ειδικότερα:

Στις 17 Φεβρουαρίου υπογράφεται η συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κλάδο μετάλλου Βάδης-Βυρτεμβέργης και στις 18 Φεβρουαρίου η συλλογική σύμβαση εργασίας για τον κλάδο μετάλλου Βόρειας Ρηνανίας-Βεστφαλίας, που προβλέπουν:

α) Καταβολή εφάπαξ ποσού ύψους 320 ευρώ για την περίοδο από 1.3.2010-31.3.2011 και χορήγηση μισθολογικής αύξησης ύψους 2,7% από 1.4.2011.

β) Σύστημα μείωσης του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας για περίοδο μέχρι 12 μηνών, με δυνατότητα επέκτασης για 12 επιπλέον μήνες. Προβλέπεται ειδικότερα ότι ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας μπορεί να μειωθεί μέχρι και στις 29 ώρες στη δυτική Γερμανία και μέχρι στις 26 ώρες στην ανατολική Γερμανία. Κατά τη διάρκεια της περιόδου εφαρμογής συστήματος μειωμένου εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας δεν επιτρέπονται απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους.

γ) «Μακρού χρόνου εκπαιδευτική άδεια», η οποία μπορεί να έχει διάρκεια μέχρι και πέντε χρόνια και χορηγείται έπειτα από σχετική συμφωνία μεταξύ των μερών ότι ο εργαζόμενος επιστρέφει στη θέση εργασίας του με μειωμένες αποδοχές για ορισμένο χρονικό διάστημα. Για παράδειγμα, ενός έτους άδεια κατάρτισης μπορεί να συνδυαστεί με απασχόληση του εργαζομένου στην επιχείρηση με μειωμένο μισθό για δύο χρόνια. Το μέτρο αυτό περιορίζεται στο 1% του συνόλου των εργαζομένων, σε επιχειρήσεις με πάνω από 500 υπαλλήλους.

δ) Προβλέπεται επίσης μια ευνοϊκή ρύθμιση για τους μαθητευόμενους, σύμφωνα με την οποία, μετά τη λήξη της μαθητείας, ο εργοδότης υποχρεούται να απασχολεί τον μαθητευόμενο τουλάχιστο για 12 επιπλέον μήνες.

Στο πνεύμα αυτό κινείται και η συλλογική σύμβαση του κλάδου της βιομηχανίας χημικών προϊόντων που υπογράφεται τον Απρίλιο του 2010 μεταξύ του Συνδικάτου Εργαζομένων στη Βιομηχανία Εξόρυξης, Χημικών και Ενέργειας (IG BCE) και της Γερμανικής Ομοσπονδίας Εργοδοτών στον Κλάδο Χημικών Προϊόντων (BAVC-Die Chemie Arbeitgeber), που προβλέπει έναν κατάλογο μέτρων τα οποία ο εργοδότης οφείλει να εφαρμόσει πριν προχωρήσει σε απολύσεις, όπως η μείωση του χρόνου εργασίας και η εφαρμογή στην επιχείρηση όρων εργασίας λιγότερο ευνοϊκών από αυτούς που προβλέπουν οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατ' εφαρμογή ρητρών εξαίρεσης [ρήτρες εξαίρεσης περιέχονται συχνά στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας και επιτρέπουν την απόκλιση προς τα κάτω σε επιχειρησιακό επίπεδο, σε ορισμένες περιπτώσεις· συνήθως σε περίπτωση που η επιχείρηση αντιμετωπίζει οικονομική δυσχέρεια κ.λπ.]. Σε περίπτωση που ο εργοδότης προχωρήσει σε απολύσεις χωρίς να λάβει εναλλακτικά λιγότερο επαχθή μέτρα, οφείλει να αιτιολογήσει εγγράφως την επιλογή του αυτή και να προβεί σε διαβούλευση με το συμβούλιο εργαζομένων. Παράλληλα, η συλλογική σύμβαση προβλέπει τη δημιουργία από τους κοινωνικούς συνομιλητές σε περιφερειακό επίπεδο δικτύων για την τοποθέτηση απολυμένων σε θέσεις εργασίας.

Στη Γερμανία, το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας συρρικνώνεται συνεχώς τα τελευταία χρόνια. Από το 1996 μέχρι το 2009 μειώνεται κατά 14 ποσοστιαίες μονάδες στη δυτική Γερμανία και κατά 18 ποσοστιαίες μονάδες στην ανατολική Γερμανία. Από την τελευταία σχετική έρευνα του Ινστιτούτου Ερευνών για την Αγορά Εργασίας (IAB), με στοιχεία του 2009, προκύπτει ότι για το σύνολο των κλάδων της οικονομίας στη δυτική Γερμανία το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας (κλαδική ή επιχειρησιακή) ανέρχεται

Πίνακας 3: Μεταβολή συνδικαλιστικής πυκνότητας ανά συνδικάτο, 2008-2009 & 2009-2010, Γερμανία

Συνδικάτο	Σύνολο μελών	Μεταβολή 2009-2010 %	Μεταβολή 2008-2009 %	Γυναίκες ως % του συνόλου 2010	Γυναίκες ως % του συνόλου 2009
Μεταλλεργατών - IG Metall	2.239.588	-1,0	-1,6	17,7	17,7
Ιδιωτικών Υπαλλήλων - Ver.di	2.094.455	-2,0	-1,9	50,5	50,4
Εργαζομένων στη Βιομηχανία Εξόρυξης, Χημικών, Ενέργειας - IG BCE	675.606	-1,7	-2,0	19,8	19,6
Εργαζομένων στις Κατασκευές, στον Αγροτικό Τομέα, στη Δασοκομία, στην Αλιεία - IG BAU	314.568	-3,3	-3,2	21,1	20,2
Δασκάλων / Εκπαιδευτικών - GEW	260.297	0,8	2,5	70,0	70,0
Εργαζομένων στις Μεταφορές - EVG	232.485	6,0	-3,7	21,0	21,6
Εργαζομένων στον Επισιτισμό και τα Ξενοδοχεία - NGG	205.646	0,5	-0,5	40,6	40,3
Εργαζομένων στην Αστυνομία, στα Σώματα Ασφαλείας – GdP	170.607	0,9	0,7	22,3	22,1
Σύνολο - DGB	6.193.252	-1,1	-1,7	32,4	32,4

Πηγή: DGB (2010)

σε 65%, ενώ στην ανατολική Γερμανία το αντίστοιχο ποσοστό διαμορφώνεται σε 51%.

3.2.3 Συνδικάτα

Σύμφωνα με τα στοιχεία της DGB, η συμμετοχή των εργαζομένων στις οργανώσεις-μέλη της μειώθηκε το 2010 κατά 1,1% (το 2009 η μείωση ήταν 1,7%). Παρά τη γενική τάση μείωσης, αξιοσημείωτη είναι η αύξηση των μελών του Συνδικάτου Εργαζομένων στον Επισιτισμό και τα Ξενοδοχεία, δεδομένου ότι πρόκειται για έναν κλάδο που είναι δύσκολο να οργανωθεί και κυριαρχείται από μικρές επιχειρήσεις. Η μεγάλη μείωση των μελών του Συνδικάτου Εργαζομένων στον Κλάδο των Κατασκευών κατά 3,3% εξηγείται από το γεγονός ότι ο κλάδος πλήγηκε περισσότερο από την οικονομική κρίση, με αποτέλεσμα να υπάρξει σημαντικός αριθμός απολύσεων.

Αναλυτικότερα, στον Πίνακα 3 φαίνεται η διακύμανση της συμμετοχής κατά συνδικάτο.

3.2.4 Απεργίες

Το 2010 σημειώνεται πολύ μεγάλη μείωση των απεργιακών κινητοποιήσεων στη Γερμανία, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Ινστιτούτου Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του Ιδρύματος Hans Böckler, καθώς και από τα στοιχεία του Γερμανικού Υπουργείου Εργασίας. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι τα στοιχεία που παρέχουν οι δύο φορείς ως προς τις ημέρες και τις ώρες απεργιακής δράσης παρουσιάζουν πολύ σημαντική απόκλιση, δεδομένου ότι ο κάθε φορέας χρησιμοποιεί διαφορετικές πηγές καταγραφής των απεργιακών κινητοποιήσεων.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία του WSI, στις απεργιακές κινητοποιήσεις που πραγματοποιήθηκαν το 2010 συμμετείχαν 120.000 απεργοί, αριθμός που ανέρχεται μόλις στο 1/3 του αριθμού των εργαζομένων που συμμετείχαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις

το 2009. Εκτιμάται παράλληλα ότι οι ημέρες απεργίας που πραγματοποιήθηκαν το 2010 αντιστοιχούν στο 43% των ημερών απεργίας που πραγματοποιήθηκαν το 2009. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του γερμανικού Υπουργείου Εργασίας, το 2010 σε απεργίες συμμετείχαν 12.936 άτομα, τα οποία εργάζονται σε 132 εργοδότες. Για το 2009 τα αντίστοιχα στοιχεία που παρουσίασε το Υπουργείο Εργασίας ήταν 28.281 απεργοί, οι οποίοι εργάζονται σε 454 εργοδότες. Αν και τα στοιχεία του Υπουργείου ποσοτικά παρουσιάζουν μια πολύ διαφορετική εικόνα από αυτήν που παρουσιάζει το WSI, ωστόσο επιβεβαιώνουν τη ραγδαία μείωση του όγκου των απεργιακών κινητοποιήσεων και του αριθμού των απεργών.

Σημαντικός παράγοντας που εξηγεί αυτή τη μείωση είναι ότι η συλλογική διαπραγμάτευση για την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης του κλάδου μετάλλου ήταν πολύ σύντομη και στη διάρκειά της δεν πραγματοποιήθηκε καμιά απεργία. Επίσης εξαιρετικά περιορισμένες είναι οι κινητοποιήσεις των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα. Αξιοσημείωτη είναι η διήμερη απεργία που πραγματοποιούν οι εργαζόμενοι στη βιομηχανία σιδήρου και χάλυβα, η οποία όμως πραγματοποιείται σε μια φάση που οι δείκτες της γερμανικής οικονομίας αρχίζουν να ανακάμπτουν. Οι περισσότερες κινητοποιήσεις, ωστόσο, πραγματοποιούνται στον κλάδο των ιδιωτικών υπηρεσιών, φαινόμενο που συνδέεται με τον κατακερματισμό των συνδικάτων στον κλάδο αυτό και με την έλλειψη κεντρικού συντονισμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αξιοσημείωτη είναι επίσης η απεργία των εργαζομένων της κατασκευαστικής Betonwerk Westerewelle που διαρκεί τρεις μήνες με αίτημα την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

3.3 Αυστρία

3.3.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εθνικές εκλογές που διενεργούνται το 2010 δεν συνεπάγονται αλλαγές στον κυβερνητικό σχηματισμό που κυβερνά τη χώρα και ο οποίος στηρίζεται σε μια «συγκατοίκηση» του πάλι πρώτου σε ψήφους σοσιαλδημοκρατικού κόμματος (SPO: 29,3%) και του συντηρητικού κόμματος του λαού (OVP: 26%). Οι εκλογές αυτές συνεπάγονται απώλειες και για τους δύο εταίρους της συγκυβέρνησης προς όφελος του ακροδεξιού κόμματος της ελευθερίας (FPO).

Μάλιστα, στις τοπικές εκλογές που διεξάγονται σε τρία κρατίδια, το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα έρχεται πρώτο, όμως ειδικότερα σε αυτό της Βιέννης, χάνει μόλις για δεύτερη φορά από το 1945 την απόλυτη πλειοψηφία και αναγκάζεται να σχηματίσει κυβέρνηση συνεργασίας, με το κόμμα των πρασίνων.

Στο ίδιο κρατίδιο μάλιστα, το ακροδεξιό κόμμα ξεπερνά σε ψήφους το συντηρητικό κόμμα. Στις προεδρικές εκλογές, τον Απρίλιο του 2010, η υποψήφια του FPO, η Barbara Rosenkranz, πιέζεται να αποκηρύξει τον εθνικο-σοσιαλισμό και, προκειμένου να επιτύχει καλύτερα ποσοστά στις εκλογές, υπογράφει τελικά δήλωση στην οποία αναφέρεται ότι το κόμμα της δεν έχει νεοναζιστικές αναφορές. Τελικά, ο Heinz Fischer επανεκλέγεται για δεύτερη συνεχόμενη φορά συγκεντρώνοντας το 79,33% των ψήφων.

Ωστόσο, οι ξενοφοβικές ιδέες κερδίζουν έδαφος χάρη στην ιδιαίτερα διαδεδομένη κινδυνολογία για μισθολογικό και κοινωνικό dumping που αναπτύσσεται εν όψει του τερματισμού της περιόδου εξαίρεσης της Αυστρίας από το πλήρες άνοιγμα της αγοράς εργασίας της στους πολίτες των νεοεισερχόμενων

χωρών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης την 1η Μαΐου 2011. Η κινδυνολογία αυτή ενισχύεται και από πρόταση νόμου που καταθέτει προς διαβούλευση ο Υπουργός Εργασίας της χώρας η οποία περιλαμβάνει διάφορα μέτρα, όπως πρόστιμα για τις επιχειρήσεις που θα αμείβουν τους εργαζομένους από αυτές τις χώρες κάτω από τα οριζόμενα στις οικείες συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

3.3.2 Εργατικό δίκαιο

Ο κλάδος της ιδιωτικής φροντίδας βρεφών και παιδιών αποτελεί μια από τις σπάνιες περιπτώσεις στις οποίες οι εργασιακές σχέσεις δεν ρυθμίζονται στο πλαίσιο ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι περίπου 6.000 μισθωτοί, κατά τη συντριπτική τους πλειονότητα γυναίκες (99%), απασχολούνται σε πολλών ειδών ιδιωτικές επιχειρήσεις φύλαξης και φροντίδας τέκνων, οι οποίες όμως διέπονται από διαφορετική νομοθεσία σύστασης και λειτουργίας, ακριβώς λόγω της διαφοροποίησης των συμφερόντων και της ιδεολογικής αναφοράς των φορέων που τις συστήνουν (εκκλησιαστικές οργανώσεις, ιδρύματα, απλοί επιχειρηματίες).

Κατά συνέπεια, ελλείψει εργοδοτικής οργάνωσης οι εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων του κλάδου ρυθμίζονται με νόμο, ειδικότερα σε ό,τι αφορά τα κατώτερα επίπεδα αποδοχών και τα βασικά εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα. Οι αλλαγές, όμως, στη σύνθεση των παιδιών και οι γενικότερες κοινωνικές εξελίξεις δημιουργούν νέα δεδομένα, τα οποία μια ομάδα αυτο-οργανωμένων εκπαιδευτριών επιχειρεί να καταστήσει ευρύτερα γνωστά με δύο τρόπους.

Από τη μια, πραγματοποιεί μια πανεθνική απεργιακή κινητοποίηση και διαδήλωση στην πρωτεύουσα Βιέννη, από την άλλη διοργανώνει συλλογή υπογραφών ζητώντας τη στήριξη του κοινωνικού συνόλου για τη ρύθμιση με ενιαίο τρόπο του καθεστώτος εργασίας στον κλάδο. Το κείμενο το οποίο συγκεντρώνει σε λίγες μόλις εβδομάδες 14.000 υπογραφές απευθύνεται στην κυβέρνηση και διεκδικεί τα εξής:

- ένα εθνικής εμβέλειας σύστημα απασχόλησης και αμοιβής για όλους τους εργαζομένους,
- μια ενιαία κατηγοριοποίηση του αριθμού των παιδιών ανά τάξη με ανώτατο όριο τα 15 παιδιά ανά δύο εκπαιδευτές σε ημερήσια βάση,
- ενιαία δεδομένα κατάρτισης και εκπαίδευσης των επαγγελματιών του κλάδου.

Η κινητοποίηση των εργαζομένων έχει άμεσα αποτελέσματα και το συνδικάτο των ιδιωτικών υπαλλήλων (GPA-DJP) καλεί όλους τους παρόχους υπηρεσιών φύλαξης και φροντίδας παιδιών να γίνουν, παρά τις μεταξύ τους διαφοροποιήσεις, μέλη του υπάρχοντος συνδέσμου επιχειρήσεων παροχής κοινωνικής και ιατρικής φροντίδας, ώστε να καταστεί δυνατή η σύναψη συλλογικής συμφωνίας που να καλύπτει του εκπαιδευτές στους ιδιωτικούς βρεφικούς και νηπιακούς σταθμούς.

Η ενιαία αντιμετώπιση όλων των εργαζομένων, ανεξάρτητα από επιμέρους διαφοροποιήσεις, βρίσκεται άλλωστε πολύ ψηλά στην ατζέντα των συνδικάτων στην Αυστρία. Μια διάκριση που αποτυπώνεται γλαφυρά σε πολλές όψεις της εργατικής νομοθεσίας είναι αυτή μεταξύ υπαλλήλων και εργατών, δηλαδή ανάμεσα σε μισθωτούς με «λευκό» και «μπλε κολάρο». Την ανάγκη άρσης αυτής της «άδικης και αναχρονιστικής» δυσμενούς διάκρισης επανέφερε στον δημόσιο διάλογο η ομοσπονδία των Αυστριακών εργατών ÖAAB, η οποία πρόσκειται στο συντηρητικό Κόμμα του Λαού.

Αφορμή στάθηκε η κρίση γρίπης στα τέλη του 2009-αρχές του 2010 που ταλαιπώρησε χιλιάδες παιδιά και είχε σαν αποτέλεσμα να κλείσουν τα σχολεία για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι διευκολύνσεις που προβλέπονται για τους υπαλλήλους σε σύγκριση με τους εργάτες αναφορικά με τη δυνατότητα μετ' αποδοχών απουσίας από την εργασία τους για σοβαρούς οικογενειακούς λόγους ξεσήκωσε θύελλα αντιδράσεων και δημιούργησε κοινωνικά άδικα αδιέξοδα για πολλούς γονείς.

Οι διαφοροποιήσεις στην εργατική νομοθεσία (στην ασφαλιστική νομοθεσία αποτελούν πλέον παρελθόν) εκτείνονται σε μια ευρύτερη γκάμα ζητημάτων, όπως η προειδοποίηση ή η δικαιολόγηση της απόλυσης και η απουσία λόγω ασθένειας, και βέβαια τα επίπεδα των αμοιβών, που όμως λόγω του ανεπτυγμένου συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων εξισορροπούνται στην πράξη.

Θετική ανταπόκριση στην πρωτοβουλία της ΟΑΑΒ για ενοποίηση της εργατικής νομοθεσίας επέδειξαν όλα τα συνδικάτα. Αντιθέτως, οι εργοδοτικές ενώσεις παραμένουν σκεπτικές, εκφράζοντας το φόβο ότι μια τέτοια εξέλιξη θα σημάνει την προς τα πάνω σύγκλιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης ανάμεσα στους υπαλλήλους και στους εργάτες, οδηγώντας στην αύξηση του εργασιακού κόστους και μάλιστα σε μια συγκυρία οικονομικής ύφεσης.

Η συγκυρία αυτή έχει λειτουργήσει ως αφορμή για την αλόγιστη χρήση της δυνατότητας των εργοδοτών να προσφεύγουν σε «αναστολή της εργασιακής σχέσης», χωρίς να είναι υποχρεωμένοι από το νόμο να στοιχειοθετήσουν πραγματική οικονομική δυσκολία ή συρρίκνωση του κύκλου εργασιών της επιχείρησής τους. Τυπικά, μια τέτοια δυνατότητα είναι εφικτή μόνο σε εθελοντική βάση, τα συνδικάτα όμως καταγγέλλουν ότι πολλοί εργοδότες απειλούν με παύση λειτουργίας ολόκληρων τμημάτων ή υπηρεσιών, προκειμένου να υποχρεώσουν τους εργαζομένους να συναινέσουν σε μια από τις δύο μορφές αναστολής της εργασιακής σχέσης.

Στην πρώτη από αυτές ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να επαναφέρει την εργασιακή σχέση μετά τη λήξη της περιόδου αναστολής. Στη δεύτερη περίπτωση η υποχρέωση αυτή βαρύνει και τα δύο μέρη, κάτι που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος, εάν δεν συναινέσει στην αναβίωση της εργασιακής σχέσης (εκτός της περίπτωσης σύναψης άλλης εργασιακής σχέσης) ή δεν ειδοποιήσει εγκαίρως τον εργοδότη του, χάνει τα δικαιώματά του (αποζημίωση απόλυσης, επιδόματα εορτών) και κινδυνεύει να κληθεί να αποζημιώσει αυτός τον εργοδότη του.

Και στις δύο περιπτώσεις ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει κάποιο συλλογικό όργανο και προτιμά να πιέσει τον εργαζόμενο για την αναστολή της εργασιακής σχέσης (αντί της χρήσης άλλων ευέλικτων μορφών απασχόλησης) που συνεπάγεται, όμως, σημαντική απώλεια πόρων και ασφαλιστικών εισφορών για τον εργαζόμενο που «συναινεί», αλλά και εξοικονόμηση χρημάτων για τον εργοδότη (μισθοί, ασφαλιστικές εισφορές).

Τέλος, για το διάστημα της αναστολής της εργασιακής σχέσης καταβάλλεται στον εργαζόμενο επίδομα ανεργίας από την αρμόδια υπηρεσία, η οποία αναλαμβάνει πλήρως και το κόστος της περίθαλψής του. Τα συνδικάτα όμως διαμαρτύρονται έντονα γιατί με αυτή τη μέθοδο η εργοδοτική πλευρά επιχειρεί να μετακυλήσει στις πλάτες του κοινωνικού συνόλου το κόστος της ύφεσης και της κρίσης.

3.3.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Υπό την απειλή απεργιακών κινητοποιήσεων, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές ενώσεις στον κλάδο του μετάλλου καταλήγουν σε συμφωνία για αυξήσεις στις κατώτατες και στις μέσες αποδοχές (1,5% και 1,45% αντίστοιχα), παρά την αρχική επιμονή των εργοδοτών ότι οι μισθοί διατηρούνται πολύ υψηλοί σε περίοδο οικονομικής κρίσης. Με τον πληθωρισμό να κυμαίνεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (0,4% - 0,5%) κατά την περίοδο της υπογραφής της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, τα συνδικάτα δηλώνουν την ικανοποίησή τους από αυτή τη μικρή αύξηση στις αποδοχές των μεταλλεργατών.

Αντιθέτως, μεγάλες εργοδοτικές ενώσεις εκφράζουν την αντίθεσή τους στη συμφωνία επικαλούμενες το γεγονός ότι ο κλάδος του μετάλλου είναι από τους βαρύτερα πληττόμενους από την οικονομική κρίση. Η αντίρρησή τους στη ρύθμιση μισθολογικών αυξήσεων δεν μετριάστηκε ούτε από τη δέσμευση των συνδικάτων να επανέλθουν σε ειδική διαπραγμάτευση για το ζήτημα της ευέλικτης ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου στη βάση του αιτήματος της εργοδοσίας για επέκταση της περιόδου αναφοράς από τους 12 στους 24 μήνες.

3.3.4 Συνθήκες εργασίας

Μεγάλο ποσοστό εργαζομένων διαπιστώνεται ότι πηγαίνει για εργασία παρά το γεγονός ότι είναι ασθενής. Το συμπέρασμα αυτό, καθώς και άλλα πολύ ενδιαφέροντα ευρήματα, συμπεριλαμβάνονται στην έρευνα του Αυστριακού Παρατηρητηρίου για την Υγεία των Εργαζομένων που δημοσιεύεται στις αρχές του 2010. Η έρευνα εκπονείται από κοινού από οργανώσεις εργαζομένων, το Αυστριακό Ινστιτούτο Εμπειρικών Κοινωνικών Ερευνών και την Ιατρική Σχολή της πόλης του Graz.

Οι ερευνητές την περίοδο 2007-2009 πραγματοποίησαν ατομικές κατ' οίκον συνεντεύξεις σε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 7.800 εργαζομένων, ανεξαρτήτως της σύμβασης εργασίας ή της ειδικότητας του ερωτώμενου. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας, το 42% των εργαζομένων πηγαίνει για δουλειά παρά το γεγονός ότι είναι ασθενής. Οι κλάδοι στους οποίους εντοπίζονται ποσοστά άνω του μέσου όρου είναι κυρίως η υγεία-πρόνοια (59%), οι μεταφορές (51%), το εμπόριο (50%) η βιομηχανία και οι μικρές βιοτεχνίες (48%), καθώς και οι κατασκευές (43%).

Το σύνολο των ερωτώμενων δίνει ως λόγους γι' αυτή τη συμπεριφορά ιδίως το αίσθημα υποχρέωσης απέναντι στον εργοδότη και στην εργασία (58%), τις επαγγελματικές εκκρεμότητες (37%), την απουσία αντικατάστατη (31%) και το φόβο πιθανών συνεπειών (14%). Στις συνέπειες μιας τέτοιας επιλογής καταγράφονται η παράταση της περιόδου ασθενείας (45%), ο υποτροπιασμός (35%) και οι σοβαρότερες επιπλοκές στην κατάσταση της υγείας (25%).

Τέλος, για πρώτη φορά επιχειρείται να διερευνηθεί η συσχέτιση των καλών και αρμονικών σχέσεων με ανωτέρους ή και συναδέλφους, ενώ η συνηθέστερη εμφάνιση προβλημάτων υγείας, ιδίως όταν οι σχέσεις με τον άμεσο προϊστάμενο είναι κακές, αφορά παθήσεις όπως υπέρταση, δυσπεψία και μυοσκελετικοί πόνοι.

3.3.5 Διακρίσεις / ίση μεταχείριση

Πολύ χαμηλά ποσοστά εκπροσώπησης των γυναικών σε θέσης ευθύνης στις αυστριακές επιχειρήσεις καταγράφονται στα πορίσματα έρευνας που διεξάγεται τον Φεβρουάριο του 2010 από το Εργατικό Επιμελητήριο της Βιέννης και είναι πανεθνικής εμβέλειας, καλύ-

πτοντας τις 200 μεγαλύτερες επιχειρήσεις της χώρας. Θέσεις μάνατζμεντ κατέχουν γυναίκες εργαζόμενες μόνο σε ποσοστό 5%-6%, ενώ ακόμα και στις ειδικότερες περιπτώσεις όπου η εικόνα είναι καλύτερη (9,7% σε ό,τι αφορά θέσεις προϊσταμένων), αυτό αποδίδεται σε ενέργειες του συμβουλίου των εργαζομένων, παρά σε ελεύθερη επιλογή του εργοδότη.

Το Επιμελητήριο, σε συνεργασία με τη Συνομοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων ΟGB, προτείνουν μια σειρά μέτρων όπως τα παρακάτω:

α) Θέσπιση ειδικών ποσοστώσεων, όπως ισχύει σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες και ο προσδιορισμός μιας τριετούς διάρκειας περιόδου προσαρμογής όλων των επιχειρήσεων. Στη Νορβηγία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας αγγίζει το 45%.

β) Υποχρέωση αιτιολογημένης έκθεσης μη επίτευξης του όρου της ποσόστωσης και επιβολή σοβαρών κυρώσεων για τις επιχειρήσεις εκείνες οι οποίες δεν αιτιολογούν αντικειμενικά τη διακριτική μεταχείριση σε βάρος των γυναικών.

γ) Δημιουργία πλήρους βάσης δεδομένων με γυναίκες εργαζόμενες υψηλής ειδίκευσης για τη διευκόλυνση των εργοδοτών στην αναζήτηση του κατάλληλου προσώπου για μια θέση ευθύνης.

Η τελευταία πρόταση απαντά στη βασική ένσταση των εργοδοτών σχετικά με τη συμφωνία για ένα σύστημα ποσοστώσεων, δηλαδή στην απουσία από την αγορά εργασίας της κατάλληλης εργαζόμενης για την πλήρωση μιας θέσης διοίκησης ή αυξημένων καθηκόντων. Επιπρόσθετα, μερίδα εργοδοτικών ενώσεων επισημαίνει ότι μέτρα όπως η ενίσχυση της δυνατότητας συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής θα είχαν θετικότερες συνέπειες για την εν γένει καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην αυστριακή αγορά εργασίας.

3.4 Γαλλία

3.4.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εξελίξεις στη Γαλλία κατά τη διάρκεια του 2010 ενισχύουν την ξεχωριστή και ιδιαίτερη εικόνα που διαμορφώνεται αναφορικά με τη συγκεκριμένη χώρα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Η επινόηση καινοτόμων μέτρων και νομικών ρυθμίσεων για την προώθηση ενός συστήματος ευελασφάλειας (flexicurité) συντελείται με αυθεντικά γαλλικά χαρακτηριστικά, με κυριότερο εξ αυτών την κατά κύριο λόγο και κατά προτεραιότητα ρύθμιση των περισσότερων ζητημάτων που προκύπτουν στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Έτσι, μεγάλο μέρος στην παρακολούθηση αυτών των εξελίξεων καταλαμβάνει η ανάλυση του πεδίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων, της προαγωγής των συνθηκών εργασίας και της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στην κατεύθυνση της αυξημένης προστασίας των εργαζομένων στο περιβάλλον της οικονομικής κρίσης.

Αξίζει επίσης να αναφερθεί χαρακτηριστικά η περίπτωση της Έκθεσης Stiglitz για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο, με την οποία επιχειρείται μια επιστημονικά τεκμηριωμένη απόπειρα χάραξης ολοκληρωμένης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής στη Γαλλία για τα επόμενα χρόνια.

Η έκθεση αυτή δημοσιεύεται στα τέλη του 2009 και εκπονείται από μια ομάδα 22 εμπειρογνωμόνων με επικεφαλής τον νομπελίστα Αμερικάνο οικονομολόγο με στόχο την ανα-

θεώρηση ακόμη και των πιο βασικών δεικτών μέτρησης και αξιολόγησης των μεγεθών της οικονομίας και της απασχόλησης. Ενδεικτικά, προτείνεται η επανεξέταση των συνιστωσών ακόμη και του ΑΕΠ ως μέσου καθορισμού της ευμάρειας των πολιτών. Τα συνδικάτα τοποθετούνται, κατ' αρχήν, θετικά σε αυτή την έκθεση προσπαθώντας παράλληλα να εισηγηθούν επιπλέον κριτήρια για την ταυτοποίηση της προόδου που συντελείται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και της κοινωνικής πολιτικής.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι το υψηλό επίπεδο κοινωνικού διαλόγου στη χώρα δεν συνεπάγεται την ύφεση των διεκδικητικών κινητοποιήσεων των εργαζομένων, αλλά αντιθέτως οι δυναμικές απεργιακές και οι εν γένει βίαιες εργατικές αντιδράσεις όχι μόνο δεν υποχωρούν, αλλά εντείνονται. Σε ένα έκρυθμο κοινωνικό περιβάλλον, παρά τις περιορισμένες για το 2010 συνέπειες της οικονομικής κρίσης –έστω σε δημοσιονομικό επίπεδο–, οι κυβερνητικές επιλογές δεν τυγχάνουν ευρείας αποδοχής από το σύνολο των πολιτών.

Στις περιφερειακές εκλογές το κυβερνών δεξιό κόμμα του Nicolas Sarkozy υπέστη οδυνηρή ήττα συγκεντρώνοντας το 27% των ψήφων, ενώ η δημοτικότητα του ίδιου του Γάλλου προέδρου συρρικνώθηκε στα τέλη του 2010 στο 30%

3.4.2 Πολιτικές αμοιβών

Σε εθνικό επίπεδο από 1/1/2010 και όχι από 1/7/2010, όπως συνηθιζόταν, η κυβέρνηση αυξάνει τις κατώτατες αποδοχές (SMIC) για τέταρτη συνεχόμενη χρονιά κατ' ελάχιστο όριο, όπως απορρέει από τη σχετική νομοθεσία, ήτοι κατά 0,5%. Το ελάχιστο ωρομίσθιο διαμορφώνεται πλέον στα 8,86 ευρώ και ο καθαρός μηνιαίος μισθός στα 1.056,24 ευρώ για απασχόληση 35 ωρών εβδομαδιαίως. Τα ποσά αυτά συνιστούν τα χαμηλότερα επίπεδα κατώτατων αποδοχών κατά τη διάρκεια της τελευταίας 60ετίας, με αποτέλεσμα το σύνολο του εργοδοτικού κόσμου να εκφράζει την ικανοποίησή του γι' αυτή την εξέλιξη. Τα συνδικάτα αναφέρουν ότι μια καθαρή αύξηση 2 λεπτών του ευρώ στο ωρομίσθιο, στην πραγματικότητα δεν αποτελεί αύξηση των κατώτατων αποδοχών, αλλά ουσιαστικά πάγωμα των αυξήσεων.

3.4.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Συλλογική συμφωνία με περιεχόμενο ρυθμίσεις για την εξασφάλιση της θέσης εργασίας των εξειδικευμένων εργατών υπογράφεται στον κλάδο του μετάλλου από όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την ισχυρή εργοδοτική ένωση UIMM. Στην πραγματικότητα, με τη θέσπιση της περιόδου κινητικότητας προάγεται η δια-επιχειρησιακή κινητικότητα των εξειδικευμένων εργατών με τουλάχιστον δύο χρόνια προϋπηρεσίας στην αρχική επιχείρηση.

Ειδικότερα, το νέο μέτρο επιτρέπει σε κάθε εργαζόμενο να συνάπτει σύμβαση εργασίας με κάποιον άλλο εργοδότη και να διατηρεί το δικαίωμα επιστροφής στην πρώτη απασχόληση, δεδομένου ότι η αρχική σύμβαση εργασίας αναστέλλεται κατά τη διάρκεια της εργασίας στον νέο εργοδότη. Εφόσον, κατά το τέλος αυτής της περιόδου κινητικότητας ο εργαζόμενος επιθυμεί να συνεχίσει να εργάζεται στον νέο εργοδότη, τίθεται σε εφαρμογή το πρόσφατα υιοθετημένο νομικό πλαίσιο (2008) αναφορικά με τη συμβατική λύση της σχέσης εργασίας.

Μια άλλη σημαντική ρύθμιση της εν λόγω συμφωνίας είναι η για πρώτη φορά δέσμευση των συμβαλλόμενων εταιρειών των επιχειρήσεων του κλάδου του μετάλλου (κυρίως

αυτοκινητοβιομηχανιών) στην κατεύθυνση της ανταλλαγής πληροφοριών σε σχέση με τις μεθόδους αξιοποίησης και αναβάθμισης του εργατικού δυναμικού, χωρίς να θίγονται τα δικαιώματα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για ενημέρωση και διαβούλευση. Η συγκεκριμένη δέσμευση αναμένεται να είναι επωφελής και για τις δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης.

Νέα συλλογική συμφωνία υπογράφεται από τέσσερις από τις συνολικά πέντε πιο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργαζομένων με εξαίρεση την CGT-FO και την εργοδοτική ομοσπονδία των Εταιρειών Προσωρινής Απασχόλησης, με αντικείμενο το καθεστώς απασχόλησης στο πλαίσιο του συστήματος της «επιχειρησιακής ομπρέλας» που αφορά την απασχόληση υψηλά ειδικευμένων εργαζομένων στον κλάδο της διοίκησης επιχειρήσεων ή της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

Σύμφωνα με το σύστημα "Portage salarial", στελέχη αυτών των κατηγοριών έχουν τη δυνατότητα να απασχολούνται εκτός της επιχείρησης κύριας απασχόλησής τους μέσω ενδιάμεσης εταιρείας προώθησης της απασχόλησης (ΕΠΑ) παρέχοντας ανεξάρτητες υπηρεσίες σε άλλη εταιρεία-πελάτη μιας ΕΠΑ, χωρίς να στερούνται των δικαιωμάτων που απορρέουν από τη μισθωτή απασχόλησή τους στην πρώτη επιχείρηση, η οποία «αναστέλλεται» για ορισμένο χρόνο στο πλαίσιο μιας ειδικής άδειας.

Η ενδιάμεση εταιρεία αναλαμβάνει την καταβολή της αμοιβής και των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών που αναλογούν στην πρώτη μισθωτή εργασιακή σχέση και αποδίδει ένα επιπλέον 5% ως κίνητρο για την ανεύρεση νέων πελατών. Εν αναμονή της οικείας νομοθετικής παρέμβασης, διατυπώνονται σκέψεις για επέκταση του εν λόγω συστήματος και σε άλλες επαγγελματικές ειδικότητες εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα.

3.4.4 Εργατικό δίκαιο

Μια σημαντική νομοθετική παρέμβαση έλαβε χώρα στο πεδίο της προληπτικής προστασίας του εργαζομένου σε περίπτωση απόλυσης για οικονομικούς λόγους. Έπειτα από σημαντικό αριθμό σχετικών αποφάσεων του Αρείου Πάγου, ο νομοθέτης επέκτεινε την εργοδοτική υποχρέωση για αναζήτηση και πρόταση εναλλακτικής θέσης απασχόλησης στον υπό απόλυση εργαζόμενο όχι μόνο στο εσωτερικό της χώρας, αλλά πλέον και σε εταιρεία του ομίλου στο εξωτερικό.

Επιπλέον, οι αμοιβές που θα καταβάλλονται σε περίπτωση που ο εργαζόμενος αποδεχτεί μετακίνηση σε θέση εργασίας σε άλλη χώρα, αφενός πρέπει να ακολουθούν τη γαλλική εργατική νομοθεσία και όχι τη νομοθεσία της χώρας εγκατάστασης, αφετέρου θα πρέπει να είναι ανάλογες των λαμβανομένων πριν την πρόταση μετεγκατάστασης. Ωστόσο, πολλά σημεία παραμένουν θολά, όπως το χρονικό διάστημα που ο εργαζόμενος έχει στη διάθεσή του για να απορρίψει ή να αποδεχτεί την εργοδοτική πρόταση, όμως το αρμόδιο υπουργείο δεσμεύεται για την έκδοση ειδικής διευκρινιστικής εγκυκλίου.

3.4.5 Συνθήκες εργασίας

Η εξασφάλιση υπηρεσιών υγείας σε επιχειρησιακό επίπεδο αποτελεί επί σειρά ετών ένα ζήτημα αυξημένου ενδιαφέροντος για τον κόσμο της εργασίας και για τα συνδικάτα των εργαζομένων. Το ενδιαφέρον αυτό ενισχύεται κατά το 2011 εξαιτίας του συνεχιζόμενου κύματος αυτοκτονιών στην εταιρεία France Telecom, το οποίο δεν αντιμετωπίζεται επαρκώς παρά τη μεγάλη διάσταση που δόθηκε από τα ΜΜΕ και την κοινωνική κατακραυγή των νέων μεθόδων μάνατζμεντ της εταιρείας,

τόσο στο εξωτερικό όσο και στο εσωτερικό της χώρας.

Σε εθνικό επίπεδο, οι προχωρημένες διαπραγματεύσεις των συνδικάτων με την εργοδοτική πλευρά δεν καταλήγουν σε συμφωνία για τις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις στο πεδίο, μολονότι οι συζητήσεις πραγματοποιούνται στη βάση εμπεριστατωμένων και ανεξάρτητων μελετών ή εισηγήσεων θεσμοποιημένων φορέων διμερούς εκπροσώπησης, όπως είναι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Στην πραγματικότητα, τα αναγκαία αυξημένα μέτρα απαιτούν περαιτέρω κόστη, τα οποία η εργοδοτική πλευρά αρνείται να αναλάβει.

Ειδικότερα, μερικές από τις προτάσεις της συνδικαλιστικής πλευράς αφορούν τη συμμετοχή εκπροσώπων της στη διοίκηση του αρμόδιου φορέα διαχείρισης του ζητήματος (SST), τη λήψη νέων μέτρων πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου και την έλλειψη ιατρών εργασίας. Σε συνάρτηση με το τελευταίο ζήτημα, το αίτημα των συνδικάτων για αφιέρωση του ενός τρίτου του εργάσιμου χρόνου των ιατρών εργασίας στην επιτόπου επιθεώρηση των χώρων εργασίας μένει ανικανοποίητο ακριβώς λόγω της άρνησης προσλήψεων νέων επαγγελματιών και του φόρτου εργασίας των ήδη απασχολουμένων σε αυτό τον κλάδο.

Τέλος, βασική διεκδίκηση των συνδικάτων σχετίζεται με την ανάγκη ανάληψης ειδικής μέριμνας για τους εργαζομένους σε μικρές επιχειρήσεις και για τους επισφαλώς εργαζομένους, ιδίως για τους δανεισμένους από εταιρείες προσωρινής απασχόλησης και για τους εποχικούς μισθωτούς.

Η αποτυχία των διαβουλεύσεων κατέληξε σε σχέδιο νόμου του Υπουργείου, το οποίο ικανοποιεί σε απόλυτο βαθμό τα αιτήματα των εργοδοτών απορρίπτοντας τα αντίστοιχα της εργατικής πλευράς.

Αντιθέτως, στον δημόσιο τομέα συνδικάτα και εργοδοσία κατόρθωσαν να συνάψουν την πρώτη συλλογική συμφωνία για την υγεία στην εργασία, από την οποία καλύπτονται 5,2 εκατομμύρια δημόσιοι υπάλληλοι. Βασικοί άξονες της συμφωνίας είναι αφενός η δημιουργία Επιτροπής Υγείας και Ασφάλειας σε υπηρεσίες στις οποίες απασχολούνται τουλάχιστον 50 εργαζόμενοι, αφετέρου η αντιστροφή του βάρους απόδειξης προς την εργοδοτική πλευρά σε περιπτώσεις εργατικού ατυχήματος/ επαγγελματικής ασθένειας.

Οι επτά συνδικαλιστικές οργανώσεις που υπέγραψαν τη συμφωνία συγκέντρωσαν το 85,4% των ψήφων στις τελευταίες επιχειρησιακές εκλογές. Η οργάνωση SUD δεν υπογράφει τη συμφωνία, η οποία σε κάθε περίπτωση αποτελεί ένα πρώτο θετικό βήμα εν αναμονή της παρουσίασης του σχετικού νομοσχεδίου από την κυβέρνηση.

3.4.6 Δημόσιος τομέας

Η γαλλική κυβέρνηση λαμβάνει μέτρα για την εισαγωγή κινήτρων συλλογικής παραγωγικότητας και αποτελεσματικότητας στη δημόσια διοίκηση, εφαρμόσιμα για το σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων και στους τρεις βασικούς κλάδους του δημόσιου τομέα: κεντρική διοίκηση, οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και υπηρεσίες δημόσιων νοσοκομείων.

Η μεταρρύθμιση πραγματοποιείται στη βάση της ειδικής έκθεσης Diefenbacher που δημοσιοποιήθηκε στα μέσα του 2009. Σύμφωνα με την έκθεση, τα ομαδικά κίνητρα θα ορίζονται και θα αποδίδονται στη βάση της εξέτασης της επίτευξης ορισμένων στόχων ανά επιμέρους τομέα, οι οποίοι περιλαμβάνουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, την οικονομική κατάσταση της υπηρεσίας ή του τομέα και το επίπεδο των συνθηκών εργασίας

για τους εργαζομένους (όπως η συχνότητα και το είδος των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών ή τον απουσιασμό για λόγους υγείας).

Κατ' αρχάς, προτείνεται η απόδοση 300 ευρώ σε κάθε εργαζόμενο του τμήματος που πρώτευσε σε μια συγκεκριμένη περίοδο αναφοράς, εφόσον σε αυτό εργάζεται το 25%-33% του συνόλου των εργαζομένων της υπηρεσίας. Η υλοποίηση του εν λόγω προτεινόμενου μέτρου απαιτεί σημαντική επεξεργασία και πολλαπλές μεταρρυθμίσεις διαφορετικών πεδίων της νομοθεσίας για τη δημόσια διοίκηση και του δημοσίους υπαλλήλους. Η πρόταση της κυβέρνησης για έναρξη κοινωνικού διαλόγου για το ζήτημα συναντά την επιφύλαξη των συνδικάτων, τα οποία διακηρύττουν ότι μείζονες προτεραιότητες για τους εργαζομένους εξακολουθούν να αποτελούν οι αυξήσεις στις αποδοχές και η διατήρηση των θέσεων απασχόλησης.

3.4.7 Κοινωνική ασφάλιση

Η σημαντικότερη εξέλιξη στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης είναι αναμφίβολα η υιοθέτηση της μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος στο επίπεδο συγκεκριμένων παραμετρικών στοιχείων με αφορμή τις δημογραφικές εξελίξεις στη Γαλλία και τη ραγδαία αύξηση της αναλογίας των συνταξιούχων.

Παρά τις μαζικές κινητοποιήσεις των συνδικάτων των εργαζομένων και πολλών κομμάτων για μεγάλο χρονικό διάστημα, ο νέος νόμος τελικά προβλέπει προοδευτικά μέχρι το 2018 την αύξηση των κατώτατων ορίων συνταξιοδότησης από τα 60 στα 62 έτη, την αύξηση των ηλικιακών ορίων για πλήρη σύνταξη από τα 65 στα 67 έτη και την αύξηση των κοινωνικοασφαλιστικών εισφορών των δημοσίων υπαλλήλων.

3.4.8 Συνδικάτα, εργοδοτικές οργανώσεις

Η Γαλλία είναι μια χώρα με υψηλό επίπεδο συλλογικών διαπραγματεύσεων και με ιδιαίτερα σημαντική παράδοση στο συνδικαλιστικό και στο εργατικό κίνημα. Συχνά, ο κόσμος της εργασίας επινοεί και προωθεί καινοτόμες μεθόδους για την προάσπιση και την προαγωγή των εργασιακών και των κοινωνικών δικαιωμάτων του πληθυσμού. Η προστασία των κοινωνικών αγαθών αποτελεί διαχρονικά μια βασική προτεραιότητα του κόσμου της εργασίας και των συλλογικοτήτων του.

Για παράδειγμα, η αντίδραση στη σχεδιαζόμενη αλλαγή του καθεστώτος των δημόσιων ταχυδρομείων La Poste δεν περιορίστηκε στις κλασικές συνδικαλιστικές κινητοποιήσεις, αλλά έδωσε την αφορμή για την ανάπτυξη επιπλέον δράσεων κοινωνικής παρέμβασης. Τα οικονομικά προβλήματα της La Poste είναι υπαρκτά, ενώ εξίσου ανησυχητικές είναι και οι προοπτικές της συρρίκνωσης των εσόδων και του κύκλου εργασιών της εταιρείας κατά 30% έως το 2015 λόγω, κυρίως, της αύξησης του μεριδίου της σχετικής δραστηριότητας υπέρ των ιδιωτικών επιχειρήσεων του κλάδου.

Ωστόσο, εν όψει της μετατροπής του φορέα των ταχυδρομικών υπηρεσιών σε ανώνυμη εταιρεία το αργότερο έως 01/01/2011 προς ενσωμάτωση της οικείας κοινοτικής οδηγίας (2002/39), το σχετικό νομοσχέδιο προκαλεί, κατ' αρχήν, την διαφωνία των έξι μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Όμως, η προάσπιση του δημόσιου χαρακτήρα των εθνικών ταχυδρομείων και η διατήρηση της καθολικής παροχής των οικείων υπηρεσιών σε όλη την επικράτεια δεν επιδιώκονται μόνο διαμέσου μεγάλων απεργιακών κινητοποιήσεων, αλλά κυρίως μέσα από τη διοργάνωση ενός μαζικού δημοψηφίσματος στις 3 Οκτωβρίου του 2009.

Το εθνικό δημοψήφισμα ενάντια στην ιδιωτικοποίηση της La Poste οργανώθηκε από κοινού από συλλόγους πολιτών, από συνδικάτα και από πολιτικά κόμματα και οι κάλπες στήθηκαν ταυτόχρονα σε όλη την επικράτεια σε μεγάλους δρόμους, δημαρχιακά κτήρια και σε διάφορους άλλους χώρους που εξασφάλισαν οι κατά τόπους επιτροπές ενάντια στην ιδιωτικοποίηση της La Poste. Το ερώτημα που απευθύνθηκε στην κοινή γνώμη ήταν: «Η κυβέρνηση θέλει να αλλάξει το καθεστώς της La Poste με σκοπό την ιδιωτικοποίησή της. Συμφωνείτε με αυτό το σχέδιο;».

Εκτός από τη μεγάλη συμμετοχή στο δημοψήφισμα (πάνω από 2 εκατομμύρια ψηφοφόροι, ήτοι το 3% του πληθυσμού) και την καθολική απόρριψη του κυβερνητικού σχεδιασμού, το ενδιαφέρον από αυτή τη διαδικασία αφορά, κυρίως, την ενίσχυση της συζήτησης για τη θέσπιση ειδικής νομοθεσίας στη βάση των προβλεπόμενων από το Σύνταγμα «λαϊκών δημοψηφισμάτων», τα οποία δύνανται να διενεργούνται έπειτα από αίτημα τουλάχιστον του 10% του εκλογικού σώματος με τη στήριξη τουλάχιστον του 20% των μελών του κοινοβουλίου.

Άλλωστε, η ιδιαίτερα ανεπτυγμένη κουλτούρα κοινωνικού διαλόγου και κοινωνικής συναίνεσης αποτυπώνεται σε πολλά επίπεδα του δημόσιου βίου. Χαρακτηριστική είναι στις αρχές του έτους η περίπτωση της κοινής επιστολής στην κυβέρνηση που απηύθυναν η εργοδοτική οργάνωση για τον κλάδο της βιοτεχνίας (UPA) και τέσσερις εργατικές συνομοσπονδίες (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC) με αίτημα τη θέσπιση ειδικής νομοθεσίας, η οποία θα επιτρέπει τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων στις πολύ μικρές επιχειρήσεις (που απασχολούν λιγότερους από δέκα εργαζομένους).

Βασικό άξονα της κοινής εισήγησης αποτελεί η δημιουργία τοπικών διμερών επιτροπών, οι οποίες θα παρέχουν βοήθεια και πληροφορίες σε ζητήματα κοινωνικού διαλόγου και θα εξασφαλίζουν την εφαρμογή των συμφωνηθέντων συλλογικών συμφωνιών. Τέλος, προτείνεται η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προκύπτει με εκλογές σε τοπικό επίπεδο και με βάση κριτήρια, τα οποία θα μπορούσαν να προβλέπονται από ειδική συλλογική συμφωνία μέχρι το τέλος του 2012, το αργότερο.

Λίγο αργότερα, η κυβέρνηση δημοσιοποιεί ένα σχέδιο νόμου σχετικά με τον «κοινωνικό διάλογο σε μικρές επιχειρήσεις», με κυριότερη προτεινόμενη ρύθμιση τη διεξαγωγή ειδικών συνδικαλιστικών εκλογών σε περιφερειακό επίπεδο κάθε τέσσερα χρόνια με αποκλειστικό στόχο τη διαπίστωση της αντιπροσωπευτικότητας, ώστε να συναφθεί ΣΣΕ στις πολύ μικρές επιχειρήσεις με τη συμμετοχή εργαζομένων αποκλειστικά σε τέτοιου μεγέθους επιχειρήσεις στο έδαφος κάθε περιφέρειας. Παράλληλα, προτείνονται η επέκταση της μεταρρύθμισης στον δημόσιο τομέα και η αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας για τη σύναψη ΣΣΕ στον δημόσιο τομέα σε οργανώσεις που συγκεντρώνουν πάνω από το 50% των ψήφων.

Θα πρέπει, όμως, να σημειωθεί ότι οι εν λόγω διμερείς ή κυβερνητικές πρωτοβουλίες αναπτύσσονται στις αρχές του έτους και με κεντρικό άξονα την προσπάθεια κάλυψης των κενών που προέκυψαν στο συγκεκριμένο ζήτημα κατά την υιοθέτηση του νόμου σχετικά με την «κοινωνική δημοκρατία και τη μεταρρύθμιση του χρόνου εργασίας» το 2008.

Υπενθυμίζεται ότι με το νόμο αυτό εισάγονται νέα κριτήρια για την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώ

μέχρι το 2012 θα πρέπει να έχει καταργηθεί ο επί σειρά ετών κανόνας της αντιπροσωπευτικότητας, η εφαρμογή του οποίου όριζε στην ουσία τεκμήριο αντιπροσωπευτικότητας για ορισμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ειδικότερα, προκειμένου να έχει τη δυνατότητα σύναψης συλλογικής συμφωνίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, η συνδικαλιστική οργάνωση θα πρέπει να έχει συγκεντρώσει τουλάχιστον το 10% των ψήφων στις επιχειρησιακές εκλογές.

Ωστόσο, όλα τα δεδομένα αλλάζουν στην πορεία του χρόνου, επειδή ο συγκεκριμένος νόμος του 2008 δέχθηκε ένα ισχυρό πλήγμα, όταν το ανώτατο δικαστήριο (Άρειος Πάγος) αποφάνθηκε ότι οι συγκεκριμένες προϋποθέσεις δεν συμβαδίζουν με τις οικείες συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, αλλά ούτε και με τη σχετική κοινοτική νομοθεσία, όσον αφορά το σκέλος του περιορισμού του δικαιώματος συμμετοχής συνδικαλιστικής οργάνωσης σε διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Την ίδια στιγμή, το περιβάλλον στο εσωτερικό των οργανώσεων των κοινωνικών συνομιλητών παραμένει ευμετάβλητο με αφορμή την οικονομική κρίση. Μια από τις μεγαλύτερες εργοδοτικές οργανώσεις, η Εθνική Ένωση της Βιομηχανίας Τροφίμων (ANIA), αποφασίζει με μικρή πλειοψηφία σε ειδική συνεδρίαση της διοίκησής της (18 ψήφοι υπέρ, 12 κατά και 3 αποχές) την αποχώρησή της από τις τάξεις της ισχυρής τριτοβάθμιας εργοδοτικής οργάνωσης (MEDEF).

Η ANIA, η οποία αποτελείται από 10.500 οργανώσεις-μέλη στις οποίες απασχολούνται 412.500 εργαζόμενοι, αποφασίζει την αποχώρηση από την τριτοβάθμια οργάνωση για δύο λόγους: πρώτον, επειδή κρίνεται πολύ υψηλό το κόστος της συνδρομής για τη συμμετοχή στη MEDEF, το οποίο ορίζεται πάγια στα 1,06 ευρώ για κάθε 10.000 ευρώ προστιθέμενης αξίας σε κάθε κλάδο, το οποίο για την περίπτωση της ANIA αντιστοιχεί σε 600.000 ευρώ ή στο 16% του προϋπολογισμού της· δεύτερον, διότι διαπιστώνεται μια απομάκρυνση των δράσεων και των διακηρύξεων της MEDEF από τις πραγματικές ανάγκες των εργοδοτικών ενώσεων στο περιβάλλον της ύφεσης και της κρίσης.

3.5 Βέλγιο

3.5.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2010 είναι μια κρίσιμη χρονιά για το Βέλγιο. Οι συνέπειες της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης γίνονται όλο και πιο έντονες και η βελγική πολιτική σκηνή αποσταθεροποιείται. Τον Απρίλιο παραιτείται το κυβερνών κόμμα των Δημοκρατικών και Φιλελευθέρων (VLD) και στις εκλογές της 13ης Ιουνίου 2010 αναδεικνύεται ως πρώτη δύναμη στην περιφέρεια της Φλάνδρας η Νέα Φλαμανδική Συμμαχία (N-VA) με περίπου 18% των ψήφων και στη Βαλλονία το Σοσιαλιστικό Κόμμα (PS) με 13%. Ωστόσο, οι βαθιές ιδεολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο κόμματα έχουν ως συνέπεια την αδυναμία σχηματισμού κυβέρνησης συνεργασίας με αποτέλεσμα το διορισμό υπηρεσιακής κυβέρνησης με περιορισμένες αρμοδιότητες για όλο το υπόλοιπο του 2010. Η έλλειψη εκλεγμένης κυβέρνησης συνεπάγεται την αδυναμία λήψης αποφάσεων σε ζητήματα που αφορούν τη διαχείριση της κρίσης και την αγορά εργασίας. Έτσι, η κύρια τάση στις εργασιακές σχέσεις για το 2010 συνίσταται στην υλοποίηση και επέκταση των πολιτικών που υιοθετήθηκαν το 2009. Στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων το κλίμα οξύνεται στα τέλη του 2009

και τις αρχές του 2010, παρά τον παραδοσιακά συναινετικό χαρακτήρα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα. Ωστόσο, έπειτα από την ευρύτερη αποσταθεροποίηση του πολιτικού σκηνικού, οι εθνικού επιπέδου οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών υιοθετούν πιο διαλλακτική στάση και δηλώνουν «παράγοντες σταθερότητας» στην προσπάθεια να εξέλθει η οικονομία από την κρίση. Παρ' όλα αυτά, εντός του 2010 δεν καταλήγουν στη σύναψη της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (IPA) των ετών 2011-2012 ούτε στη σύναψη συμφωνίας για την εναρμόνιση του καθεστώτος υπαλλήλων και εργατών ως προς την αποζημίωση απόλυσης και την περίοδο αναγγελίας της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας.

Αναλυτικότερα, οι πιο σημαντικές εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων το 2010 στο Βέλγιο είναι οι εξής:

3.5.2 Πολιτικές απασχόλησης

Το 2010 οι εξελίξεις στον τομέα των πολιτικών απασχόλησης είναι πολύ περιορισμένες, καθώς η υπηρεσιακή κυβέρνηση, που διορίζεται έπειτα από την παραίτηση του κυβερνώντος κόμματος των Δημοκρατικών και Φιλελευθέρων (VLD) τον Απρίλιο του 2010, δεν νομιμοποιείται να λάβει νέα μέτρα για την αγορά εργασίας. Έτσι, το 2010 δύο είναι οι εξελίξεις όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης:

- Η υιοθέτηση νομοθετικής ρύθμισης προσωρινού χαρακτήρα (1.1.2010-30.6.2010) που προβλέπει τη χορήγηση ειδικής πρόσθετης αποζημίωσης απόλυσης ύψους περίπου 1.600 ευρώ για τους εργάτες που απολύονται στο πλαίσιο διαδικασίας ομαδικών απολύσεων ή κατά τη διάρκεια δοκιμαστικής περιόδου ή προκειμένου να συνταξιοδοτηθούν.
- Η επέκταση της ισχύος της νομοθεσίας προσωρινού χαρακτήρα (1.7.2009-31.12.2009) με την οποία εισάγονται τρία συστήματα ευέλικτης απασχόλησης, εκείνα της εκ περιτροπής εργασίας, της μείωσης του ωραρίου και της διαθεσιμότητας ως μέτρα αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης μέχρι 31-12-2010.

3.5.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Τον Νοέμβριο του 2010 ξεκινούν οι διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της εθνικής γενικής συλλογικής συμφωνίας (IPA) των ετών 2011 και 2012. Στη διαπραγμάτευση συμμετέχουν από την πλευρά των εργοδοτών η Βελγική Ομοσπονδία Εργοδοτών (FEB/VBO), η Οργάνωση Αυτοαπασχολουμένων (UNIZO), η Ένωση των Μεσαίων Τάξεων (EDK) και η Βελγική Ομοσπονδία Αγροτών (BB), και από την πλευρά των εργαζομένων η Βελγική Γενική Εργατική Ομοσπονδία (FGTB/ABVV), η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (CSC/ACV) και η Ομοσπονδία των Φιλελεύθερων Συνδικάτων του Βελγίου (CGSLB/ACLVB). Η IPA καλύπτει το σύνολο των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα της χώρας και θέτει το πλαίσιο για τη διαπραγμάτευση των μισθολογικών αυξήσεων και των λοιπών όρων εργασίας σε κλαδικό επίπεδο. Η ιδιαιτερότητα της IPA είναι ότι θέτει το μέγιστο όριο για τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων, έπειτα από αξιολόγηση που γίνεται με βάση προβλεπόμενα από το νόμο κριτήρια, ένα εκ των οποίων είναι το επίπεδο των μισθών στις γείτονες χώρες Γαλλία, Ολλανδία και Γερμανία. Πέραν τούτου λαμβάνονται υπόψη ο πληθωρισμός και άλλα οικονομικά δεδομένα. Βασική διεκδίκηση που προβάλουν οι εργοδοτικές οργανώσεις κατά τις διαπραγματεύσεις είναι η χορήγηση έμμεσων μόνο αυξήσεων με τη μορφή μη μισθολο-

γικών παροχών (κουπόνια διατροφής, έξοδα κίνησης κ.ά.), οι οποίες δεν φορολογούνται και δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Από την πλευρά των οργανώσεων των εργαζομένων, βασική θέση που προβάλει η Βελγική Γενική Εργατική Ομοσπονδία (FGTB/ABVV) είναι ότι το επίπεδο των μισθών δεν αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την ανταγωνιστικότητα και ότι η περαιτέρω συγκράτηση των μισθών θα πλήξει την εσωτερική κατανάλωση. Παρουσιάζει παράλληλα μελέτη η οποία προκαλεί το έντονο ενδιαφέρον της κοινής γνώμης και η οποία καταδεικνύει ότι, παρά τα υψηλότερα επίπεδα μισθών, η βελγική οικονομία δημιούργησε περισσότερες θέσεις εργασίας σε σχέση με τη γερμανική κατά την περίοδο 2001-2007 (αύξηση των θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα στο Βέλγιο κατά 3,25%, ενώ στη Γερμανία, το αντίστοιχο ποσοστό ανέρχεται σε 0,6%). Αντίθετη στάση υιοθετεί η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (ACV/CSC), που δηλώνει εξαρχής την απαισιοδοξία της για το περιθώριο χορήγησης αυξήσεων, δεδομένης της γερμανικής πολιτικής συγκράτησης μισθών, που, όπως προαναφέρεται, αποτελεί θεσμοθετημένο κριτήριο για τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων στο Βέλγιο. Μέχρι το τέλος του 2010 οι διαπραγματεύσεις δεν καταλήγουν στη σύναψη της ΙΡΑ.

3.5.4 Κοινωνικός διάλογος

Αν και παραδοσιακά ο κοινωνικός διάλογος στο Βέλγιο διακρίνεται για τον συναινετικό του χαρακτήρα, από το 2009 επικρατεί ένταση κατά τις διαπραγματεύσεις και διαφαίνεται η αδυναμία επίτευξης συμφωνίας μεταξύ οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών στο ζήτημα της εναρμόνισης του νομικού καθεστώτος υπαλλήλων και εργατών, το οποίο τίθεται στο ευρύτερο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για την υιοθέτηση μέτρων αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης.

Τον Απρίλιο του 2009, το τότε κυβερνών κόμμα των Δημοκρατικών και Φιλελευθέρων (VLD), έπειτα από διαβούλευση και σχετική συμφωνία με τις κορυφαίες οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, εισάγει τρία συστήματα ευέλικτης απασχόλησης (εκ περιτροπής εργασία, μείωση ωραρίου, διαθεσιμότητα) με ρυθμίσεις προσωρινού (ετήσιου) χαρακτήρα. Τα συνδικάτα είχαν κατ' αρχάς διαφωνήσει στην υιοθέτηση των ανωτέρω ρυθμίσεων, εν τέλει όμως συναίνεσαν υπό τον όρο της έναρξης διαπραγματεύσεων για την εναρμόνιση του καθεστώτος εργατών και υπαλλήλων ως προς την αποζημίωση απόλυσης και την περίοδο ειδοποίησης για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας –ένα αίτημα που διαχρονικά αποτελεί διεκδίκηση των βελγικών συνδικάτων. Το αίτημα της εναρμόνισης του καθεστώτος υπαλλήλων και εργατών καθίσταται ακόμα πιο επιτακτικό από το φθινόπωρο του 2009, όταν επιχειρήσεις με σημαντική παρουσία στη βελγική αγορά και μεγάλο αριθμό εργαζομένων, όπως η γερμανική εταιρεία διεθνών ταχυμεταφορών DHL, η γερμανική φαρμακευτική Bayer, η βελγική Janssen Pharmaceuticals, η ζυθοποιία AB InBev, καθώς και η αυτοκινητοβιομηχανία Opel, προχωρούν σε ομαδικές απολύσεις που πλήττουν κυρίως τους εργάτες.

Ωστόσο, οι διαπραγματεύσεις σχετικά με τους κανόνες εναρμόνισης καταλήγουν σε αδιέξοδο και τελικά διακόπτονται τον Δεκέμβριο του 2009, ενώ τα συνδικάτα προχωρούν στη διοργάνωση διαδήλωσης διαμαρτυρίας τη 12η Δεκεμβρίου στις Βρυξέλλες στην οποία σημειώνεται μεγάλη συμμετοχή (4.000-5.000 άτομα σύμφωνα με τα δημοσιεύματα). Μετά την κατάρρευση των διαπραγματεύσεων, το κλίμα οξύνεται και οι δύο πλευρές κατη-

γορούν ανοιχτά η μια την άλλη ότι φέρει το βάρος της ευθύνης για την επέκταση της οικονομικής κρίσης και για τη διαιώνιση του status quo στη βελγική αγορά εργασίας. Στις 29 Ιανουαρίου του 2010 οι κορυφαίες βελγικές συνδικαλιστικές οργανώσεις προχωρούν στη διοργάνωση δεύτερης πορείας διαμαρτυρίας στις Βρυξέλλες, στην οποία υπολογίζεται ότι συμμετείχαν 25.000-35.000 διαδηλωτές, ενώ στην κεφαλή της πορείας βρίσκονται οι εργαζόμενοι του εργοστασίου της Opel, που τελεί υπό αναδιάρθρωση εν μέσω φημών ότι πρόκειται να κλείσει.

Ωστόσο, έπειτα από την παραίτηση του κυβερνώντος κόμματος τον Απρίλιο του 2010, οι κοινωνικοί συνομιλητές επαναπροσδιορίζουν τη στάση τους και προχωρούν στο πλαίσιο της Ομάδας των Δέκα[2] στη συνυπογραφή ανακοίνωσης με την οποία προσδιορίζουν το ρόλο τους ως «σταθεροποιητικού παράγοντα» στην προσπάθεια να εξέλθει η οικονομία από την κρίση. Παρά όμως την προσωρινή μεταστροφή του κλίματος στις διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών στο πλαίσιο της προσπάθειας να χαμηλώσουν οι τόνοι, έπειτα από την αποσταθεροποίηση του πολιτικού σκηνικού, μέχρι το τέλος του 2010 δεν επιτυγχάνεται συμφωνία στο ζήτημα της εναρμόνισης του καθεστώτος υπαλλήλων και εργατών.

2. Θεσμοθετημένο όργανο κοινωνικού διαλόγου, στο οποίο συμμετέχουν από την πλευρά των εργοδοτών δύο εκπρόσωποι της Βελγικής Ομοσπονδίας Εργοδοτών (FEB/VBO), ένας της Οργάνωσης Αυτοαπασχολουμένων (UNIZO), ένας της Ένωσης των Μεσαίων Τάξεων (EDK) και ένας της Βελγικής Ομοσπονδίας Αγροτών (BB), και από την πλευρά των εργαζομένων δύο εκπρόσωποι της Βελγικής Γενικής Εργατικής Ομοσπονδίας (FGTB/ABVV), δύο της Συνομοσπονδίας Χριστιανικών Συνδικάτων (CSC/ACV) και ένας της Ομοσπονδίας των Φιλελεύθερων Συνδικάτων του Βελγίου (CGSLB/ACLVB):

3.5.5 Αναδιαρθρώσεις

Δύο περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων συγκλονίζουν το Βέλγιο το 2010 λόγω του μεγάλου αριθμού απολύσεων: το κλείσιμο του εργοστασίου της Opel στην Αμβέρσα και η μεγάλη εσωτερική αναδιάρθρωση της Carrefour Βελγίου. Το εργοστάσιο της Opel κλείνει σε εφαρμογή του πλάνου αναδιάρθρωσης της General Motors, που προβλέπει περικοπή χιλιάδων θέσεων εργασίας σε όλες τις εγκαταστάσεις της στην Ευρώπη, ενώ η Carrefour Βελγίου, που προ κρίσης απασχολούσε περίπου 15.000 εργαζομένους, προχωρεί σε 1.672 απολύσεις και σε πάγωμα των μισθών των υπόλοιπων εργαζομένων.

3.6 Ολλανδία

3.6.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια του έτους 2010, στην Ολλανδία παρατηρούνται εξελίξεις στο πολιτικό σύστημα της χώρας. Η υπάρχουσα κυβέρνηση καταρρέει και δημιουργείται μια νέα πολυκομματική κυβέρνηση συνασπισμού, η οποία καλείται να πάρει μέτρα για τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που επικρατούν. Τον Οκτώβριο του 2010, μια νέα κυβέρνηση αναλαμβάνει τη διακυβέρνηση στη χώρα με πρωθυπουργό τον Mark Routte.

Η νέα ολλανδική κυβέρνηση καλείται να λάβει μια σειρά από μέτρα που θα «προστατεύσουν» τη χώρα από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, η οποία έχει επηρεάσει τα οικονομικά συστήματα της πλειονότητας των χωρών της Ευρώπης. Το πρόγραμμα «μερικής απασχόλησης» που ακολουθεί η προηγούμενη κυβέρνηση για την αντιμετώπιση της ανεργίας έχει ικανοποιητικά αποτελέσματα, διότι η ανεργία διατηρήθηκε σε χαμηλά επίπεδα, κι

έτσι και το πρόγραμμα της νέας κυβέρνησης θα κινηθεί στο ίδιο πλαίσιο.

Κύριος στόχος της κυβέρνησης είναι η μείωση του κόστους του χρέους κατά 18 δισεκατομμύρια ευρώ μέχρι την επόμενη τετραετία κι αυτό επιτυγχάνεται με την εφαρμογή μιας σειράς νέων μέτρων. Το υπουργικό συμβούλιο προσπαθεί να εντοπίσει τους τομείς στους οποίους θα εφαρμοστούν οι περικοπές που ανακοινώθηκαν με στόχο τη μείωση του δημόσιου χρέους που τροφοδοτείται από την οικονομική κρίση.

Οι πολιτικές αλλαγές που συνέβησαν στην Ολλανδία έχουν ως αποτέλεσμα να υπάρχουν λίγες εξελίξεις σχετικά με το κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο της χώρας. Η αμφιλεγόμενη πρόταση της νέας κυβέρνησης για αύξηση του συνταξιοδοτικού ορίου ηλικίας ακόμα δεν έχει κατατεθεί και προς το παρόν διατηρείται το πρόγραμμα της μερικής απασχόλησης το οποίο κράτησε τα επίπεδα της ανεργίας σε σταθερά και χαμηλά ποσοστά.

Κατά το 2011 επισημαίνονται ισχυρές αντιπαραθέσεις μεταξύ κυβέρνησης και συνδικαλιστικών ομοσπονδιών των εργαζομένων, οι οποίες διεκδικούν τα δικαιώματά τους και καλύτερες συνθήκες εργασίας και ζωής γενικότερα.

Πέρα από τις περικοπές και το πάγωμα μισθών κυρίως στον δημόσιο τομέα, προτείνεται ένα νέο μέτρο, το οποίο περιλαμβάνει αύξηση της ηλικίας της συνταξιοδότησης καθώς και αλλαγές στην κοινωνική ασφάλιση. Είναι γεγονός πως αναμένεται να υπάρξουν αντιδράσεις από τα σωματεία των εργαζομένων απέναντι στην εφαρμογή των νέων μέτρων, τα οποία έχουν ήδη εκφράσει τη δυσαρέσκειά τους. Το συνδικαλιστικό σωματείο εργαζομένων FNV (The Dutch Trade Union Federation) τα έχει χαρακτηρίσει αντικοινωνικά.

Με το σύνθημα «ελευθερία και ευθύνη», η νέα κυβέρνηση προτείνει μια σειρά από μέτρα για τον οικονομικό και τον κοινωνικό ιστό της χώρας. Για παράδειγμα: μείωση του εταιρικού φόρου, περισσότερες ευκαιρίες στους αυτοαπασχολουμένους, συγκράτηση μισθών στον δημόσιο τομέα, αύξηση της ηλικίας της συνταξιοδότησης από 65 σε 66 χρόνια (και για άνδρες και για γυναίκες), ενσωμάτωση πολλών ευπαθών κοινωνικών ομάδων που έχουν κάποια οφέλη από το κρατικό σύστημα περίθαλψης σε μία ενιαία ομάδα για να μειωθεί το κόστος των κοινωνικών παροχών κ.λπ.

3.6.2 Συνθήκες εργασίας

Το 2010 ανακοινώθηκε από τη νέα κυβέρνηση συνασπισμού ότι το 2011 θα θεσπισθούν νέα μετρα. Αυτά έχουν περισσότερες επιπτώσεις στα μεσαία και κατώτερα κοινωνικά στρώματα. Αν τα μελετήσουμε πιο αναλυτικά, διαπιστώνουμε τους εξής σχεδιασμούς αλλαγών:

- Μισθοί: Σημειώνεται το 2010 αύξηση των μισθών κατά 1% μέσο όρο, αύξηση εμφανώς χαμηλότερη από εκείνη που έγινε το 2009. Πέρα από αυτό η κυβέρνηση ακολουθεί μέτρα που περιλαμβάνουν μηδενικές αυξήσεις και πάγωμα μισθών στις δημόσιες υπηρεσίες· πολιτική η οποία έχει δημιουργήσει θύελλα αντιδράσεων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, οι οποίες προβαίνουν σε κινητοποιήσεις.
- Χρόνος απασχόλησης (μειώσεις στο χρόνο εργασίας και μορφές ευελιξίας του ωραρίου): Έχουμε σταθερά 36 ώρες εργασίας την εβδομάδα, αν και οι εργοδοτικές οργανώσεις πιέζουν για επέκταση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Από το 2005 έως το 2009, η μέση εβδομάδα εργασίας είναι 31 ώρες, επειδή υπάρχει υψηλό ποσοστό

μερικής απασχόλησης. Κατά μέσο όρο οι γυναίκες εργάζονται 4 ώρες την ημέρα σε εβδομαδιαία βάση και οι άνδρες 7 ώρες την ημέρα.

- Άλλες συνθήκες απασχόλησης (κατάρτιση, δεξιότητες, ασφάλεια της εργασίας, επαγγελματικές συντάξεις, ίσες ευκαιρίες και θέματα διαφορετικότητας): Η κυβέρνηση δίνει μεγάλη έμφαση στο θέμα της κατάρτισης και των δεξιοτήτων των εργαζομένων λόγω της οικονομικής ύφεσης. Καταγράφονται προγράμματα εκπαίδευσης για όλους, ιδιαίτερα σε επίπεδο μαθητευόμενης εργασίας, τα ποσοστά της οποίας παρουσιάζουν αύξηση. Οι εταιρείες υποβάλλουν αιτήσεις για μερική απασχόληση με επιδότηση από το κράτος, ένα πρόγραμμα που ξεκίνησε την 1 Απριλίου του 2009 και αναμένεται να τελειώσει τον Ιούλιο του 2011. Χρήση αυτού του προγράμματος κάνουν 7.800 επιχειρήσεις με στόχο τη διατήρηση του ποσοστού των ανέργων σε χαμηλά επίπεδα.
- Καριέρα και ασφάλεια της απασχόλησης: Σύμφωνα με ευρήματα μελετών το 2010, ο εργαζόμενος στην Ολλανδία έχει την τάση (από το 2009 και μετά) να κινδυνεύει να χάσει τη δουλειά του ή να ζει σε ένα γενικότερο πλαίσιο ανασφάλειας για τη διατήρηση της θέσης του. Όμως ταυτόχρονα παρατηρείται αύξηση του ποσοστού των απασχολουμένων με σταθερή εργασία που ανέρχεται το 2010 σε ποσοστό 18%, καθώς και αύξηση του ποσοστού μερικής απασχόλησης (47%). Επίσης περίπου το 7% των εργαζομένων απασχολείται και σε δεύτερη εργασία.
- Υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων: Τα ποσοστά που ακολουθούν παρουσιάζουν τη γενικότερη τάση στις συνθήκες που επικρατούν: 21% των εργαζομένων θεωρεί «επικίνδυνη» την εργασία του, 41% αναφέρει ότι η εργασία του απαιτεί σε σταθερή βάση σωματικό κόπο, 18% χρησιμοποιεί εργαλεία ή διάφορες συσκευές, 36% τονίζει πως το περιεχόμενο της εργασίας του υποβαθμίστηκε, 73% εργάζεται υπό την πίεση χρόνου, 28% είναι υποχρεωμένο να ανταποκρίνεται στις υψηλές απαιτήσεις των ανωτέρων τους και 23% δηλώνει πως έχει έλλειψη αυτονομίας. Εν συνεχεία 10% εμφανίζει συναισθηματική επιβάρυνση από την εργασία και 6% έχει υποστεί σωματική βία από τρίτους (πελάτες). Είναι αξιοσημείωτο ότι οι γυναίκες βιώνουν λιγότερη σωματική βία στο χώρο εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Παρ' όλα αυτά η άσκηση βίας από τρίτους είναι πιο συχνή στις γυναίκες σε ποσοστό διπλάσιο σε σύγκριση με τους άνδρες.

Το 77% των εργαζομένων δηλώνει ότι στη δουλειά του απαιτούνται γνώσεις (82% από τους άνδρες και 76% από τις γυναίκες). Για παράδειγμα η εργασία με τον υπολογιστή συνδέεται με υψηλές εργασιακές απαιτήσεις που ελέγχονται από τα ανώτερα διευθυντικά στελέχη. Το 80% των εργαζομένων συνεργάζεται με έναν υπολογιστή τουλάχιστον μία ώρα την ημέρα (περισσότερες γυναίκες). Υπάρχει μια σταδιακή αύξηση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται πάνω από 6 ώρες την ημέρα σε έναν υπολογιστή, μια κατάσταση η οποία, σύμφωνα με ειδικούς, προκαλεί την εμφάνιση σωματικών προβλημάτων.

Όσον αφορά την ισορροπία της εργασίας με την προσωπική ζωή, έχουμε αύξηση της τηλεργασίας από το σπίτι μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή (μια κατάσταση η οποία έχει αρχίσει από το έτος 2000). Οι τηλεργαζόμενοι αγγίζουν ένα ποσοστό του 13%. Βέβαια, υπάρχει η πιθανότητα να αρχίζουν να γίνονται δυσδιάκριτα

τα όρια μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής με αποτέλεσμα να υπάρχει σύγκρουση της εργασίας με την οικογένεια. Το 17% των ανδρών και το 14% (ήταν 9% πριν) των γυναικών εργάζονται από το σπίτι. Για τις γυναίκες είναι προτιμότερο γιατί μπορούν να συνδυάζουν την ανατροφή των παιδιών και τις δουλειές του σπιτιού παράλληλα με την εργασία τους.

Δεν υπάρχουν θέματα που αφορούν ίσες ευκαιρίες ή ζητήματα διαφορετικότητας, δείγμα μιας κοινωνίας που σέβεται το άτομο και δεν κάνει διακρίσεις βασιζόμενες σε προκαταλήψεις και στερεότυπα. Το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών και των όποιων διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων έχει απασχολήσει συχνά τα σωματεία των εργοδοτών και των εργαζομένων καθώς και την κυβέρνηση. Αυτό το χάσμα έχει περιοριστεί, αλλά η κυβέρνηση θέλει να το περιορίσει κι άλλο (περισσότερο από 2%), έχοντας και τη σύμφωνη γνώμη των κοινωνικών συνομιλητών πάνω σε αυτό το ζήτημα.

Η κυβέρνηση, ανακοινώνοντας τα νέα μέτρα, ευελπιστεί στη βελτίωση της υπάρχουσας κατάστασης. Όμως έχει να αντιμετωπίσει και τις αντιδράσεις των κοινωνικών συνομιλητών. Από την πλευρά εργοδοτών υπάρχει θετική ανταπόκριση απέναντι στα νέα μέτρα σε αντίθεση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, οι οποίοι αντιμετωπίζουν τα νέα μέτρα με θυμό, αγανάκτηση και επιφυλακτικότητα. Οι Ολλανδοί εργοδότες είναι ενθουσιασμένοι με τα σχέδια της νέας πολυκομματικής κυβέρνησης, διότι οι επιλογές της ωφελούν άμεσα την επιχειρηματική κοινότητα.

Θεωρούν ότι το υπουργικό συμβούλιο παίρνει μέτρα βασισμένα σε μια σύγχρονη πολιτική για τις επιχειρήσεις. Μέτρα όπως η μείωση της γραφειοκρατίας (από 10 σε 5%) και η μείωση του εταιρικού φόρου καθιστούν τη λειτουργία των επιχειρήσεων πιο εύρυθμη και συνεπώς με περισσότερα κέρδη. Η επιχειρηματική κοινότητα ενδέχεται να έχει 400 εκατομμύρια περισσότερα κέρδη μέχρι το 2015 από ό,τι τώρα.

Από την άλλη μεριά, τα εργατικά συνδικάτα, όπως το FNV, χαρακτηρίζουν τα μέτρα αντικοινωνικά. Είναι γεγονός πως μόνο η υψηλότερη βαθμίδα των μισθωτών θα γλιτώσει από την εφαρμογή των νέων μέτρων, ενώ τα μεσαία και τα κατώτερα εισοδηματικά στρώματα θα πληγούν περισσότερο. Θεωρούν πως οι προβλεπόμενες περικοπές όχι μόνο δεν θα συμβάλουν στην ανάκαμψη της οικονομίας, αλλά θα τη βλάψουν ακόμη περισσότερο. Η μείωση των παροχών και το πάγωμα των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων θα επηρεάσουν αρνητικά τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

3.6.3 Αναδιαρθρώσεις

Το 2010 διάφορες επιχειρήσεις οδηγούνται σε αναδιαρθρώσεις. Τράπεζες και άλλες εταιρείες ανακοινώνουν την απώλεια μιας σειράς θέσεων εργασίας. Για παράδειγμα η εταιρεία ABNAMRO/Fortis ανακοίνωσε την απώλεια 6.000 θέσεων. Ταυτόχρονα, μεγάλες αναδιαρθρώσεις σημειώνονται στον φαρμακευτικό κλάδο καθώς και στον κατασκευαστικό, ο οποίος επηρεάζεται ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση.

3.6.4 Απεργίες

Χαρακτηριστικό της δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι οι απεργιακές κινητοποιήσεις. Τον Δεκέμβριο του 2010, οι άνεργοι έφταναν τους 409.000. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πραγματοποιούν μια σειρά από απεργίες είτε σε κλαδικό είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο. Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το 2010 λόγω απεργιών χάθηκαν

4.600 εργάσιμες ημέρες από κινητοποιήσεις στις οποίες συμμετείχαν 3.600 εργαζόμενοι, ποσοστό λιγότερο από το έτος 2008 που είχαμε την απώλεια 120.600 εργάσιμων ημερών από κινητοποιήσεις στις οποίες συμμετείχαν 51.900 εργαζόμενοι.

3.6.5 Κοινωνική ασφάλιση

Το κυριότερο μέτρο που έχει απασχολήσει την ολλανδική κυβέρνηση αλλά κυρίως τους εργαζομένους της χώρας είναι αυτό που αφορά τις συντάξεις. Η νέα κυβέρνηση επιδιώκει την αύξηση του ηλικιακού ορίου συνταξιοδότησης από 65 σε 66 έτη και την εφαρμογή πιο ευέλικτων συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Η προοπτική αυτή συναντά έντονές αντιδράσεις από τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους των εργαζομένων και έχει ήδη οδηγήσει σε διαμαρτυρίες και απεργιακές κινητοποιήσεις το 2010, οι οποίες, αν δεν υπαναχωρήσει η κυβέρνηση, αναμένεται να ενταθούν.

3.7 Λουξεμβούργο

3.7.1 Γενικό πλαίσιο

Η χρηματοπιστωτική κρίση βρίσκεται ψηλά στην ατζέντα των «κοινωνικών εταίρων» και της κυβέρνησης στο Λουξεμβούργο για το 2010, καθώς οδηγεί σε αδιέξοδο τις τριμερείς συζητήσεις, δυσχεραίνει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και προκαλεί συγκρούσεις στα ζητήματα των απολύσεων και της απελευθέρωσης των σιδηροδρομικών μεταφορών. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πρόσφατης έρευνας, η προστασία της απασχόλησης στο Λουξεμβούργο χαρακτηρίζεται ως η πλέον αυστηρή στην Ευρώπη.

Κύριο μέλημα της κυβέρνησης για το 2010 είναι η αντιμετώπιση της κρίσης και η θέσπιση μέτρων λιτότητας τα οποία, σύμφωνα με τα συνδικάτα, θέτουν σε κίνδυνο το κοινωνικό μοντέλο της χώρας.

Η κρατική μεταρρύθμιση συνεχίζεται σε όλη τη διάρκεια του έτους μέσω της προώθησης συγχωνεύσεων των δήμων.

Το 2010 δεν καταγράφονται ουσιαστικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας και την εργατική νομοθεσία του Λουξεμβούργου. Στον τομέα των νομοθετικών εξελίξεων, μεταξύ άλλων, έχουμε τους νέους όρους και τις διαδικασίες που ισχύουν για την απόσπαση εργαζομένων αλλά και τη θέσπιση ενός ενιαίου καθεστώτος, όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα, για όλους τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα με άμεσες συνέπειες για το εργατικό δίκαιο και τη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης. Η μεταρρύθμιση του ισχύοντος πλαισίου βρίσκεται σε εξέλιξη.

Με εξαίρεση το αδιέξοδο των τριμερών συνομιλιών την άνοιξη του 2010, όσον αφορά την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, τις πολιτικές απασχόλησης και τα δημόσια οικονομικά, δεν υπάρχουν σημαντικές αλλαγές σε σχέση με τις οργανώσεις των «κοινωνικών εταίρων» στο Λουξεμβούργο. Έτσι, το νομοσχέδιο 6177/01 προτείνει, για την καλύτερη κατανομή του κόστους εργασίας στο σύνολο της οικονομίας, την καθιέρωση ενός ενιαίου συντελεστή 1,25% που εφαρμόζεται σε όλους τους συντελεστές. Σύμφωνα με το Επιμελητήριο Υπαλλήλων (CSL), 11 από τις 21 υψηλού ρίσκου επαγγελματικές κατηγορίες επωφελούνται σημαντικής μείωσης του κόστους ασφάλισης επαγγελματικού κινδύνου. Επιπλέον, για τέσσερις από αυτές –κατασκευές, στέγες, παραγωγή προϊόντων τσιμέντου και προσωρινή εργασία– η μείωση αυτή μπορεί να ισούται ακόμη και με το κόστος της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των μισθών. Παρ' όλα

αυτά, ο νομοθέτης είναι αποφασισμένος να διατηρήσει μια σύνδεση μεταξύ των εργοδοτικών εισφορών και των πραγματικών επίπεδων κινδύνου των δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, μια επιχείρηση μπορεί να δει το βασικό ποσοστό εισφοράς του 1,25% να αυξάνεται ή να μειώνεται κατά 50%, ανάλογα με τον αριθμό, τη συχνότητα και τη σοβαρότητα των εργατικών ατυχημάτων.

Στον τομέα των συλλογικών διαπραγματεύσεων δεν υπάρχουν διαθέσιμα επίσημα στοιχεία για το 2010, εκτός από αυτά των υποχρεωτικών συλλογικών συμβάσεων στην ιδιωτική ασφάλεια, την καθαριότητα των κτηρίων και στον τομέα των μεταφορών και της διοικητικής μέριμνας. Σύμφωνα με στοιχεία της Συνομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικάτων (ÖGB-L), για το 2010 έχουν υπογραφεί 46 συλλογικές συμβάσεις που καλύπτουν περίπου 42.000 εργαζομένους.

Δεν υπάρχουν στοιχεία σχετικά με τις αυξήσεις του μέσου όρου αποδοχών. Ωστόσο, βάσει του νομικού δείκτη μισθών, προβλέπεται αύξηση κατά 2,5% από την 1η Ιουλίου 2010.

Κατά τη διάρκεια του 2010, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, για πρώτη φορά εδώ και πολλά χρόνια, δυσχεραίνονται. Χαρακτηριστική περίπτωση η αποτυχία της τριμερούς συντονιστικής επιτροπής για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας του Λουξεμβούργου, τις πολιτικές απασχόλησης και τα δημόσια οικονομικά, κυρίως εξαιτίας των επίμαχων θεμάτων της τιμαριθμοποίησης των μισθών και της μεταρρύθμισης του συστήματος της αυτόματης αύξησης μισθών.

Στο μέτωπο της αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης, η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου εισάγει, κατόπιν τριμερών διαβουλεύσεων, μέτρα για τη στήριξη της αγοραστικής δύναμης, της επιχειρηματικής δραστηριότητας μέσω φορολογικών ελαφρύνσεων, την παρακολούθηση των επιπτώσεων της κρίσης στην απασχόληση και την προετοιμασία για τη, μετά την κρίση, περίοδο. Στο ίδιο πλαίσιο, η κυβέρνηση εξαγγέλλει τη μείωση των κρατικών δαπανών και την αύξηση των κρατικών εσόδων.

Στον τομέα των εργασιακών συνθηκών μια σημαντική Έκθεση δημοσιεύεται (Απρίλιος 2010) σχετικά με την «Ευημερία στους χώρους Εργασίας στο Λουξεμβούργο» (Le bien-être au travail au Luxembourg en 2010, Δεκέμβριος 2009-Ιανουάριος 2010, TNS-ILRES), σύμφωνα με την οποία το 43% των εργαζομένων αναφέρει ότι υποφέρει συνεχώς (13%) ή συχνά (30%) από εργασιακό άγχος και το 25% από μυοσκελετικές παθήσεις. Επιπλέον, το 68% των εργαζομένων, δηλώνει πως ο μισθός τους ανταποκρίνεται στην εργασία τους, ενώ τέσσερις στους πέντε υπαλλήλους (79%) πιστεύουν ότι οι συνθήκες εργασίας τους είναι καλές.

Στον τομέα των κοινωνικών συγκρούσεων ξεχωρίζει για το 2010 το συλλαλητήριο για την απελευθέρωση των σιδηροδρόμων και των επιπτώσεών της στις δημόσιες υπηρεσίες και τις θέσεις εργασίας. Περίπου 375 συνδικαλιστές που εκπροσωπούν τις συνδικαλιστικές ενώσεις των μεταφορών στο Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία και το Λουξεμβούργο ενώνουν τις δυνάμεις τους υπό την «αιγίδα» της Ευρωπαϊκής Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Μεταφορές (ETF), ώστε να στείλουν ένα ηχηρό μήνυμα αντι-απελευθέρωσης.

Τέλος, σύμφωνα με πρόσφατη μελέτη (CEPS / INSTEAD), το Λουξεμβούργο διαθέτει την πιο αυστηρή εργατική νομοθεσία στην Ευρώπη σχετικά με την προστασία της απασχόλησης, ιδιαίτερα των προσωρινών συμβάσεων. Η προστασία των μόνιμων θέσεων

εργασίας είναι παρόμοια με αυτή των υπόλοιπων χωρών. Οι απολύσεις των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα δαπανηρές στο Λουξεμβούργο, καθώς συνδέονται με νομοθετικά μέτρα για τη «διατήρηση της απασχόλησης».

Αναλυτικότερα:

3.7.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η κυβέρνηση του Λουξεμβούργου, εν μέσω οικονομικής κρίσης, λαμβάνει μέτρα για την άμβλυνση των επιπτώσεών της στην απασχόληση των νέων. Ένα τέτοιο μέτρο, όπως η «Πρακτική Εμπειρία» με Σύμβαση Έναρξης Εργασίας, απευθύνεται σε νέους πτυχιούχους οι οποίοι «υπό κανονικές συνθήκες» θα είχαν βρει δουλειά, αλλά δεν βρίσκουν, ως αποτέλεσμα της οικονομικής κρίσης.

Έτσι, το νέο μέτρο με ισχύ έως το τέλος του 2010 απευθύνεται σε νέους με επαγγελματικά προσόντα που αναζητούν εργασία. Το Ταμείο Απασχόλησης καταβάλλει το 40% του ελάχιστου μισθού που καταβάλλεται από τον εργοδότη, που ανέρχεται στο 150% του ελάχιστου εγγυημένου κοινωνικού μισθού (1.682,76 ευρώ το μήνα) για τον κάτοχο διπλώματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, και 120% για αυτόν με τεχνικά προσόντα ή δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Παράλληλα, το Ταμείο καταβάλει πριμ ισοδύναμο με το 25% του μισθού, εάν η πρόσληψη γίνει όταν η εκπαίδευση βρίσκεται στο τελευταίο της στάδιο. Σε κάθε περίπτωση η πρόσληψη πρέπει να σχετίζεται με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Η Ενωση Επιχειρήσεων του Λουξεμβούργου (UEL) ενθαρρύνει τα μέλη της να κάνουν χρήση του συγκεκριμένου μέτρου, καθώς πιστεύει πως αποτελεί σημαντική ευκαιρία για τις επιχειρήσεις. Στο ίδιο μήκος κύματος και το Εμπορικό Επιμελητήριο (CDC) καλεί τα μέλη του να υποστηρίξουν το μέτρο για τη σύναψη αυτού του νέου είδους σύμβασης.

Πρέπει να σημειωθεί πως κατά τη διάρκεια των συζητήσεων στη Βουλή των Κοινοτήτων, μέλη της αντιπολίτευσης χαρακτηρίζουν το μέτρο ως «εταιρικό δώρο», που προσφέρει στις εταιρείες εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό σε χαμηλό κόστος. Ωστόσο, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δηλώνουν ικανοποιημένες, αν και ο Πρόεδρος της Συνομοσπονδίας Ανεξάρτητων Συνδικάτων (OGB-L) τη χαρακτηρίζει ως μια «προσωρινή λύση». Για το συνδικάτο, θα ήταν πιο συνετό να δοθεί έμφαση σε νέους με λιγότερα ή καθόλου προσόντα.

Οι «κοινωνικοί εταίροι» συμφωνούν στην ανάγκη μεταρρύθμισης της Διοίκησης Απασχόλησης (ADEM) της χώρας. Κάθε φορά που αυξάνεται έστω και κατά μία ποσοστιαία μονάδα η ανεργία, κατηγορείται η ADEM για αδυναμία και έλλειψη ταχύτητας στην επεξεργασία και αντιμετώπιση του προβλήματος.

Σύμφωνα με την Ομοσπονδία Επιχειρήσεων του Λουξεμβούργου (FEDIL), η ADEM πρέπει να εξυπηρετεί τις ανάγκες των ατόμων που αναζητούν εργασία καθώς και των εταιρειών ανάλογα με τις συνθήκες. Θεωρεί επίσης τα επιδόματα ανεργίας επιζήμια για την οικονομία και προτείνει να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα. Στο ίδιο μήκος κύματος η Ομοσπονδία Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (Fédération des Artisans) συμφωνεί πως η ADEM πρέπει να υποβληθεί σε μια διαδικασία επαγγελματοποίησης, ώστε να μεταβεί από την προσέγγιση που βασίζεται στο χρήστη σε αυτήν που βασίζεται στον πελάτη.

Η έρευνα που διεξάγει, πριν από την έναρξη της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης (1ο τρίμηνο του 2007), το Κέντρο για τη Μελέτη Πολιτικών σχετικά με τον Πληθυσμό, την Ένδεια

και τα Κοινωνικοοικονομικά (CEPS) σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο οι εταιρείες κάνουν χρήση των υπηρεσιών της ADEM κατά τη διάρκεια προσλήψεων αποκαλύπτει ότι, παρά την υποχρέωση των εταιρειών να αναφέρουν όλες τις κενές θέσεις εργασίας στην ADEM, εξακολουθεί να υπάρχει ποσοστό θέσεων οι οποίες δεν δηλώνονται. Στην πραγματικότητα, το 60% των κενών θέσεων εξετάζεται στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας, χωρίς οποιαδήποτε συμμετοχή του θεσμικού εταίρου, περιορίζοντας έτσι την ικανότητα του δημόσιου οργανισμού να προτείνει τις κενές θέσεις στους εγγεγραμμένους ανέργους. Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, η ADEM λειτουργεί ως μέσο προσλήψεων μόλις για το ένα τρίτο αυτών για τις οποίες καλείται να παρέμβει, δηλαδή για το 7% του συνόλου των διαδικασιών πρόσληψης.

Η κρίση στον χρηματοπιστωτικό τομέα συνεχίζει να προσελκύει μεγάλο ενδιαφέρον, από τις αρχές του 2010. Τόσο η Ένωση Τραπεζιτών (ABBL) όσο και ο Σύλλογος Εργαζομένων στις Τράπεζες και τις Ασφάλειες (ALEBA) είναι ιδιαίτερα επιφυλακτικοί στις προβλέψεις τους για το 2010. Σύμφωνα με πολλούς, ο τομέας χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών δεν θα είναι πλέον ικανός να ηγηθεί στην απασχόληση, στον κρατικό προϋπολογισμό και στην οικονομία της χώρας στο σύνολό της.

Σύμφωνα με την ALEBA, έχει τελειώσει η «χρυσή εποχή» για τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα του Λουξεμβούργου, ο αριθμός των οποίων (146 κατά την τελευταία καταμέτρηση) προβλέπεται να μειωθεί στο μέλλον, κυρίως ως αποτέλεσμα της διεθνούς ενοποίησης με όρους εξαγοράς και συγχώνευσης. Οι γερμανικές τράπεζες –οι οποίες ανέρχονται σε 42 στη χώρα– προκαλούν τις σοβαρότερες ανησυχίες.

Κατά την ABBL και την Κεντρική Τράπεζα του Λουξεμβούργου (BCL), ο τραπεζικός τομέας έχει απολέσει 770 θέσεις εργασίας από το τέλος Σεπτεμβρίου του 2008 έως το τέλος Σεπτεμβρίου του 2009. Ωστόσο, η ALEBA επιμένει ότι στην πραγματικότητα έχουν χαθεί 1.500 θέσεις εργασίας και ότι η πραγματική έκταση της ανεργίας κρύβεται από τα προσωρινά κοινωνικά μέτρα.

Στο πλαίσιο αυτό η κυβέρνηση σχεδιάζει να αναλάβει πρωτοβουλίες, ώστε εργαζόμενοι που επηρεάζονται από απόλυση θα πρέπει να λάβουν καθοδήγηση και υποστήριξη που θα αποτελείται από τρεις φάσεις: διάγνωση δεξιοτήτων, προσανατολισμό ή επαναπροσανατολισμό του εργαζομένου προς μια νέα θέση εργασίας μέσω κατάλληλης και αναγνωρισμένης εκπαίδευσης και, τέλος, την επανένταξη των ενδιαφερομένων στην αγορά εργασίας. Η OGBL χαιρετίζει την προσέγγιση αυτή και προτείνει περαιτέρω ενίσχυση του τμήματος χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών της ADEM, καθώς και ένα συνεργατικό σχέδιο μεταξύ ενδιαφερόμενων φορέων στο επίπεδο της κατάρτισης.

3.7.3 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Μετά την ανακοίνωση (Σεπτέμβριος 2009) των περικοπών θέσεων εργασίας στην εταιρεία παροχής υπηρεσιών προς θεσμικούς επενδυτές RBC Dexia, λόγω μετεγκατάστασης ορισμένων δραστηριοτήτων στη Μαλαισία, η Διοίκηση ζητά διαπραγματεύσεις με τους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους, με στόχο τη διαμόρφωση ενός «σχεδίου διατήρησης των, περίπου 110 υπό απειλή, θέσεων εργασίας».

Τα προτεινόμενα μέτρα είναι 10 και συμπεριλαμβάνουν: εσωτερικές και διεθνείς δυνατότητες κινητικότητας, μορφές μείωσης του χρόνου εργασίας, μορφές διακοπής της επαγ-

γελματικής σταδιοδρομίας με το δικαίωμα επιστροφής στην εργασία, μέτρα προσαρμογής πρόωρης συνταξιοδότησης και τέλος μορφές για την εκούσια αποχώρηση –για νέους επιχειρηματίες και τη μεταστροφή της κατάρτισης με έμφαση στις νέες θέσεις εργασίας.

Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων συμφωνούν στα μέτρα αυτά λόγω του κοινού σημείου ενδιαφέροντος: τη διατήρηση, δηλαδή, θέσεων εργασίας και τον κάποιο βαθμό εργασιακής ασφάλειας. Πιστεύουν επίσης ότι τα μέτρα είναι επαρκή ώστε η Διοίκηση να επιτύχει τους στόχους της.

Ωστόσο, η διαμάχη προκύπτει κυρίως λόγω του μέτρου της «εθελοντικής» αποχώρησης με άμεση ακύρωση της σύμβασης κοινή συναινέσει και με χρηματική αποζημίωση. Για τα συνδικάτα, ένα τέτοιο μέτρο είναι αντίθετο με τη φιλοσοφία ενός σχεδίου διατήρησης της απασχόλησης, δεδομένου ότι μια τέτοια ακύρωση σηματοδοτεί εργασιακή ανασφάλεια και στερεί από τον εργαζόμενο κάθε προοπτική ή δικαίωμα σε οποιαδήποτε κοινωνική ασφάλιση ή επίδομα ανεργίας. Ως εκ τούτου, τα συνδικάτα πιστεύουν ότι το μέτρο αυτό δεν έχει καμιά θέση σε ένα τέτοιο σχέδιο.

Επιπλέον, ερωτήματα ανακύπτουν για τη βιωσιμότητα του σχεδίου διατήρησης θέσεων εργασίας. Σύμφωνα με τα συνδικάτα, η βιωσιμότητα ενός τέτοιου σχεδίου σχετίζεται με τη δυνατότητα πρόσβασης του συνόλου του εργατικού δυναμικού της εταιρείας στα μέτρα που περιλαμβάνονται στο σχέδιο, με την προϋπόθεση ότι πληρούνται οι οργανωτικές ανάγκες. Όπως, όμως, προκύπτει, μόνο τα μέλη του προσωπικού που πλήττονται από την αναδιοργάνωση έχουν τη σχετική πρόσβαση.

Ένα άλλο ερώτημα αφορά την καταλληλότητα των μέτρων του εν λόγω σχεδίου. Ένα σχέδιο διατήρησης θέσεων εργασίας αποσκοπεί κυρίως στο να βοηθήσει επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες. Σύμφωνα με τον Εργατικό Κώδικα, οι δύο πλευρές εκπροσώπησης (εργοδοσία και συνδικάτα) έχουν τη δυνατότητα κοινών πρωτοβουλιών με στόχο τη δημιουργία ενός σχεδίου διατήρησης θέσεων εργασίας, εφόσον προβλέπουν δημοσιονομικά ή οικονομικά προβλήματα που θα μπορούσαν να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις θέσεις εργασίας της εταιρείας. Ωστόσο, είναι σαφές στην περίπτωση αυτή ότι το μέτρο εξυγίανσης δεν είναι το αποτέλεσμα ιδιαίτερων οικονομικών δυσκολιών, αλλά αποτελεί στρατηγική επιλογή της Διοίκησης.

Μεγάλες κινητοποιήσεις προκαλεί η ανακοίνωση της βελγο-βραζιλιανικής ζυθοποιίας InBev για μετεγκατάστασή της από την πόλη Diekirch στο Βέλγιο. Τα συνδικάτα καταδικάζουν την απόφαση αυτή, η οποία τελικά δεν υλοποιείται, εξαιτίας οικονομικών ή χρηματοπιστωτικών δυσκολιών και επηρεάζει 63 εργαζομένους. Ωστόσο, η σχετική ανακοίνωση προκαλεί σημαντική πολιτική και δημόσια ένταση.

Σύμφωνα με τα συνδικάτα, η αιτιολόγηση για τη μετεγκατάσταση της γραμμής παραγωγής κρίνεται ανεπαρκής, ενώ παραμένει αναπάντητο το ερώτημα για το κατά πόσο δικαιολογούνται οι απολύσεις σε μια επιχείρηση με καθαρά κέρδη της τάξης των 4,75 εκατ. ευρώ στα τέλη του 2008 και με περισσότερα των 5 εκατ. ευρώ το 2009.

Αποτέλεσμα της ανακοίνωσης είναι η διαδήλωση μεγάλου αριθμού καταναλωτών, όχι μόνο για τους εργαζομένους που απειλούνται με ανεργία, αλλά και για το γεγονός ότι υπάρχει μακροχρόνια παράδοση παρουσίας του κλάδου της ζυθοποιίας στη χώρα.

Στο ίδιο μήκος κύματος κινούνται και τα πολιτικά κόμματα με τους Σοσιαλιστές (LSAP) να προτείνουν την υιοθέτηση «σκληρής» γραμμής απέναντι στην επιχείρηση και τους Πράσινους (Greens-EFA) να καλούν την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αφενός να αποφασίσει ως προς τα κριτήρια χρήσης ετικέτας ή περιοχής προέλευσης, αφετέρου να διασφαλίσει την ακρίβεια των πληροφοριών που παρέχονται στους πολίτες σχετικά με τα θέματα αυτά.

3.7.4 Εργατικό δίκαιο

Από τα μέσα του 2010 ισχύει νέος νόμος για τη διασυνοριακή απόσπαση εργαζομένων που προέρχονται από εταιρείες, με έδρα εκτός Λουξεμβούργου, και εργάζονται στο Μεγάλο Δουκάτο. Ο νέος νόμος εισάγει έναν ιδιαίτερα περιορισμένο ορισμό της απόσπασης εργαζομένων, μειώνοντας τη διάρκεια της απασχόλησης στο χρόνο που απαιτείται για την παροχή της συγκεκριμένης υπηρεσίας που περιγράφεται στη σύμβαση του εργαζομένου. Έτσι, ο ορισμός περιγράφει έναν εργαζόμενο του οποίου η τακτική απασχόληση είναι εκτός Δουκάτου και ο οποίος μεταβαίνει στο Λουξεμβούργο να εργαστεί για συγκεκριμένη χρονική περίοδο βάσει του συμβολαίου του.

Σύμφωνα με τον νομοθέτη, το νομοσχέδιο στοχεύει στην αντιμετώπιση των πτυχών εκείνων της προηγούμενης νομοθεσίας που είχαν αποκλεισθεί ως παράνομες από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιοσύνης (ECJ). Αυτό σημαίνει ότι ο νόμος του 2010 δεν έχει σκοπό να μεταβάλει ή να τροποποιήσει την εθνική δημόσια κοινωνική πολιτική του Λουξεμβούργου. Σκοπός του είναι να επιτύχει ισορροπία μεταξύ των ευρωπαϊκών και εθνικών προτύπων, ενώ ταυτόχρονα καθίσταται σαφές πως οι όποιες προσαρμογές δεν στερούν από το Λουξεμβούργο το δικαίωμα της περαιτέρω συζήτησης, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, σχετικά με το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο.

Σε αντίθεση, το ECJ αποφαίνεται ότι η αντίληψη της εθνικής δημόσιας πολιτικής παραβιάζει την αρχή της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών. Αντί να αναμορφωθεί η πολιτική που ακολουθείται, ο νέος νόμος αποκλείει τους αποσπασμένους εργαζομένους από τις διατάξεις αυτές, οι οποίες θεωρούνται από το Δικαστήριο ότι παραβιάζουν την αρχή της παροχής υπηρεσιών. Κατά αυτόν τον τρόπο εξαιρεί επιχειρήσεις που στέλνουν το προσωπικό τους στο Λουξεμβούργο στο πλαίσιο της εκπλήρωσης σχετικών υποχρεώσεων. Σε αυτή την κατηγορία υποχρεώσεων υπάγονται η παροχή γραπτών συμβάσεων εργασίας ή ισοδύναμης τεκμηρίωσης, η παρακολούθηση των κανονισμών που αφορούν τη μερική απασχόληση και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η εκπλήρωση των νομικών απαιτήσεων των συλλογικών συμβάσεων. Επιπλέον, μία ακόμη σημαντική αλλαγή αφορά την αυτόματη προσαρμογή της αμοιβής σύμφωνα με το κόστος ζωής. Αυτό δεν ισχύει πλέον για τους αποσπασμένους εργαζομένους, των οποίων οι αμοιβές υπερβαίνουν τα όρια του κατώτατου μισθού, όπως ορίζεται από το νόμο, ή τους ελάχιστους συντελεστές αναπροσαρμογής που εφαρμόζονται στον τομέα, κλάδο και/ή επάγγελμα, όπως καθορίζεται από την αντίστοιχη συλλογική σύμβαση.

3.7.5 Κοινωνικός διάλογος

Σε αδιέξοδο οδηγείται (Φεβρουάριος 2010) ο κοινωνικός διάλογος για την απελευθέρωση των ταχυδρομικών υπηρεσιών. Το Λουξεμβούργο υποχρεούται να απελευθερώσει τις ταχυδρομικές υπηρεσίες με βάση το κοινοτικό δίκαιο. Η Εταιρεία Ταχυδρομείων και Τηλεπικοινωνιών (P & T Luxembourg) ανακοινώνει

την πρόθεσή της να μειώσει τα κόστη, προκειμένου να παραμείνει ανταγωνιστική. Δομικές αλλαγές με μεγαλύτερη ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και αλλαγές ωραρίων στη διανομή είναι τα πιο πιθανά σενάρια.

Στο πλαίσιο αυτό, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανησυχούν για τη διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και του δημόσιου χαρακτήρα της ταχυδρομικής διανομής. Μέχρι το 2013, οι ταχυδρομικοί υπάλληλοι με καθεστώς δημοσίου υπαλλήλου πρέπει να αντικατασταθούν από διανομείς με καθεστώς μισθωτού ιδιωτικού δικαίου. Όπως ακριβώς, δηλαδή, στη Γαλλία, όπου οι ταχυδρομικοί υπάλληλοι φοβούνται ότι η απελευθέρωση της αγοράς ανοίγει την πόρτα των ιδιωτικοποιήσεων, έτσι και στο Λουξεμβούργο, το θέμα είναι ιδιαίτερα ευαίσθητο.

Η Συνδικαλιστική Ομοσπονδία Ταχυδρόμων και Εργαζομένων στα Ταχυδρομεία και στις Τηλεπικοινωνίες (FSFL) συναντάται αρκετές φορές με την εργοδοσία χωρίς αποτέλεσμα. Προς το παρόν ο διάλογος έχει αποκλειστεί με την FSFL να υποστηρίζει την προσέγγιση της Επιτροπής Επίλυσης Διαφορών και την P & T να επιμένει πως δεν υπάρχει απόφαση για την αντιμετώπιση της διαδικασίας και των αποτελεσμάτων της απελευθέρωσης. Το θέμα βρίσκεται υπό εξέλιξη.

Στα μέσα του 2010 η Τριμερής Συντονιστική Επιτροπή ανακοινώνει την αποτυχία των συζητήσεων σχετικά με την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας του Λουξεμβούργου, τις πολιτικές για την απασχόληση και τα δημόσια οικονομικά. Σύμφωνα με την κυβέρνηση, οι συνομιλίες διακόπτονται κυρίως λόγω των επίμαχων θεμάτων της τιμαριθμοποίησης των μισθών και της ανάγκης για μεταρρύθμιση του συστήματος των αυτόματων μισθολογικών αυξήσεων. Ένα τέτοιο αδιέξοδο σε τριμερείς συνομιλίες έχει συμβεί μόνο μία φορά στο παρελθόν και οδήγησε στη γενική απεργία του 1982.

Στο πλαίσιο της διαβούλευσης η κυβέρνηση προτείνει: 1) αλλαγή του τρόπου υπολογισμού της τιμαριθμοποίησης των μισθών, μέσω της απόσυρσης από αυτόν των προϊόντων πετρελαίου, καπνού και αλκοόλ, και την παροχή, ως αποζημίωση, δωρεάν μετακίνησης με τη δημόσια συγκοινωνία, 2) αποκλεισμό από το πεδίο εφαρμογής της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής αυτών που κερδίζουν περισσότερα από το διπλάσιο του ελάχιστου μισθού –όπως αυτός ορίζεται στον εργατικό κώδικα.

Οι προτάσεις προκαλούν εντάσεις, με τη Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων (OGB-L) και τη Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB) να τις απορρίπτουν και το Σοσιαλιστικό Κόμμα (LSAP) να υποστηρίζει ως εγγύηση της κοινωνικής ειρήνης την ύπαρξη τιμαριθμοποίησης που δεν πρέπει να αλλοιωθεί για λόγους σταθεροποίησης της οικονομίας.

Αντιδράσεις προκαλούν ακόμη οι προτάσεις της κυβέρνησης για τα οικογενειακά επιδόματα και τη φορολογική πολιτική, με τα συνδικάτα να υποστηρίζουν πως προτάσεις, όπως η μείωση κατά 50% της απαλλαγής από έξοδα μετακίνησης στο εξωτερικό αλλά και οι νέες διατάξεις για τα οικογενειακά επιδόματα, πλήττουν κυρίως τους διασυνοριακούς εργαζομένους και την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Ως αποτέλεσμα, η OGB-L προσφεύγει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οργανώνει διαμαρτυρία από κοινού με την LCGB.

Στον αντίποδα, η Ένωση Επιχειρήσεων του Λουξεμβούργου (UEL) προτείνει μεταρρύθμιση του τρόπου εργασιών της Τριμερούς

Επιτροπής και προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ώστε να λαμβάνει υπόψη το τρέχον οικονομικό κλίμα. Προειδοποιεί, μάλιστα, πως, εάν δεν υπάρξει συναίνεση για πραγματική μεταρρύθμιση, θα αμφισβητήσει με τη σειρά της τη συμμετοχή της σε μελλοντικές τριμερείς συναντήσεις.

3.7.6 Συνδικάτα

Αξιοσημείωτη είναι η προσέγγιση των συνδικάτων σχετικά με το θέμα των δημοσιοοικονομικών θεμάτων. Η Γενική Συνομοσπονδία Δημόσιων Υπηρεσιών (CGFP) θεωρεί ότι τα οικονομικά του Λουξεμβούργου είναι σε καλή κατάσταση. Ως εκ τούτου κρίνει ως υπερβολικά τα όποια σχόλια στην αντίθετη κατεύθυνση. Σύμφωνα λοιπόν με τη CGFP, το δημόσιο χρέος του Λουξεμβούργου ανέρχεται (τέλη 2009) σε λίγο περισσότερο από 3.200.000.000 ευρώ, ποσό που ισοδυναμεί με το 8,51% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) ή 6.549 ευρώ ανά κάτοικο. Ωστόσο, κατά την ημερομηνία αυτή, τα οικονομικά μερίσματα της κυβέρνησης στις τρεις επιχειρήσεις ArcelorMittal, SES Astra και BNP Paribas δίνουν μια επιστροφή στο κράτος περισσότερη από 3,3 εκατ., ποσό που, σύμφωνα με τη CGFP, είναι μεγαλύτερο από το εθνικό χρέος. Επιπλέον, κάνοντας αναφορά στα κριτήρια του Μάαστριχτ, η CGFP πιστεύει ότι το εθνικό χρέος του Λουξεμβούργου είναι πολύ κάτω από το 60% του ΑΕΠ και δεν θα αυξηθεί τα επόμενα χρόνια κατά περισσότερο από 20%. Σε σύγκριση με χώρες όπως η Γερμανία, η Γαλλία και το Βέλγιο, των οποίων το χρέος είναι περίπου 73%, 76% και 97% αντίστοιχα, η κατάσταση στο Λουξεμβούργο, σύμφωνα με τα συνδικάτα, είναι κάτι παραπάνω από άνετη. Στο πλαίσιο αυτό καλούν την κυβέρνηση να ενεργήσει υπεύθυνα, καθώς οποιαδήποτε αύξηση της φορολογίας ή κατάργηση παροχών κοινωνικής ασφάλισης είναι αδικαιολόγητες.

3.7.7 Κοινωνική ασφάλιση

Ιδιαίτερης σημασίας είναι η συζήτηση μεταξύ των «κοινωνικών εταίρων» για το μέλλον του συνταξιοδοτικού συστήματος. Το Επιμελητήριο Εργαζομένων (CSL) πιστεύει ότι το σύστημα είναι βιώσιμο βραχυπρόθεσμα και θα πρέπει να εξευρεθούν πηγές μακροχρόνιας χρηματοδότησης. Η Ενωση Επιχειρήσεων του Λουξεμβούργου (UEL), από την άλλη πλευρά, επιμένει ότι η μεταρρύθμιση είναι αναγκαία σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα. Οποιαδήποτε αναβολή της μεταρρύθμισης θα καταστήσει τη λήψη διορθωτικών μέτρων ακόμη πιο οδυνηρή για τις μελλοντικές γενιές των δικαιούχων και των κατόχων των συντάξεων.

Σύμφωνα με την UEL, η διατήρηση των σημερινών συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων θα οδηγήσει σε χρέος που ισοδυναμεί με 190% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) μέχρι το 2050. Προτείνει, μεταξύ άλλων, την αύξηση του αριθμού των ετών για τα οποία οφείλονται οι εισφορές. Αντί να αυξηθεί η επίσημη ηλικία συνταξιοδότησης των 65 ετών, οι εργοδότες συνηγορούν σε αύξηση της πραγματικής ηλικίας συνταξιοδότησης (σήμερα περίπου 58 ετών) με την παροχή κινήτρων προς τους εργαζομένους, ώστε να συνεχίσουν να εργάζονται μέσω της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος.

Η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων του Λουξεμβούργου (OGB-L) υποστηρίζει ότι οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι που χάνουν τη δουλειά τους στο Λουξεμβούργο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να καλύπτονται από το σύστημα κοινωνικών παροχών της χώρας, αντί να επιδιώκουν οφέλη στη χώρα καταγωγής τους. Προβάλλεται το επιχείρημα ότι οι

διασυνοριακοί εργαζόμενοι έχουν σημαντική συμβολή στην οικονομία και ότι από οικονομικής άποψης έχει νόημα η ενίσχυση της απασχολησιμότητάς τους στην αγορά εργασίας του Λουξεμβούργου. Έτσι, για την OGB-L, δεν είναι μόνο θέμα ίσης μεταχείρισης, αλλά και οικονομικής ωφέλειας. Οι 148.000 περίπου διασυνοριακοί εργαζόμενοι αποτελούν σημαντικό τμήμα του ιδιωτικού τομέα με σημαντική συμβολή στη δημιουργία εθνικού οικονομικού πλούτου, για παράδειγμα μέσω της καταβολής φόρων, συμπεριλαμβανομένου του φόρου αλληλεγγύης που χρηματοδοτεί το Ταμείο Ανεργίας. Αυτοί οι εργαζόμενοι καταβάλλουν, επίσης, τις εθνικές ασφαλιστικές τους εισφορές στο Λουξεμβούργο.

Θα πρέπει να σημειωθεί πως οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι αντιστοιχούν σε ποσοστό μεγαλύτερο του 40% του εργατικού δυναμικού στον ιδιωτικό τομέα. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας, εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, περίπου 8.000 από αυτούς τους εργαζομένους τελούν υπό την απειλή ανεργίας.

Για να συμπεριλάβει τους άνεργους διασυνοριακούς εργαζομένους στο σύστημα παροχών του Λουξεμβούργου, η Διοίκηση Απασχόλησης του Λουξεμβούργου (ADEM) θα πρέπει να διαθέτει τα απαραίτητα μέσα και τις δομές. Επί του παρόντος, αυτό δεν συμβαίνει, κατά την άποψη του Υπουργού Εργασίας. Μια μεταρρύθμιση της ADEM είναι ως εκ τούτου στον κατάλογο των προτεραιοτήτων της, προκειμένου να αυξηθεί η λειτουργικότητά της. Επιπλέον, η ADEM είναι αντιμέτωπη με μια αύξηση του αριθμού των ατόμων που αναζητούν εργασία, αλλά τόσο οι δομές, όσο και τα μέσα αυτού του οργανισμού δεν επαρκούν για την κάλυψη αυτής της αύξησης.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το Λουξεμβούργο έχει επωφεληθεί από μια ιδιαιτέρως ακμάζουσα οικονομία τα τελευταία χρόνια, απολαμβάνοντας έναν ρυθμό ανάπτυξης που, σύμφωνα με ορισμένους αναλυτές, είναι μοναδικός στην Ευρώπη. Αυτό επέτρεψε στη χώρα να έχει επωφελείς παροχές κοινωνικής πρόνοιας και ένα καλύτερο βιοτικό επίπεδο σε σύγκριση με τις γειτονικές χώρες. Οι διασυνοριακοί εργαζόμενοι έχουν συμβάλει σε αυτή την επιτυχία.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω, το CSL πιστεύει πως το συνταξιοδοτικό σύστημα είναι βιώσιμο για τα επόμενα πέντε χρόνια, με το συνταξιοδοτικό αποθεματικό ταμείο να αναμένεται να ανέλθει σε 10,8 δισ. ευρώ μέχρι το τέλος της περιόδου. Μεσοπρόθεσμα, οι εκπρόσωποι των εργαζομένων προτείνουν χρηματοδότηση μέσω, μεταξύ άλλων, της άρσης του ορίου των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με το ισχύον σύστημα, οι εργαζόμενοι που αμείβονται με αμοιβές υψηλότερες κατά πέντε φορές από τον κατώτατο μισθό δεν πληρώνουν επιπλέον εισφορές. Η CSL πιστεύει πως η άρση του ορίου των εισφορών θα αυξήσει κατά 1% από το 5% του ΑΕΠ που απαιτείται για τη χρηματοδότηση των συνταξιοδοτικών ταμείων στο μέλλον. Άλλες κατευθύνσεις που προτείνει η CSL περιλαμβάνουν την αύξηση των εισφορών της επιχείρησης, οι οποίες, σύμφωνα με τους υπολογισμούς, θα πρέπει να αυξηθούν από 24% σε 32% και να κατανεμηθούν εξίσου μεταξύ των εργαζομένων, των εργοδοτών και του κράτους, ή με βάση κάποιον άλλο καταμερισμό ανάλογα με την «προστιθέμενη αξία» της κάθε εταιρείας ή με την αύξηση της παραγωγικότητας.

Η κυβέρνηση, τηρώντας μετριοπαθή στάση, υποστηρίζει πως οι μεταρρυθμίσεις είναι απαραίτητες χωρίς την ανάγκη λήψης δραστικών μέτρων, ενώ φαίνεται να τάσσεται υπέρ

της αύξησης του αριθμού των ετών καταβολής εισφορών για 40 έτη και παραπέμπει το ζήτημα σε σχετική διαβούλευση για την επίτευξη συναίνεσης.

Σύμφωνα με τους υπολογισμούς αναλυτών, η διατήρηση των συντάξεων στα σημερινά επίπεδα προϋποθέτει την ύπαρξη ενεργού πληθυσμού της τάξης του 1 εκατ. με 1,5 εκατ. ατόμων που θα πληρώνουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τα επόμενα 30 χρόνια. Υπό το πρίσμα των 216.800 ανθρώπων που σήμερα πληρώνουν εισφορές, αυτός ο υπολογισμός είναι μη ρεαλιστικός.

3.8 Ηνωμένο Βασίλειο

3.8.1 Γενικό πλαίσιο

Τα αποτελέσματα των βουλευτικών εκλογών της 6ης Μαΐου 2010 έχουν ως συνέπεια την πρώτη κυβέρνηση συνεργασίας μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο, καθώς και τον τερματισμό της διακυβέρνησης των νέων εργατικών συνεχώς από το 1997. Η συγκυβέρνηση των συντηρητικών και φιλελεύθερων δημοκρατικών θέτει ως προτεραιότητες τον περιορισμό των δαπανών για τον δημόσιο τομέα και την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας για να μπορέσει η βρετανική οικονομία να ανακάμψει από το περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και κρίσης.

Σύμφωνα με έρευνα που δημοσιεύει η συνομοσπονδία των εργοδοτικών ενώσεων (CBI) στα τέλη του 2009, το 67% των εργοδοτών αναφέρει ότι η υφιστάμενη εργατική νομοθεσία αποτελεί τροχοπέδη στην απαραίτητη ευελιξία στην αγορά εργασίας και το 70% ανέφερε το «δύσκαμπτο» εργατικό δίκαιο ως την κυριότερη απειλή για την ανταγωνιστικότητα της εθνικής οικονομίας.

Μάλιστα, σύμφωνα πάντα με την έρευνα, οι αλλαγές που συνήθως υλοποιούνται στις εργασιακές σχέσεις στο εσωτερικό των επιχειρήσεων (ως ποσοστό των ερωτώμενων εργοδοτών) προς θεραπεία των συνεπειών της ύφεσης είναι οι εξής:

- μείωση των υπερωριών (54% των εργοδοτών),
- προώθηση ευέλικτης απασχόλησης (50%),
- μείωση της σύναψης συμβάσεων με εργαζομένους μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (38%),
- αύξηση της χρήσης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (33%).

3.8.2 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές αλλαγές στη νομοθεσία που διέπει τις εργασιακές σχέσεις υιοθετούνται ή προτείνονται τόσο για τον ιδιωτικό όσο και για τον δημόσιο τομέα καθ' όλη τη διάρκεια του 2010. Οι πλέον σπουδαίες από αυτές αφορούν αυξήσεις στις εθνικές κατώτατες αποδοχές

Τα νέα κατώτατα όρια αποδοχών ορίζονται από 1ης Οκτωβρίου 2010 ως εξής:

- 6,73 ευρώ (από 6,59) την ώρα για τους εργαζομένους άνω των 21 ετών,
- 5,59 ευρώ (από 5,48) την ώρα για τους εργαζομένους ηλικίας 18-20 ετών,
- 4,13 ευρώ την ώρα για τους εργαζομένους για τις ηλικίες 16-17 ετών,
- και για πρώτη φορά 2,84 ευρώ την ώρα για τους εργαζομένους με συμβάσεις μαθητείας κάτω των 19 ετών ή και άνω των 19 ετών κατά τον πρώτο χρόνο της σύμβασης μαθητείας.

Υπολογίζεται ότι πάνω από τα δύο τρίτα των επωφελούμενων είναι γυναίκες, έτσι ώστε

να αντιμετωπίζεται ικανοποιητικά η ανισότητα στις αποδοχές ανδρών και γυναικών.

3.8.3 Ο νόμος για την ισότητα

Με νόμο που τίθεται σε εφαρμογή επίσης από 1ης Οκτωβρίου 2010 ενισχύεται η προστασία των εργαζομένων ενάντια στις άμεσες και στις έμμεσες διακρίσεις, την παρενόχληση και τη θυματοποίηση. Σημαντική θέση στις διατάξεις του νέου νόμου καταλαμβάνει η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, ιδίως στο πεδίο των αποδοχών, ενώ εισάγονται ρυθμίσεις που διευκολύνουν τη συγκέντρωση όλων εκείνων των απαραίτητων δεδομένων που θα μπορούσαν να διευκολύνουν τη στοιχειοθέτηση της άνισης μεταχείρισης.

3.8.4 Προστασία των εργαζομένων μέσω γραφείων ευρέσεως εργασίας

Η νέα ρύθμιση αφορά κυρίως την επέκταση της περιόδου καταβολής της «αμοιβής» της εταιρείας προώθησης της απασχόλησης από τον εργαζόμενο από τις 7 στις 30 ημέρες γι' αυτούς που προσλαμβάνονται ως μοντέλα ή στον κλάδο της ψυχαγωγίας. Ταυτόχρονα, παρέχεται μεγαλύτερη ασφάλεια στον εργαζόμενο σε ό,τι αφορά την επιστροφή των χρηματικών ποσών, για παράδειγμα σε περιπτώσεις ακύρωσης της σύναψης της σχέσης εργασίας με τον άμεσο εργοδότη.

3.8.5 Γονικές άδειες και ευελιξία στη ρύθμιση του εργάσιμου χρόνου

Η νέα κυβέρνηση ανακοινώνει την πρόθεσή της να επεκτείνει από τον Απρίλιο του 2011 τη δυνατότητα ευέλικτης ρύθμισης του χρόνου εργασίας για τους γονείς των παιδιών έως και 18 ετών (από 16 όπως ισχύει σήμερα). Από το νέο μέτρο αναμένεται να επωφεληθούν, σύμφωνα με κυβερνητικές εκτιμήσεις, επιπλέον 300.000 εργαζόμενοι.

Παράλληλα, η νέα κυβέρνηση προτείνει τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου με θέμα την επέκταση του δικαιώματος ευέλικτης ρύθμισης του χρόνου εργασίας στο σύνολο των εργαζομένων, αλλά και τη θέσπιση ενός νέου συστήματος γονικών αδειών. Η πρόταση αυτή βρίσκει σύμφωνους αμφότερους τους κοινωνικούς συνομιλητές, οι οποίοι αναγνωρίζουν ως θεμελιώδες δικαίωμα την πρόσβαση σε ένα σύστημα ευέλικτης ρύθμισης του χρόνου εργασίας.

3.8.6 Κατάρτιση και επιμόρφωση

Ο νόμος που υιοθετήθηκε από την απερχόμενη κυβέρνηση ελάχιστα πριν από τις εκλογές του Μαΐου του 2010 βρίσκεται στο στόχαστρο της νέας κυβέρνησης και των εργοδοτών. Σύμφωνα με αυτό το νόμο, οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις άνω των 250 ατόμων (και από το Απρίλιο του 2011 και στις μικρότερες επιχειρήσεις) έχουν το δικαίωμα να υποβάλουν αίτηση, έπειτα από τουλάχιστον 26 εβδομάδες εργασίας στον εργοδότη, για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανεκπαίδευσης. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να απευθύνει εντός εύλογου χρονικού διαστήματος αιτιολογημένη απάντηση στο αίτημα του εργαζομένου.

Μολονότι με βάση το νόμο ο εργοδότης δεν επιβαρύνεται με το κόστος της κατάρτισης του εργαζομένου, οι επιχειρήσεις και η κυβέρνηση θεωρούν ότι ένα τέτοιο μέτρο είναι κατ' ουσία δαπανηρό για τους εργοδότες, ιδίως γι' αυτούς που ήδη έχουν επενδύσει σημαντικά ποσά σε προγράμματα κατάρτισης των εργαζομένων τους και οι οποίοι ξεπερνούν τα 2/3 των εργοδοτών της χώρας.

3.8.7 Απεργίες

Μολονότι η νέα κυβέρνηση δηλώνει κατη-

γορηματικά ότι δεν είναι στις προθέσεις της να αναθεωρήσει τη νομοθεσία που αφορά την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, και οι δύο πλευρές της εργασιακής σχέσης ζητούν για τους δικούς τους λόγους μεταρρυθμίσεις στο δίκαιο της απεργίας.

Η εργατική πλευρά σημειώνει ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο ισχύει ένα από τα πλέον περιοριστικά πλαίσια για την απεργία, με αποτέλεσμα συχνά οι απεργίες να κρίνονται παράνομες ή καταχρηστικές. Οι εργοδότες επισημαίνουν ότι δεν είναι λογικό να πραγματοποιούνται απεργίες, όταν η πρόταση για απεργία δεν συγκεντρώνει τουλάχιστον το 50% ή το 40% των ψήφων των εργαζομένων που συμμετέχουν στην ειδική μυστική ψηφοφορία, στην οποία θα πρέπει επίσης να συμμετέχει τουλάχιστον το 50% των μελών της επιχείρησης.

3.8.8 Περικοπές στον δημόσιο τομέα

Και τα τρία μεγάλα κόμματα της χώρας (οι συντηρητικοί, οι φιλελεύθεροι και οι νέοι εργατικοί) συμπεριλαμβάνουν στην προεκλογική τους ατζέντα την ανάγκη λήψης δραστικών μέτρων με σκοπό τη συγκράτηση των δαπανών στο πλαίσιο της στρατηγικής εξυπηρέτησης του εξωτερικού χρέους. Οι δεσμεύσεις τους αναφέρονται στο πάγωμα ή ακόμη και στη μείωση των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων, στην επανεξέταση των ηλικιακών ορίων συνταξιοδότησης, στη μείωση του αριθμού των απασχολουμένων και στη μείωση του ποσού της αποζημίωσης που προβλέπεται σε περιπτώσεις απομάκρυνσης από τον δημόσιο τομέα.

Σημειωτέον ότι προηγουμένως, μπροστά στο φόβο της εκλογικής επικράτησης των συντηρητικών, υπογράφεται από πέντε συνδικαλιστικές οργανώσεις και την προηγούμενη κυβέρνηση, τον Φεβρουάριο του 2010, συλλογική συμφωνία, σύμφωνα με την οποία το ποσό της αποζημίωσης ορίζεται στους 24 μισθούς και λαμβάνεται επιπλέον μέριμνα για τους χαμηλόμισθους. Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση δημοσίων υπαλλήλων PCS δεν υπογράφει τη συμφωνία, διοργανώνει τριήμερη απεργιακή κινητοποίηση και προσφεύγει στη δικαιοσύνη κερδίζοντας μια απόφαση, σύμφωνα με την οποία καμιά αλλαγή στη νομοθεσία δεν μπορεί να γίνει χωρίς ειδική συλλογική ρύθμιση.

Τελικά, ο κυβερνητικός συνασπισμός των συντηρητικών και των φιλελευθέρων επιβεβαιώνει την πρόθεση για μείωση του ποσού των αποζημιώσεων απόλυσης στους 12 μήνες και το αντίστοιχο για περιπτώσεις οικειοθελούς αποχώρησης στους 15 μισθούς, καθώς και τη λήψη πρόσθετων μέτρων για τη συγκράτηση του μισθολογικού κόστους. Σύσσωμο το συνδικαλιστικό κίνημα καταδικάζει τις κυβερνητικές εξαγγελίες και απειλεί με σημαντικές απεργιακές δράσεις.

3.8.9 Διακρίσεις

Στα μέσα της χρονιάς δημοσιεύεται η έρευνα της συνομοσπονδίας TUC αναφορικά με την πρόοδο που παρατηρείται στη διαπραγμάτευση μέτρων που προωθούν την ίση μεταχείριση και καλύπτει το διάστημα 2005-2009. Κύριος στόχος αυτής της περιοδικής μελέτης είναι η παρατήρηση αφενός των περιπτώσεων στις οποίες τα συνδικάτα-μέλη της συνομοσπονδίας συμπεριλαμβάνουν στο τραπέζι των συλλογικών διαπραγματεύσεων ζητήματα καταπολέμησης των διακρίσεων, αφετέρου των περιπτώσεων στις οποίες τελικά οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφωνούν στη λήψη ειδικής μέριμνας γι' αυτά τα θέματα στο κείμενο της συλλογικής σύμβασης.

Σε ό,τι αφορά το πρώτο επίπεδο και συγκρι-

τικά με τα αποτελέσματα της προ τετραετίας αντίστοιχης έρευνας παρατηρείται, κατ' αρχήν, μια αποκέντρωση στη ρύθμιση ζητημάτων καταπολέμησης των διακρίσεων και αυτό μολονότι το 72% των συνδικάτων αναπτύσσει τη διεκδικητική του ατζέντα σε εθνική κλίμακα.

Επιπρόσθετα, σημειώνεται ότι πολύ ψηλά στις προτεραιότητες των συνδικάτων παραμένουν η καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών, τα δικαιώματα των γονέων και οι φυλετικές διακρίσεις. Αμέσως μετά στην ιεράρχηση των επιμέρους ζητημάτων ίσης μεταχείρισης κατατάσσεται η αντιμετώπιση της άκρας δεξιάς που μαζί με την ίση μεταχείριση των μεταναστών εργατών αποτελούν τα δύο νέα πεδία έρευνας σε σχέση με την έρευνα του 2005.

Υψηλό βαθμό συμπερίληψης στο περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας συγκεντρώνουν επιμέρους πεδία καταπολέμησης των διακρίσεων σε ό,τι αφορά τα γονικά δικαιώματα, την ευέλικτη ρύθμιση των ζητημάτων εναρμόνισης επαγγελματικού-οικογενειακού βίου και την ηλικία.

Τέλος, όσα συνδικάτα θεωρούν ότι το περιβάλλον διεκδίκησης και συνομολόγησης μέτρων προώθησης της ίσης μεταχείρισης δεν είναι πλέον μια εύκολη υπόθεση, αποδίδουν αυτή τη δυσκολία στην οικονομική ύφεση και στην αντιστροφή του κλίματος που διέπει τον κοινωνικό διάλογο. Όσα συνδικάτα εκφράζουν αντίθετη άποψη αναγνωρίζουν τον θετικό ρόλο που διαδραματίζει η ενισχυμένη οικεία νομοθεσία στην προσπάθεια καταπολέμησης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας και στην απασχόληση εν γένει.

3.8.10 Κοινωνική ασφάλιση

Σημαντικά προβλήματα αντιμετωπίζουν τα προγράμματα συνταξιοδότησης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα. Το 2009 καταγράφεται ως η χειρότερη χρονιά στην ιστορία των προγραμμάτων συνταξιοδότησης και τα ελλείμματά τους εκτοξεύονται, με συνέπεια πολλά από αυτά τα συστήματα είτε να κλείνουν είτε να μη δέχονται νέα μέλη.

Σύμφωνα μάλιστα με επίσημα στατιστικά στοιχεία, μόνο το 6% των εργαζομένων πιστεύει ότι οι ενέργειες της κυβέρνησης μπορούν να υποστηρίξουν ποιοτικά συστήματα καταβολής συντάξεων και το 59% των εργοδοτών δηλώνει ότι σκέφτεται να αναθεωρήσει το υφιστάμενο στην επιχείρησή του πρόγραμμα συνταξιοδότησης. Για τον δημόσιο τομέα, το συνταξιοδοτικό πρόγραμμα της τοπικής κυβέρνησης (LGPS) υπολογίζεται να «κλείσει» τον Μάρτιο του 2010 με ένα έλλειμμα της τάξης των 81,2 δισ. ευρώ. Σε αντίθεση, όμως με τα ιδιωτικά προγράμματα, η βιωσιμότητα του δημόσιου προγράμματος εξασφαλίζεται από την κυβέρνηση διαμέσου της φορολογίας.

Σε αυτό το περιβάλλον, το συνταξιοδοτικό αναμένεται να τοποθετηθεί πολύ ψηλά στην πολιτική ατζέντα της νέας κυβέρνησης της χώρας, η οποία ήδη από τον πρώτο μήνα του κοινοβουλευτικού βίου, ανέλαβε πρωτοβουλίες για την αναθεώρηση της νομοθεσίας που αφορά την πρόωρη συνταξιοδότηση.

Η πρόταση της κυβέρνησης αναλύεται σε ένα ολοκληρωμένο κείμενο διαβούλευσης που εκπονήθηκε από το συντηρητικό κόμμα και συνίσταται στην κατάργηση του εργοδοτικού δικαιώματος να θέτει σε ακούσια συνταξιοδότηση έναν εργαζόμενο, εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει το 65ο έτος της ηλικίας του μέχρι τον Απρίλιο του 2011 και ενδεχομένως να καταργήσει εντελώς το οικείο δικαίωμα μέχρι τον Οκτώβριο του 2011, ανεξάρτητα από ειδικότερες παραμετρικές συνισταμένες.

Η μη κυβερνητική οργάνωση Age UK, που μάχεται ενάντια στις διακρίσεις με κριτήριο την ηλικία, αισθάνεται δικαιωμένη από αυτή την εξέλιξη, καθώς νωρίτερα είχε επιχειρήσει την ανατροπή της σχετικής νομοθεσίας διά της δικαστικής οδού. Από την πλευρά της κυβέρνησης, βέβαια, η προτεινόμενη μεταρρύθμιση εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο επιμήκυνσης του εργάσιμου βίου των εργαζομένων στη βάση των δυσμενών δημογραφικών δεδομένων και των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν τα ασφαλιστικά ταμεία.

Ακριβώς γι' αυτό το λόγο, τα συνδικάτα των εργαζομένων στέκονται επιφυλακτικά απέναντι σε αυτό το μέτρο, διεκδικώντας πλήρη κατοχύρωση της ελευθερίας επιλογής για την παραμονή ή όχι στην εργασία, η οποία τελεί σε άμεση συνάρτηση με τη δυνατότητα ευέλικτης ρύθμισης του χρόνου εργασίας και με την προοπτική αξιοπρεπούς συνταξιοδότησης έπειτα από πολλά χρόνια εργασίας.

3.8.11 Απεργίες

Μικρής έκτασης απεργιακές κινητοποιήσεις πραγματοποιούνται εντός του 2010 στη Μεγάλη Βρετανία. Η πλέον αξιόλογη από αυτές είναι αναμφίβολα η περίπτωση της αεροπορικής εταιρείας British Airways και αρχίζει στα μέσα της χρονιάς, όταν ανακοινώνεται στους εργαζομένους η πρόθεση της εργοδοσίας για απολύσεις, πάγωμα των αυξήσεων στις αποδοχές και αλλαγή στις εργασιακές σχέσεις του ιπτάμενου προσωπικού.

Αρχικά, οι πρώτες προειδοποιητικές απεργίες τον Μάρτιο αναχαιτίζονται προσωρινά, καθώς η εταιρεία προσφεύγοντας στη δικαιοσύνη επιτυγχάνει την αναστολή των απεργιακών κινητοποιήσεων εξαιτίας μη νόμιμων μεθόδων διεξαγωγής της σχετικής ψηφοφορίας από το συνδικάτο Unite. Παράλληλα, ως μέτρο πίεσης προς τους επίδοξους απεργούς η εταιρεία καταργεί διάφορες παροχές-ωφελήματα (διευκολύνσεις ταξιδιών) για όσους εργαζομένους συμμετέχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις.

Οι πενθήμερες επαναλαμβανόμενες απεργίες αποτελούν την επόμενη απάντηση των εργαζομένων, οι οποίες και υποχρεώνουν την εταιρεία να προσέλθει σε εφ' όλης της ύλης διαπραγματεύσεις με το συνδικάτο.

Η εργατική πλευρά, όμως, σκληραίνει τη στάση της και οι διαπραγματεύσεις οδηγούνται σε αδιέξοδο, όταν μερίδα εκπροσώπων των εργαζομένων (ριζοσπάστες συνδικαλιστές) αποχωρούν από το τραπέζι του διαλόγου και, κυρίως, όταν η εργοδοσία ανακαλύπτει ότι ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας του συνδικάτου φέρει ειδική ηλεκτρονική συσκευή ζωντανής αναμετάδοσης των λεγομένων στις διαπραγματεύσεις στους συμπαραστάτες του αγώνα των εργαζομένων.

Μολονότι αρχικά η εταιρεία προσπαθεί να υποβαθμίσει την επιτυχία των κινητοποιήσεων, ανακοινώνει εν συνεχεία ότι η απεργία των 22 ημερών κόστισε πολλά χρήματα, σύμφωνα με συνδικαλιστικές πηγές περίπου 187 εκατ. ευρώ. Εξίσου σημαντική οικονομική ζημιά, ασφαλώς, υπέστη τόσο το συνδικάτο Unite όσο και οι ίδιοι οι απεργοί.

3.9 Ιρλανδία

3.9.1 Γενικό πλαίσιο

Οι ιρλανδικές εργασιακές σχέσεις έχουν επηρεαστεί αρνητικά από τις επιπτώσεις της οικονομικής και δημοσιονομικής κρίσης της χώρας. Τον Νοέμβριο του 2010, τα αυξανόμενα προβλήματα χρέους αναγκάζουν την ιρλανδική κυβέρνηση να ζητήσει 90 δισ. ευρώ με εγγυήσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το ΔΝΤ. Οι

σημαντικότερες εξελίξεις για το 2010 που επέφεραν και σημαντικές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις είναι ο δανεισμός 90 δισ. ευρώ με εγγυήσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το ΔΝΤ, η αύξηση της ανεργίας αλλά και οι αλλαγές σε μισθούς, όρους και συνθήκες εργασίας με αρνητικές επιπτώσεις για την αγορά εργασίας. Η κυβέρνηση ανακοινώνει ένα τετραετές Σχέδιο Εθνικής Σωτηρίας τον Νοέμβριο, εγκεκριμένο ως μέρος του σχεδίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την οικονομική υποστήριξη της Ιρλανδίας. Το σχέδιο περιλαμβάνει μείωση του εθνικού κατώτατου μισθού από 1 ευρώ την ώρα έως 7,65 ευρώ, αλλά και μείωση 10% στις αμοιβές για τους νεοεισερχομένους στις δημόσιες υπηρεσίες. Η κυβέρνηση στοχεύει να μαζέψει συνολικά 15 δισ. ευρώ με σκοπό να φέρει το έλλειμμα κάτω από το 3% το 2014. Οι επικείμενες επώδυνες αλλαγές οδηγούν τη χώρα σε εκλογές στις αρχές του 2011.

Οι σημαντικότερες πολιτικές στην Ιρλανδία σε σχέση με την οικονομική ύφεση εστιάζονται σε μέτρα μέσα από τους εθνικούς και τους περιφερειακούς οργανισμούς ανάπτυξης, ώστε το κράτος να προσελκύσει άμεσες ξένες επενδύσεις από πολυεθνικές εταιρείες, καθώς και σε πράξεις αναδιάρθρωσης για να βοηθήσει τις επιχειρήσεις στον κατασκευαστικό τομέα. Άλλες πολιτικές αντιμετώπισης της κρίσης είναι η μείωση του χρόνου εργασίας και το πάγωμα των μισθών.

Η ανεργία αυξάνεται ραγδαία από 4% το 2008 σε πάνω από 14% τον Δεκέμβριο του 2010 μαζί με μια συρρίκνωση της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα.

Τα νέα συστήματα πολιτικών για ανάσχεση της ανεργίας στον προϋπολογισμό του 2011 αποτελούνται από:

- ανάπτυξη δεξιοτήτων και προγραμμάτων πρακτικής εξάσκησης, τα οποία αναμένεται ότι θα προσφέρουν μέχρι και 5.000 θέσεις στον ιδιωτικό τομέα,
- Προγράμματα Πρακτικής Άσκησης στη δημόσια διοίκηση που θα προσφέρουν μέχρι και 5.000 θέσεις εργασίας.

Εντωμεταξύ, το ποσοστό συμμετοχής των νέων στην αγορά, ειδικότερα των ανδρών, συνεχίζει να μειώνεται, με το φάσμα της μαζικής μετανάστευσης να επιστρέφει.

Χαρακτηριστικό τέλος της οικονομικής κρίσης στην Ιρλανδία είναι η κρατικοποίηση ιρλανδικών τραπεζών κατά τη διάρκεια του 2010. Ένας από τους όρους της «διάσωσης» των ΕΕ-ΔΝΤ είναι ότι οι τράπεζες της Ιρλανδίας θα αναδιαρθρωθούν και θα σπάσουν προς τα πάνω σε μικρότερους οργανισμούς, καθώς είναι πολύ μεγάλες σε σχέση με το μέγεθος της ιρλανδικής οικονομίας. Η διαδικασία ολοκληρώνεται το 2011 και εξετάζεται ο τρόπος διαχείρισης των επιπτώσεων στην απασχόληση από την ιρλανδική κυβέρνηση.

3.9.2 Εργατικό δίκαιο

Τον Δεκέμβριο του 2010, η ιρλανδική κυβέρνηση ψηφίζει τους συνοδευτικούς και εφαρμοστικούς νόμους που απαιτούνται για την οικονομική βοήθεια. Τα μέτρα αυτά αφορούν μειώσεις μισθών (προβλέπεται μείωση κατώτατου μισθού σε ποσοστό 11,7 %), ως μέρος του προαναφερθέντος Εθνικού Σχεδίου Σωτηρίας και μείωση συντάξεων των δημοσίων υπαλλήλων.

3.9.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Η πιο σημαντική συλλογική εξέλιξη διαπραγμάτευσης στην Ιρλανδία στα τέλη του 2009 / αρχές 2010 είναι ότι το είκοσι δύο χρόνων σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων της χώρας για κεντρική διοίκηση ουσιαστικά

καταργείται. Η ιρλανδική κυβέρνηση ανακοινώνει ότι, μετά την αποτυχία στις συνομιλίες με τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα για μια συναινετική προσέγγιση σε περικοπές για την εξασφάλιση ύψους 1 δισ. ευρώ και μείωση των αποδοχών στον δημόσιο τομέα, αποφάσισε μονομερώς περικοπή μισθών για πάνω από 250.000 δημοσίους υπαλλήλους.

Στις αρχές του 2010, η Ιρλανδική Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων και Εργοδοτών (IBEC) τυπικά αποχωρεί από τις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή συλλογικής συμφωνίας στον ιδιωτικό τομέα, ανοίγοντας το δρόμο για διαπραγματεύσεις σε επιχειρησιακό επίπεδο. Κάτι τέτοιο έχει να συμβεί στη χώρα από το 1987.

Ωστόσο, παρά την επίσημη κατάρρευση των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο, τον Μάρτιο του 2010, IBEC και η Συνομοσπονδία των Εργατικών Συνδικάτων της Ιρλανδίας (ICTU) συμφωνούν σε τριμερή κεντρική διαδικασία μεταξύ κυβέρνησης, IBEC και ICTU, με αντικείμενο τη διαμόρφωση των αμοιβών του ιδιωτικού τομέα. Η διαδικασία προβλέπει διαπραγματεύσεις σε γενικά πλαίσια, χρησιμοποιώντας ως κριτήριο θέματα όπως η ανταγωνιστικότητα. Όσον αφορά το κλίμα των διαπραγματεύσεων για τις αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα υπό τα νέα δεδομένα, IBEC και ICTU δηλώνουν ότι «λειτουργούν σε ένα νέο πλαίσιο χωρίς επίσημη συμφωνία για τις αμοιβές», γεγονός που υποδηλώνει ότι μπορεί να υπάρχει κάποιος άτυπος συντονισμός μεταξύ τους.

Στον δημόσιο τομέα, η κυβέρνηση και τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα διαπραγματεύτηκαν μια διμερή συμφωνία για τη μεταρρύθμιση των δημόσιων υπηρεσιών, τον Ιούνιο του 2010 με αντάλλαγμα την υπόσχεση ότι δεν θα υπάρχουν περικοπές στις αμοιβές πριν από το 2014 –η οποία ονομάζεται «Croke Park συμφωνία».

Η τετραετής συμφωνία, η οποία καλύπτει δυνητικά 330.000 δημοσίους υπαλλήλους της Ιρλανδίας, έγινε δεκτή από την Επιτροπή Δημοσίων Υπηρεσιών της ICTU. Τελικά τα συνδικάτα δεν υπέγραψαν τη συμφωνία. Η συμφωνία ενσωματώνει ένα τετραετές πάγωμα αμοιβών, δεσμεύσεις από την κυβέρνηση να μην εφαρμόσει υποχρεωτικές απολύσεις και να διατηρηθούν τα υφιστάμενα συνταξιοδοτικά συστήματα. Αντίθετα, τα συνδικάτα έχουν προτείνει μια «μεταμόρφωση» του προγράμματος, η οποία αναμένεται να αποφέρει σημαντικές βελτιώσεις στην παραγωγικότητα και στην αποτελεσματικότητα, καθώς και μια ευρεία δέσμευση για τη διατήρηση της εργασιακής ειρήνης. Το ευρύ φάσμα των εργαζομένων που πλήττονται από τη συμφωνία περιλαμβάνει δημοσίους υπαλλήλους, τους εργαζομένους στο χώρο της υγείας, τους εκπαιδευτικούς και τους εργαζομένους των υπηρεσιών ασφαλείας. Ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων αποδοχών υποχώρησε στα 685,10 ευρώ κατά το 3ο τρίμηνο του 2010, συγκριτικά με το ποσό των 694,69 ευρώ πριν από έναν χρόνο, που αντιστοιχεί σε πτώση κατά 1,4% στη διάρκεια του έτους. Η μείωση των εβδομαδιαίων αποδοχών αντανακλά τη μείωση τόσο στις μέσες ωριαίες αποδοχές (-1,2%) όσο και στον μέσο όρο των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας που αμείφθηκαν (-0,3%) σε ετήσια βάση. Σε όλους τους οικονομικούς τομείς, οι μέσες εβδομαδιαίες αποδοχές μειώθηκαν σε 8 από τους 13 κλάδους, με τη μεγαλύτερη μείωση να παρατηρείται στον τομέα της εκπαίδευσης (-12,3%) και στον κλάδο των κατασκευών (-6,2%). Οι εβδομαδιαίες αποδοχές στον δημόσιο τομέα μειώνονται κατά 4,5%, σε σύγκριση με την πτώση του 0,3% στον ιδιωτικό τομέα.

3.9.4 Συνθήκες εργασίας

Μια έρευνα για το μισθολογικό κόστος στις επιχειρήσεις από τον CSO το 2010, εξετάζει τη σημασία των τριών συνιστωσών της μείωσης του κόστους εργασίας των επιχειρήσεων μεταξύ του τρίτου τριμήνου του 2008 και το τρίτου τρίμηνου του 2009 και ειδικότερα τα επίπεδα απασχόλησης, τον μέσο όρο των ωρών εργασίας και των ωριαίων αποδοχών. Η έρευνα διαπιστώνει ότι η μεγαλύτερη εξοικονόμηση κόστους εργασίας ήρθε μέσα από απολύσεις, ενώ ακολουθούν η μείωση χρόνου εργασίας και στη συνέχεια η μείωση των μέσων ωριαίων αποδοχών. Η μείωση του αριθμού των εργαζομένων είναι το μέσο που χρησιμοποιείται από τους περισσότερους εργοδότες για να μειώσουν το μισθολογικό κόστος. Οι μέσες ωριαίες αποδοχές είναι η μικρότερη συνιστώσα της μείωσης των μισθών, με το 35% των εργοδοτών να αναφέρει ότι μειώθηκε τουλάχιστον κατά 2%. Το εξέχον θέμα που προκύπτει από την έρευνα του CSO είναι ότι, όταν οι εργοδότες επιδιώκουν να μειώσουν το κόστος κατά τη διάρκεια της ύφεσης, είναι πιο πιθανό να μειώσουν τον αριθμό των εργαζομένων ή των ωρών εργασίας, πριν επικεντρωθούν στις τακτικές αποδοχές.

Δύο μεγάλες έρευνες πραγματοποιούνται σε εθνικό επίπεδο στους χώρους εργασίας της Ιρλανδίας και εξετάζουν τις συνθήκες εργασίας. Οι έρευνες αυτές, που καλύπτουν 3.000 εργοδότες και 5.100 εργαζομένους αντίστοιχα στην Ιρλανδία, δημοσιεύονται τον Σεπτέμβριο του 2010 και διεξάγονται το 2009 από το Οικονομικό και Κοινωνικό Ερευνητικό Ινστιτούτο (ESRI).

Στο σχεδιασμό της έρευνας είναι να γίνει σύγκριση με την πρώτη έρευνα αυτού του τύπου που πραγματοποιήθηκε το 2003, ώστε η ESRI να μπορεί να παρακολουθεί την εξέλιξη των συνθηκών εργασίας στην εν λόγω περίοδο και να συγκρίνει την κατάσταση των χώρων εργασίας κατά τη διάρκεια μιας περιόδου ύφεσης με αυτή της οικονομικής ανάπτυξης. Η έρευνα στις επιχειρήσεις δίνει ιδιαίτερη έμφαση στις πρακτικές απασχόλησης στους χώρους εργασίας. Οι ερευνητές εστιάζουν το ενδιαφέρον τους πρακτικά σε τρία αντικείμενα:

- την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου (π.χ. κατάρτιση, επανεξέταση των επιδόσεων, των επίσημων διαφορών - διαδικασίες επίλυσης, πολιτικές για την ισότητα / διαφορετικότητα),
- τη συμμετοχή των εργαζομένων (π.χ. ενημέρωση / διαβούλευση, συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων),
- τη «συνεργασία ή νέους τρόπους συνεργασίας» (εργαζόμενοι πειραματίζονται με νέους τρόπους εργασίας, δικτύωσης και πολλαπλή διαίρεση εργασίας ή νέες εργασιακές πρακτικές, όπως ομάδα εργασίας, με αποτέλεσμα τη μείωση της ιεραρχίας).

Διαπιστώνεται ότι επιχειρήσεις που συνδυάζουν και τις τρεις πρακτικές (28% των επιχειρήσεων) ή τη συμμετοχή των εργαζομένων με την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου (21% των εργοδοτών του ιδιωτικού τομέα) τείνουν να έχουν καλύτερα αποτελέσματα. Ο αντίκτυπος της ύφεσης είναι εμφανής στην αύξηση της χρήσης της προσωρινής απασχόλησης ή στη μείωση του χρόνου εργασίας και της χρήσης των έκτακτων υπαλλήλων.

Η έρευνα που αφορά τους εργαζομένους καλύπτει 5.110 εργαζομένους, οι οποίοι ερωτήθηκαν μέσω τηλεφώνου από τον Μάρτιο έως τον Ιούνιο του 2009. Τα κύρια ευρήματα δείχνουν ότι οι επιπτώσεις της οικονομικής ύφεσης είναι εμφανείς:

- 1/3 των ερωτηθέντων εργαζομένων είπε ότι η δική του ασφάλεια στην εργασία μειώθηκε, σε σύγκριση με το 4% στην έρευνα του 2003.
- 54% των εργαζομένων ανέφερε αυξημένη πίεση σε σύγκριση με 34% το 2003, αυτό θα μπορούσε να συνδέεται με την οικονομική ύφεση, για παράδειγμα, ως δευτερογενείς επιπτώσεις από τις περικοπές του προσωπικού ή την αύξηση του ανταγωνισμού.
- Η αυξημένη πίεση μπορεί επίσης να προκύψει από την αλλαγή των εργασιακών πρακτικών (61% αναφέρει την αύξηση της ευθύνης, 45% αναφέρει αύξηση στη χρήση της τεχνολογίας στην εργασία τους).

Μερική απασχόληση και ελαστικό ωράριο / ευελιξία του χρόνου εργασίας είναι οι πιο συχνές μορφές ευελιξίας στην ιρλανδική αγορά εργασίας. Η αναλογία των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούν μερική απασχόληση αυξήθηκε από 53% έως 62% μεταξύ 2003 και 2009 και η συμμετοχή των εργαζομένων στη μερική απασχόληση αυξήθηκε από 20% έως 26%.

3.9.5 Αναδιαρθρώσεις

Καταγράφονται αρκετές περιπτώσεις αναδιάρθρωσης το 2010.

Ένα σχέδιο διάσωσης 97 εκατ. ευρώ συμφωνήθηκε από τη διοίκηση και τα συνδικάτα για την ιρλανδική Aer Lingus το 2010. Το σχέδιο της αναδιάρθρωσης περιλαμβάνει 676 οικειοθελείς αποχωρήσεις ως εξής: 230 εργαζόμενοι στο πλήρωμα θαλάμου επιβατών, 100 πιλότοι, 160 εργαζόμενοι από το προσωπικό εδάφους και των υπόλοιπων εργασιών.

Επιπλέον, συμφωνήθηκαν περικοπές αμοιβών που κυμαίνονται από 7,5% για εκείνους που κερδίζουν από 40.000 έως 50.000 ετησίως, 10% για όσους κερδίζουν πάνω από 50.000. Οι εργαζόμενοι που κερδίζουν λιγότερο από 40.000 το χρόνο δεν θα έχουν μείωση των αμοιβών τους. Παράλληλα συμφωνείται πάγωμα μισθών τουλάχιστον μέχρι το τέλος του 2011, ενώ ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας αυξάνεται κατά 1,5 ώρα.

3.9.6 Απεργίες

Πάνω από 6,5 ημέρες εργασίας χάνονται το 2010 στην Ιρλανδία από απεργιακές κινητοποιήσεις σε σύγκριση με πάνω από 80 την ίδια περίοδο το 2009. Αυτό δείχνει ότι, παρά τα έντονα οικονομικά προβλήματα και το δύσκολο οικονομικό κλίμα, τα επίπεδα της απεργιακής δράσης, ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, παραμένουν σε σχετικά χαμηλά επίπεδα κατά την τελευταία δεκαετία.

3.9.7 Κοινωνική ασφάλιση

Το 2010 ανακοινώθηκε αλλαγή στη φορολογική μεταχείριση των συντάξεων, η οποία αναμένεται να εξοικονομήσει 60 εκατ. ευρώ το χρόνο. Αυτό επηρεάζει όλες τις εισφορές συνταξιοδότησης, αλλά πλήττει τους δημοσίους υπαλλήλους περισσότερο.

Μια άλλη σημαντική αλλαγή στο μέτωπο της κοινωνικής ασφάλισης, η οποία κατά την κυβερνητική πολιτική θα προσδώσει στην κυβέρνηση 90 εκατ. ευρώ για ένα ολόκληρο έτος, είναι η μείωση κατά το ήμισυ της τρέχουσας απαλλαγής του εργοδότη για τις εισφορές των εργαζομένων στα επαγγελματικά συστήματα συνταξιοδότησης με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2011. Η ομάδα εργοδοτών IBEC ασκεί έντονη κριτική γι' αυτό το συγκεκριμένο μέτρο.

Οι περικοπές στις συντάξεις ανέρχονται σε 4% για τα άτομα με συντάξεις πάνω από 12.000, 6% από 12.001 ευρώ έως 24.000 ευρώ, 9% από 24.001 ευρώ έως 60.000 ευρώ

και 12% πάνω από 60.001 ευρώ. Επιπλέον, γίνονται συζητήσεις σχετικά με ένα νέο συνταξιοδοτικό σύστημα για μελλοντικούς συνταξιούχους, με βάση τον μέσο όρο των αμοιβών διαχρονικά και όχι με βάση τον τελευταίο μισθό, όπως ισχύει σήμερα. Το νέο καθεστώς θα αυξήσει επίσης την ελάχιστη ηλικία συνταξιοδότησης σε 66 έτη από 65 σήμερα. Ωστόσο, η νέα σύνταξη δεν θα επηρεάσει τις τρέχουσες συντάξεις δημοσίων υπαλλήλων.

3.10 Δανία

3.10.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2010 στη Δανία έχουμε μια σειρά από πολιτικές εξελίξεις. Δημιουργείται μια νέα κυβέρνηση συνασπισμού που αποτελείται από τις κομματικές παρατάξεις των Φιλελευθέρων και των Συντηρητικών. Την αρχηγία της νέας κυβέρνησης αναλαμβάνει ο Mr Lars Loke Rasmussen, ο οποίος ανήκει στην πολιτική παράταξη των φιλελευθέρων. Μέσα σε αυτό το πολιτικό πλαίσιο έχουμε κάποιες αλλαγές στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Η Δανία είναι μια χώρα που διαθέτει πολύ καλό οικονομικό σύστημα και διέπεται από εύρυθμη λειτουργία. Αν και οι μηχανισμοί αντιμετώπισης των όποιων προβλημάτων είναι πολλοί καλοί, φαίνεται πως έχει επηρεαστεί από την οικονομική κρίση. Η οικονομία της χώρας έχει πληγεί από την οικονομική ύφεση κι έτσι οι επιχειρήσεις οδηγούνται σε απολύσεις, αναδιαρθρώσεις, περικοπές μισθών κ.λπ., όπως στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, για να μειώσουν το κόστος.

Γενικότερα η Δανία δείχνει να αντιμετωπίζει άμεσα τη χρηματοπιστωτική κρίση και να επιβιώνει από τα προβλήματα που δημιουργήθηκαν. Είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι το κοινωνικοοικονομικό σύστημα της χώρας έχει γερές βάσεις, με αποτέλεσμα τη γρήγορη ανάκαμψη. Επίσης σημαντικό ρόλο παίζει το γεγονός ότι η Δανία δεν ανήκει στη ζώνη του ευρώ.

Η δανική αγορά εργασίας ρυθμίζεται το 2010 μέσα από μια σειρά συλλογικών συμφωνιών που τίθενται σε διαπραγμάτευση και υπογράφονται από τους κοινωνικούς συνομιλητές, σχετικά με την πρόσληψη και την απόλυση εργαζομένων, το χρόνο εργασίας και τα εργασιακά δικαιώματα, τα οποία δεν είναι κοινά για όλους.

3.10.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Εξελίξεις υπάρχουν στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αν και υπογράφονται κάποιες συλλογικές συμφωνίες σε γενικότερο πλαίσιο, η καθεμιά είναι μια συμφωνία-πλαίσιο που τη συζητούν περαιτέρω σε επίπεδο επιχείρησης.

Το 2010 υπογράφεται, μετά από πολλές και επίπονες διαπραγματεύσεις και στη σκιά της οικονομικής κρίσης, ΣΣΕ στον βιομηχανικό κλάδο μεταξύ της Ομοσπονδίας της Βιομηχανίας της Δανίας (Confederation of Danish Industry) και της Κεντρικής Ομοσπονδίας των εργαζομένων στη Βιομηχανία (Central Organization of Industrial Employees).

Η πραγματική αμοιβή αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης, όπως και ο χρόνος εργασίας ή η κατανομή της αλλά και η διατήρηση της απασχόλησης. Έτσι, στη νέα συμφωνία που υπογράφεται περιλαμβάνεται αύξηση του τρέχοντος κατώτατου μισθού κατά 1,07% το 2010 και 1,72% το 2011. Την 1η Μαρτίου 2011 ο κατώτατος μισθός θα έχει αυξηθεί κατά 14,24 ευρώ.

Επίσης συμφωνείται 1,5% προσαύξηση στις αμοιβές για υπέρβαση του ωραρίου εργασίας (υπερωριακή απασχόληση) και 2% αύξηση στο μισθό των μαθητευόμενων εργαζομένων (το 2011 η αύξηση θα είναι 2,5%). Μια νέα εξέλιξη που αφορά τους ωρομίσθιους υπαλλήλους με τουλάχιστον 3 χρόνια προϋπηρεσίας είναι ότι δικαιούνται αποζημιώσεις. Η αποζημίωση λόγω απόλυσης προορίζεται ως συμπλήρωμα στο επίδομα ανεργίας και καλύπτει το 85% της διαφοράς μεταξύ του επιδόματος ανεργίας και των μισθών των απολυμένων. Για πρώτη φορά οι αποζημιώσεις αποτελούν αντικείμενο ΣΣΕ.

Τέλος, μια νέα εξέλιξη συμβαίνει στην εισαγωγή στοιχείων, μέσω συλλογικής συμφωνίας, της προστασίας κατά του «κοινωνικού dumping». Το «κοινωνικό dumping» είναι μια πολιτική χαμηλού εργασιακού κόστους και στοχεύει στην εκμηδένιση των ανταγωνιστών στην αγορά εκτός συνόρων. Εισάγεται κατά κύριο λόγο στις συμφωνίες μεταφορών και κατασκευαστών στις οποίες απασχολούνται πολλοί μετανάστες (κατά κύριο λόγο Πολωνοί). Μετά από επίπονες διαπραγματεύσεις, συμφωνείται να υπάρχει καταγραφή των αμοιβών και των εργασιακών δικαιωμάτων των κατηγοριών αυτών μέσω Παρατηρητηρίου, ενώ δίνεται η δυνατότητα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ελέγχουν τις συνθήκες εργασίας τους.

3.10.3 Συνδικαλιστικές οργανώσεις

Αν και ο ρόλος των κοινωνικών συνομιλητών είναι πολύ σημαντικός, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής ύφεσης, η συμμετοχή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις μειώνεται, όπως και η συνδικαλιστική πυκνότητα, κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες. Ειδικότερα, μελέτη που πραγματοποιείται το 2010 στη Δανία δείχνει ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώνεται από 73% σε 67% κατά το χρονικό διάστημα 1995-2010. Εάν, μάλιστα, αφαιρεθούν τα ποσοστά συμμετοχής στα λεγόμενα «κίτρινα σωματεία»[3], η συνδικαλιστική πυκνότητα μειώνεται κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες και ανέρχεται από 65% το 1996 σε 53% το 2010. Η συμμετοχή, εξάλλου στα προγράμματα επιδότησης ανέργων μέσω συνδικάτων (unemployment funds), επίσης μειώνεται, σύμφωνα με τις έρευνες την περίοδο 1994 έως 2008, κατά 5%, δηλαδή από 79% σε 74%.

Σύμφωνα με τα διαθέσιμά στοιχεία, αυτοί που δεν συμμετέχουν στα συνδικάτα αλλά και στα προγράμματα επιδότησης ανέργων μέσω συνδικάτων είναι κυρίως οι νέοι (18-29 ετών), οι μετανάστες (και δεύτερης γενιάς μετανάστες), οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι χωρίς επαγγελματική εκπαίδευση, οι απασχολούμενοι στη γεωργία και την αλιεία.

3.10.4 Κοινωνική ασφάλιση

Ένα θέμα που απασχόλησε την κυβέρνηση το 2010 είναι αυτό της κοινωνικής ασφάλισης και των συντάξεων. Υπάρχει γενικότερα η τάση για «εθελοντική πρόωρη συνταξιοδότηση». Η όλη τάση εισάγεται στο τέλος της δεκαετίας του 1970 ως επιλογή για απόσυρση οικειοθελώς από την αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την παροχή κάποιου χρηματικού οφέλους, με σκοπό την είσοδο νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας.

Πολλοί οικονομολόγοι τονίζουν πως αυτή η μορφή συνταξιοδότησης πρέπει να καταργηθεί, διότι τα δημόσια έξοδα είναι πολύ υψηλά. Την κατάργησή της προτείνουν και οι εκπρόσωποι των εργοδοτών. Η κυβέρνηση προς το

3. Τα αποκαλούμενα «κίτρινα σωματεία» δεν υπογράφουν ΣΣΕ.

παρόν ανακοινώνει αύξηση του ορίου της συνταξιοδότησης. Τα όρια ηλικίας για πρόωρη συνταξιοδότηση αυξάνονται σταδιακά από 60 σε 62 έτη (από το 2019 έως το 2022), ενώ τα όρια ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης αυξάνονται σταδιακά από 65 σε 67 έτη (από το 2024 έως το 2027).

3.10.5 Συνθήκες εργασίας

Εκτός από τις υπάρχουσες εξελίξεις που αναφέρθηκαν παραπάνω, έχουμε και αλλαγές στις συνθήκες εργασίας. Το επίπεδο απασχόλησης το 2010 μειώνεται σε σχέση με το 2009 και αυξάνεται ο αριθμός των ανέργων που ψάχνουν ενεργά για δουλειά (79%). Αν και τα εισοδήματα αυξάνονται κατά 0,1%, οι πραγματικοί μισθοί μειώνονται κατά 1,2%.

Όσον αφορά την υγεία των εργαζομένων, δεν έχουμε διαθέσιμα στοιχεία για το 2010. Την περίοδο 2008-2009 παρατηρείται μείωση των εργατικών ατυχημάτων, καθώς και του αριθμού των επαγγελματικών ασθενειών (1.100 λιγότερες επαγγελματικές ασθένειες). Επίσης οι περιπτώσεις παρενόχλησης στο χώρο της εργασίας είναι δύο φορές περισσότερες σε σχέση με το 2009 (200 περιπτώσεις).

Εξελίξεις έχουμε και στο θέμα της ισότητας των φύλων στη συλλογική συμφωνία που υπογράφεται στις αρχές του 2010, στην οποία προβλέπεται βελτίωση της άδειας πατρότητας. Το 2011, η γονική άδεια παρατείνεται κατά δύο εβδομάδες, μία εβδομάδα στις μητέρες και μία για τους πατέρες. Οι μητέρες δηλαδή έχουν συνολικά δικαίωμα άδειας μετ' αποδοχών 22 εβδομάδων, μεταξύ των οποίων οι τέσσερις βδομάδες είναι άδεια εγκυμοσύνης πριν τη γέννηση. Πλέον 6 εβδομάδες προορίζονται για τους πατέρες, ενώ 5 εβδομάδες μπορούν να μοιραστούν μεταξύ των γονέων.

Επίσης, σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο που υιοθετήθηκε το 2010, παρέχεται επίδομα για γονείς μονογονεϊκής οικογένειας που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από μακροχρόνια απουσία (4% προσαύξηση στο μισθό). Τέλος, υπάρχουν προτάσεις που στοχεύουν στη λύση ενδεχόμενων διαφορών που αφορούν την ισότητα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

Λόγω της χρηματοπιστωτικής κρίσης, πολλές από τις εταιρείες έχουν περιορίσει είτε το ανθρώπινο δυναμικό είτε την ανάπτυξη νέων δραστηριοτήτων που αφορούν το υπάρχον εργατικό δυναμικό, όπως είναι η ανάπτυξη δεξιοτήτων και ικανοτήτων, καθώς και η κατάρτιση.

Γενικότερα ο ρόλος των συνδικαλιστικών εκπροσώπων είναι πολύ σημαντικός για την αντιμετώπιση των αλλαγών που επέρχονται στις εργασιακές σχέσεις, λόγω της οικονομικής κρίσης. Αυτοί συμμετέχουν ενεργά στη διεκδίκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, όταν οι εταιρείες απολύουν προσωπικό ή ανακοινώνουν μειώσεις/πάγωμα μισθών.

Υπάρχουν πολλοί τομείς της δανικής αγοράς εργασίας που πλήττονται από την οικονομική κρίση, με τους εργαζομένους να λένε ότι η κρίση έχει επηρεάσει πολύ την εργασία τους. Ο Πίνακας 4 παρουσιάζει σε ποσοστά τις επιπτώσεις που είχε η οικονομική κρίση στις επιχειρήσεις, οι οποίες εφαρμόζουν ένα από τα μέτρα που αναφέρονται.

Με βάση τα στοιχεία του πίνακα, οι οικονομικές περικοπές βρίσκονται στην πρώτη θέση και μετά ακολουθούν οι αναδιαρθρώσεις των εταιρειών. Οι επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 10 εργαζομένους σημειώνουν περισσότερες απολύσεις, απειλές και μειώσεις μισθών, ενώ οι διαπραγματεύσεις για το

Πίνακας 4: Επιπτώσεις οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της Δανίας, 2010

Οικονομικές περικοπές	68 %
Αναδιάρθρωση εταιρείας	50%
Απολύσεις	50%
Παύση στην πρόσληψη νέου προσωπικού	49%
Επέκταση του εργατικού δυναμικού	41%
Πάγωμα μισθών	21%
Συγχώνευση εταιρείας	19%
Απειλές για κλείσιμο	16%
Περικοπές μισθών	7%
Κανένα από τα παραπάνω	5%

Πηγή: Larsen et al. (2010)

πάγωμα μισθών παρατηρούνται και σε μικρές αλλά και σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Η οικονομική κρίση δεν είχε επηρεάσει το 2008 και 2009 τόσο πολύ τον δημόσιο τομέα και οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης που καταγράφονται σημειώνονται με κάποια καθυστέρηση σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Το 2010 όμως έχουμε τάσεις για μαζικές απολύσεις στο Δημόσιο με στόχο την εξοικονόμηση πόρων για τον προϋπολογισμό της χώρας. Πραγματοποιούνται μειώσεις νοσηλευτικού προσωπικού σε πολλά νοσοκομεία, μείωση θέσεων εργασίας σε αρκετούς δημόσιους φορείς που αφορούν, κυρίως, διοικητικό προσωπικό.

3.10.6 Αναδιαρθρώσεις

Κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης στη Δανία παρατηρούνται αλλαγές σε αρκετούς τομείς απασχόλησης. Αρχικά κυριαρχεί αβεβαιότητα στην αγορά των ταχυδρομικών υπηρεσιών, η οποία χαρακτηρίζεται από αστάθεια και από μια σταδιακή συρρίκνωση, με αποτέλεσμα να έχουμε απώλεια 4.000 θέσεων εργασίας. Σημαντική απώλεια θέσεων έχουμε στην ταχυδρομική εταιρεία TNT Post. Γενικότερα, η απορρύθμιση της αγοράς των ταχυδρομικών υπηρεσιών πηγάζει από τις αρχές του 1990, όταν τέθηκε για πρώτη φορά το ζήτημα για απελευθέρωση του επαγγέλματος.

Παράλληλα η δανική εταιρεία Vestas οδηγείται σε αναδιάρθρωση. Είναι μια πολυεθνική κατασκευαστική εταιρεία, η οποία δραστηριοποιείται ταυτόχρονα στην αιολική ενέργεια και την κατασκευή ανεμόμυλων. Στις 26 Οκτωβρίου του 2010 ανακοίνωσε το κλείσιμο τεσσάρων εργοστασίων, με αποτέλεσμα 1.919 χαμένες θέσεις εργασίας. Αυτό προέκυψε εξαιτίας της μείωσης της ζήτησης στις ανεμογεννήτριες στην Ευρώπη.

3.11 Σουηδία

3.11.1 Γενικό πλαίσιο

Εκλογές πραγματοποιούνται στη χώρα σε όλα τα επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό). Ο απερχόμενος κυβερνητικός σχηματισμός τεσσάρων κομμάτων της δεξιάς και του κέντρου διατηρείται, μεγάλος κερδισμένος όμως των εκλογών είναι το εθνικιστικό κόμμα, το οποίο καταλαμβάνει έναν σημαντικό αριθμό εδρών. Η εκλογική δύναμη των σοσιαλδημοκρατών συρρικνώνεται περαιτέρω και το άλλοτε κραταιό κόμμα συγκεντρώνει τα χειρότερα ποσοστά του από 1914.

Στην αγορά εργασίας οι ανησυχίες για τις πιθανές συνέπειες από την παγκόσμια οικονομική κρίση είναι σαφώς ισχυρότερες από ό,τι οι πραγματικές επιπτώσεις της ύφεσης στα δημοσιονομικά ή άλλα μεγέθη. Ταυτόχρονα, η υπόθεση Laval και η συνεχιζόμενη έκδοση αρνητικών για τα συνδικάτα δικαστικών αποφάσεων συμπαρασύρουν τον δημόσιο διάλογο ακόμη και για την ίδια τη δομή του εργασιακού μοντέλου της χώρας.

Ειδικότερα, με βάση κείμενο που δημοσίευσε η εργοδοτική οργάνωση Almega σε ευρείας κυκλοφορίας ημερήσια εφημερίδα, τίθεται πλέον ανοιχτά το ζήτημα της αλλαγής του σουηδικού συστήματος ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, το οποίο στηρίζεται κατά προτεραιότητα και κατά κύριο λόγο στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Παράλληλα με την ενίσχυση της νομοθετικής οδού, οι εργοδότες κατηγορούν το ισχύον μοντέλο ως αναχρονιστικό και δύσκαμπτο, απαιτώντας την κατάργηση των εθνικής και κλαδικής εμβέλειας συλλογικών διαπραγματεύσεων ή έστω την επίσημη αποκέντρωσή τους σε τοπικό και κυρίως επιχειρησιακό επίπεδο.

Τα συνδικάτα υπερασπίζονται με σθένος και με επιχειρήματα το δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όμως η ανησυχία που προκαλεί η εντεινόμενη κρίση διεθνώς τα υποχρεώνει στη διεκδίκηση συχνότερης και εντατικότερης παρέμβασης της κυβέρνησης σε περιπτώσεις που συγκεκριμένοι κλάδοι αντιμετωπίζουν πρόβλημα.

Ενδεικτική είναι η περίπτωση της αυτοκινητοβιομηχανίας (με 140.000 εργαζομένους) αλλά και του πωλητήριου που ανακοινώνουν δύο μεγάλες εταιρείες, όπως η Saab και η Volvo. Διευκρινίζεται ότι, σύμφωνα με μελέτες, η απώλεια 1.000 θέσεων εργασίας στην αυτοκινητοβιομηχανία συνεπάγεται την ευθεία απώλεια επιπλέον 1.600 θέσεων εργασίας σε άλλους κλάδους της οικονομίας.

Χαρακτηριστικές της γενικότερης αμηχανίας του κόσμου των συνδικάτων απέναντι στη νέα συγκυρία είναι οι μεικτές αντιδράσεις και η μάλλον θετική ανταπόκριση που είχε η ανακοίνωση του προσώπου του νέου υπουργού εργασίας. Πρόκειται για την επί σειρά ετών (από το 2002) βουλευτή και υπεύθυνη για θέματα εργασίας του συντηρητικού Μετριοπαθούς Κόμματος, η οποία πριν από την κοινοβουλευτική της σταδιοδρομία εκπροσωπούσε –και μάλιστα ψηλά στην ιεραρχία– τους εργαζομένους στα συνδικάτα του αστυνομικού σώματος.

3.11.2 Εργατικό δίκαιο

Πέντε χρόνια μετά την έναρξη της νομικής διαμάχης των σουηδικών συνδικάτων με τη λετονική εταιρεία Laval, τα δικαστήρια εξακολουθούν να εκδίδουν αμφιλεγόμενες αποφάσεις. Αυτή τη φορά το σουηδικό πρωτοβάθμιο εργατοδικείο επιδικάζει μεγάλα ποσά σε βάρος των δύο συνδικάτων που συμμετείχαν στην απεργιακή κινητοποίηση ως αποζημίωση για τη ζημία που προκλήθηκε στην εταιρεία.

Ειδικότερα, λόγω παράνομης απεργιακής κινητοποίησης, το σωματείο των οικοδόμων Byggnards και το σωματείο των ηλεκτρονικών Elektrikerna οφείλουν να καταβάλουν συνολικά 250.000 ευρώ ως ποινή για την παράνομη απεργία και ως αποζημίωση στην εταιρεία. Ωστόσο, η απόφαση λαμβάνεται με οριακή πλειοψηφία των δικαστών (4 υπέρ, 3 κατά), ενώ τα συνδικάτα υποστηριζόμενα από την συνομοσπονδία LO διαμαρτύρονται έντονα διότι, όπως επικαλούνται, η κήρυξη και η διεξαγωγή της απεργιακής κινητοποίησης ήταν συμβατές με την τότε ισχύουσα εργατική νομοθεσία.

Βασικό επιχείρημα των συνδικάτων αποτελεί το γεγονός ότι, ακριβώς λόγω της δυσκολίας ερμηνείας της νομικής διάστασης της υπόθεσης, το ίδιο το εθνικό δικαστήριο είχε παραπέμψει την υπόθεση στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο προκειμένου να διαλευκανθεί το θολό νομικά τοπίο αναφορικά με τα ζητήματα που προέκυπταν. Μάλιστα, η υπόθεση του ΔΕΚ οδήγησε τελικά και στην εκ των υστέρων

τροποποίηση της οικείας εργατικής νομοθεσίας από τον Σουηδό νομοθέτη.

Σε κάθε περίπτωση η σημασία της πρόσφατης απόφασης του σουηδικού εργατοδικείου είναι πολύ μεγάλη. Στην πραγματικότητα, όπως αναφέρει το σύνολο του εργατικού κινήματος, όχι μόνο συρρικνώνεται το απεργιακό δικαίωμα, αλλά επιπλέον περιορίζεται η δυνατότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας με εταιρείες ξένων συμφερόντων εγκατεστημένες στο σουηδικό έδαφος, έτσι ώστε τελικά να ενισχύονται θεσμικά το κοινωνικό dumping και η επικράτηση αμοιβών και όρων εργασίας δύο ταχυτήτων. Τέλος, προκύπτει σαφώς ότι σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ο ανταγωνισμός και η ελεύθερη διακίνηση εμπορευμάτων και κεφαλαίων αποτελούν αξίες υπέρτερες εν συγκρίσει με εκείνες της ελεύθερης άσκησης των συλλογικών ελευθεριών.

3.11.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Σε κλίμα έντασης και διαφωνιών ακόμη και μεταξύ των ίδιων των μελών των συνομοσπονδιών των κοινωνικών συνομιλητών διεξάγεται ο διάλογος εν όψει της ανανέωσης των συλλογικών συμφωνιών για τις αυξήσεις στους μισθούς σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες πρέπει να ολοκληρωθούν την άνοιξη του 2010. Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Εθνικού Ινστιτούτου Οικονομικών Ερευνών, οι αυξήσεις δεν θα πρέπει να είναι μικρότερες από 1% ούτε μεγαλύτερες από 2,5%, έτσι ώστε να ισορροπηθούν οι απώλειες λόγω πληθωρισμού και να μην ενταθεί η ύφεση της σουηδικής οικονομίας.

Η εργατική πλευρά διεκδικεί αυξήσεις τουλάχιστον 3% ενώ η εργοδοτική πλευρά μηδενικές αυξήσεις. Η έναρξη των διαπραγματεύσεων σηματοδοτεί μια περίοδο εντάσεων και έντονων συγκρούσεων σε μια σειρά από κλάδους. Τελικά, όπως κατά γενική ομολογία εκτιμάται από τον ημερήσιο τύπο της χώρας, κερδισμένη δεν είναι τόσο η μια ή η άλλη πλευρά, όσο ο ίδιος ο θεσμός των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Και αυτό γιατί αφενός κατέστη δυνατό σε ένα περιβάλλον οικονομικής κρίσης να συναφθούν συμφωνίες που καλύπτουν για μεγάλο χρονικό διάστημα (κατά μέσο όρο 22 μήνες) τις αυξήσεις στις αποδοχές περίπου του 90% των εργαζομένων της χώρας, αφετέρου και οι δύο πλευρές δηλώνουν απολύτως ικανοποιημένες από την εξέλιξη αυτή.

Σε σημαντικούς κλάδους της οικονομίας οι αυξήσεις (με ή χωρίς απεργιακές κινητοποιήσεις) ξεπερνούν τελικά ακόμη και το 3%: στο μέταλλο και στα τρόφιμα συμφωνείται αύξηση 3,2% και στο χαρτί 3,4%, έπειτα όμως από δυναμική απεργία διάρκειας 11 ημερών.

Τέλος, στο μείζον ζήτημα της απασχόλησης εργαζομένων διαμέσου εταιρειών προσωρινής απασχόλησης υιοθετούνται μέτρα ενάντια στην καταχρηστική απόλυση υπαλλήλων αορίστου χρόνου και προστασίας των δικαιωμάτων όλων των εργαζομένων αμφοτέρων των κατηγοριών. Στα σημαντικότερα από αυτά συγκαταλέγονται η επιμήκυνση του ελάχιστου χρόνου για τη νόμιμη πρόσληψη εργαζομένων μέσω αυτών των εταιρειών, έπειτα από απόλυση άλλου εργαζομένου από την επιχείρηση, αλλά και τρόποι αποζημίωσης αυτού σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσής του με σκοπό την πρόσληψη νέου δανειζόμενου εργαζομένου.

Πολλές τέτοιου είδους επιμέρους ρυθμίσεις στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων προκαλούν εντάσεις στο εσωτερικό των «στρατοπέδων» των κοινωνικών συνομιλητών. Η συνομοσπονδία LO πολύ συχνά εκφράζει ανοιχτά τη διαφωνία της προς τον τρόπο

αντιμετώπισης της πρακτικής ενοικίασης εργαζομένων από οργανώσεις-μέλη της. Αλλά και στην εργοδοτική πλευρά οι κλυδωνισμοί δεν λείπουν: η μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση στη βιομηχανία αποχωρεί οριστικά από τις υπογράφουσες οργανώσεις της εθνικής συλλογικής συμφωνίας για τις αποδοχές των εργαζομένων λόγω διαφωνίας για το ύψος των αυξήσεων.

Το μέτρο των προσωρινών απολύσεων προς αποφυγή απώλειας χιλιάδων θέσεων εργασίας λόγω της οικονομικής ύφεσης αναμένεται να κυριαρχήσει στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη Σουηδία το επόμενο διάστημα. Το εν λόγω σύστημα προβλέπει τη μείωση του εργάσιμου χρόνου εργασίας έως 20% με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών, ενώ οι ειδικότεροι όροι εφαρμογής του ρυθμίζονται με συλλογική συμφωνία, συνήθως σε επίπεδο επιχείρησης ή συγκεκριμένης γεωγραφικής ζώνης.

Η εργοδοτική πλευρά και τμήμα των συνδικάτων των εργαζομένων εκφράζουν την ικανοποίησή τους για την προσωρινή εφαρμογή του μέτρου, εφόσον σε τουλάχιστον 138 περιπτώσεις η τοπική συλλογική συμφωνία είχε θετικά αποτελέσματα. Εκτιμάται δε ότι ο χρόνος εργασίας μειώθηκε (έως τον Μάρτιο του 2010) κατά μέσο όρο 17% και οι αμοιβές κατά 12% με αποτέλεσμα να διασωθούν χιλιάδες θέσεις εργασίας (για παράδειγμα περίπου 1.200 στον κλάδο του μετάλλου συνολικά).

Ωστόσο, πολλές συνδικαλιστικές οργανώσεις στέκονται κριτικά απέναντι σε αυτό το μέτρο και ιδίως απέναντι στη μονιμοποίηση στο πλαίσιο της εθνικής συμφωνίας-πιλότου για το σύνολο της αγοράς εργασίας, που εισηγούνται οι εργοδότες. Βασική ένσταση αυτών των οργανώσεων αποτελεί το επιχείρημα ότι στη συντριπτική πλειονότητα των περιπτώσεων η συγκεκριμένη μέθοδος ασκείται καταχρηστικά και αποκλειστικά για τη μείωση του μισθολογικού κόστους. Μάλιστα οι εργοδότες απειλούσαν στην πραγματικότητα με κλείσιμο τμημάτων της παραγωγής ή με μαζικές απολύσεις, προκειμένου να πείσουν τα σωματεία να συναινέσουν σε ένα τέτοιο ευέλικτο σχήμα.

Διάφορες ευέλικτες μορφές απασχόλησης εφαρμόζουν πολλοί εργοδότες και σε κλάδους όπως οι μεταφορές με στόχο τη μείωση του εργασιακού κόστους και ειδικότερα την προσαρμογή του ωραρίου με τρόπο που κατ' ουσία επιμηκύνει τον εργάσιμο χρόνο χωρίς καμιά αποζημίωση ή αντάλλαγμα για τον εργαζόμενο. Συνηθέστερη πρακτική αποτελεί το μεγάλης διάρκειας απλήρωτο διάλλειμα, κυρίως, των οδηγών σε μέσα μεταφοράς (πολλές φορές μέχρι και 5 ώρες), έτσι ώστε να απασχολείται στην ουσία με διακεκομμένο ωράριο ο ίδιος εργαζόμενος κατά τη διάρκεια των ωρών αιχμής.

Επειδή το αρμόδιο δικαστήριο έκρινε συμβατή την εφαρμογή αυτής της μεθόδου στον κλάδο των μεταφορών με τα σχετικώς οριζόμενα στην κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, η εργοδοτική πλευρά εμφανίζεται ανυποχώρητη στις διαπραγματεύσεις για την ανανέωση της συμφωνίας. Η επιμονή των συνδικάτων για την οριστική διευθέτηση του προβλήματος στο περιεχόμενο της νέας σύμβασης και η προκήρυξη απεργίας γι' αυτό το ζήτημα έχουν ως αποτέλεσμα τη διευθέτησή του.

Έτσι, εκτός από αυξήσεις στις αποδοχές της τάξης του 3,5%, συμφωνείται ότι το μέτρο θα εφαρμόζεται μόνο σε περιπτώσεις επείγουσας ή απρόβλεπτης κατάστασης και ότι θα λαμβάνεται πάντοτε μέριμνα για να μη

διαταράσσεται η αρμονία μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Η εφαρμογή του μέτρου θα πρέπει να προβλέπεται και να ορίζεται επακριβώς στο πλαίσιο οικείων συλλογικών συμβάσεων και σε περίπτωση διαφωνίας η υπόθεση θα παραπέμπεται σε αρμόδιο όργανο διαιτησίας.

3.11.4 Μεταναστευτική πολιτική

Χωρίς λύση παραμένει και για το 2010 το πρόβλημα των όρων και των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των μεταναστών εργατών που απασχολούνται κάθε χρόνο από τον Ιούλιο μέχρι τον Σεπτέμβριο στη συγκομιδή των μούρων. Ακριβώς επειδή οι εν λόγω εργάτες γης, κατά κύριο λόγω Ταϊλανδοί, Βιετναμέζοι και Κινέζοι, προσλαμβάνονται από εταιρείες εγκατεστημένες στο εξωτερικό και δανείζονται στο πλαίσιο εποχικής εργασίας σε Σουηδούς εργοδότες, τα επίσημα σχετικά στοιχεία είναι πολύ περιορισμένα.

Εκτιμάται ότι πρόκειται για περίπου 6.000 εργάτες, οι οποίοι διαβιούν σε άθλιες συνθήκες, όπως μαρτυρούν τα πορίσματα εκθέσεων, έπειτα από επί τόπου ελέγχους που διενεργούν πολλοί οργανισμοί και ιδίως ο Ερυθρός Σταυρός. Τα συνδικάτα των εργαζομένων αρχικά δημοσιοποιούν το θέμα, έτσι ώστε να ασκηθεί διά των ΜΜΕ μια πίεση για την αποκάλυψη των όρων των συμβάσεων εργασίας των μεταναστών εργατών, μολονότι από νομικής άποψης οι αρμόδιες εποπτικές αρχές της αγοράς εργασίας εντέλλονται για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας ανεξάρτητα από την εθνικότητα των μισθωτών.

Κατόπιν σχετικής έρευνας προκύπτει ότι πολλές φορές οι εργαζόμενοι αυτοί στο τέλος της εποχικής εργασίας τους βρίσκονται πρακτικά χωρίς καθόλου αποδοχές, επειδή βαρύνονται με τα έξοδα μετακίνησης, διαμονής και έκδοσης της σχετικής βίζας, τα οποία πολλές φορές υπερκαλύπτουν ακόμη και το σύνολο των καταβαλλόμενων αποδοχών. Παράλληλα, το ύψος αυτών των αποδοχών εξαρτάται άμεσα από ένα ορισμένο μέτρο, συνήθως τη συγκομιδή τουλάχιστον 60 κιλών μούρων ημερησίως, το οποίο για λόγους κλιματικούς και βιολογικούς δεν είναι πάντοτε εφικτό.

Η προσπάθεια συνδικαλιστικής προστασίας αυτών των εργαζομένων, όπως ενδεχομένως η πρόβλεψη ειδικών όρων στο πλαίσιο συλλογικής συμφωνίας από το συνδικάτο των εργαζομένων στους δήμους (Kommunal), προσκρούει, νομικά αλλά και πρακτικά, στην αντικειμενική έλλειψη αντιπροσώπευσης, αφού ελάχιστες είναι οι περιπτώσεις ένταξης Ασιατών εργατών σε κάποιο συνδικάτο. Η λύση στο πρόβλημα μετατίθεται για την επόμενη σεζόν, όμως η διατήρηση αυτής της κατάστασης δημιουργεί σοβαρά προβλήματα σε όλες τις εμπλεκόμενες πλευρές.

3.11.5 Κοινωνική ασφάλιση

Από τις αρχές του έτους η κυβέρνηση εφαρμόζει μια νέα νομοθεσία αναφορικά με την ασφάλιση για λόγους υγείας και με την υγειονομική περίθαλψη. Ειδικότερα, μεταρρυθμίζεται το νομικό πλαίσιο που διέπει την απουσία του εργαζομένου από την εργασία του για λόγους υγείας, αλλά και τις παρεπόμενες συνέπειες μιας τέτοιας κατάστασης.

Κατά το προϊσχύον δίκαιο δεν υπήρχε κανένα ανώτατο όριο στην άδεια λόγω ασθενείας. Στο εξής το –κατ' αρχάς– επιτρεπτό ανώτατο όριο είναι οι 90 ημέρες, εφόσον ο εργαζόμενος δεν μπορεί να ασκήσει τα κύρια ή συνήθη επαγγελματικά του καθήκοντα. Εν συνεχεία, ο εργαζόμενος μπορεί να απουσιάσει κατ' ανώτατο όριο για άλλες 90 ημέρες, εφόσον δεν μπορεί να απασχοληθεί σε καμιά άλλη

θέση εργασίας στην επιχείρηση. Τέλος, μπορεί να απουσιάσει επιπλέον ημέρες (έως και 180 ημέρες ακόμη σε ετήσια βάση), εφόσον κριθεί ότι δεν μπορεί να απασχοληθεί σε καμιά θέση εργασίας της επιχείρησης.

Αρμόδιος φορέας για την κρίση των ανωτέρω δυνατοτήτων είναι η Σουηδική Υπηρεσία Κοινωνικής Ασφάλισης. Ωστόσο, τα συνδικάτα επισημαίνουν μεταξύ άλλων ότι, ενδεχομένως, να προκύψουν ερμηνευτικά προβλήματα εφόσον ο Σουηδικός Δημόσιος Οργανισμός Απασχόλησης (επίσης αρμόδιος φορέας να κρίνει τις προϋποθέσεις καταβολής επιδομάτων σε περίπτωση απουσίας από την εργασία) αποφασίσει ότι ένας εργαζόμενος είναι πολύ άρρωστος για να εργαστεί, αλλά ο έτερος συναρμόδιος φορέας αξιολογεί ότι ο εργαζόμενος είναι τόσο υγιής ώστε δεν χρειάζεται να απέχει από την εργασία του.

Επιπλέον, τα συνδικάτα επισημαίνουν ότι είναι πιθανό να προκύψουν παράλογες καταστάσεις για πολλές μακροχρόνιες ασθένειες (περιπτώσεις καρκίνου κ.λπ.), όπως επίσης ότι υπάρχουν μεγάλα κενά στο νόμο, παραδείγματος χάρη όσον αφορά ιδίως τις επιπτώσεις της νέας νομοθεσίας στην προοπτική επανόδου στην αγορά εργασίας για τους άνεργους ασθενείς.

Η κυβέρνηση υπερασπίζεται την εν λόγω μεταρρύθμιση υποστηρίζοντας ότι με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζονται επιπλέον κίνητρα για την επιστροφή του εργαζομένου στην εργασία του. Τα συνδικάτα, όμως, εκφράζουν την έντονη ανησυχία τους για τις μεσοπρόθεσμες επιπτώσεις στην υγεία του ασθενούς εργαζομένου, εφόσον αυτός πιεστεί να επανέλθει προς εργασία, μολονότι δεν έχει ακόμη πλήρως αναρρώσει, υπό το φόβο των συνεπειών της νέας νομοθεσίας.

3.12 Φινλανδία

3.12.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια του 2010, η φινλανδική κυβέρνηση υιοθετεί αυστηρότερη δημοσιονομική πολιτική, που σημαίνει πως οι δραστηριότητες ανάνηψης μειώνονται. Στόχος της πολιτικής αυτής είναι η μείωση του εθνικού χρέους από 13,3 δισ. ευρώ το 2010 σε 8,3 δισ. το 2011. Η συνολική κατάσταση της απασχόλησης καταγράφεται σε ικανοποιητικά επίπεδα σχετικά με τα αναμενόμενα, εξαιτίας μεγάλων μειώσεων στην παραγωγή. Το εποχικά προσαρμοσμένο ποσοστό ανεργίας φτάνει στο 8,9% μέχρι το τέλος του 2009, και στη συνέχεια μειώνεται σε περίπου 8%. Μέχρι το τέλος του έτους 2010, υπογράφονται νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας για περίπου 500.000 εργαζομένους. Η μέση γενική αύξηση των μισθών είναι 1% και η μέση ισχύς των συμφωνιών είναι ένα έτος και τρεις μήνες. Όλες οι νέες συλλογικές συμβάσεις περιλαμβάνουν μια συγκεκριμένη επιχειρησιακή προσαύξηση που μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως επιβράβευση για απόδοση κερδών, ικανότητα ή αποδοτικότητα στην εργασία, καθώς και προσαρμογή των μισθολογικών δομών στις επιχειρήσεις.

Οι πιο αξιοσημείωτες τριμερείς νομοθετικές εξελίξεις για το 2010 αφορούν την επιμήκυνση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και την επέκταση της ηλικίας συνταξιοδότησης, με στόχο την αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης κατά 3 χρόνια έως το 2025– καθώς και τη μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου των απεργιακών δράσεων. Ειδικότερα, στο πλαίσιο αυτό τα μέρη επιδιώκουν τη δημιουργία προϋποθέσεων για τη μείωση του αριθμού των εργασιακών διαφορών και των εργατικών κινητοποιήσεων. Και αυτό γιατί ο ετήσιος μέσος όρος των ημερών εργασίας που

χάνονται λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων ανά 1.000 εργαζομένους στη Φινλανδία είναι σχετικά υψηλός μεταξύ 2005 και 2009 σε σύγκριση με τον μέσο ευρωπαϊκό όρο καθώς και με τα ισχύοντα δεδομένα της χώρας (28,3 το 2005, 29,9 το 2006, 30,5 το 2007, 5,7 το 2008 και 18,2 το 2009).

Στον τομέα της συνδικαλιστικής πυκνότητας και συμμετοχής δεν καταγράφονται ουσιαστικές μεταβολές πλην της ίδρυσης (Ιανουάριος 2010) μιας νέας συνδικαλιστικής συνομοσπονδίας, της TEAM.

Τέλος, στον τομέα των απεργιακών κινητοποιήσεων καταγράφονται η δύο εβδομάδων απεργία των φορτοεκφορτωτών που παρέλυσε τα φινλανδικά λιμάνια (Μάρτιος 2010) καθώς και οι συνεχείς κινητοποιήσεις στον εθνικό αερομεταφορέα Finnair καθ' όλη τη διάρκεια της αναδιάρθρωσής του.

Αναλυτικότερα:

3.12.2 Πολιτικές αμοιβών

Ανάμεικτες είναι οι αντιδράσεις των συνδικάτων στην πρόταση του Υπουργείου Οικονομικών της Φινλανδίας (Ιανουάριος 2010) να μην αυξήσει το φόρο εισοδήματος, εάν εκείνα συναινέσουν σε μετριοπαθείς αυξήσεις αμοιβών. Σε γενικές γραμμές, οι συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες στηρίζουν, υπό όρους, την πρόταση αυτή με: την Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) να κρίνει ως θετική τη συγκεκριμένη πρωτοβουλία· την Υπαλληλική Φινλανδική Συνομοσπονδία Μισθωτών Εργαζομένων (STTK) να χαιρετίζει την πρόταση ως την πλέον κατάλληλη σε μια περίοδο κατά την οποία η οικονομία δεν έχει ανακάμψει, σημειώνοντας, ωστόσο, ότι δεν επαρκεί για να εξασφαλίσει αύξηση της απασχόλησης ούτε αποτελεί τη μόνη συμβιβαστική λύση για χαμηλές αυξήσεις αμοιβών· τη Συνομοσπονδία των Ενώσεων Επαγγελματικών και Διευθυντικών Στελεχών στη Φινλανδία (AKAVA) να τη χαρακτηρίζει ως ανεπαρκή, τονίζοντας πως τα συνδικάτα αντιλαμβάνονται την οικονομική κατάσταση και πως το κρίσιμο ερώτημα είναι το κατά πόσο η εργοδοτική πλευρά θα συμφωνεί σε μισθολογικές αυξήσεις. Λιγότερο ενθουσιώδη είναι τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα με το Συνδικάτο Εμπορίου για τον Δημόσιο και Προνοιακό Τομέα (JHL) να υποστηρίζει πως δεν είναι αρκετό το πάγωμα του φόρου εισοδήματος και πως χρειάζεται το κράτος να βελτιώσει τα επιδόματα ανεργίας, να προστατεύσει τους δημοτικούς προϋπολογισμούς και να παγώσει το πρόγραμμα παραγωγικότητας που στην ουσία οδηγεί σε περικοπές· και, τέλος, την Φινλανδική Ένωση Πρακτικών Νοσηλευτών (SuPer) να την απορρίπτει. Ωστόσο, υπάρχει και η άποψη ότι η συγκεκριμένη πρόταση του Υπουργού Οικονομικών έρχεται σε πλήρη αντίθεση με την εξαγγελία του Πρωθυπουργού της χώρας για αύξηση του φόρου εισοδήματος σε όλους όσοι κερδίζουν περισσότερα από 47.000 ευρώ το χρόνο.

3.12.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Το φθινόπωρο του 2010 υπογράφονται νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας για περίπου 300.000 υπαλλήλους. Η μέση γενική αύξηση των μισθών είναι 1% και η μέση ισχύς των συμφωνιών είναι ένα έτος και τρεις μήνες.

Να σημειωθεί εδώ πως τον προηγούμενο χρόνο (2009) οι μέσες αποδοχές των εργαζομένων αυξάνονται κατά 3,9%, αν και η Φινλανδία σημειώνει έντονη πτώση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ) της τάξης περίπου του 8%.

Έτσι, αναλυτικότερα, η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) προχωρεί σε διάλογο προειδοποιώντας πως είναι ζωτικής σημασίας να διασφαλιστεί ότι καμιά γενική μισθολογική αύξηση που θα υπερβαίνει το 1% δεν πρέπει να συμφωνηθεί σε κανένα βιομηχανικό κλάδο. Σύμφωνα με την ΕΚ, μεμονωμένες επιχειρήσεις πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να αποφασίζουν για το περιεχόμενο των μισθολογικών ρυθμίσεων. Η αντίδραση των συνδικάτων είναι αναμενόμενη υποστηρίζοντας πως η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων σε όλες τις βιομηχανίες θα πρέπει να εξασφαλίζεται με μισθολογικές αυξήσεις, και ότι, δεδομένου ότι ο προβλεπόμενος πληθωρισμός για το 2011 είναι περισσότερο από 2%, το 1% ανώτατο όριο για τις αυξήσεις των μισθών που έθεσε η ΕΚ είναι πολύ χαμηλό. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η συνδικαλιστική ηγεσία αποφεύγει να θέσει συγκεκριμένες μισθολογικές απαιτήσεις εκτός από τη Φινλανδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών (STTK), η οποία απαιτεί αύξηση περίπου 3% στη Βιομηχανία Ξυλείας απειλώντας με απεργιακές κινητοποιήσεις, εάν τα αιτήματά της δεν ικανοποιηθούν.

Μέχρι το τέλος του 2010 έχουν επιτευχθεί αρκετές συλλογικές συμφωνίες όπως εκείνη μεταξύ της Φινλανδικής Ένωσης Μεταλλεργατών και της Ομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών Τεχνολογίας που προβλέπει συνολική αύξηση κατά 1% των αποδοχών για όλους τους εργαζομένους και τη δυνατότητα για προσωπικές αυξήσεις μέχρι και 0,5%. Η σύμβαση, που καλύπτει 200.000 εργαζομένους και έχει ισχύ μέχρι το τέλος του 2012, επιτρέπει επίσης τοπικές συμβάσεις υπό διαφορετικούς όρους. Η Ομοσπονδία Επαγγελματιών και Διοικητικού Προσωπικού (YTN) εγκρίνει μισθολογική συμφωνία για ανώτερους μισθωτούς στη Βιομηχανία Τεχνολογίας, η οποία προβλέπει μισθολογική αύξηση κατά 1,5% τον Οκτώβριο του 2010, εκ του οποίου το 1% θα καταβληθεί ως γενική αύξηση μισθού και το υπόλοιπο 0,5% θα λαμβάνει υπόψη τοπικά χαρακτηριστικά και θα καταβάλλεται σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές που διατυπώνουν οι διαπραγματευόμενες ομοσπονδίες. Νέες συλλογικές συμφωνίες έχουν επίσης επιτευχθεί για ακόμη 40.000 εργαζομένους, συμπεριλαμβανομένων των μισθωτών στη μηχανική δασοκομία, ξυλουργική και στον κλάδο Τεχνολογίας Πληροφοριών και Επικοινωνιών (ΤΠΕ), καθώς και για ανώτερα στελέχη στους τομείς του προγραμματισμού και του σχεδιασμού.

Οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις συνεχίζονται και το 2011 για έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων (περίπου 500.000 άτομα) στον ιδιωτικό και στον χρηματοπιστωτικό τομέα, στη φαρμακευτική βιομηχανία κ.λπ.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η επισήμανση αναλυτών, σύμφωνα με την οποία η δομή των μισθολογικών διαπραγματεύσεων στη Φινλανδία έχει αλλάξει τα τελευταία χρόνια, σημειώνοντας σημαντική στροφή στις επιχειρησιακές συμφωνίες. Από το 2007, περίπου οι μισοί εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα καλύπτονται από ειδικές επιχειρησιακές μισθολογικές αυξήσεις οι οποίες και αποτελούν, συνήθως, μέρος της συμφωνηθείσας αμοιβής. Από το 2009, το μερίδιο των τοπικών μισθολογικών αυξήσεων αντιπροσωπεύει το ένα τρίτο των συνολικών μισθολογικών αυξήσεων κατά μέσο όρο, στοιχείο που υιοθετεί απόλυτα η εργοδοτική πλευρά.

3.12.4 Κοινωνική ασφάλιση

Έντονη είναι η αντιπαράθεση από τα μέσα του 2009 μεταξύ της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) και της Φινλανδικής

Συνομοσπονδίας Μισθωτών Εργαζομένων (STTK) με αφορμή τη συζήτηση για την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης. Τον Απρίλιο του 2009, η φινλανδική κυβέρνηση διορίζει τριμερείς ομάδες εργασίας (κράτος, εκπρόσωποι εργοδοτών και εργαζομένων) με στόχο να εξετάσουν την παράταση του επαγγελματικού βίου. Η αρχική πρόταση της κυβέρνησης είναι να αυξηθεί η ηλικία συνταξιοδότησης από το 63ο στο 65ο έτος, πρόταση η οποία απορρίπτεται από τη συνδικαλιστική πλευρά πριν ακόμη την έναρξη του διαλόγου.

Η ΕΚ προτείνει την αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης στα 67 χρόνια υποστηρίζοντας πως αυτό συμβαίνει στις υπόλοιπες σκανδιναβικές χώρες, γεγονός που προκαλεί την οργή μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που προειδοποιούν ότι η χώρα ενδέχεται να αντιμετωπίσει «πόλεμο σύνταξης», εάν η πρόταση αυτή γίνει αποδεκτή.

Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ πως, ίσως, το πιο αμφιλεγόμενο ζήτημα είναι η πρόταση κατάργησης, από την εργοδοτική πλευρά, του λεγόμενου «τούνελ ανεργίας» (unemployment tunnel) κατά το οποίο άνεργοι ηλικίας άνω των 58 ετών λαμβάνουν για επιπλέον χρονικό διάστημα επίδομα ανεργίας και έτσι, με τον τρόπο αυτό, μπορούν να μεταπηδήσουν ομαλότερα από την ανεργία στη σύνταξή τους.

Σύμφωνα με αναλυτές, η κυβέρνηση στοχεύει μέσω αυτής της διαδικασίας να αυξήσει τη μέση ηλικία συνταξιοδότησης κατά τουλάχιστον 3 χρόνια, μέχρι το 2025. Παραδόξως, σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Φινλανδικής Στατιστικής Αρχής, η μέση ηλικία συνταξιοδότησης στη Φινλανδία αυξήθηκε από 59,4 χρόνια το 2008 σε 59,8 χρόνια το 2009, παρά τη συνεχιζόμενη οικονομική ύφεση και την κορύφωση της ανεργίας. Συγκριτικά, ο μέσος όρος ηλικίας το 1999 ήταν κάτω από την ηλικία των 59 ετών.

Σε συνέχεια της όλης συζήτησης για την επιμήκυνση του εργασιακού βίου, στα τέλη του 2010 δημοσιεύεται από τη φινλανδική κυβέρνηση και τους εκπροσώπους της αγοράς εργασίας τριμερές πρόγραμμα για την εξασφάλιση της απασχόλησης και της οικονομικής ανάπτυξης. Στόχοι του προγράμματος είναι η βελτίωση του επαγγελματικού βίου, καθώς και η επέκταση της συζήτησης από το νόμιμο ελάχιστο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης σε μια πιο ευρεία συζήτηση σχετικά με τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου.

Η έκθεση, που παρουσιάζεται από τους κοινωνικούς εταίρους και εισάγει 90, περίπου, μέτρα για οικονομική ανάπτυξη, δημιουργία θέσεων εργασίας και βιώσιμο δημόσιο τομέα, έχει ιδιαίτερα θετική αποδοχή. Σύμφωνα με τους «κοινωνικούς εταίρους», τα αποτελέσματα των τριμερών ομάδων εργασίας πρέπει να θεωρηθούν ιστορικά και καταδεικνύουν την εξαιρετική λειτουργία της φινλανδικής τριμερούς διαπραγμάτευσης. Η Κεντρική Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) υποστηρίζει πως η επέκταση του εργασιακού βίου είναι εφικτή μόνο μέσω της ύπαρξης επαρκών ευκαιριών απασχόλησης, η Φινλανδική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών (STTK) τονίζει πως η ευημερία στην εργασία είναι το κλειδί για την επιμήκυνση του εργασιακού βίου, ενώ η Συνομοσπονδία Ενώσεων Επαγγελματιών του Ακαδημαϊκού Χώρου (AKAVA) υπογραμμίζει τη σημασία της κατάλληλης κατάρτισης στη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών. Στο ίδιο μήκος κύματος η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) χαιρετίζει τις εξελίξεις επισημαίνοντας πως το κοινό πρόγραμμα βασίζεται στην κοινή κατανόηση της ανάγκης να συνεχιστούν οι προετοιμασίες για την, κατά 3

έτη, αύξηση της μέσης ηλικίας συνταξιοδότησης από το σημερινό 59ο έτος στο 62ο έτος έως το 2025.

3.12.5 Συνδικάτα

Τον Ιανουάριο του 2010, ιδρύεται η νέα συνδικαλιστική οργάνωση TEAM μετά από τη συγχώνευση της Ένωσης Χημικών Εργαζομένων και της Φινλανδικής Ένωσης Μέσων Ενημέρωσης που ήταν μέλη της Κεντρικής Οργάνωσης Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK). Το αρχικό σχέδιο περιλαμβάνει τη συμμετοχή και των 6 μελών της SAK στη συγχώνευση και συγκεκριμένα της Φινλανδικής Ένωσης Μεταλλεργατών, της Ένωσης Χημικών Εργαζομένων, της Ένωσης Εργαζομένων στο Χαρτί, της Ένωσης Εργαζομένων στο Ξύλο και της Φινλανδικής Ένωσης Μέσων Ενημέρωσης, χωρίς ωστόσο αυτό να καταστεί εφικτό. Στόχος της συγχώνευσης είναι η ισχυρότερη και όσο το δυνατόν ευρεία εκπροσώπηση των συμφερόντων που θα οδηγήσει σε θετικές πολιτικές για το εργατικό δυναμικό, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και της βιομηχανίας, καθώς και για τη βελτίωση των χώρων εργασίας.

3.13 Ιταλία

3.13.1 Γενικό πλαίσιο

Στην Ιταλία η κεντροδεξιά κυβέρνηση Μπερλουσκόνι στηρίζεται σε μια συνεργασία του κόμματος της ελευθερίας και της ακροδεξιάς Λέγκας του Βορρά. Στην πορεία δημιουργείται ένας νέος κομματικός κοινοβουλευτικός σχηματισμός, το κόμμα «Μέλλον και ελευθερία» από διαφωνούντες του κόμματος της ελευθερίας, το οποίο δίνει τελικά ψήφο εμπιστοσύνης στην κυβέρνηση στα τέλη του 2010. Νωρίτερα, τα αποτελέσματα των διοικητικών εκλογών της άνοιξης, οι οποίες διενεργήθηκαν σε 13 περιοχές της χώρας, ερμηνεύονται μάλλον σαν έγκριση και υποστήριξη στην κυβέρνηση συνεργασίας.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων πρέπει να διευκρινιστεί ότι στην πραγματικότητα τα περισσότερα ζητήματα ρυθμίζονται στο πλαίσιο και με βάση το περιεχόμενο διμερών ή τριμερών συλλογικών συμφωνιών και μάλιστα σε εθνικό, κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο, με αποτέλεσμα οι συνέπειες της οικονομικής ύφεσης να αντιμετωπίζονται σε ένα κλίμα διαπραγμάτευσης και συναίνεσης.

Αναμφίβολα, σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση των κραδασμών της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση στην Ιταλία εξακολουθεί να διαδραματίζει και για το 2010 ο μηχανισμός εξασφάλισης των αποδοχών στο πλαίσιο του συστήματος απορρόφησης του κοινωνικού σοκ, όπως ονομάζεται και το οποίο κατά γενική ομολογία οδηγεί στη συγκράτηση του αριθμού των απολύσεων καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Ο μηχανισμός τίθεται σε λειτουργία με σκοπό τη συνέχιση της καταβολής των αποδοχών στους απειλούμενους με απόλυση εργαζομένους, όταν σε μια επιχείρηση ο κύκλος εργασιών είναι μερικώς ή προσωρινώς μειωμένος και όταν αντιμετωπίζεται ο κίνδυνος πτώχευσης ή η ανάγκη σημαντικών αναδιαρθρώσεων.

Το ταμείο χρηματοδότησης προγραμμάτων εξασφάλισης των αποδοχών αφορά συγκεκριμένες επιχειρήσεις και κυρίως κλάδους όπως η μηχανολογία, το μέταλλο, οι μεταφορές και οι τηλεπικοινωνίες. Ωστόσο, τα συνδικάτα των εργαζομένων, αλλά και οι ενώσεις των εργοδοτών διεκδικούν την αύξηση των διαθέσιμων πόρων και τη διεύρυνση των επωφελούμενων του συστήματος.

3.13.2 Κοινωνικός διάλογος / συλλογικές διαπραγματεύσεις

Στις αρχές του έτους οι κοινωνικοί συνομιλητές εκδίδουν κοινή έκθεση με θέμα «Η Απασχόληση στο Μιλάνο», η οποία περιέχει στοιχεία για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην απασχόληση, τόσο στην πόλη του Μιλάνο όσο και στην ευρύτερη περιοχή της Λομβαρδίας.

Η εν λόγω έκθεση αποτελεί προϊόν ειδικής συλλογικής συμφωνίας, από τη μια των τοπικών οργανώσεων των τριών μεγάλων εργατικών συνομοσπονδιών και από την άλλη της τοπικής ένωσης των εργοδοτών Assolombarda, μέλους της πανίσχυρης συνομοσπονδίας Confidustria. Στο πλαίσιο αυτής της συμφωνίας, η σύνταξη της κοινής έκθεσης ανατίθεται σε επιστημονική επιτροπή αποτελούμενη από ειδικούς συνεργάτες των δύο πλευρών και συνιστά μια μοναδική έως σήμερα για τη χώρα περίπτωση κοινής επιστημονικής παρέμβασης των κοινωνικών συνομιλητών σε ζητήματα της αγοράς εργασίας.

Η συγκεκριμένη έκθεση καταγράφει δύο σημαντικά προβλήματα και δύο βασικά πεδία προόδου μέσα από την τεκμηριωμένη ανάλυση πολλών δεδομένων, όπως τα μεγέθη της απασχόλησης, οι ώρες εργασίας, ο απουσιασμός, τα εργατικά ατυχήματα, οι αμοιβές, οι συμβάσεις εργασίας και η κατάρτιση.

Τα δύο μεγάλα προβλήματα που καταγράφονται κατά τη διάρκεια του 2009 είναι αφενός η τάση αύξησης της ανεργίας (μολονότι σε χαμηλά επίπεδα, μόλις στο 5%), αφετέρου η ολοένα και μεγαλύτερη προσφυγή στο μηχανισμό απορρόφησης του κοινωνικού σοκ. Θετική είναι, αντίθετα, η εικόνα που αποτυπώνει τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων και την αύξηση του εκπαιδευτικού επιπέδου των εργαζομένων, το οποίο θεωρείται το καλύτερο φάρμακο για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της οικονομικής ύφεσης.

Ως ειδικότερο θέμα ανάλυσης και παρέμβασης η συγκεκριμένη έκθεση επιλέγει αυτό της μετανάστευσης και των μεταναστών εργαζομένων σε επιχειρήσεις της περιοχής. Στα ενθαρρυντικά στοιχεία συμπεριλαμβάνεται το γεγονός ότι στο 20% των επιχειρήσεων της ειδικής έρευνας εντοπίζονται πρωτοβουλίες ένταξης των μεταναστών συχνά στη βάση διμερών συμφωνιών από τους εργοδότες και τα συνδικάτα των εργαζομένων. Σε άλλες περιπτώσεις οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν το βάρος ή τη μέριμνα συνδρομής των μεταναστών στην εκμάθηση της ιταλικής γλώσσας, στην εύρεση κατάλληλης στέγης ή ακόμη και στη διευκόλυνσή τους για τη χρήση της ετήσιας αδείας τους σε περιόδους που αντιστοιχούν στο εορτολόγιο της χώρας καταγωγής τους.

Με συλλογική συμφωνία τερματίζεται η διαμάχη των κοινωνικών ανταγωνιστών στην Poste Italiane Spa, τα δημόσια ταχυδρομεία, η οποία ξεκίνησε στα μέσα του 2009 με την ανακοίνωση της εταιρείας ότι θα προβεί σε απολύσεις τουλάχιστον 10.700 εργαζομένων (επί συνόλου περίπου 150.000 σε εθνικό επίπεδο) εξαιτίας του ανοίγματος των ταχυδρομικών υπηρεσιών στον ανταγωνισμό από τις αρχές του 2011.

Έπειτα από ένα έτος διαπραγματεύσεων, το σύνολο των εμπλεκόμενων συνδικάτων της επιχείρησης και η εταιρεία συνάπτουν τελικά συμφωνία, τα βασικά σημεία της οποίας είναι τα εξής:

- η εγκατάλειψη του πλάνου των μαζικών απολύσεων,
- η εσωτερική μετακίνηση 5.800 εργαζομένων σε άλλα τμήματα του οργανισμού και η

μετεκπαίδευσή τους για την ανάληψη νέων επαγγελματικών καθηκόντων,

- η οικονομική διευκόλυνση / πριμοδότηση για όσους εργαζομένους αποχωρήσουν εθελοντικά από την εταιρεία,
- η εθελοντική μετατροπή συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης,
- ένα πρόγραμμα ενίσχυσης 500 εργαζομένων κοντά στο όριο συνταξιοδότησης για πρόωρη αποχώρηση από την εργασία τους.

Τέλος, στο πλαίσιο της συμφωνίας αναδιοργάνωσης των ταχυδρομικών υπηρεσιών επέρχεται επίσης συμφωνία για τον εβδομαδιαίο (36 ώρες) και τον ημερήσιο χρόνο εργασίας (7 ώρες και 12 λεπτά), τη δημιουργία ηλεκτρονικής εμπορικής υπηρεσίας ταχυδρομείων και την επένδυση σε νέες τεχνολογίες.

Αντίστοιχα, στην περίπτωση της Telecom Italia η ανακοίνωση του μεγαλύτερου φορέα των τηλεπικοινωνιών για απολύσεις 6.800 εργαζομένων μέχρι το 2012 έχει σαν αποτέλεσμα μια μαζική 24ωρη απεργία στην επιχείρηση και μέσα σε λιγότερο από έναν μήνα από αυτή τη σύναψη ειδικής συλλογικής συμφωνίας από το σύνολο των εμπλεκόμενων συνδικάτων, την κυβέρνηση και την εταιρεία.

Στο πλαίσιο της τριμερούς συμφωνίας κατ' αρχάς θεσπίζεται ένα καθεστώς κινητικότητας 3.900 εργαζομένων κοντά στο όριο συνταξιοδότησης, δηλαδή η εθελοντική τοποθέτηση αυτών σε λίστα αναμονής μέχρι 36 μήνες με προτεραιότητα σε περίπτωση νέων προσλήψεων και με την κάλυψη έως και του 90% του μισθού τους. Παράλληλα, προβλέπεται η έναρξη ενός προγράμματος διασφάλισης της εργασίας για περίπου 2.000 εργαζομένους, το οποίο περιλαμβάνει την κατάρτιση και τη μετεκπαίδευσή τους. Τέλος, καθ' όλη τη διάρκεια της αναδιάρθρωσης της επιχείρησης, δηλαδή μέχρι το τέλος του 2012, η εταιρεία αναλαμβάνει τη δέσμευση να μην προχωρήσει σε νέες απολύσεις.

Αυξήσεις στις αποδοχές της τάξης των 118 ευρώ μηνιαίως κατά μέσο όρο περιλαμβάνει η ανανέωση της συλλογικής σύμβασης που υπογράφεται στον κατασκευαστικό κλάδο με τριετή διάρκεια (2010-2012). Οι 20.000 απολύσεις στον κλάδο κατά το 2009 και η μείωση των επενδύσεων κατά 10% συνολικά δεν εμπόδισαν τους κοινωνικούς συνομιλητές να προβούν σε συμφωνία που να ικανοποιεί απόλυτα και τις δύο πλευρές.

Εκτός από αυξήσεις, η συλλογική σύμβαση περιλαμβάνει μια σειρά καινοτόμες δεσμεύσεις, όπως η διευκόλυνση των πολυάριθμων μεταναστών εργατών του κλάδου για τη χρήση ειδικών αδειών με σκοπό τη μετακίνηση στις χώρες καταγωγής τους ή η επέκταση των εκπαιδευτικών αδειών για εργαζομένους που επιθυμούν να ακολουθήσουν σπουδές στην αρχιτεκτονική, τα οικονομικά, το εμπόριο, το δίκαιο και τη μηχανική.

Παράλληλα, σημαντικά αντικίνητρα θεσπίζονται για την πάταξη της αδήλωτης απασχόλησης και της χρήσης της μερικής απασχόλησης που συχνά αποτελεί συγκεκαλυμμένη μορφή αδήλωτης εργασίας. Έτσι, οι εργοδότες, οι οποίοι κάνουν χρήση της μερικής απασχόλησης σε ποσοστό άνω του 3% στο σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, δεν έχουν δικαίωμα απόκτησης του απαραίτητου για τη συμμετοχή σε δημόσιους διαγωνισμούς ειδικού πιστοποιητικού πλήρους κάλυψης των κοινωνικο-ασφαλιστικών τους υποχρεώσεων από το αρμόδιο διμερές όργανο.

Τέλος, σε κοινή τους αίτηση οι συμβαλλόμενοι κοινωνικοί συνομιλητές απευθύνουν έκ-

κληση στην κυβέρνηση για μείωση των ασφαλιστικών εισφορών και για την αύξηση των διαθέσιμων πόρων του συστήματος απορρόφησης του κοινωνικού σοκ εν μέσω οικονομικής ύφεσης.

Αύξηση κατά μέσο όρο 155 ευρώ μηνιαίως συμπεριλαμβάνεται στο κείμενο της ανανέωσης της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας στον κλάδο του τουρισμού τετραετούς διάρκειας (2010-2013). Δύο εξίσου σημαντικά ζητήματα στο πλαίσιο αυτής της συμφωνίας είναι η προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο δευτεροβάθμιο επίπεδο (αποκέντρωση) και η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περιπτώσεις υπεργολαβίας.

Στην πρώτη περίπτωση, ως κίνητρο για τη σύναψη συλλογικών συμφωνιών σε τοπικό και ομοσπονδιακό επίπεδο τίθεται το μπόνους των 210 ευρώ μηνιαίως σε κάθε εργαζόμενο που δεν καλύπτεται από μια αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας. Στη δεύτερη περίπτωση η συμφωνία αναφέρει τα εξής: αφενός πριν από τη σύναψη μιας σύμβασης ανάθεσης έργου σε εξωτερικό συνεργάτη (out-sourcing) η εταιρεία υποχρεούται σε διάλογο με το σωματείο για την εξεύρεση άλλης-εσωτερικής λύσης απέναντι στην κάλυψη μιας επιχειρηματικής ανάγκης, αφετέρου, στην περίπτωση σύναψης υπεργολαβίας, οι εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι θα πρέπει να αμείβονται τουλάχιστον με τα οριζόμενα στην εθνική κλαδική ΣΣΕ και δεν θα επιτρέπεται η απόσπασή τους σε άλλη υπηρεσία ή τμήμα κατά τη διάρκεια της υπεργολαβίας.

Τέλος, για άλλη μια φορά ειδική ρύθμιση αφορά τους μετανάστες εργάτες και ειδικότερα την εξασφάλιση πόρων μέσα από μια διμερή επιτροπή για τη χρηματοδότηση προγραμμάτων ταχείας εκμάθησης της ιταλικής γλώσσας και για τη διευκόλυνση απόκτησης άδειας διαμονής και εργασίας.

Με συλλογική συμφωνία εισάγονται μέτρα όπως οι συμβάσεις αλληλεγγύης σε επιχειρήσεις όπως η Piaggio-Aprilia, η μεγαλύτερη επιχείρηση κατασκευής δικύκλων και τρικύκλων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση, με στόχο την αποφυγή απολύσεων λόγω μείωσης της παραγωγής.

Στο εργοστάσιο της εταιρείας στην περιοχή Scorzè, οι 393 εργαζόμενοι για μια περίοδο 12 μηνών αρχής γενομένης από τον Φεβρουάριο του 2010 θα εργάζονται με μειωμένο ωράριο κατά 50% κατ' αρχάς σε ημερήσια, αλλά εθελοντικά και σε εβδομαδιαία βάση, με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών τους. Σε αυτό το μειωμένο ποσό προστίθεται ένα επιπλέον ποσό που αντιστοιχεί στο 30% του μισθού και αφορά χρήματα που προέρχονται από το Εθνικό Ινστιτούτο Κοινωνικής Ασφάλισης, με αποτέλεσμα ο καταβαλλόμενος μισθός να αντιστοιχεί στο 80% του μισθού που λάμβανε ο εργαζόμενος πριν την έναρξη του προγράμματος.

Η εν λόγω πρακτική δεν συνηθίζεται ιδιαίτερα στην Ιταλία γιατί, σε αντίθεση με την περίπτωση των μέτρων απορρόφησης του κοινωνικού σοκ, εν προκειμένω απαιτείται μια σημαντική εργοδοτική χρηματική συμμετοχή, η οποία όμως συνοδεύεται από σπουδαίες ελαφρύνσεις φορολογικής φύσης για την επιχείρηση.

Εξίσου σημαντική συλλογική συμφωνία υπογράφεται στο μεγαλύτερο εργοστάσιο της γερμανικής εταιρείας Bosch από τις τρεις κλαδικές οργανώσεις των αντίστοιχων μεγάλων συνομοσπονδιών, το οποίο βρίσκεται στην πόλη Modugno στην περιοχή του Bari και απασχολεί περισσότερους από 2.200 εργαζόμενους. Η συμφωνία από τη μια περιλαμβάνει

τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων για τη διατήρηση της απασχόλησης στο περιβάλλον της οικονομικής ύφεσης και από την άλλη εισάγει μεθόδους «*πράσινης τεχνολογίας*» για την παραγωγή ενέργειας από φωτοβολταϊκά πάνελ, κάτι εξαιρετικά καινοτόμο για την περίπτωση της Ιταλίας.

Σε ό,τι αφορά τις απολύσεις, εκτός από την επικύρωση των 150 απολύσεων που είχαν συμφωνηθεί με προηγούμενη συλλογική σύμβαση, η εταιρεία αναλαμβάνει τη δέσμευση να μην προβεί στη μείωση προσωπικού με μονομερή απόφασή της τουλάχιστον μέχρι τα τέλη του 2011. Παράλληλα, η επιτυχία της συμφωνίας για επενδύσεις σε πράσινη τεχνολογία για τη μείωση της εκπομπής διοξειδίου του άνθρακα πρέπει αφενός να κριθεί σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο σχετικά με τις επιπτώσεις στην απασχόληση, αφετέρου να ιδωθεί ως μια μεγάλη θεσμική επιτυχία του συνδικαλιστικού κινήματος, υπό την έννοια ότι σπανιότατα περιλαμβάνεται στο κείμενο συλλογικών ρυθμίσεων η υποχρέωση μιας εταιρείας να δαπανά σημαντικά ποσά για την προστασία του περιβάλλοντος, στο οποίο άλλωστε διαβιούν μόνιμα οι ίδιοι οι εργαζόμενοι με τις οικογένειές τους.

Αυξήσεις στις αποδοχές και σημαντικές θεσμικής φύσης ρυθμίσεις περιλαμβάνει η ανανέωση της συλλογικής σύμβασης εργασίας για τον χημικό και φαρμακευτικό κλάδο (επέκταση διάρκειας από τα δύο στα τρία χρόνια, 2010-2012), από την οποία καλύπτονται 200.000 εργαζόμενοι σε περισσότερες από 1.700 επιχειρήσεις, στην πλειονότητά τους μικρού και μεσαίου μεγέθους (σε ποσοστό 90%).

Οι αυξήσεις υπολογίζονται σε περίπου 150 ευρώ μηνιαίως κατά μέσο όρο για το σύνολο των εργαζομένων σε τρεις δόσεις, ενώ ειδική μέριμνα λαμβάνεται και για άλλα ζητήματα μισθολογικής φύσης, όπως τα διάφορα μπόνους. Καινοτόμα μέτρα σε επίπεδο εργασιακών σχέσεων αποτελούν αφενός η αύξηση κατά δεκαπέντε λεπτά του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας (από 37,45 στις 38 ώρες) ως αντιστάθμισμα στην εκπόνηση προγραμμάτων κατάρτισης και επανεκπαίδευσης των εργαζομένων, αφετέρου η αύξηση των εργοδοτικών εισφορών στα οικεία επικουρικά ασφαλιστικά ταμεία (περίθαλψη και σύνταξη).

Αντίστοιχη εικόνα αποτυπώνεται και στην περίπτωση του κλάδου της πληροφορίας και τηλεπικοινωνίας. Η επέκταση της διάρκειας της κλαδικής συλλογικής σύμβασης στα τρία έτη (2009-2011), οι αυξήσεις στις αποδοχές και η συμφωνία σε θεσμικά ζητήματα δεσπόζουν και σε αυτή τη συμφωνία, από την οποία καλύπτονται πλέον 160.000 εργαζόμενοι.

Εκτός από μια αύξηση της τάξης των 129 ευρώ μηνιαίως κατά μέσο όρο, η συμφωνία προβλέπει την καταβολή ενός συγκεκριμένου ποσού (585 ευρώ) για την κάλυψη της περιόδου ανάμεσα στη λήξη της διάρκειας της προηγούμενης ΣΣΕ και στη σύναψη της νέας. Σε νομικό επίπεδο οι σημαντικότερες καινοτομίες είναι οι εξής:

- σύσταση διμερών οργάνων με αντικείμενο αφενός την ενίσχυση των πόρων για την κοινωνική ασφάλιση, αφετέρου την κατάρτιση προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης,
- επέκταση της προσαύξησης της υπερωριακής εργασίας των μερικώς απασχολούμενων από το 15% στο 20%,
- κατάργηση της προσκόμισης ιατρικού πιστοποιητικού σε περιπτώσεις ασθένειας, εφόσον η απουσία από την εργασία δεν ξεπερνά τις τρεις ημέρες,
- εισαγωγή ειδικών μπόνους στη βάση κοινών και αντικειμενικών κριτηρίων όσον αφορά την επίτευξη συγκεκριμένων στόχων,

- ενίσχυση των εργαζομένων στα call center, ιδίως σε σχέση με την απόκτηση εξειδίκευσης και δεξιοτήτων κατά τη διάρκεια του πρώτου δωδεκάμηνου της πρόσληψής τους.

3.13.3 Συνδικάτα

Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική συνομοσπονδία της χώρας η CGIL, η οποία αποτελείται συνολικά από 5,7 εκατομμύρια μέλη, πραγματοποιεί τον Μάιο του 2010 τη 16η συνδιάσκεψή της με τη συμμετοχή 1.039 αντιπροσώπων.

Κατά την προ-συνδιασκεψιακή διαδικασία, οι επιχειρησιακές επιτροπές της οργάνωσης συζητούν και τοποθετούνται επί δύο εισηγητικών κειμένων, το πρώτο με τίτλο «Δικαιώματα και εργασία μετά την κρίση» του προέδρου Epifani και το δεύτερο «Η CGIL που θέλουμε» το οποίο συνέταξε η μειοψηφία. Το δεύτερο κείμενο έλαβε τη στήριξη του 17% των ψηφοφόρων στους χώρους δουλειάς και το πρώτο κείμενο τη στήριξη του 82%, ενώ ανάλογα ποσοστά έλαβε και κατά τη διάρκεια του συνεδρίου (78%), γεγονός που είχε ως αποτέλεσμα την επανεκλογή του γενικού γραμματέα Epifani.

Βασικοί άξονες του κειμένου της πλειοψηφίας είναι η ανάγκη για μεταρρύθμιση του συστήματος «απορρόφησης του κοινωνικού σοκ», η μείωση της φορολογίας των μισθών και των συντάξεων, η εξάλειψη των διαφορών μεταξύ δημοσίων και ιδιωτικών υπαλλήλων, η αλλαγή της μεταναστευτικής πολιτικής και η «νομιμοποίηση» των μεταναστών εργατών.

Η ανάγκη ενότητας στη δράση με τις άλλες δύο εργατικές συνομοσπονδίες (CISL και UIL) αποτελεί επίσης μείζον ζήτημα, ιδίως, έπειτα από τη ρήξη που επήλθε λόγω της άρνησης συν-υπογραφής από την πλευρά της CGIL της συμφωνίας της 22ας Γενάρη 2009 σχετικά με τη μεταρρύθμιση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η παρουσία των γενικών γραμματέων των άλλων δύο συνδικάτων στο συνέδριο της CGIL –παρά τη μη εγκάρδια υποδοχή που τους επιφύλαξε μερίδα των αντιπροσώπων του συνεδρίου– και κυρίως το περιεχόμενο των τοποθετήσεών τους θεωρήθηκαν ένα καθοριστικό βήμα στην κατεύθυνση της άμβλυνσης των επιμέρους διαφορών.

3.13.4 Απεργίες

Το υψηλό επίπεδο κοινωνικού διαλόγου και η δεσπόζουσα θέση της συλλογικής σύμβασης στο πεδίο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων δεν συνεπάγονται υποχώρηση του συγκρουσιακού και διεκδικητικού ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην Ιταλία. Αντίστοιχα, σε γενικότερο πολιτικό επίπεδο η συμφωνία των τριών μεγάλων συνομοσπονδιών δεν είναι ούτε εύκολη ούτε δεδομένη, μολονότι τα συνδικάτα των εργαζομένων συνήθως συμφωνούν στον τρόπο δράσης με στόχο τη σύναψη συλλογικής σύμβασης.

Η εθνική τετράωρη στάση εργασίας στις 12 Μάρτη 2010 προκηρύσσεται τελικά μόνο από τη μεγαλύτερη συνομοσπονδία εργατικών συνδικάτων ως απάντηση στη λήψη μέτρων λιτότητας από την ιταλική κυβέρνηση με αφορμή την παγκόσμια οικονομική ύφεση. Η εν λόγω κινητοποίηση δεν περιορίζεται στην εκδήλωση μιας μαχητικής αντίθεσης στις ακολουθούμενες πολιτικές επιλογές, αλλά συμπεριλαμβάνει μια δέσμη διεκδικήσεων-προτάσεων, οι πιο σημαντικές από τις οποίες κατανέμονται σε τρεις κατηγορίες:

α) Επέκταση των ενισχυτικών μέτρων για τον κόσμο της εργασίας που πλήττεται από την ύφεση. Η πρόταση αυτή συμπεριλαμβάνει την αύξηση του ποσού του επιδόματος ανεργίας

και της περιόδου καταβολής του, καθώς επίσης την ενίσχυση των μέσων προστασίας των αμοιβών στο πλαίσιο των πολιτικών απορρόφησης του κοινωνικού σοκ.

β) Μεταρρύθμιση της μεταναστευτικής πολιτικής. Την αποδέσμευση της άδειας διαμονής από τη σύμβαση εργασίας προτάσσει η συνομοσπονδία για την αποφυγή ενίσχυσης της αδήλωτης απασχόλησης τόσο των εργαζόμενων μεταναστών που χάνουν τη δουλειά τους όσο και των ανεπίσημα νεο-εισερχομένων μεταναστών στην Ιταλία.

γ) Μεταρρύθμιση του φορολογικού συστήματος. Η εργατική συνομοσπονδία υποβάλλει ένα ολοκληρωμένο πρόγραμμα φορολογικής μεταρρύθμισης με κύριο στόχο την πάταξη της φοροδιαφυγής, η οποία εκτείνεται στα 100 δισ. ευρώ ετησίως, τη στιγμή που η παραοικονομία αντιστοιχεί στο 24% του ΑΕΠ.

Νωρίτερα, τον Δεκέμβρη του 2009, η ίδια συνομοσπονδία (CGIL) είχε διοργανώσει γενική απεργία για ολόκληρο τον δημόσιο τομέα με αιτήματα την αύξηση των πόρων για την παιδεία και την έρευνα, την ανάσχεση των πολιτικών μείωσης του εισοδήματος και του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων και τέλος τη λήψη μέτρων για τους ευέλικτα απασχολουμένους του δημοσίου τομέα.

Τέλος, σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις λαμβάνουν χώρα από το σύνολο των συνδικαλιστικών οργανώσεων με αφορμή τη δημοσιοποίηση του πλάνου της αυτοκινητοβιομηχανίας FIAT για τη διετία 2010-2011, το οποίο περιλαμβάνει μεταξύ άλλων και την παύση της λειτουργίας της μονάδας παραγωγής Termini Imerese. Η συγκεκριμένη μονάδα απασχολεί 1.350 εργαζομένους, ενώ άλλοι 600 εργάτες απασχολούνται σε παρεπόμενες δραστηριότητες σε μια υποβαθμισμένη περιοχή της Σικελίας με 43% ανεργία και με ιδιαίτερα αυξημένη εγκληματικότητα.

3.13.5 Κοινωνική ασφάλιση

Η ιταλική κυβέρνηση, έπειτα από σχετική σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, εξισώνει τα όρια συνταξιοδότησης για τους άνδρες και τις γυναίκες στον δημόσιο τομέα. Από το 2012 οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι θα συνταξιοδοτούνται πλέον στα 65 έτη. Σύμφωνα με κυβερνητικές εκτιμήσεις, άμεσα θίγονται περίπου 25.000 γυναίκες στον δημόσιο τομέα.

Νωρίτερα το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο είχε γνωμοδοτήσει ότι η διαφορά στα όρια συνταξιοδότησης στην Ιταλία μεταξύ ανδρών και γυναικών (65 και 60 αντίστοιχα) συνιστά διάκριση σύμφωνα με το άρθρο 114 της συνθήκης των ευρωπαϊκών κοινοτήτων. Προς αποφυγή ενός κύματος συνταξιοδότησης πριν τεθούν σε εφαρμογή τα νέα όρια ηλικίας, η κυβερνητική παρέμβαση προβλέπει παράλληλα τη δυνατότητα θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος για τις γυναίκες που συμπληρώνουν το 61ο έτος της ηλικίας τους το 2011 και τη δυνατότητα εξόδου από την εργασία οποτεδήποτε το αποφασίσουν μέχρι τη συμπλήρωση του 65ου έτους της ηλικίας.

Με την εφαρμογή του νέου μέτρου η κυβέρνηση προσδοκά τη μείωση του εργασιακού κόστους στον δημόσιο τομέα κατά 1,45 δισ. ευρώ μέχρι το 2019, ενώ το ποσό αυτό δεσμεύεται να το αφιερώσει σε προγράμματα κοινωνικής αρωγής σε γυναίκες και σε οικογένειες.

3.14 Ισπανία

3.14.1 Γενικό πλαίσιο

Μέχρι το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης του 2008, η οικονομία της

Ισπανίας θεωρείται μια από τις πιο δυναμικές της Ευρώπης, καθώς αποτελεί την πέμπτη σε μέγεθος οικονομία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κατορθώνει να προσελκύει σημαντικές επενδύσεις. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά την πενταετία 2001-2005 στην Ισπανία δημιουργείται πάνω από το μισό των νέων θέσεων εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ωστόσο η ισπανική οικονομία καταρρέει υπό το βάρος της παγκόσμιας κρίσης και, το 2009, σύμφωνα με τα εθνικά στατιστικά στοιχεία, το μέγεθός της συρρικνώνεται κατά 3,6%. Στο τέλος του 2009 το δημόσιο έλλειμμα της χώρας ανέρχεται στο 11,4% του ΑΕΠ. Έτσι, το 2010 λαμβάνονται σκληρά μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής με στόχο να μειωθεί το έλλειμμα κάτω από το 3% του ΑΕΠ και το δημόσιο χρέος στο 74% μέχρι το 2013. Τα μέτρα αυτά περιλαμβάνουν τον δραστικό περιορισμό των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα, τη μείωση των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, το πάγωμα των συντάξεων, την αύξηση του ΦΠΑ, την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης κ.ά. Επίσης λαμβάνονται μέτρα με τα οποία διευκολύνονται οι απολύσεις (ατομικές και ομαδικές) και εισάγεται ο θεσμός των ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τις οποίες επιτρέπεται απόκλιση προς τα κάτω σε σχέση με τις ρυθμίσεις των κλαδικών. Παράλληλα, συρρικνώνονται σημαντικά οι μισθοί και στον ιδιωτικό τομέα, με τη μέση (προβλεπόμενη από συλλογική σύμβαση εργασίας) αύξηση για το 2010 να περιορίζεται στο 1,3%, ενώ η διακλαδική συλλογική συμφωνία των ετών 2010-2012 προβλέπει ως κατεύθυνση για την κλαδική διαπραγμάτευση τη συνομολόγηση αυξήσεων ύψους 1% για το 2010, μεταξύ 1% και 2% για το 2011 και μεταξύ 1,5% και 2% για το 2012.

Αναλυτικότερα, οι σημαντικότερες εξελίξεις στην Ισπανία το 2010 στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είναι οι εξής:

3.14.2 Πολιτικές απασχόλησης

Με σειρά νόμων (Ιανουάριος 2010, Μάιος 2010, Ιούνιος 2010, Δεκέμβριος 2010) υιοθετούνται μέτρα που έχουν ως στόχο την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης μέσω της μείωσης των δημόσιων δαπανών.

Ειδικότερα:

α) Με το νόμο του Ιανουαρίου 2010 λαμβάνεται το μέτρο της μείωσης των προσλήψεων στον δημόσιο τομέα για το 2010 με τη θέσπιση του κανόνα της μίας πρόσληψης για κάθε δέκα αποχωρήσεις, με στόχο τη μείωση της δαπάνης για τη μισθοδοσία των δημοσίων υπαλλήλων κατά 4% και την εξοικονόμηση περίπου 280 εκατ. ευρώ. Χαρακτηριστικό είναι ότι, ενώ το 2009 προκηρύσσονται 15.084 νέες θέσεις εργασίας στον δημόσιο τομέα, το 2010 ο αριθμός των προσλήψεων πέφτει στις 1.989 (μείωση κατά 87%). Με το νόμο του Μαΐου του 2010 ο κανόνας της μίας πρόσληψης ανά δέκα αποχωρήσεις επεκτείνεται στα έτη 2011, 2012 και 2013.

β) Με το νόμο του Μαΐου του 2010 προβλέπεται αύξηση του αυξημένου συντελεστή ΦΠΑ από 16% σε 18% και του μειωμένου από 7% σε 8%. Προβλέπεται επιπλέον αύξηση των ειδικών φόρων για το αλκοόλ και το πετρέλαιο κίνησης.

γ) Με το νόμο του Μαΐου του 2010 αποφασίζονται το πάγωμα των μισθών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, καθώς και η συγκράτηση των συντάξεων, με χορήγηση αύξησης ποσοστού 1% για το 2010. Έπειτα ωστόσο από την περαιτέρω αύξηση του δημόσιου χρέους, υπό την ψευδή φήμη ότι η κυβέρνηση προτίθεται να ζητήσει ένταξη της χώρας στο μηχανισμό

του ΔΝΤ, αποφασίζονται με νόμο του Ιουνίου του 2010 πάγωμα των συντάξεων για το 2011 και μείωση των μισθών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, κατά 8%-15% για τους υψηλότερους μισθούς και κατά 0,56%-7% για τους κατώτερους μισθούς.

δ) Όσον αφορά το συνταξιοδοτικό σύστημα και τα μέτρα κοινωνικής πολιτικής, με το νόμο του Ιουνίου του 2010 αποφασίζεται η αύξηση του ορίου ηλικίας στα 61 και των συντάξιμων χρόνων στα 30 για τη θεμελίωση του δικαιώματος πρόωρης συνταξιοδότησης, ενώ καταργείται η έκπτωση φόρου ύψους 2.500 ευρώ από τη φορολογία εισοδήματος για τη γέννηση ή υιοθεσία τέκνου («επιταγή τέκνου»).

ε) Παράλληλα, με το νόμο του Ιουνίου του 2010 λαμβάνεται σειρά μέτρων τα οποία αφορούν τις ατομικές και συλλογικές εργασιακές σχέσεις, με στόχο τη μείωση της προσωρινής απασχόλησης, τη διευκόλυνση των απολύσεων, την παροχή κινήτρων για πρόσληψη ατόμων με υψηλό κίνδυνο ανεργίας και την αποκέντρωση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα: i) Περιορίζεται η χρονική περίοδος για την οποία εργοδότης ή εταιρείες του ίδιου ομίλου επιχειρήσεων μπορούν να απασχολήσουν εργαζόμενο με σύμβαση ορισμένου χρόνου από τους 36 στους 24 μήνες. Μετά τους 24 μήνες, η σύμβαση εργασίας μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου. Παράλληλα, προβλέπεται σταδιακή αύξηση της αποζημίωσης απόλυσης των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου από τις οκτώ στις δώδεκα ημέρες για κάθε έτος, από 1ης Ιανουαρίου 2015. ii) Διευρύνεται η δυνατότητα απασχόλησης εργαζομένων με «σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου για την προώθηση της απασχόλησης», για την καταγγελία της οποίας προβλέπεται μειωμένη αποζημίωση απόλυσης (33 ημερομίσθια αντί 45 ανά έτος υπηρεσίας). Παράλληλα, διευρύνεται η δυνατότητα απολύσεων για οικονομικοτεχνικούς λόγους. iii) Προβλέπεται η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υιοθετούν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας που προβλέπουν οι κλαδικές. Ορίζεται ότι σε περίπτωση που δεν υπάρχει εκπροσώπηση των εργαζομένων σε επιχειρησιακό επίπεδο, η διαπραγμάτευση πραγματοποιείται με τριμελή επιτροπή που αποτελείται από μέλη της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης του κλάδου. iv) Προβλέπονται φοροελαφρύνσεις για την πρόσληψη νέων, ηλικίας από 16 έως 31 ετών και ατόμων ηλικίας άνω των 45 ετών. v) Περαιτέρω, με το νόμο του Ιουνίου 2010 προβλέπεται νομιμοποίηση της λειτουργίας ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας για ορισμένους κλάδους. vi) Τέλος, προβλέπεται η ίδρυση, μετά από την πραγματοποίηση διαβουλεύσεων με τις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις, λογαριασμού από τις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών, από τον οποίο θα χρηματοδοτούνται οι αποζημιώσεις απόλυσης για οικονομικοτεχνικούς λόγους και τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

στ) Τον Δεκέμβριο του 2010 και έπειτα από την περαιτέρω επιδείνωση των δεικτών της ισπανικής οικονομίας, υιοθετείται νόμος που προβλέπει σειρά μέτρων με στόχο, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση, «την ενθάρρυνση των επενδύσεων, την ενίσχυση της απασχόλησης και τη μείωση του δημοσίου ελλείμματος». Ειδικότερα, ο νόμος προβλέπει: i) διεύρυνση της έννοιας των μικρών επιχειρήσεων, στις οποίες επιβάλλεται μειωμένος εταιρικός φόρος (25% αντί 30%), ii) κατάργηση της υποχρεωτικότητας των τελών υπέρ του Εμπορικού Επιμε-

λητηρίου, iii) επιτάχυνση και εξορθολογισμό της διαδικασίας ίδρυσης επιχειρήσεων, iv) ενίσχυση της δημόσιας υπηρεσίας ευρέσεως εργασίας με επιπλέον εργατικό δυναμικό και νομιμοποίηση των ιδιωτικών γραφείων ευρέσεως εργασίας για όλους τους κλάδους της οικονομίας, v) υπαγωγή των νεοπροσληφθέντων (από 1.1.2011) δημοσίων υπαλλήλων σε δυσμενέστερο ασφαλιστικό καθεστώς, vi) ιδιωτικοποίηση του Οργανισμού Διαχείρισης των Αερολιμένων και της Εταιρείας Κρατικών Λαχείων, vii) αύξηση του φόρου για τα προϊόντα καπνού. viii) Τέλος, ίσως το πιο επαχθές μέτρο, που λαμβάνεται με το νόμο του Δεκεμβρίου του 2010, είναι η μη παράταση για ένα επιπλέον έτος της χορήγησης του βοηθήματος υπέρ των ανέργων ύψους 426 ευρώ, που έχει ως αποτέλεσμα να αποκλειστούν 700.000 περίπου άνεργοι από την επιδότηση ανεργίας. Η μη παράταση της χορήγησης του βοηθήματος για ένα επιπλέον έτος αποτελούσε δέσμευση της κυβέρνησης, που όμως δεν τηρήθηκε.

3.14.3 Πολιτικές αμοιβών

Η οικονομική κρίση έχει ως άμεση συνέπεια τον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων. Σύμφωνα με έρευνα του Ιδρύματος «1η Μάη» της συνδικαλιστικής οργάνωσης CCOO (Πίνακας 5), κατά την περίοδο 2005-2008, η μέση αύξηση, χορηγηθείσα βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ανέρχεται στο 3,3%, ενώ για το 2009 η αντίστοιχη αύξηση ανέρχεται στο 2,4% και το 2010 στο 1,3% (στοιχεία για το 2010 βάσει των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπογράφτηκαν μέχρι τον Απρίλιο του 2010).

3.14.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Έπειτα από την αποτυχία των διαπραγματεύσεων σε εθνικό επίπεδο κατά το έτος 2009, λόγω της αδυναμίας επίτευξης συναίνεσης σε ζητήματα μισθών, στις 9 Φεβρουαρίου 2010 υπογράφεται μεταξύ των πλέον αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργαζομένων (CCOO και UGT) και εργοδοτών (CEOE, CEPYME) συλλογική συμφωνία των ετών 2010-2012, με την οποία καθορίζονται οι κατευθυντήριες γραμμές για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Το πρώτο μέρος της συμφωνίας επικεντρώνεται στην απασχόληση, την κατάρτιση, την «ευελιξία με ασφάλεια» και το δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης, ενώ το δεύτερο μέρος σε μισθολογικά ζητήματα. Στο εισαγωγικό μέρος της συμφωνίας γίνεται αναφορά στις παθογένειες της ισπανικής οικονομίας, ειδικότερα στη χαμηλή εσωτερική κατανάλωση, στην κατάρρευ-

Πίνακας 5: Μισθολογικές αυξήσεις χορηγηθείσες βάσει ΣΣΕ, κατά κλάδο, 2005-2010 (%)

	Γεωργία	Βιομηχανία	Κατασκευές	Υπηρεσίες	Σύνολο
2005	3,7	3,0	2,9	3,2	3,2
2006	3,9	3,3	3,0	3,3	3,3
2007	4,0	3,1	3,6	3,0	3,1
2008	3,9	3,4	3,6	3,6	3,6
2009	2,1	2,4	3,5	2,3	2,4
2010*	1,5	1,0	0,9	1,4	1,3

Πηγή: CCOO

** Στοιχεία από ΣΣΕ συναφθείσες μέχρι τον Απρίλιο του 2010*

ση του κατασκευαστικού κλάδου, στο υψηλό δημόσιο και ιδιωτικό χρέος και στην έλλειψη ανταγωνιστικότητας. Στο πρώτο τμήμα, που αφορά θεσμικά ζητήματα, ως κατευθυντήριες γραμμές για την κλαδική και επιχειρησιακή διαπραγμάτευση προβλέπονται: i) η ενίσχυση της μόνιμης απασχόλησης (η Ισπανία διαθέτει το μεγαλύτερο ποσοστό προσωρινής απασχόλησης μεταξύ των κρατών της ΕΕ), ii) η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της «ευελιξίας των επιχειρήσεων και της ασφάλειας των εργαζομένων», iii) η προώθηση προγραμμάτων κατάρτισης, προκειμένου να ενισχυθεί η προσαρμοστικότητα των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και iv) η προώθηση «ενδοεπιχειρησιακών συστημάτων ευελιξίας για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και την ενίσχυση της παραγωγικότητας». Στο δεύτερο τμήμα, που αφορά μισθολογικά ζητήματα, ως κατεύθυνση για την κλαδική διαπραγμάτευση ορίζεται η συνομολόγηση αυξήσεων ύψους 1% για το 2010, μεταξύ 1% και 2% για το 2011 και μεταξύ 1,5% και 2% για το 2012. Προβλέπεται επίσης η δυνατότητα συνομολόγησης ρήτρας αναθεώρησης των μισθολογικών αυξήσεων βάσει της διαμόρφωσης του πληθωρισμού και ρήτρας εξαίρεσης από τις προβλεπόμενες αυξήσεις, για τις περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρές οικονομικές δυσχέρειες. Τέλος, συστήνεται επιτροπή αποτελούμενη από τρεις εκπροσώπους καθεμιάς από τις συμβαλλόμενες οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, προκειμένου να ελεγχθεί η πορεία της εφαρμογής των προβλεπόμενων μέτρων από την εθνική συλλογική συμφωνία σε επίπεδο κλάδου και επιχείρησης.

3.14.5 Απεργίες

Στις 28 Σεπτεμβρίου του 2010 πραγματοποιείται η έβδομη μετά την πτώση του Φράνκο γενική απεργία στην Ισπανία, με το χαρακτήρα της απεργίας διαμαρτυρίας κατά των νομοθετικών ρυθμίσεων για τις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες εισάγονται με το νόμο του Ιουνίου του 2010 και αφορούν ιδίως τη διευκόλυνση των απολύσεων (με τη μείωση του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης και τη διεύρυνση της δυνατότητας απόλυσης για οικονομικοτεχνικούς λόγους) και την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (με την πρόβλεψη της δυνατότητας απόκλισης με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας από τα προβλεπόμενα στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας). Σύμφωνα με το κοινό ανακοινωθέν των κορυφαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων της χώρας, CCOO και UGT, «τα δεινά που ταλανίζουν την αγορά εργασίας οφείλονται στο παραγωγικό μοντέλο και όχι στους μισθούς και την εργατική νομοθεσία». Παράλληλα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκφράζουν τη διαφωνία τους στις ρυθμίσεις διευκόλυνσης των απολύσεων και αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Μετά την πραγματοποίηση της απεργίας, ξεσπά αντιπαράθεση ως προς το ποσοστό συμμετοχής τόσο συνολικά όσο και κατά κλάδο. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας, η απεργία είχε «μέτρια συμμετοχή», με την παρουσία κυρίως του δημόσιου τομέα (συμμετοχή ανερχόμενη στο 7%) και των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο (συμμετοχή ανερχόμενη στο 23%). Σύμφωνα με την Ισπανική Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Οργανώσεων (CEOE) και την Ισπανική Συνομοσπονδία Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (CEPYME), η συμμετοχή στον χρηματοπιστωτικό τομέα ανήλθε στο 3%, στις επιχειρήσεις στο 5%, ενώ στον κλάδο των κατασκευών στο 10%. Σύμφωνα δε με τα στοιχεία των συνδικάτων, η συμμετοχή ανήλθε στο 70%.

3.15 Πορτογαλία

3.15.1 Γενικό πλαίσιο

Η παγκόσμια οικονομική κρίση και η εξάπλωση των επιπτώσεών της σε ολόκληρη την Ευρώπη επηρεάζουν σημαντικά την ήδη βεβαρυμένη οικονομική κατάσταση της χώρας. Με τα δεδομένα αυτά η χώρα προσφεύγει στο μηχανισμό στήριξης της ΕΕ και του ΔΝΤ με παροχή βοήθειας που ανέρχεται στα 80 εκατ. ευρώ. Η απόφαση αυτή της κυβέρνησης του Jose Socrates για προσφυγή στο μηχανισμό έχει και τη συναίνεση της αντιπολίτευσης.

Όπως είναι αναμενόμενο και λόγω των αυξημένων πιέσεων που δέχεται η χώρα, η πορτογαλική μειοψηφία της σοσιαλιστικής κυβέρνησης οδηγείται στην απόφαση να υιοθετήσει και να επιβάλει μέτρα λιτότητας με σκοπό να περιορίσει την κρίση. Αυτά τα μέτρα προκαλούν κλίμα δυσφορίας για την κυβέρνηση, καθώς οδηγούν σε σημαντικές μειώσεις αποδοχών για τους εργαζομένους αλλά και υστέρηση εσόδων στις επιχειρήσεις επηρεάζοντας την πραγματική οικονομία.

Το 2010, ως συνεπεία των οικονομικών μέτρων και των επιπτώσεων που επιφέρουν στον κόσμο της εργασίας, πραγματοποιούνται αρκετές απεργιακές κινητοποιήσεις και γενικές απεργίες με σημαντική συμμετοχή που δημιουργούν προβληματισμό στην κυβέρνηση. Ωστόσο η κυβέρνηση καταφέρνει να παραμείνει στην εξουσία και να υπερψηφίσει στη βουλή τον προϋπολογισμό του 2011. Ο προϋπολογισμός αυτός περιλαμβάνει περαιτέρω περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες και σε μισθούς, με σκοπό να μειωθεί η πίεση από τις οικονομικές αγορές και ως εκ τούτου συνοδεύεται από κοινωνικές αντιδράσεις.

Σε γενικές γραμμές δίνει περισσότερη βάση σε αποφάσεις και δραστηριότητες για το πώς θα βρεθεί μια αξιόπιστη στρατηγική για την έξοδο από τη σοβαρή οικονομική κρίση αλλά και στο πώς θα αντιμετωπιστούν οι άμεσες επιδράσεις της και πιο συγκεκριμένα η αύξηση της ανεργίας.

Σε αυτό το πλαίσιο όμως, αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις από τη συγκυβέρνηση τριών κομμάτων για τη «Συμφωνία για την Εργασία».

Παράλληλα, επιτυγχάνεται μια ευθυγράμμιση των εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες μετατρέπονται σε συνομοσπονδία (CIP).

Από την πλευρά τους οι ενώσεις Μετάλλων, Χημείας κι Ηλεκτρικής Παραγωγής (FIEQUIMETAL/ CGTP) επιτυγχάνουν μια σημαντική εσωτερική συγχώνευση.

3.15.2 Εργατικό δίκαιο

Τη σημαντική τροποποίηση της εργατικής νομοθεσίας του 2009 ακολουθούν κάποιες νομοθετικές εξελίξεις αναφορικά με τις παραγωγικές θέσεις του 2010. Κατά τη διάρκεια του καλοκαιριού του 2010, ο πρόσφατα εκλεγμένος αρχηγός του Δημοκρατικού κόμματος PSD προτείνει και ξεκινά δημόσια συζήτηση για τη συνταγματική προστασία των εργαζομένων απέναντι στην «απόλυση χωρίς νόμιμη αιτία» (αναιτιολόγητη καταγγελία της σύμβασης εργασίας)[4]. Η κυβέρνηση των σοσιαλιστών είναι αποφασισμένη να διατηρήσει αυτή την απαγόρευση των αναιτιολόγητων απολύσεων και, προς απάντηση στην πρωτοβουλία του PSD και τις πολλαπλές πιέσεις από το εσωτερικό και το εξωτερικό, ανοίγει κοινωνικό διάλογο με αντι-

4. Στην Πορτογαλία το θεσμικό πλαίσιο προβλέπει καταγγελία σύμβασης εργασίας για συγκεκριμένους λόγους.

κείμενο τη γενικότερη μείωση των εξόδων που ακολουθούν την απόφαση των επιχειρήσεων για απολύσεις. Τον Δεκέμβριο του 2010, η κυβέρνηση υιοθετεί την Πρωτοβουλία για Ανταγωνιστικότητα και Απασχόληση (ICE). Ουσιαστικό μέρος της πρωτοβουλίας αυτής είναι οι πολιτικές απασχόλησης, όμως τουλάχιστον 2 από τα 50 μέτρα αναφέρονταν άμεσα σε εργασιακές σχέσεις. Το ένα μέρος αποτελείται από το σχέδιο για τη δημιουργία ενός Ταμείου που θα εγγυάται στους εργαζομένους την πληρωμή ενός μέρους της αποζημίωσης, σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και εισάγει ένα νόμιμο μέγιστο όριο για την αντίστοιχη αποζημίωση.

Στις 31 Δεκεμβρίου του 2010 το Υπουργείο Εργασίας[5] αυξάνει τον μηνιαίο κατώτατο μισθό από 475 ευρώ (2009) σε 485 ευρώ (από την 1/1/2011) με την προοπτική περαιτέρω αύξησης, πάνω από τα 500 ευρώ μετά από δύο εσωτερικές αξιολογήσεις της οικονομικής κατάστασης τον Μάιο και τον Σεπτέμβριο. Αυτή η λύση αντικατοπτρίζει τη δέσμευση της κυβέρνησης στην τριμερή συμφωνία για τη συστηματική αύξηση του μηνιαίου μισθού από τα 385,90 ευρώ το 2006 σε 500 ευρώ το 2010.

3.15.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Το καλοκαίρι του 2010 ο αριθμός των δημοσιευμένων ΣΣΕ ανέρχεται στις 234[6] (Βλ. Πίνακα 6). Αυτός ο αριθμός είχε μειωθεί συστηματικά από το 2008, κυρίως εξαιτίας της μείωσης του αριθμού των κλαδικών συμφωνιών, και το 2010 σχεδόν αποκλειστικά εξαιτίας της μείωσης του αριθμού των επιχειρησιακών συμφωνιών.

5. Ο κατώτατος μισθός στην Πορτογαλία ορίζεται με Νόμο ή Υπουργική Απόφαση.

6. Αφορά ΣΣΕ κάθε μορφής.

Πίνακας 6: ΣΣΕ, 2008-10, Πορτογαλία

	2008	2009	2010
Κλαδικές ΣΣΕ	172	142	141
ΣΣΕ σε επίπεδο Ομίλων	27	22	25
Επιχειρησιακές ΣΣΕ	97	87	64
Σύνολο ΣΣΕ	296	251	230
Συμφωνίες μεσολάβησης	8	8	4
Διαιτητικές αποφάσεις	0	1	0
Σύνολο	304	259	234
Επεκτάσεις ΣΣΕ	137	101	116
Ρύθμιση με νόμο	0	1	2
Γενικό σύνολο	441	362	352

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Πορτογαλίας

Πίνακας 7: Αυξήσεις αποδοχών, 2010, Πορτογαλία

		2010
Αυξήσεις στον ιδιωτικό τομέα ΣΣΕ	Μέση ονομαστική αύξηση αποδοχών	2,4%
	Μέση πραγματική αύξηση αποδοχών	1,0%
Ονομαστική αύξηση κατώτατου μισθού		5,6% (€475)
Ονομαστική αύξηση στη δημόσια διοίκηση		0%

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας Πορτογαλίας

Ήδη από το 2009, κάποιες από τις ενώσεις εργοδοτών έχουν κάνει χρήση της νέας νόμιμης δυνατότητας να αποσυρθούν από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και ως εκ τούτου δεν υπογράφουν ΣΣΕ. Σε πολλές όμως περιπτώσεις αυτές έχουν αντικατασταθεί από νέες.

Το 2010 οι αποδοχές που συμφωνούνται με συλλογικές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα αυξάνονται σε ποσοστό 2,4% από 1,4% (Βλ. Πίνακα 7). Στο πλαίσιο της κυβερνητικής προσπάθειας να μειωθεί το δημοσιονομικό έλλειμμα, οι μισθοί στις δημόσιες υπηρεσίες παραμένουν σταθεροί.

Στο πλαίσιο της τριμερούς συμφωνίας αναφορικά με την ουσιαστική αύξηση του μηνιαίου εκ του νόμου κατώτατου μισθού (RMMG), η οποία είχε υπογραφεί τον Δεκέμβρη του 2006, η κυβέρνηση αύξησε τον κατώτατο μισθό το 2010 σε ποσοστό 5,6% από 450 ευρώ σε 475 ευρώ (2009:+5,6%). Η αναθεώρηση του Εργατικού Κώδικα στην Πορτογαλία το 2009 δημιουργεί τη δυνατότητα να εισαχθούν σε επίπεδο επιχείρησης νέα μέσα εσωτερικής ευελιξίας, δηλαδή ο υπολογισμός του χρόνου εργασίας και οι λεγόμενες «συγκεντρωμένες» ώρες εργασίας (working time accounts and the so-called "concentrated" working hours). Σύμφωνα με τη νέα εργατική νομοθεσία, αυτά τα μέσα μπορούν να εισαχθούν μόνο μέσω συλλογικών συμβάσεων.

Κατά τη διάρκεια του 2010, κάποιες ενώσεις εργοδοτών εκμεταλλεύονται το νέο θεσμικό πλαίσιο και κάνουν χρήση της νέας δυνατότητας. Μία απ' αυτές είναι η ένωση Μετάλλου, Μηχανολογίας Μετάλλου και Συναφείς Βιομηχανίες της Πορτογαλίας (AIMMAP) που υπογράφει μια νέα κλαδική σύμβαση με την οποία εισάγεται ευελιξία στο χρόνο εργασίας στις επιχειρήσεις του συγκεκριμένου κλάδου.

3.15.4 Συνδικάτα / εργοδοτικές οργανώσεις / αναδιαρθρώσεις

Δύο κύριες περιπτώσεις αναδιάρθρωσης πρέπει να επισημανθούν. Η μια αφορά την επέκταση της επιχείρησης Sonae, η οποία ανοίγει ένα νέο εμπορικό κέντρο και δημιουργεί 700 θέσεις εργασίας. Η άλλη περίπτωση αφορά μια γερμανική επιχείρηση (Rohde), η οποία κηρύττει χρεοκοπία και χάνονται 980 θέσεις εργασίας.

Γενικά το 2008 σημειώνεται μεγάλη αύξηση στις πτωχεύσεις (περίπου 57,4%). Αντίθετα, σύμφωνα με στατιστικά στοιχεία[7], το 2010 υπήρχε μια επιβράδυνση στις πτωχεύσεις συγκριτικά με τα προηγούμενα έτη: μετά από καταγραφή μιας αύξησης 36,2% το 2009 σε σχέση με το 2008, το 2010 υπήρχε αύξηση 15,6% σε σχέση με το 2009.

Σημαντικές ανακατατάξεις στο χώρο των εργοδοτικών οργανώσεων καταγράφονται το 2010. Ειδικότερα, η Συνομοσπονδία της Πορτογαλικής Βιομηχανίας (CIP) διεύρυνε τον καταστατικό ρόλο της. Από ένωση «υγιών» εργοδοτών έγινε συνομοσπονδία, η οποία επίσης αντιπροσωπεύει τα ενδιαφέροντα των υγιών επιχειρήσεων. Η οργάνωση αλλάζει ταυτοχρόνως το όνομά της σε Επιχειρηματική Συνομοσπονδία της Πορτογαλίας, αλλά διατηρεί την παραδοσιακή δομή της (CIP). Η δημιουργία της νέας Συνομοσπονδίας βασίζεται σε μια συμφωνία ανάμεσα στην «παλιά CIP» και σε δύο σημαντικές επιχειρηματικές συνομοσπονδίες, την Επιχειρηματική Ένωση της Πορτογαλίας (AEP) και την Πορτογαλική Βιομηχανική Ένωση (AIP). Τον Ιανουάριο του 2010 γίνονται εκλογές και οι Πρόεδροι των AEP και AIP «συγχωνεύονται» στη διοίκηση του νέου CIP. Αυτή η διαδικασία βάζει τέλος στις μακροχρόνιες πιέσεις ανάμεσα στις υγιείς επιχειρηματικές ενώσεις AEP και AIP και στη συνομοσπονδία των εργοδοτών CIP, σχετικά με το ρόλο των τελευταίων στην πιο σημαντική αντιπροσώπευση των επιχειρήσεων ανάμεσα στην κυβέρνηση και τους άλλους φορείς. Η συγχώνευση των AEP και AIP σε μία νέα συνομοσπονδία δυνάμωσε την ηγεσία του CIP μεταξύ των ενώσεων εργοδοτών.

Ταυτόχρονα, το 2010 η ένωση εργαζομένων στον κλάδο Μετάλλων, Χημείας και Ηλεκτρικής Παραγωγής πραγματοποιεί μια σημα-

7. ERM (2010).

ντική αναδιάρθρωση μεταξύ 8 σωματείων που είναι μέλη της, με τη συγχώνευση σε 4 νέους οργανισμούς (βόρειος, κεντρικός-βόρειος, κεντρικός-νότιος, νότιος). Οι νέες ενώσεις αποσπούν μέλη από τις καταργούμενες ενώσεις μέταλλου, χημείας και ηλεκτρικής βιομηχανίας και προετοιμάζονται να εισαχθούν σε άλλες κλαδικές οργανώσεις, όπως η βιομηχανία χάρτου. Οι νεοϊδρυθείσες ενώσεις είναι οι εξής:

- Ένωση εργαζομένων στη μεταποίηση, ενέργεια και περιβαλλοντικές ενέργειες του βόρειου τομέα (SITE Norte),
- Ενώσεις εργαζομένων στη μεταποίηση, ενέργεια και περιβαλλοντικές ενέργειες κεντρικού-βόρειου τομέα (SITE Centro-Norte),
- Ένωση εργαζομένων στη μεταποίηση, ενέργεια και περιβαλλοντικές ενέργειες νότιου τομέα και αυτόνομων περιοχών του νότου (SITE CSR),
- Ένωση εργαζομένων στη μεταποίηση, ενέργεια και περιβαλλοντικές ενέργειες Νότου (SITE Sul).

3.15.5 Απεργίες

Κατά το 2010, πολυάριθμες απεργίες πραγματοποιούνται στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα[8]. Στις 4 Μαρτίου 2010, όλοι οι συνδικαλιστικοί φορείς του Δημοσίου πραγματοποιούν απεργία κατά της απόφασης της κυβέρνησης για πάγωμα των μισθών στις δημόσιες υπηρεσίες.

Μετά την ανακοίνωση της κυβέρνησης για ένα νέο πακέτο μέτρων λιτότητας, και οι δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις (CGTP-IN και UGT) προκηρύσσουν απεργία στις 24 Νοεμβρίου 2010. Σύμφωνα με το Υπουργείο Οικονομικών, στην απεργιακή κινητοποίηση συμμετέχει σχεδόν 29% των δημοσίων υπαλλήλων. Τα ποσοστά της συμμετοχής σε διαφορετικά μέρη του ιδιωτικού τομέα ποικίλλουν και είναι πιθανόν χαμηλότερα απ' αυτά της δημόσιας διοίκησης. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ωστόσο, θεωρούν την απεργία επιτυχημένη. Αφενός γιατί σε κάποιους σημαντικούς τομείς της οικονομίας θεωρούν ότι η συμμετοχή είναι μαζική, ειδικά στις δημόσιες μεταφορές και σε κάποιες σημαντικές εταιρείες, όπως η Volkswagen, και αφετέρου λόγω του μεγάλου αντίκτυπου στα ΜΜΕ.

3.15.6 Κοινωνική ασφάλιση

Κατά το τέλος του 2010 το Υπουργικό Συμβούλιο δίνει την έγκριση για πρόσθετα μέτρα για την περικοπή των δαπανών στο Δημόσιο, με σκοπό να ενισχύσει και να επιταχύνει τη στρατηγική δημοσιονομικής εξυγίανσης του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης 2010-2013. Στο πλαίσιο αυτό, επιβάλλει αύξηση των εισφορών των εργαζομένων στο Γενικό Ταμείο Συντάξεων, κατά ποσοστό 1%.

Επίσης, η κυβέρνηση συμφωνεί με την πλειονότητα των εργαζόμενων στις τράπεζες να προχωρήσει σε ενσωμάτωσή τους στο Γενικό Ταμείο Συντάξεων.

3.15.7 Μετανάστευση

Κατά το 2010 προωθούνται κάποια εθνικά σχέδια δράσης που αφορούν τις συνθήκες εργασίας. Το Σχέδιο 2 της Ένταξης των Μεταναστών 2010-2013 περιλαμβάνει κάποια μέτρα σχετικά με την εργασία, την επαγγελματική και επιχειρηματική κατάρτιση των οικονομικών μεταναστών και συγκεκριμένα: κίνητρα επιχειρηματικότητας στους μετανάστες, ενίσχυση των ελέγχων των εργοδοτών

8. Το Υπουργείο Εργασίας σταμάτησε από το 2009 να τηρεί στοιχεία για τις απεργιακές κινητοποιήσεις στην Πορτογαλία.

που χρησιμοποιούν παράνομα μετανάστες, πληροφόρηση των μεταναστών για τα εργασιακά δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, επιτάχυνση της διαδικασίας της αναγνώρισης των επαγγελματικών προσόντων, ενθάρρυνση της κοινωνικής εταιρικής ευθύνης, δημιουργία ενός συστήματος πληροφόρησης για υψηλά καταρτισμένους μετανάστες, ενοποίηση του προγράμματος παρέμβασης για την ανεργία των μεταναστών εργατών, διευκόλυνση και προώθηση της πρόσβασης στην επαγγελματική κατάρτιση, εγγύηση για ανανέωση των αδειών παραμονής των μεταναστών σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των εργοδοτών με τις υποχρεώσεις της κοινωνικής ασφάλισης.

3.15.8 Διακρίσεις / ίση μεταχείριση

Προς το τέλος του 2010, προωθείται το 4ο Εθνικό Σχέδιο για Ισότητα, Ιθαγένεια και Ίση μεταχείριση των δύο φύλων 2011-2013, με Απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου. Ένας από τους 14 στρατηγικούς τομείς αυτού του σχεδίου αφορά την οικονομική ανεξαρτησία, την αγορά εργασίας και την οργάνωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής. Αυτός ο στρατηγικός τομέας περιλαμβάνει κάποια μέτρα και στοχεύει

- στην προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας,
- στην προώθηση της εργασιακής ζωής για άνδρες και γυναίκες,
- στην προώθηση των πρακτικών της ισότητας των δύο φύλων, δηλαδή στοχεύει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα, σε δημόσιες και ιδιωτικές εταιρείες, καθώς και οργανισμούς γενικότερα,
- στην προώθηση των σχεδίων για την ισότητα σε ιδιωτικές επιχειρήσεις και οργανισμούς γενικότερα.

Αυτό το σχέδιο περιλαμβάνει επίσης κάποια μέτρα για το θέμα της βίας και της παρενόχλησης και ειδικότερα έχει τους εξής στόχους:

- να προωθήσει πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της βίας λόγω φύλου και της βίας στο σπίτι υπό την εταιρική κοινωνική ευθύνη,
- να εμποδίσει και να καταπολεμήσει τη σεξουαλική και ηθική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, μέσω της προαγωγής των δράσεων ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

3.16 Κύπρος

3.16.1 Γενικό πλαίσιο

Σημαντικές νομοθετικές αλλαγές δεν καταγράφονται το 2010 στην Κύπρο. Εντούτοις, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το νομοσχέδιο της κυβέρνησης για τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων που υποβάλλεται στους «κοινωνικούς εταίρους» και το οποίο περιλαμβάνει σειρά διατάξεων που αποσκοπούν στην ενίσχυση των δικαιωμάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης και στην πρόσβαση συνδικαλιστικών εκπροσώπων στους χώρους εργασίας, με ταυτόχρονο σεβασμό των δικαιωμάτων των εργοδοτών. Όλα τα μέρη συμφωνούν ότι τυχόν νομοθετικές τροποποιήσεις δεν στοχεύουν στη μεταβολή της βασικής φιλοσοφίας του υπάρχοντος συστήματος εργασιακών σχέσεων, δηλαδή των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και της τριμερούς συνεργασίας.

Στα μέσα του 2010 οι ελάχιστοι μισθοί στην Κύπρο αναπροσαρμόζονται. Έτσι, οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας, πλην αυτών στον κλάδο καθαρισμού, λαμβάνουν ελάχιστο μηνιαίο μισθό 835 από 791 ευρώ το 2009, ενώ

ο κατώτατος μισθός για τους υπαλλήλους που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη για έξι συνεχείς μήνες, ορίζεται σε 887 από 840 ευρώ το 2009.

Όσον αφορά τη συνδικαλιστική πυκνότητα και συμμετοχή, παρά τη σχετική αύξηση του συνολικού αριθμού των μελών στα Συνδικάτα, το 2010 καταγράφεται περαιτέρω μείωση του ποσοστού συνδικαλισμού. Σύμφωνα με τα πρώτα στατιστικά στοιχεία (Απρίλιος 2011) εκτιμάται πως η συνδικαλιστική πυκνότητα θα μειωθεί κάτω από το 50%.

Αξίζει να σημειωθεί ότι λόγω της οικονομικής κρίσης πολλές συλλογικές συμφωνίες είτε καθυστερούν είτε οδηγούνται σε αδιέξοδο, τόσο στο στάδιο των απευθείας διαπραγματεύσεων όσο και στο στάδιο της διαμεσολάβησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ), από τις περίπου 178 συμβάσεις εργασίας που έληγαν στα τέλη του 2009 ή στις αρχές του 2010, περίπου 108 συμφωνίες ανανεώθηκαν καλύπτοντας περίπου 31.000 υπαλλήλους, σε σύγκριση με περίπου 140 συμφωνίες το 2009 που καλύπτουν περίπου 10.000 άτομα.

Σε ό,τι αφορά τις εργατικές διαφορές, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το έτος 2010, 250 εργατικές διαφορές, οι οποίες αφορούν συνολικά 30.965 εργαζομένους, παραπέμπονται στη διαμεσολάβηση, σε σύγκριση με 229 το 2009, οι οποίες αφορούσαν συνολικά 41.871 εργαζομένους (σύμφωνα με τα αναθεωρημένα στοιχεία για το έτος 2009).

Η οικονομική κρίση, το υψηλό ποσοστό ανεργίας στη χώρα (7,3% το 2010 αντί 6,1% το 2009) και ο μειωμένος συντελεστής οικονομικής ανάπτυξης αντανακλούν την απόφαση των συνδικάτων για συγκρατημένη μισθολογική πολιτική το 2010. Στο πλαίσιο αυτό, σημαντικές κλαδικές συμφωνίες προβλέπουν είτε χαμηλές αυξήσεις είτε μηδενικές αυξήσεις.

Σε σχέση με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας δεν υπάρχουν ουσιαστικές αλλαγές το 2010, με τον συμφωνηθέντα σημερινό μέσο όρο εβδομαδιαίας εργασίας να παραμένει στις 38 ώρες. Στον τομέα των νέων μορφών εργασίας, η πιο σημαντική εξέλιξη αφορά τον τραπεζικό κλάδο. Ειδικότερα, η κλαδική συμφωνία που ισχύει μέχρι το τέλος του 2010 προβλέπει την επέκταση του συστήματος της εξωτερικής ανάθεσης για εργασίες όπως η σάρωση, η φύλαξη των αρχείων κ.ά.

Αναλυτικότερα:

3.16.2 Πολιτικές απασχόλησης

Προκειμένου να μειωθούν οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην κυπριακή οικονομία, η κυβέρνηση αποφασίζει, στις αρχές Νοεμβρίου 2009, να θεσπίσει δέσμη μέτρων με στόχο αφενός την τόνωση της οικονομίας και αφετέρου την προστασία της απασχόλησης. Μεταξύ των μέτρων αυτών, που σε μεγάλο βαθμό γίνονται αποδεκτά από τους κοινωνικούς εταίρους, είναι προγράμματα επανεκπαίδευσης καθώς και κίνητρα για την πρόσληψη ανέργων.

Τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν πως, μία από τις σοβαρότερες επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης είναι το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανεργίας σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη. Σύμφωνα με τα εποχικά διορθωμένα στοιχεία της Eurostat (30 Οκτωβρίου 2009), αν και η Κύπρος εξακολουθεί να έχει το τρίτο χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-27 (στο 5,9% τον Σεπτέμβριο του 2009), ωστόσο καταγράφεται σημαντική αύξηση από τον Σεπτέμβριο του 2008, όταν το ποσοστό

ανεργίας ήταν στο 3,5%. Μια ιδιαίτερα ανησυχητική πτυχή είναι πως το ποσοστό ανεργίας σε συγκεκριμένους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας αυξάνεται κατακόρυφα, όπως στις κατασκευές όπου σε ένα χρόνο, μεταξύ Σεπτεμβρίου 2008 και Σεπτεμβρίου 2009, αυξήθηκε περισσότερο από πέντε ποσοστιαίες μονάδες, ξεπερνώντας το 7%.

Το «ειδικό σχέδιο για την πρόληψη/δράση» περιλαμβάνει δράσεις όπως οι παρακάτω:

α) Πρόγραμμα επιδοτήσεων για την πρόσληψη ανέργων, με στόχο την εξεύρεση εργασίας για περίπου 1.700 ανέργους, σύμφωνα με το οποίο οι επιχειρήσεις επιδοτούνται για την πρόσληψη ανέργων για περίοδο έξι μηνών, με επέκταση δύο ακόμη μηνών χωρίς επιδότηση. Η επιδότηση ανέρχεται στο 30% του συνολικού μισθολογικού κόστους για κάθε εργαζόμενο, με μέγιστο ποσό δαπάνης τα 3.600 ευρώ ανά άτομο σε εξαμηνιαία βάση.

β) Επέκταση των μέτρων στήριξης για την τουριστική βιομηχανία έως τις 31 Δεκεμβρίου 2010, όπως η μείωση του φόρου προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ) από 8% σε 5%, η έγκριση ενός ταμείου 10 εκατ. ευρώ για τον κοινωνικό τουρισμό κ.ά. Δύο πρόσθετα μέτρα τα οποία θα εισαχθούν στον τομέα αυτό είναι η προσφορά κινήτρων αστικού σχεδιασμού, με δυνατότητα κατασκευής επιπλέον χώρου για την αναβάθμιση και επέκταση των υπηρεσιών που προσφέρονται από τα ξενοδοχεία, καθώς και κρατικές εγγυήσεις για τα δάνεια που αφορούν την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό των ξενοδοχείων.

Παρότι οι «κοινωνικοί εταίροι» υποδέχονται θετικά τα μέτρα της κυβέρνησης, οι αντιδράσεις είναι μάλλον παθητικές, με μόνη εξαίρεση την Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ), η οποία και προτρέπει τα μέλη της να κάνουν χρήση των προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης, καθώς και του νέου καθεστώτους επιδότησης για την πρόσληψη ανέργων.

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ) δημοσιεύει (Δεκέμβριος 2009) τα αποτελέσματα μιας έρευνας σχετικά με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει ο επιχειρηματικός κόσμος, ως αποτέλεσμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Η έρευνα εξετάζει επίσης τις προθέσεις των μελών της σχετικά με περικοπές προσωπικού. Στο πλαίσιο αυτό, το 33% των μελών της ΟΕΒ αναφέρει ότι σκοπεύει να απολύσει εργαζομένους το 2010, ποσοστό κατά πολύ υψηλότερο στον κατασκευαστικό κλάδο (40%), τη μεταποίηση (44%), το χονδρικό και λιανικό εμπόριο (47%). Στο πλαίσιο αυτό, σύμφωνα με τις προβλέψεις της ΟΕΒ, θα αυξηθεί το επίπεδο της ανεργίας από 5,9% σε περίπου 6,6%. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι, σύμφωνα με τα δημοσιευμένα στοιχεία της Eurostat (Ιανουάριος 2010), παρόλο που η Κύπρος εξακολουθεί να έχει το τέταρτο χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-27 (6,2% τον Νοέμβριο του 2009), εντούτοις έχει υπάρξει σημαντική αύξηση από τον Νοέμβριο 2008, όταν το ποσοστό ανεργίας ήταν 3,7%.

Σύμφωνα με την έρευνα, οι εταιρείες προτείνουν σειρά μέτρων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης όπως αλλαγές στη λειτουργία των κρατικών υπηρεσιών, έτσι ώστε να λειτουργούν παράλληλα με τον ιδιωτικό τομέα, μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για την καταβολή του φόρου προστιθέμενης αξίας (ΦΠΑ), συρρίκνωση του κρατικού/δημόσιου τομέα, ταχύτερη αξιολόγηση των αιτήσεων για κρατική επιχορήγηση κ.ά.

3.16.3 Πολιτικές αμοιβών

Με αναδρομική ισχύ (από τον Απρίλιο του 2009) καθορίζεται στην Κύπρο νέο κατώτατο όριο μισθών και αμοιβών για οκτώ επαγγελματικές κατηγορίες (πωλητές, υπάλληλους γραφείου, βοηθητικό υγειονομικό προσωπικό, βοηθητικό προσωπικό στα νηπιαγωγεία, σε παιδικούς σταθμούς και στα σχολεία, φύλακες και θυρωρούς). Θα πρέπει να τονιστεί πως με βάση το ποσό των αυξήσεων που χορηγούνται, οι κατώτατοι μισθοί είναι οι υψηλότεροι που έχουν υπάρξει ποτέ, με αποτέλεσμα να καλύπτουν και την κατηγορία των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Στην πραγματικότητα, η ελάχιστη αμοιβή στην Κύπρο είναι υψηλότερη από τον εθνική κατώτατη αμοιβή σε πολλές άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ πως, με εξαίρεση τις προαναφερθείσες κατηγορίες, δεν προβλέπεται ελάχιστη αμοιβή σε εθνικό επίπεδο η οποία πρέπει να τηρείται κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Έτσι, η κατώτατη αμοιβή για τους νεοεισερχομένους στις παραπάνω κατηγορίες –με εξαίρεση αυτή του φύλακα– καθορίζεται στα 791 ευρώ. Για υπαλλήλους που εργάζονται έξι συνεχείς μήνες στον ίδιο εργοδότη, η κατώτατη αμοιβή ορίζεται στα 840 ευρώ, ενώ για τους φύλακες το κατώτατο ωρομίσθιο ανέρχεται στα 4,35 ευρώ για τους νεοεισερχομένους και στα 4,62 ευρώ για όσους εργάζονται εξάμηνο στον ίδιο εργοδότη.

Ιδιαίτερα σημαντικά είναι τα στοιχεία της Eurostat (2009), σύμφωνα με τα οποία ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Κύπρο είναι υψηλότερος από οποιοδήποτε άλλο μέλος της ΕΕ (που εντάχθηκε μεταξύ 2004 και 2007). Η Κύπρος είναι, ακόμη, σε καλύτερη θέση συγκριτικά με τις κατώτατες αμοιβές χωρών όπως η Πορτογαλία, η Σλοβενία, η Μάλτα, η Ελλάδα και η Ισπανία.

3.16.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Μετά από 18 μήνες σκληρών διαπραγματεύσεων, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους στα ξενοδοχεία συμφωνούν να αποδεχτούν πρόταση των διαμεσολαβητών για την ανανέωση της συλλογικής τους σύμβασης. Σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η πρόταση, με ενδεχόμενη αναδρομική ισχύ από τον Ιανουάριο του 2009 έως τον Δεκέμβριο του 2011, η οποία καλύπτει κυρίως θέματα αμοιβών, θα εξισορροπήσει τις διάφορες απαιτήσεις και ανάγκες και των δύο πλευρών. Οι εργοδότες, ωστόσο, εκφράζουν ανησυχίες για το περιεχόμενο της συμφωνίας.

Η πρόταση, που καλύπτει 16.000 ειδικευμένους και ανειδίκευτους εργάτες, αφορά τριετή συμφωνία, η οποία δεν προβλέπει καμιά μισθολογική αύξηση για τον πρώτο χρόνο, εκτός από την καταβολή (τέλη Δεκεμβρίου 2010) 150 ευρώ εφάπαξ σε κάθε εργαζόμενο στον τομέα της απασχόλησης, ενώ για τα επόμενα δύο χρόνια, οριακές αυξήσεις στους μισθούς, με τη συμβολή και των δύο πλευρών στο Ταμείο υγείας να μην υπερβαίνει το 1,5% ή το ποσοστό του μέσου όρου της παραγωγικότητας κατά τα τρία τελευταία χρόνια.

Θετικές είναι οι αντιδράσεις της Ομοσπονδίας Υπαλλήλων Ξενοδοχειακής Βιομηχανίας (ΟΥΞΕΒ-ΣΕΚ) και της Συντεχνίας Υπαλλήλων Ξενοδοχείων και Κέντρων Αναψυχής (ΣΥΞΚΑΠΕΟ), κάνοντας λόγο για μέτριες απαιτήσεις των συνδικάτων εξαιτίας της επίδρασης της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στην Κύπρο. Παράλληλα, επικρίνουν τη στάση της εργοδοσίας, του Συνδέσμου Τουριστικών Επιχειρήσεων Κύπρου (ΣΤΕΚ) και του Παγκύπριου Συνδέσμου Ξενοδόχων (ΠΑΣΥΞΕ) για την απόρριψη

της πρότασης χωρίς καν να την εξετάσουν. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ πως, σύμφωνα με την ΠΑΣΥΞΕ, το περιεχόμενο της πρότασης είναι άδικο και αποκομμένο από τα προβλήματα της τουριστικής βιομηχανίας που προκαλεί η κρίση, όπως η ραγδαία αύξηση της ανεργίας, ο υπερδανεισμός των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και η απότομη πτώση των εσόδων από τον τουρισμό.

3.16.5 Συνδικάτα

Τον Νοέμβριο του 2009, η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) δημοσιοποιεί την πολιτική που πρόκειται να ακολουθήσει με στόχο την ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που λήγουν στο τέλος του 2009 ή στις αρχές του 2010. Έχοντας κατά νου την παγκόσμια οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση και τις επιπτώσεις της στην κυπριακή οικονομία και ειδικότερα στην απασχόληση, η ΠΕΟ υιοθετεί μια μετριοπαθή πολιτική σχετικά με τις απαιτήσεις της για μισθολογικές αυξήσεις κατά τη διάρκεια του νέου γύρου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η Κυπριακή Συνομοσπονδία Εργαζομένων στηρίζει τη μισθολογική πολιτική της ΠΕΟ, τονίζοντας ωστόσο ότι το εισόδημα των χαμηλόμισθων θα πρέπει να ενισχυθεί. Θα πρέπει να σημειωθεί πως η συγκεκριμένη απόφαση αφορά 178 συλλογικές συμφωνίες –σε κλαδικό και επιχειρησιακό επίπεδο– που καλύπτουν 43.855 εργαζομένους με πιο σημαντική, κατά πολλούς, αυτήν που αφορά το ωρομίσθιο των κρατικών, δημοτικών και ημι-κρατικών υπαλλήλων.

Σύμφωνα λοιπόν με την νέα πολιτική της ΠΕΟ, και με αδιαπραγμάτευτη τη βασική κατευθυντήρια γραμμή της διεκδίκησης βασικών αυξήσεων σε συνάρτηση με το ποσοστό παραγωγικότητας τα τελευταία τρία χρόνια, επιδιώκονται ο καθορισμός ελάχιστης αμοιβής για τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας σύμφωνα με την αξιολόγηση διαφόρων επαγγελμάτων και θέσεων απασχόλησης, η αύξηση της κατώτατης αμοιβής ώστε να μην υστερεί από τις οριζόντιες αυξήσεις, η προώθηση οριζόντιων αυξήσεων με στόχο τη στήριξη των χαμηλόμισθων και η εξάλειψη των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Στο ίδιο μήκος κύματος φαίνεται να κινείται η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ). Εκτός από τη βασική αύξηση αμοιβών, ανάλογη με την παραγωγικότητα των τριών τελευταίων ετών, η οποία σύμφωνα με τις εκτιμήσεις της ΣΕΚ κυμαίνεται γύρω στο 1,5%, η Συνομοσπονδία συμφωνεί ότι ιδιαίτερη σημασία πρέπει να δοθεί στην ενίσχυση των εισοδημάτων ατόμων με χαμηλή αμοιβή. Απορρίπτοντας όλα τα σενάρια για μηδενικές αυξήσεις των μισθών, η ΣΕΚ τονίζει ότι τα αιτήματα των εργαζομένων είναι δίκαια και εύλογα και πως δεν απειλούν την ευρωστία της οικονομίας ή των δημόσιων οικονομικών, ιδιαίτερα δε εφόσον το δεύτερο εξάμηνο του 2009 παρατηρείται σημαντική αύξηση στις τιμές βασικών αγαθών, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν χαμηλότερες, του κόστους ζωής, αυξήσεις, ενώ, παράλληλα, καταβάλλουν υψηλότερες εισφορές στο Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

3.17 Μάλτα

3.17.1 Γενικό πλαίσιο

Ως προς το ευρύτερο πολιτικό περιβάλλον της Μάλτας, κατά το 2010, δεν συμβαίνουν σημαντικές αλλαγές. Τη χώρα κυβερνά για τρίτη χρονιά το εθνικιστικό κόμμα «Partit Nazzjonalista» (PN), ενώ στην αντιπολίτευση βρίσκεται το εργατικό κόμμα της Μάλτας, το Partit Laburista (PL).

Κύριο μέλημα της κυβερνητικής πολιτικής αποτελεί η μείωση του οικονομικού ελλείμματος, ώστε να ευθυγραμμιστεί η οικονομία της Μάλτας με τα κριτήρια του Μάαστριχτ. Ταυτόχρονα, η κυβέρνηση συνεχίζει την προσπάθεια χρηματοοικονομικής ενίσχυσης των επιχειρήσεων που βρίσκονται σε κίνδυνο ή αναδιάρθρωση.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, κατά το έτος 2010, οι κυριότερες συλλογικές εργασιακές διαφορές σημειώνονται στους κλάδους του νοσηλευτικού προσωπικού και των δημόσιων εκπαιδευτικών, οι οποίες ωστόσο διευθετούνται με τις διαδικασίες της συμφιλίωσης.

Κατά τη διάρκεια του έτους σημειώνονται επίσης εξελίξεις στον κλάδο των ναυπηγείων, ενώ βρίσκονται σε εξέλιξη και δύο διαδικασίες αναδιάρθρωσης μεγάλων επιχειρήσεων, η πρώτη εκ των οποίων αφορά τη σημαντική εξαγωγική επιχείρηση ST Microelectronics και η δεύτερη την Air Malta, τον εθνικό αερομεταφορέα της χώρας.

Επίσης κατά το 2010, συνεχίζει να είναι στην επικαιρότητα (όπως και το 2009) το ζήτημα της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των κατώτατων μισθών ασφαλείας, όσων εργαζομένων δεν καλύπτονται από τις αντίστοιχες ΣΣΕ, καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζητούν την αναθεώρηση της μεθόδου για την εκπόνηση του σχετικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, βάσει του οποίου υπολογίζεται και η χορήγηση των αυξήσεων στους κατώτατους μισθούς.

Τέλος, σημαντικές εξελίξεις αφορούν την προσπάθεια αναμόρφωσης του συνταξιοδοτικού συστήματος, μέσω των συστάσεων που διατυπώνει η ομάδα εργασίας που συστήνει η κυβέρνηση.

3.17.2 Εργατικό δίκαιο

Στο πεδίο της νομοθετικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, αντικείμενο πολιτικής συζήτησης και έντονης κοινωνικής αντιπαράθεσης ανάμεσα σε κυβέρνηση, πολιτικά κόμματα, εργοδότες και συνδικάτα, αποτελεί η πρόταση για θεσμοθέτηση της επέκτασης της άδειας μητρότητας με πλήρεις αποδοχές σε 20 εβδομάδες και η εισαγωγή άδειας πατρότητας διάρκειας 2 εβδομάδων, ως απόρροια του σχετικού ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου τον Οκτώβριο του 2010.

Το ενδεχόμενο αυτό προκαλεί την αντίδραση των εργοδοτικών οργανώσεων, οι οποίες θεωρούν ότι ένα τέτοιο μέτρο θα έχει αρνητική επίδραση στην ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και ιδιαίτερα σε αυτή των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων με το σκεπτικό ότι συνεπάγεται επιπλέον εργασιακό κόστος, ενώ ταυτόχρονα διευρύνει το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

Η κυβέρνηση διατηρεί επιφυλάξεις ως προς την αναγκαιότητα εφαρμογής ενός τέτοιου μέτρου, θέτοντας ως δεδομένο ότι η διάρκεια της άδειας μητρότητας στη Μάλτα ανέρχεται σε 14 εβδομάδες με καταβολή όμως όλων των αποδοχών από τους εργοδότες, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες όπου η σχετική άδεια μπορεί να έχει μεγαλύτερη διάρκεια, αλλά δεν υπάρχει αντίστοιχη υποχρέωση καταβολής των αποδοχών από τις επιχειρήσεις.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της Μάλτας, επί της ουσίας δεν ανάγουν το συγκεκριμένο θέμα σε άμεσο διεκδικητικό αίτημα, παρά το γεγονός ότι στη χώρα το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι ένα από χαμηλότερα της Ευρώπης (46%).

Άλλο σημαντικό ζήτημα ως προς τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, που ανακύπτει

κατά τη διάρκεια του 2010 στη Μάλτα, είναι η αναγνώριση του δικαιώματος του συνδικαλισμού στο αστυνομικό σώμα, το οποίο και θέτει το ζήτημα με αφορμή τη μη καταβολή των αποζημιώσεων των αστυνομικών για υπερωριακή απασχόληση.

Σημειώνεται ότι, σύμφωνα με την υφιστάμενη εθνική νομοθεσία της Μάλτας, τα μέλη και τα στελέχη των αστυνομικών και των ενόπλων δυνάμεων δεν έχουν το δικαίωμα συμμετοχής σε αμιγώς συνδικαλιστική οργάνωση, ενώ ταυτόχρονα απαγορεύεται ακόμα και η εκδήλωση συμπάθειας, συμπαράστασης ή υποστήριξης συνδικαλιστικής δράσης.

Η εθνική νομοθεσία επιτρέπει μόνο τη συμμετοχή τους στην επαγγελματική τους οργάνωση, την Ένωση Αστυνομίας Μάλτας (MPA), η οποία έχει συσταθεί με σχετική νομοθετική ρύθμιση και έχει ως σκοπό την υποβολή προτάσεων προς την ηγεσία της Αστυνομίας και του αρμόδιου Υπουργείου σε θέματα όπως ωράρια εργασίας, άδειες, μισθοί και επιδόματα, συντάξεις και άλλες συνθήκες εργασίας, ενώ της αναγνωρίζεται το δικαίωμα παρέμβασης υπέρ των μελών της σε τυχόν ατομικές πειθαρχικές διώξεις. Η συγκεκριμένη Ένωση Αστυνομικών εκτιμάται ότι καλύπτει περίπου το 15% των εργαζομένων του Σώματος.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της Μάλτας και κυρίως η οργάνωση UHM υποστηρίζουν τα αιτήματα της πλήρους αναγνώρισης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στους αστυνομικούς και της συμμετοχής τους στις υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Για το λόγο αυτό προκαλούν την έναρξη ενός σχετικού κοινωνικού διαλόγου με τον επικεφαλής του αστυνομικού σώματος και τον πρόεδρο του Συμβουλίου Οικονομικής και Κοινωνικής Ανάπτυξης της Μάλτας (MCESD), του θεσμικού οργάνου τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και διαβούλευσης. Το όλο ζήτημα είναι σε εξέλιξη, ενώ όλα τα εμπλεκόμενα μέρη εμφανίζονται ως θετικά προσκείμενα στα αιτήματα των αστυνομικών υπό προϋποθέσεις, όπως την τήρηση της πειθαρχίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3.17.3 Πολιτικές αμοιβών

Ως προς την αγορά εργασίας, κατά τη διάρκεια του 2010, εμφανίζονται θετικές ενδείξεις για μερική ανάκαμψη της απασχόλησης από τις αρχές του έτους.

Ο αριθμός των εργαζομένων με πλήρη απασχόληση ανέρχεται σε 144.406 το 2010 από 143.344 το 2009, καταγράφοντας μια αύξηση της τάξης του 0,7%.

Οι ακαθάριστοι μισθοί και τα ημερομίσθια στον τομέα των υπηρεσιών, εμφανίζουν αύξηση κατά 2,1% το τρίτο τρίμηνο του 2010 σε σχέση με την αντίστοιχη περίοδο του 2009.

Όλοι οι τομείς, με εξαίρεση τους κλάδους μεταφορών και αποθήκευσης που σημειώνουν μείωση της απασχόλησης κατά 1,2%, παρουσιάζουν μικρή αύξηση των θέσεων εργασίας. Αυτές κυμαίνονται από 1,0% στον τομέα του λιανικού εμπορίου έως 6,7% στον κλάδο του εμπορίου αυτοκινήτων.

Ο εθνικός κατώτατος μισθός στη Μάλτα, ο οποίος έχει θεσμοθετηθεί νομοθετικά από το 1974, αναπροσαρμόζεται τιμαριθμικά από την κυβέρνηση ανά έτος με σχετική αναφορά στον εκάστοτε κρατικό προϋπολογισμό.

Αυτή η ετήσια αύξηση έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα και υπολογίζεται με βάση την πρόβλεψη ενός σχετικού Δείκτη Τιμών Καταναλωτή, ο οποίος για το 2011 εκτιμάται σε 1,16 ευρώ.

Ήδη, από τον Ιανουάριο του 2011, ο κατώτατος εθνικός μισθός ορίζεται σε 153,45 ευρώ

ανά εβδομάδα (με μηνιαία αναγωγή τα 613 ευρώ), ενώ, σύμφωνα με σχετική έρευνα, για την αξιοπρεπή διαβίωση μιας τετραμελούς οικογένειας απαιτείται ένα ελάχιστο εβδομαδιαίο εισόδημα ύψους 314 ευρώ (με αντίστοιχη μηνιαία αναγωγή τα 1.256 ευρώ).

Παράλληλα με τα παραπάνω, πρέπει να σημειωθεί ότι μεταξύ των ετών 1995-2007, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το συνολικό μερίδιο των μισθών επί του ΑΕΠ της Μάλτας μειώνεται κατά 1,9%. Η πρόταση της αντιπολίτευσης για την υιοθέτηση ενός αξιοπρεπούς μισθού και τη διασφάλιση της κοινωνικής συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων συναντά την αντίδραση του Συνδέσμου Εργοδοτών.

Για το ίδιο ζήτημα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως αίτημα την αλλαγή του τρόπου και της μεθόδου, με τον οποίο υπολογίζεται ο δείκτης για την αναπροσαρμογή των μισθών. Το ζήτημα αυτό ήδη απασχολεί με έντονο τρόπο τη δημόσια και κοινωνική συζήτηση και αντιπαράθεση κατά το 2011.

3.17.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Ως προς το σκέλος των μισθών των εργαζομένων, ως αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καταγράφεται μια σημαντική συγκράτηση των πραγματικών (μη ονομαστικών) αυξήσεων σε σχέση με τον πληθωρισμό, η οποία εκτιμάται ότι είναι 3,5% κατά το 2010, σε σύγκριση με το 4,1% κατά το 2009.

Αυτή η συνολική συγκράτηση αντανακλά την επιβράδυνση της αύξησης των μισθών στον δημόσιο τομέα από 7,2% το 2009 σε 4,2% το 2010. Αντίστοιχα, η αύξηση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 3,3% το 2010, έναντι 3,1% κατά το 2009.

Συνολικά πάντως, από τα στοιχεία των εθνικών λογαριασμών που δημοσιοποιούνται, προκύπτει ότι οι συνολικές αποδοχές ανά εργαζόμενο είναι μειωμένες για το 2010 κατά 1,7%, έναντι αύξησης 2,9% το 2009.

Ως προς τις εξελίξεις στο μέτωπο των συλλογικών συμβάσεων, αξίζει να σημειωθεί ότι ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων που υπογράφονται συνολικά το 2010 σύμφωνα με το Τμήμα Βιομηχανικών Σχέσεων και Απασχόλησης είναι 29, αριθμός υψηλότερος από αυτόν του 2009 που είναι 21.

Μία από τις σημαντικές συλλογικές συμφωνίες που υπογράφονται κατά το έτος 2010 είναι αυτή μεταξύ της Ένωσης Εκπαιδευτικών (MUT) και του Υπουργείου Παιδείας, βάσει της οποίας παρέχονται στους εκπαιδευτικούς αυξημένα επιδόματα και το δικαίωμα μειωμένου ωραρίου εργασίας.

3.17.5 Αναδιαρθρώσεις

Κατά τη διάρκεια του 2010, σημειώνονται σημαντικές εξελίξεις ως προς την αναδιάρθρωση δύο μεγάλων και σημαντικών για την οικονομία της Μάλτας, επιχειρήσεων: η πρώτη αφορά την Air Μάλτα, τον εθνικό αερομεταφορέα της χώρας, και η δεύτερη την επιχείρηση ST Microelectronics, σημαντική εξαγωγική εταιρεία στον τομέα της μικροηλεκτρονικής. Η Εταιρεία Air Μάλτα μετά από μακροχρόνια συσσώρευση ζημιών οδηγείται σε χρεοκοπία. Η κυβέρνηση, μετά από έγκριση και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, χορηγεί δάνειο ύψους 52 εκατ. ευρώ στην εταιρεία, με άμεσο στόχο την ενίσχυση της χρηματοοικονομικής της ρευστότητας και με την προϋπόθεση ότι το σχέδιο αναδιάρθρωσης θα εκτελεστεί μέσα σε διάστημα έξι μηνών. Ωστόσο και παρά την εφαρμογή μέτρων που αφορούν περικοπές σε αποδοχές και άλλες λειτουργικές δαπάνες ήδη

από το 2004, εκφράζονται ανησυχίες από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις της εταιρείας για την επιτυχία της αναδιάρθρωσης και φόβοι για επικείμενες απολύσεις,

Η κυβέρνηση της Μάλτας προχωρά επίσης στη χορήγηση σημαντικής οικονομικής ενίσχυσης στην εταιρεία ST Microelectronics, η οποία είναι μια ιταλο-γαλλική πολυεθνική εταιρεία, που έχει εγκαταστάσεις ημι-αγωγών από το 1981. Η ST Microelectronics αποτελεί τον μεγαλύτερο ιδιωτικό εργοδότη στη Μάλτα, απασχολεί περίπου 1.500 εργαζομένους και συμβάλλει σημαντικά με τα έσοδα από τις εξαγωγές στο ΑΕΠ της χώρας. Πριν από το σχέδιο της αναδιάρθρωσης, έχει προηγηθεί ήδη σημαντική συρρίκνωση της εταιρείας κατά τα έτη 2008 και 2009, μέσω της απόλυσης περίπου 1.000 εργαζομένων. Τον Ιούνιο του 2010, ενόψει του σχεδιασμού για πρόσθετες απολύσεις, η κυβέρνηση παρέχει οικονομική βοήθεια στην εταιρεία, προκειμένου να επενδύσει σε καινοτόμες τεχνολογίες, να παραγάγει σύγχρονα μικρο-τσιπ για παγκόσμια χρήση σε κινητά τηλέφωνα και ηλεκτρονικά παιχνίδια, να αποσύρει τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και να πραγματοποιήσει επανεκπαίδευση των εργαζομένων. Η εταιρεία, παρά την κρατική ενίσχυση / επιχορήγηση, επιμένει στην εφαρμογή μέτρων λιτότητας με διετές πάγωμα των μισθών και περικοπή των επιδομάτων των εργαζομένων κατά 3 εκατ. ευρώ. Τελικά, μετά από διαπραγματεύσεις, συμφωνείται οι συνολικές μισθολογικές περικοπές να ανέλθουν σε 600.000 ευρώ, και η ετήσια μείωση των μισθών / επιδομάτων των εργαζομένων να είναι της τάξης των 355 ευρώ, αντί της προβλεπόμενης προηγούμενης των 1.800 ευρώ περίπου.

Οι εργαζόμενοι με μια επιστολική ψηφοφορία, που διενεργείται από τη Γενική Ένωση Εργαζομένων, απορρίπτουν τις προτάσεις αυτές σε ποσοστό 94% όσων συμμετέχουν. Στη συνέχεια της εξέλιξης αυτής, πραγματοποιούνται μεταξύ εργαζομένων και διοίκησης επαναδιαπραγματεύσεις, που οδηγούν σε μια νέα συμφωνία-πρόταση για ετήσια περικοπή στις αποδοχές της τάξης των 250-350 ευρώ. Πραγματοποιείται μια δεύτερη επιστολική ψηφοφορία κατά την τελευταία εβδομάδα του Ιουλίου, κατά την οποία η πλειοψηφία των εργαζομένων αποδέχεται τη συμφωνία (με 620 ναι έναντι 860 ψηφισάντων), και υπογράφεται οριστικά η σχετική συμφωνία. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, ενδεχόμενο κλείσιμο της εταιρείας θα σήμαινε αφενός σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας, που θα ανερχόταν σχεδόν στο 1% του εργατικού δυναμικού της Μάλτας, αφετέρου σημαντικό πλήγμα στην οικονομία από την ουσιαστική μείωση των εσόδων από εξαγωγές.

Επιπλέον έντονες συγκρούσεις σημειώνονται στο χώρο των ναυπηγείων, όπου μετά τον Μάρτιο του 2010 κλείνουν τα ναυπηγεία της Μάλτας, έπειτα από μακροχρόνια οικονομικά προβλήματα. Η συνέχιση της λειτουργίας των ναυπηγείων, παρά τις προσπάθειες προηγούμενων ετών να καταστούν βιώσιμα μέσω προγραμμάτων εξυγίανσης, αναδιάρθρωσης και κρατικών ενισχύσεων μέχρι και το 2008, δεν καθίσταται δυνατή. Την ίδια χρονιά ξεκινά διαδικασία ιδιωτικοποίησής τους, στο πλαίσιο της οποίας αποχωρούν οι εργαζόμενοι με ένα πρόγραμμα πρόωρης συνταξιοδότησης και ένα πρόσθετο πακέτο αποζημίωσης. Κατά την τελευταία φάση εκκαθάρισης, ανακύπτει διαφορά μεταξύ της κυβέρνησης της Μάλτας και της συνομοσπονδίας GWU, με αίτημα οι τελευταίοι 59 εργαζόμενοι, οι οποίοι εξακολουθούν να εργάζονται στην επιχείρηση μέχρι την εκκαθάρισή της και δεν εντάσσονται στο καθεστώς πρόωρης συνταξιοδότησης, να μην

απολυθούν αλλά να απορροφηθούν στη νέα εταιρεία που έχει αναλάβει τη λειτουργία του τμήματος επισκευής πλοίων. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι αυτοί μεταφέρονται στην κρατική επιχείρηση Industrial Projects and Services Limited, μετά από την άρνηση της παραπάνω εταιρείας να τους προσλάβει.

Σύμφωνα με κάποιες απόψεις, η απόφαση να μην απασχοληθούν οι εν λόγω 59 εργαζόμενοι έρχεται σε αντίθεση με την οδηγία περί κεκτημένων δικαιωμάτων της ΕΕ, η οποία δεσμεύει την εταιρεία μεταβίβασης να συνεχίζει να απασχολεί τους εργαζομένους που απασχολούνται την ημέρα που πραγματοποιείται η μεταφορά (οδηγία 2001/23/ΕΚ του Συμβουλίου, άρθρο 5).

3.17.6 Συνδικάτα

Αναφορικά με τις εξελίξεις σε σχέση με την οργάνωση και την αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, δεν σημειώνονται ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές.

Η μεγαλύτερη σε μέγεθος συνδικαλιστική συνομοσπονδία της Μάλτας, η Γενική Ένωση Εργαζομένων (GWU), εκτιμάται ότι οργανώνει περίπου 60% των εργαζομένων στη χώρα.

Η δεύτερη σε μέγεθος κορυφαία συνδικαλιστική οργάνωση είναι το συνδικάτο HUM, ενώ στη χώρα από το 2004 έχει κάνει την εμφάνισή της και η συνδικαλιστική οργάνωση Forum, η οποία αποτελεί ένα συντονιστικό σχήμα ανεξάρτητων συνδικάτων, που αρχικά διαμορφώνεται με πρωτοβουλία των ομοιοεπαγγελματικών συνδικάτων των νοσοκόμων-μαιών και πλέον αποτελείται από 11 συνδικαλιστικές οργανώσεις, εκπροσωπώντας περίπου 11.000 εργαζομένους (περίπου 12% του συνόλου των συνδικαλισμένων εργαζομένων της Μάλτας).

Το Forum έχει επανειλημμένα εκφράσει το αίτημά του να εκπροσωπείται στον εθνικό τριμερή φορέα για τον κοινωνικό διάλογο, το Συμβούλιο για την Οικονομική και Κοινωνική Ανάπτυξη (MCESD), χωρίς ωστόσο να έχει δοθεί μέχρι τέλος του έτους κάποια λύση.

3.17.7 Απεργίες

Κατά το έτος 2010, πραγματοποιούνται δύο μεγάλες εργατικές κινητοποιήσεις από τους εκπαιδευτικούς και το νοσηλευτικό προσωπικό.

Τον Ιανουάριο του 2010, η Ένωση Εκπαιδευτικών (MUT) προκηρύσσει απεργία για τη μη τήρηση συλλογικής σύμβασης από το 2007 και τη μη παροχή των οφειλόμενων αποζημιώσεων. Κατά τη διάρκεια της απεργίας, οι καθηγητές απέχουν από οποιαδήποτε εργασία γραφείου σχετικά με τις εξετάσεις, καθώς και από τις σχολικές δραστηριότητες. Οι βοηθοί Νηπιαγωγείου δεν πραγματοποιούν εργασίες, οι οποίες δεν εμπίπτουν στις αρμοδιότητές τους (συμπλήρωση του καταλόγου των παρουσιών). Αποτέλεσμα των απεργιών αυτών, και αφού προηγούνται σκληρές διαπραγματεύσεις, είναι η υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας τον Αύγουστο του 2010 στο πλαίσιο της οποίας διευθετείται και η διαφωνία σχετικά με τις αποζημιώσεις.

Επιπλέον, το ισχυρό συνδικάτο των μαιών και νοσοκόμων (MUMN), λόγω των ελλείψεων σε νοσηλευτικό προσωπικό στα νοσοκομεία και τα κέντρα υγείας, προκηρύσσει απεργιακές κινητοποιήσεις. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του, υπάρχει έλλειψη 700 νοσηλευτών και θα πρέπει να προσλαμβάνονται 300 άτομα κάθε χρόνο. Με αφορμή την απόρριψη 100 υποψηφίων για παρακολούθηση σπουδών νοσηλευτικής από το πανεπιστήμιο, οργανώνει διαμαρτυρία εναντίον του καθώς και μερική αποχή από τα καθήκοντα των εργαζομένων και κλιμάκωση των κινητοποιήσεών τους,

όπως αποχή από τη δειγματοληψία σε κέντρα υγείας και τη χορήγηση φαρμάκων στο ψυχιατρικό νοσοκομείο.

Τελικά μετά από σειρά συναντήσεων και διαπραγματεύσεων μεταξύ συνδικάτου και Υπουργείου Υγείας, την αναγνώριση του προβλήματος και τη δήλωση πρόθεσης για επίλυσή του από την κυβέρνηση, αναστέλλονται οι απεργιακές κινητοποιήσεις, ενώ ακολουθεί και η εισαγωγή 170 φοιτητών για εκπαίδευση στη νοσηλευτική.

3.17.8 Κοινωνική ασφάλιση

Στο μέτωπο της κοινωνικής ασφάλισης και παρά τις μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιούνται από το 2006 για σταδιακή αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη για όσους γεννήθηκαν μετά το 1962, δεν επιτυγχάνεται η βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος λόγω της γήρανσης και του χαμηλού ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Με βάση τα ανωτέρω και προς εφαρμογή των κατευθύνσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του ΔΝΤ δημιουργείται Ομάδα Εργασίας για τις συντάξεις (PWG), η οποία τον Δεκέμβριο του 2010 δημοσιοποιεί έκθεση με 45 προτάσεις, οι σημαντικότερες των οποίων αφορούν τη δημιουργία ενός δεύτερου συνταξιοδοτικού πυλώνα το συντομότερο δυνατόν με στόχο τη συμπλήρωση της κατώτατης εθνικής σύνταξης. Πλην όμως και για το διάστημα που θα μεσολαβήσει μέχρι την ίδρυση και λειτουργία του δεύτερου αυτού πυλώνα, προτείνεται η άμεση ίδρυση ενός τρίτου εθελοντικού χαρακτήρα συνταξιοδοτικού ταμείου (τρίτος πυλώνας), τα έσοδα του οποίου θα διατίθενται αρχικά για τη χρηματοδότηση του δεύτερου πυλώνα ασφάλισης. Σημαντική σύσταση της Ομάδας Εργασίας αποτελεί επίσης η σύνδεση της ηλικίας συνταξιοδότησης με το προσδόκιμο ζωής.

3.18 Τσεχία

3.18.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2010 χαρακτηρίζεται από σειρά σημαντικών γεγονότων στην εξωτερική και εσωτερική πολιτική της Τσεχικής Δημοκρατίας, στον κοινωνικό τομέα και στην οικονομία. Οι εκλογές διεξάγονται με την είσοδο δύο νέων κομμάτων στην πολιτική σκηνή, του TOP 09 και των Δημοσίων Υποθέσεων (Věci veřejné). Τον Ιούλιο του 2010 διορίζεται υπηρεσιακή Κυβέρνηση Συνασπισμού με τη συμμετοχή των δύο αυτών κομμάτων και του Δημοκρατικού Κόμματος των Πολιτών (ODS), η οποία εξαγγέλλει πρόγραμμα λιτότητας και μεταρρυθμίσεων.

Σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία της Τσεχικής Δημοκρατίας, για το 2010, καταγράφεται οικονομική ανάπτυξη της τάξης του 2,3%, ενώ σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας η ανεργία ανέρχεται στο 9,6% τον Δεκέμβριο του 2010. Η κυβέρνηση συνασπισμού, στο πλαίσιο αυτό, προωθεί μέτρα για τη μείωση των κρατικών δαπανών και την εφαρμογή σημαντικών μεταρρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα (υγεία, συνταξιοδοτικό), με τους «κοινωνικούς εταίρους» να επιμένουν στην υιοθέτηση μέτρων που συμφωνήθηκαν κατά τις τριμερείς διαπραγματεύσεις.

3.18.2 Πολιτικές αμοιβών

Το επίπεδο ανεργίας στην Τσεχική Δημοκρατία το 2009 επηρεάζεται σημαντικά από την παγκόσμια οικονομική κρίση. Η ανεργία ανέρχεται, τον Δεκέμβριο του 2008, στο 5,3% ενώ, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, φτάνει στο 5,7% έως 6% το 2009. Ωστόσο, σύμφωνα με ορισμένους αναλυτές, η αύξηση αυτή αγγίζει το 8,5%, ή ακόμη υψηλότερα σε ορισμένες περιοχές (Κεντρική Βοημία, βόρεια

περιοχή του Χράντεκ Κράλοβε, Νότια Βοημία και ανατολική περιοχή της Μοραβίας-Σιλεσίας). Η αυτοκινητοβιομηχανία και η βιομηχανία γυαλιού πλήττονται ιδιαίτερα από την οικονομική ύφεση το 2010.

Το υψηλό ποσοστό ανεργίας μετριάζει τις απαιτήσεις ορισμένων συνδικάτων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις του 2009. Έτσι, για παράδειγμα, τα συνδικάτα στο εργοστάσιο της Škoda Auto αποδέχονται σειρά στάσεων εργασίας και συμφωνούν σε τετραήμερη εβδομαδιαία απασχόληση (τους πρώτους έξι μήνες του 2009), με αποζημίωση που ανέρχεται στο 75% του μέσου μισθολογικού όρου για την πέμπτη, μη εργάσιμη ημέρα. Στο ίδιο πλαίσιο, τα συνδικάτα στο εργοστάσιο χημικών Precheza συναινούν στην αναβολή των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τις αμοιβές έως τα μέσα του 2009.

Στον αντίποδα, άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις απορρίπτουν τις διαπραγματεύσεις σχετικά με το πάγωμα των αμοιβών. Για παράδειγμα, το Συνδικάτο Εργαζομένων στη Βιομηχανία Κλωστοϋφαντουργίας, Ένδυσης και Δέρματος της Βοημίας και της Μοραβίας (OSTOK) δηλώνει ικανοποιημένο με μια μισθολογική αύξηση της τάξης του 3%, εμμένει ωστόσο τουλάχιστον σε κάποια αύξηση των μισθών. Σε πολλές εταιρείες, στον κλάδο των κατασκευών για παράδειγμα, τα συνδικάτα και εργοδότες συμφώνησαν σε μισθολογική αύξηση της τάξης του 6% κατά μέσο όρο.

Οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα επικαλούνται, επίσης, μισθολογικές αυξήσεις κάτι που φαίνεται να ικανοποιείται, καθώς οι ονομαστικοί μισθοί στον δημόσιο τομέα κατά το 2009 αυξάνονται κατά περίπου 6,6% αντί του μέσου όρου του 5%. Επιπλέον, ο πληθωρισμός μειώνεται σημαντικά κατά περίπου τρεις ποσοστιαίες μονάδες από το 6,5% του 2008. Έτσι, μια αύξηση όχι μόνο των ονομαστικών μισθών, αλλά και των πραγματικών μισθών είναι εφικτή, στα τέλη του 2009, παρά τη δύσκολη οικονομική κατάσταση.

3.18.3 Εργατικό δίκαιο

Στον νομοθετικό τομέα η κυβέρνηση εγκρίνει (Σεπτέμβριος 2010) τον προτεινόμενο προϋπολογισμό του κράτους για το 2011 με μείωση των δαπανών και, στη συνέχεια (Νοέμβριος 2010), το Κοινοβούλιο εγκρίνει κυβερνητικό νομοσχέδιο (N. 347/2010) για ριζική μείωση των δημόσιων δαπανών σε διάφορους τομείς όπως την κατά 10% μείωση μισθών και αμοιβών στις δημόσιες υπηρεσίες και τη διοίκηση, τη μείωση του επιδόματος τοκετού, γονικής παροχής κ.ά. Ο Εργατικός Κώδικας τροποποιείται επίσης. Ο εργοδότης υποχρεούται στην έγγραφη σύναψη συμβάσεων εργασίας αλλιώς θεωρούνται άκυρες. Κατά τη δοκιμαστική περίοδο ο εργοδότης δεν δύναται να ακυρώσει την απασχόληση εργαζομένου για τις πρώτες 21 ημέρες προσωρινής εργασίας.

Η νέα κυβέρνηση συνασπισμού στην Τσεχική Δημοκρατία συμφωνεί στην ανάγκη μεταρρύθμισης του Εργατικού Κώδικα που ισχύει από τον Ιανουάριο του 2007. Οι προτεινόμενες αλλαγές περιλαμβάνουν την απελευθέρωση της εργασίας για μια καθορισμένη περίοδο, τη μειωμένη αποζημίωση απόλυσης για όσους εργάζονται σε εργοδότη για λιγότερο από δύο χρόνια και περισσότερες ευκαιρίες στις επιχειρήσεις να απασχολήσουν ανθρώπους στη λεγόμενη «σύμβαση για την εκτέλεση εργασίας». Οι αλλαγές στα επιδόματα των εργαζομένων βρίσκουν αντίθετα τα συνδικάτα.

Ίσως η πιο ριζική αλλαγή στον Εργατικό Κώδικα είναι η δυνατότητα στις εταιρείες να υπογράφουν σύμβαση εργασίας για καθορι-

σμένο χρονικό διάστημα, χωρίς περιορισμούς. Μέχρι πρότινος, οι εργοδότες μπορούσαν να συμφωνούν σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου και για μέγιστη περίοδο δύο ετών. Το μέτρο αυτό, σύμφωνα με αναλυτές, αυξάνει την ευελιξία στην αγορά εργασίας. Μια άλλη σημαντική αλλαγή είναι η μείωση της αποζημίωσης λόγω απόλυσης στους υπαλλήλους που εργάζονται στον ίδιο εργοδότη για διάστημα μικρότερο των δύο ετών. Σύμφωνα με τα νέα δεδομένα, ο εργαζόμενος που εργάζεται για λιγότερο από ένα έτος στην ίδια εταιρεία λαμβάνει αποζημίωση απόλυσης ενός μηνός, ενώ εργαζόμενος ο οποίος εργάζεται από ένα έως δύο χρόνια λαμβάνει αποζημίωση απόλυσης δύο μηνών. Το προηγούμενο δικαίωμα –αποζημίωση ίση με μισθούς τριών μηνών λόγω απόλυσης– τίθεται σε ισχύ μόνο μετά από δύο χρόνια εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Η τρίτη ριζική αλλαγή είναι η πρόταση ότι οι εργαζόμενοι με περιστασιακή απασχόληση σε μία εταιρεία μπορούν να εργάζονται έως 300 ώρες ανά έτος με «σύμβαση για την εκτέλεση της εργασίας». Σε τέτοιου είδους συμβάσεις δεν καλύπτονται η υγειονομική περίθαλψη και η κοινωνική ασφάλιση.

Η Συνομοσπονδία Βιομηχανιών (SP ČR) χαιρετίζει αυτές τις αλλαγές, υποστηρίζοντας πως, εφόσον οι εταιρείες μπορούν να απολύσουν ευκολότερα τους εργαζομένους μπορούν, επίσης να προσλάβουν με μεγαλύτερη προθυμία νέους. Θεωρεί δε ότι τα σχέδια της κυβέρνησης είναι μια κίνηση προς τη σωστή κατεύθυνση.

Τα συνδικάτα αντίθετα προειδοποιούν ότι ο κυβερνητικός συνασπισμός προσβλέπει στη μείωση της ασφάλειας των εργαζομένων. Ακόμη διαφωνούν με την ακύρωση των κρατικών επιδοτήσεων προς τους εργαζομένους, όπως τα ειδικά κουπόνια φαγητού και τα λεγόμενα «κουπόνια ελεύθερης σιδηροδρομικής διάβασης» (δηλαδή εκπτωτικά εισιτήρια για τους σιδηροδρομικούς υπαλλήλους και τα μέλη των οικογενειών τους).

3.18.4 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας / κοινωνικός διάλογος

Στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επιχειρησιακό επίπεδο, σύμφωνα με στοιχεία της ČMKOS, καταγράφεται για τη διετία 2009-2010 πτώση στη σύναψη επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας της τάξης περίπου του 9%. Οι μισθοί, στο 42% των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, υποχωρούν κατά περίπου 14%. Όσον αφορά το χρόνο εργασίας (40 ώρες/εβδομάδα σύμφωνα με τον εργατικό κώδικα), το 2010 το 47% των συλλογικών συμβάσεων εργασίας προβλέπει μειώσεις του εργασιακού χρόνου σε 37,5 ώρες/εβδομάδα χωρίς αντίστοιχη μείωση μισθών, ενώ το 53% των συμβάσεων επεκτείνει το δικαίωμα άδειας σε 5 εβδομάδες (4 σύμφωνα με τον εργατικό κώδικα). Τέλος, το ωράριο εργασίας αποτελεί αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε σχεδόν το 95% των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Κατά τη διάρκεια τριμερούς συνάντησης (Φεβρουάριος 2010), η κυβέρνηση και οι «κοινωνικοί εταίροι» συμφωνούν σε ένα έγγραφο που περιλαμβάνει 38 προτάσεις για βραχυπρόθεσμα μέτρα και τρόπους αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης όπως, μεταξύ άλλων, η αποτροπή κατάχρησης των επιδομάτων ανεργίας, η σταδιακή μείωση της διαφοράς φορολόγησης μεταξύ αυτοαπασχολουμένων και μισθωτών, η αύξηση της αξιοπιστίας του τραπεζικού συστήματος, η καταπολέμηση της διαφθοράς, η μείωση των διοικητικών και οικονομικών επιβαρύνσεων στις επιχειρήσεις κ.ά.

Τα συνδικάτα, ωστόσο, επισημαίνουν ότι το έγγραφο ευνοεί τις προσπάθειες για την

επίτευξη ενός ισοσκελισμένου προϋπολογισμού και δεν υποστηρίζει επαρκώς την τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης.

Η τελευταία τριμερής συνάντηση πριν από τις εκλογές για τη Βουλή των Αντιπροσώπων, πραγματοποιείται τον Απρίλιο του 2010 κατά την οποία συμφωνούνται 13, επιπλέον, σημεία με στόχο την ανάκαμψη της οικονομίας, την αύξηση της απασχόλησης και τη διαχείριση των δημόσιων δαπανών. Τα μέτρα αυτά, μεταξύ άλλων, περιλαμβάνουν έλεγχο των κονδυλίων του κρατικού προϋπολογισμού διαχείρισης, ώστε να αξιολογηθούν η αποτελεσματικότητα και η χρησιμότητα των προγραμμάτων κρατικών δαπανών, προετοιμασία ανάλυσης για τη μείωση του χρόνου εργασίας, κατά το πρότυπο της Kurzarbeit στη Γερμανία, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν περίπου το 80% του μισθού τους για εργασία με μειωμένο ωράριο, ως μορφή κρατικής επιδότησης, μείωση του διοικητικού χρόνου για τη διεκπεραίωση πληρωμών συντάξεων και επιδομάτων ασθενείας κ.ά.

Τον Σεπτέμβριο του 2010, οι δύο μεγαλύτερες οργανώσεις «κοινωνικών εταίρων» της Τσεχίας, η Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Τσεχίας-Μοραβίας (ČMKOS) και η Συνομοσπονδία Βιομηχανιών (SP ČR), δημοσιεύουν τις απόψεις τους για το σχέδιο του προϋπολογισμού του 2011 ο οποίος προβλέπει έλλειμμα περίπου 5,5 δισ., που αντιστοιχεί σε ένα προβλεπόμενο 4,6% του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕΠ). Οι περισσότερες από τις προτεινόμενες περικοπές αφορούν τη δημόσια διοίκηση (οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν 10% μείωση μισθών), τις μεταφορές και την υποδομή των μεταφορών, τις κοινωνικές παροχές, συμπεριλαμβανομένων των μεταβολών για τα επιδόματα ανεργίας, μητρότητας, γονικής άδειας, καθώς και την εφάπαξ παροχή που καταβάλλεται για τη γέννηση παιδιού.

Οι «κοινωνικοί εταίροι» εκφράζουν επιφυλάξεις σχετικά με το σχέδιο προϋπολογισμού 2011. Διαφωνούν σε ορισμένα σημεία, αλλά συμφωνούν, για παράδειγμα, ότι δεν έχουν γίνει περικοπές δαπανών που συνδέονται με την οικονομική ανάπτυξη και ότι δεν υπάρχει ανεξάρτητος έλεγχος των «περιττών» δαπανών από τα επιμέρους υπουργεία. Έτσι, αναλυτικότερα, οι δύο οργανώσεις συμφωνούν ότι το σχέδιο επικεντρώνεται αποκλειστικά στη μείωση των δαπανών, χωρίς καμιά σύνδεση των μέτρων αυτών με την οικονομική πολιτική και την ανάπτυξη. Και οι δύο επικρίνουν την έλλειψη ενός ανεξάρτητου ελέγχου των «περιττών» δαπανών από τα επιμέρους υπουργεία τονίζοντας πως η απερίσκεπτη περικοπή δαπανών (για τις μεταφορές, τις κοινωνικές παροχές) θέτει σε κίνδυνο την οικονομική ανταγωνιστικότητα της Τσεχικής Δημοκρατίας και εμποδίζει το μέλλον της απασχόλησης και της οικονομικής ανάπτυξης.

Η ČMKOS επικρίνει ως κακώς μελετημένη την Εκτίμηση Κανονιστικών Επιπτώσεων (RIA), καθώς και την έλλειψη Επιστημονικής αξιολόγησης των επιπτώσεων των μέτρων λιτότητας για την απασχόληση, τα νοικοκυριά και τα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

Ωστόσο, η SP ČR διαφωνεί, μεταξύ άλλων, με την αναβολή των περικοπών στα επιδόματα ασθενείας από το 2,3% στο 1,4%. Επικρίνει επίσης την πρόταση επέκτασης της υποχρέωσης των εργοδοτών να καταβάλουν τις παροχές ασθένειας από δύο εβδομάδες σε τρεις.

Η ČMKOS, από την άλλη, εστιάζει την κριτική της στις επιπτώσεις των προτεινόμενων περικοπών σε εργαζομένους και πολίτες που

απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό, ιδίως όσον αφορά τη μείωση των κοινωνικών παροχών και των μισθών στους εργαζομένους στη δημόσια διοίκηση. Επιτίθεται δε στην εμμονή της κυβέρνησης για την εξοικονόμηση πόρων μέσω των περικοπών των δαπανών, αντί της αύξησης των φόρων.

3.18.5 Αναδιαρθρώσεις

Στον τομέα των αναδιαρθρώσεων, η πιο σημαντική είναι η ίδρυση μιας νέας αεροπορικής εταιρείας μέσω της σύμπραξης (Νοέμβριος 2010) του εθνικού αερομεταφορέα CSA και του Letiště Praha, μιας κερδοφόρας επιχείρησης, με τη νέα επωνυμία Český aeroholding.

Έρευνα που πραγματοποιείται από το Εμπορικό Επιμελητήριο της Τσεχίας (Ιούλιος 2009) δείχνει ότι έως και το ένα πέμπτο των εγχώριων επιχειρήσεων εξετάζουν το ενδεχόμενο μετεγκατάστασης των δραστηριοτήτων τους σε άλλη χώρα. Στην κατηγορία αυτή, μεταξύ άλλων, καταγράφονται σημαντικές επιχειρήσεις παραγωγής μολυβιών και προμηθειών καλλιτεχνικών υλικών, ένδυσης, μηχανικών εξαρτημάτων κ.ά.

Ο μεταποιητικός κλάδος καταγράφει τα υψηλότερα ποσοστά μετεγκαταστάσεων λόγω του κόστους εργασίας. Για παράδειγμα, το εργοστάσιο σπίρτων SOLO Sušice σταματάει την τοπική δραστηριότητά του μετά από 170 χρόνια και μετεγκαθίσταται (αρχές του 2010) στην Ινδία. Περίπου 50 άνθρωποι χάνουν τη δουλειά τους εξαιτίας αυτής της εξέλιξης. Άλλο παράδειγμα είναι η Intos, η οποία αλλάζει τη δραστηριότητά της, μετά από σχεδόν 130 χρόνια, από την παραγωγή εργαλείων κοπής στις πωλήσεις και την παροχή υπηρεσιών. Περίπου 180 άνθρωποι χάνουν τη δουλειά τους ως αποτέλεσμα αυτής της αναδιάρθρωσης.

3.18.6 Συνδικάτα / εργοδοτικές οργανώσεις

Στο πεδίο της συνδικαλιστικής πυκνότητας καταγράφεται περαιτέρω μείωση το 2010. Σύμφωνα με τα υπάρχοντα στοιχεία, η συνδικαλιστική πυκνότητα ανέρχεται περίπου στο 20% με τη μεγαλύτερη συνδικαλιστική ένωση, τη Συνομοσπονδία των Συνδικάτων της Τσεχίας - Μοραβίας (ČMKOS), να απαριθμεί περίπου 470.000 μέλη.

Τα συνδικάτα θεσπίζουν μέτρα για τη σταθεροποίηση του αριθμού των μελών τους και την προσέλκυση νέων, μέσω του λεγόμενου σχεδίου της «Επέκτασης» που ξεκινάει στις αρχές του 2010 με στόχο τη βελτίωση του πεδίου και της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς τους εργαζομένους, μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της ανάπτυξης των ανθρώπινων πόρων για τους κοινωνικούς εταίρους.

Στο πεδίο των απεργιακών δράσεων καταγράφεται η κινητοποίηση, με συμμετοχή 150.000 εργαζομένων στη δημόσια διοίκηση εξαιτίας περικοπών στις αποδοχές τους (ίσων με το 10% του κρατικού προϋπολογισμού για τις αμοιβές). Έτσι, οι χιλιάδες εργαζόμενοι διαδηλώνουν στην Πράγα (Σεπτέμβριος 2010) κατά των περικοπών στις αποδοχές των δημοσίων υπαλλήλων συμπεριλαμβανομένων λογιστών, αστυνομικών και πυροσβεστών. Να σημειωθεί ότι με την αλλαγή του συστήματος ανταμοιβής η κυβέρνηση θέλει να εξοικονομήσει 21 δισ. CZK (περίπου 856 εκατ. ευρώ κατά τον Οκτώβριο του 2010). Το νομοσχέδιο για τις αμοιβές προβλέπει μειώσεις από 10% έως 34%.

Η διαδήλωση οργανώνεται από το Ανεξάρτητο Συνδικάτο του Αστυνομικού Σώματος (NOS PCR) και υποστηρίζεται από την αντιπολίτευση. Οι συνδικαλιστές αναμένουν τη συμ-

μετοχή περίπου 20.000 ατόμων, τελικά όμως, σύμφωνα με εκτιμήσεις, διαδηλώνουν 45.000 άνθρωποι.

Όπως είναι αναμενόμενο, η κυβέρνηση επικρίνει τους διαδηλωτές υποστηρίζοντας ως αναγκαίες τις προγραμματισμένες περικοπές εξαιτίας της κρίσης που σε μεγάλο βαθμό οφείλεται σε μακροχρόνιες ανεύθυνες πολιτικές, όταν το κράτος ξόδευε περισσότερα από ό,τι είχε. Ακόμη, υποστηρίζει ότι το 10% περικοπής των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί βασική συνιστώσα του κυβερνητικού προγράμματος και πως, ενώ τα συνδικάτα κλήθηκαν επανειλημμένα να υποβάλουν τις δικές τους προτάσεις για την επίλυση της κρίσης, εντούτοις επιμένουν στην αρχική τους άποψή, ότι, δηλαδή, το σύστημα δεν χρειάζεται να αλλάξει.

Η Συνομοσπονδία Βιομηχανιών της Τσεχικής Δημοκρατίας (SP ČR), η μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση της χώρας, δημοσιεύει τα αποτελέσματα μιας έρευνας αξιολόγησης σχετικά με τις προσδοκίες των εργοδοτών για το 2010. Η έρευνα πραγματοποιείται το 2009 μεταξύ των περίπου 1.600 μελών της Συνομοσπονδίας. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, περισσότερα από τα δύο πέμπτα των επιχειρήσεων (44%) προβλέπουν αύξηση της ανεργίας το 2010, ωστόσο συμφωνούν πως οι περικοπές θα είναι ελαττωμένες σχετικά με το προηγούμενο έτος. Έτσι, οι εταιρείες-μέλη του Συνδέσμου Μηχανικών Τεχνολογίας (SST) προχωρούν σε απολύσεις περίπου του ενός τετάρτου των εργαζομένων τους κατά τη διάρκεια της κρίσης. Η Ενωση Ηλεκτρικών και Ηλεκτρονικών της Τσεχίας και της Μοραβίας σημειώνει, για το 2010, πτώση της απασχόλησης από 3% -5%, ενώ ο Σύνδεσμος Χημικής Βιομηχανίας (SCHP ČR) καταγράφει πτώση των πωλήσεων 20%-25% και απώλειες εργαζομένων περίπου 5%.

Στο ίδιο πλαίσιο, η Συνομοσπονδία Συνδικάτων Τσεχίας-Μοραβίας (ČMKOS), η μεγαλύτερη συνδικαλιστική ένωση στην Τσεχική Δημοκρατία, προβλέπει για το 2010 αύξηση της ανεργίας στο 10% και προειδοποιεί πως ο φόβος απώλειας της εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε στασιμότητα των μισθών. Εκφράζει δε την ανησυχία της ότι οι επιχειρήσεις «αξιοποιούν» την οικονομική κρίση σε βάρος των εργαζομένων. Η Συνομοσπονδία, τέλος, τονίζει ότι στις επιχειρήσεις όπου υπάρχει συνεργασία εργοδοτών με τα συνδικάτα για μέτρα κατά της κρίσης, επωφελούνται και οι δύο πλευρές, με διατήρηση των θέσεων εργασίας, παρά την όποια μείωση των μισθών.

3.18.7 Κοινωνική ασφάλιση

Η πιο σημαντική μεταρρύθμιση της κυβέρνησης συνασπισμού αφορά αυτήν του συνταξιοδοτικού συστήματος λόγω των δυσμενών δημογραφικών εξελίξεων. Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Τσεχίας χρηματοδοτείται σχεδόν εξ ολοκλήρου, στο πλαίσιο της υποχρεωτικής ασφάλισης υγείας. Οι περισσότερες από τις προτάσεις προβλέπουν εισαγωγή χρηματοδότησης πολλαπλών πηγών και μέσω της ιδιωτικής ασφάλισης. Σύμφωνα με την κυβέρνηση, το σύστημα αυτό είναι λιγότερο ευάλωτο όσον αφορά τις δημογραφικές διακυμάνσεις, ενώ ενισχύει την ατομική ευθύνη. Η πλειονότητα των «κοινωνικών εταίρων» συμφωνεί στη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος. Ωστόσο, η Συνομοσπονδία Συνδικάτων Τσεχίας-Μοραβίας (ČMKOS) διαφωνεί κάθετα με τη συμμετοχή του ιδιωτικού τομέα στη χρηματοδότηση του συστήματος.

3.19 Πολωνία

3.19.1 Γενικό πλαίσιο

Στις αρχές του 2010, τα εθνικά στατιστικά στοιχεία καταδεικνύουν ότι η πολωνική οικονομία δεν έχει πέσει σε ύφεση, με το ΑΕΠ να αυξάνεται κατά 1,7% το 2009. Οι πολωνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εγκαταλείπουν τη μετριοπαθή στάση που είχαν υιοθετήσει το 2009 και διεκδικούν μισθολογικές αυξήσεις. Επιπλέον, ζητούν από την κυβέρνηση να δεσμευτεί για σταδιακή αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού στο 50% του μέσου μισθού, από 42% του μέσου μισθού, που είναι η αντιστοιχία σήμερα. Ωστόσο, η κυβέρνηση προτείνει μια σειρά μέτρων λιτότητας που περιλαμβάνουν τη μείωση των μισθών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και την αύξηση του ΦΠΑ. Τα συνδικάτα αντιδρούν με τη διοργάνωση απεργιακών κινητοποιήσεων, που εντείνονται από τον Σεπτέμβριο του 2010 μέχρι και τα τέλη του έτους.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων για το 2010 είναι οι εξής:

3.19.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η Πολωνία επηρεάζεται από την παγκόσμια οικονομική κρίση λιγότερο συγκριτικά με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς είναι η μόνη χώρα της οποίας το ΑΕΠ αυξάνεται (κατά 1,7% για το 2009) κατά την περίοδο 2008-2009. Ωστόσο, με το επιχείρημα ότι απαιτείται να διατηρηθεί το δημόσιο χρέος της χώρας σταθερό (στο 55% του ΑΕΠ), η κυβέρνηση του κόμματος της «Πλατφόρμας των Πολιτών» (ΡΟ) ανακοινώνει μια σειρά μέτρων λιτότητας για το 2011: πάγωμα των μισθών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα, αύξηση του ΦΠΑ στο 23% για τα περισσότερα αγαθά και υπηρεσίες (με εξαίρεση ορισμένα είδη διατροφής) και διατήρηση των δημόσιων δαπανών σε ένα ανώτατο όριο του 1% πάνω από τον πληθωρισμό. Στην ανακοίνωση του μέτρου του παγώματος μισθών, τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα αντιδρούν με απεργιακές κινητοποιήσεις, που εντείνονται από τον Σεπτέμβριο του 2010 μέχρι και τα τέλη του έτους.

3.19.3 Πολιτικές αμοιβών

Για το α΄, β΄ και γ΄ τρίμηνο του 2010, η μέση μισθολογική αύξηση για το σύνολο της οικονομίας ανέρχεται στο 3,5%. Ο εθνικός κατώτατος μισθός, ο οποίος ορίζεται με νόμο έπειτα από απόφαση που λαμβάνεται στο πλαίσιο της πολωνικής Τριμερούς Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου για το 2010 διαμορφώνεται σε 1.317 PLN (περίπου 330 ευρώ), από 1.276 PLN (περίπου 295 ευρώ) το 2009.

3.19.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη διαμόρφωση των μισθών και των λοιπών όρων εργασίας διαδραματίζουν περιθωριακό ρόλο στην Πολωνία. Πραγματοποιούνται κυρίως σε επίπεδο επιχείρησης και δευτερευόντως σε κλαδικό επίπεδο και, παρόλο που δεν υπάρχουν ακριβή στοιχεία, υπολογίζεται ότι το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι χαμηλό και ανέρχεται στο 25%. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιορίζονται κυρίως στον δημόσιο τομέα και τις τέως δημόσιες επιχειρήσεις, ειδικότερα, κυρίως στον κλάδο της εκπαίδευσης, της δημόσιας διοίκησης, της δασοκομίας, της ενέργειας, της εξόρυξης λιγνίτη, της μεταλλουργίας, της άμυνας και σε ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις, όπως οι πολωνικοί σιδηρόδρομοι και η πολωνική Telecom.

3.19.5 Απεργίες

Ο αριθμός των απεργιών στην Πολωνία, αν και συγκριτικά είναι μικρός, ωστόσο παρουσιάζει αυξητική τάση τα τελευταία χρόνια, πράγμα που αποτελεί ένδειξη της αυξανόμενης αυτοπεποίθησης των πολωνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, σε σχέση με τη δυνατότητά τους να διαδραματίζουν ολοένα και πιο ενεργό ρόλο για τη βελτίωση των όρων διαβίωσης των εργαζομένων.

Σημαντικές εξελίξεις στο πεδίο των απεργιών το 2010 είναι ότι σε δύο περιπτώσεις, στην περίπτωση δηλαδή της απεργίας των εργαζομένων του δημόσιου τομέα τον Σεπτέμβριο του 2010, με αιτήματα κυρίως μισθολογικά, και στην περίπτωση της απεργίας των εργαζομένων στους σιδηροδρόμους, οι τρεις ανταγωνιστικές μεταξύ τους κορυφαίες πολωνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις προχωρούν σε κοινή δράση έπειτα από το σχηματισμό συντονιστικού οργάνου, προκειμένου να καταστεί πιο αποτελεσματική η διεκδίκηση των αιτημάτων τους. Η εξέλιξη αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, δεδομένου ότι παραδοσιακά η στρατηγική των τριών κορυφαίων οργανώσεων είναι αυτή της μεταξύ τους αντιπαράθεσης. Μια ακόμα αξιοσημείωτη εξέλιξη είναι η συμμετοχή των πολωνικών συνδικάτων στην πανευρωπαϊκή ημέρα δράσης που διοργανώνει η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στις 29 Σεπτεμβρίου, δεδομένου ότι τα πολωνικά συνδικάτα δρουν συνήθως προσανατολισμένα στο τοπικό επίπεδο, ενώ με αυτή την κίνηση διεθνοποιούν τις διαμαρτυρίες τους.

Το 2010, ο αριθμός των απεργιών αυξάνεται ελαφρά σε σύγκριση με το 2009, ωστόσο οι απεργίες αυτές υπολογίζεται ότι αφορούν μικρότερο αριθμό εργαζομένων. Το πολωνικό Κεντρικό Γραφείο Στατιστικής καταγράφει, για το 2009, 79 απεργίες στις οποίες συμμετέχουν 21.800 εργαζόμενοι, ενώ για το 2009 είχαν καταγραφεί 49 απεργίες στις οποίες συμμετείχαν 24.000 εργαζόμενοι.

Οι περισσότερες απεργίες διοργανώνονται από εργαζομένους του δημόσιου τομέα ή από εργαζομένους σε μεγάλες τέως δημόσιες επιχειρήσεις, όπου υπάρχουν ισχυρά συνδικάτα, ενώ στον ιδιωτικό τομέα η συνδικαλιστική εκπροσώπηση εξακολουθεί να είναι εξαιρετικά περιορισμένη και ασθενής. Οι κλάδοι στους οποίους σημειώνονται οι περισσότερες απεργίες για το 2010 είναι η υγεία, οι μεταφορές (απεργία εργαζομένων της LOT Polish Airlines), το λιανικό εμπόριο (κυρίως εργαζόμενοι σε πολυκαταστήματα και σούπερ-μάρκετ) και η ενέργεια (εργαζόμενοι στον όμιλο Energa). Επιπλέον, τον Σεπτέμβριο του 2010 υπήρξε ένα κύμα κινητοποιήσεων των εργαζομένων στο λιανικό εμπόριο, ενώ, την ίδια περίοδο, τα συνδικάτα του δημόσιου τομέα διαδηλώνουν ενάντια στα σχέδια της κυβέρνησης να προχωρήσει σε πάγωμα των μισθών για το 2011. Στον κλάδο εξόρυξης και στους σιδηροδρόμους ξεσπούν επίσης κινητοποιήσεις ως αντίδραση στα σχέδια αποκρατικοποιήσεων και αναδιαρθρώσεων μεγάλων (τέως δημόσιων) επιχειρήσεων των κλάδων.

Ειδικότερα, ως σημαντικές περιπτώσεις απεργιών και κινητοποιήσεων καταγράφονται (κατά χρονολογική σειρά) οι εξής:

- Η απεργία των εργαζομένων στη μεταλλουργία Zakłady Wyrobów Metalowych στις αρχές του 2010, με μισθολογικά αιτήματα.
- Η απεργία των εργαζομένων στην αυτοκινητοβιομηχανία Fiat τον Ιανουάριο του 2010 με αίτημα τη χορήγηση μηνιαίας μισθολογικής αύξησης ύψους 164 ευρώ από τον Φεβρουάριο του 2010.

- Η απεργία της 21ης Ιουνίου 2010 των εργαζομένων του ομίλου της Energa, με αίτημα την αύξηση των μισθών κατά 10%, την πραγματοποίηση διαβουλεύσεων σχετικά με τα σχέδια αναδιάρθρωσης του ομίλου, καθώς και τη διασφάλιση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην εταιρεία.
- Η κινητοποίηση των εργαζομένων του ομίλου εταιρειών εξόρυξης άνθρακα Węglowa τον Σεπτέμβριο του 2010, έπειτα από την ανακοίνωση της διοίκησης του ομίλου, που ελέγχεται κυρίως από το δημόσιο, ότι προτίθεται να προχωρήσει σε πάγωμα μισθών από το 2011 και για πέντε χρόνια και σε μείωση των θέσεων εργασίας από 62.300 σε 45.400 με το κλείσιμο δύο ορυχείων άνθρακα το 2011-2012. Έπειτα από διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των 13 επιχειρησιακών συνδικάτων και της διοίκησης της εταιρείας συνάπτεται συμφωνία που διασφαλίζει τις θέσεις εργασίας όλων των εργατών μέχρι το 2015, ενώ για τους διοικητικούς υπαλλήλους συμφωνείται ότι οποιαδήποτε αναδιάρθρωση θα πραγματοποιηθεί έπειτα από διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα. Παράλληλα, συμφωνούνται μισθολογικές αυξήσεις.
- Οι κινητοποιήσεις τον εργαζομένων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου τον Σεπτέμβριο του 2010, με τις οποίες οι εργαζόμενοι αντιδρούν απέναντι στην αυξανόμενη τάση για αντικατάσταση του μόνιμου προσωπικού με συμβασιούχους.
- Το συντονιστικό των συνδικάτων του δημόσιου τομέα έπειτα από την ανακοίνωση των κυβερνητικών μέτρων για πάγωμα των μισθών το 2011 οργανώνει διαδήλωση στη Βαρσοβία στις 22 Σεπτεμβρίου 2010, με αίτημα την αύξηση κατά 5,3% των μισθών στον δημόσιο τομέα για το 2011.
- Στις 28 Σεπτεμβρίου 2011 το Συντονιστικό των συνδικάτων των εργαζομένων στους σιδηροδρόμους πραγματοποιεί διαμαρτυρία στη Βαρσοβία, στο Υπουργείο Υποδομών με αιτήματα τη μη πραγματοποίηση απολύσεων, τη μη αποκρατικοποίηση και τη μη αναδιάρθρωση των σιδηροδρομικών εταιρειών PKP Intercity και PKP Cargo. Εντούτοις, τον Οκτώβριο του 2010 η διοίκηση PKP Intercity ανακοινώνει ότι προγραμματίζει να περικόψει 1.800-2.000 θέσεις εργασίας.
- Η συμμετοχή των πολωνικών συνδικάτων στην Ευρωπαϊκή Ημέρα Δράσης στις 29 Σεπτεμβρίου, την οποία καλεί η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων, με κεντρικά αιτήματα την αύξηση του κατώτατου μισθού στο 50% του εθνικού μέσου μισθού, την αύξηση του αφορολόγητου, την προστασία των θέσεων εργασίας και τη διασφάλιση της ίσης πρόσβασης όλων σε υψηλής ποιότητας δημόσιες υπηρεσίες, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης και της υγειονομικής περίθαλψης. Τα συνδικάτα διαδηλώνουν επίσης την αντίθεσή τους στην αύξηση του ΦΠΑ και των ειδικών φόρων κατανάλωσης, στο πάγωμα των μισθών στον δημόσιο τομέα και στις ανισότητες που επικρατούν στην αγορά εργασίας σε βάρος των νέων, των γυναικών και των ατόμων με αναπηρία.
- Η απεργία των εργαζομένων του ομίλου εταιρειών εξόρυξης χαλκού KGHM Polska Miedź, με 18.500 εργαζόμενους, με αιτήματα τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων και τη μη πώληση του 10% των μετοχών του ομίλου από το δημόσιο σε ιδιώτες, η οποία θα έχει ως αποτέλεσμα να περιορι-

στεί η συμμετοχή του δημοσίου σε ποσοστό κάτω του 50%.

3.19.6 Αναδιαρθρώσεις

Οι σημαντικότερες αναδιαρθρώσεις το 2010 αφορούν μεγάλες τέως δημόσιες εταιρείες εξόρυξης, όπου συνεχίζονται οι αποκρατικοποιήσεις με την περαιτέρω μείωση της συμμετοχής του Δημοσίου στο μετοχικό τους κεφάλαιο. Τέτοια περίπτωση είναι η αναδιάρθρωση του ομίλου εταιρειών εξόρυξης άνθρακα Węglowa, του οποίου η διοίκηση ανακοινώνει τον Σεπτέμβριο του 2010 ότι προτίθεται να προχωρήσει στο κλείσιμο δύο ορυχείων άνθρακα το 2011-2012, σε μείωση του προσωπικού από 62.300 σε 45.400 άτομα και σε πάγωμα μισθών. Άλλη τέτοια περίπτωση είναι ο όμιλος εταιρειών εξόρυξης χαλκού KGHM Polska Miedź, του οποίου η διοίκηση ανακοινώνει ότι προτίθεται να προχωρήσει σε πώληση του 10% του μετοχικού της κεφαλαίου σε ιδιώτες, με αποτέλεσμα να μειωθεί η συμμετοχή του Δημοσίου σε κάτω του 10%.

Επιπλέον, συνεχίζονται τα σενάρια αναδιάρθρωσης των τέως δημόσιων εταιρειών σιδηροδρόμων. Έπειτα από την έκδοση κυβερνητικού διατάγματος που προβλέπει διαδικασία κήρυξης σε πτώχευση μη κερδοφόρων σιδηροδρομικών εταιρειών, ξεσπά φημολογία ότι θα τεθεί υπό εκκαθάριση ένας από τους δύο κύριους εθνικούς μεταφορείς, η Εταιρεία Περιφερειακών Σιδηροδρομικών Μεταφορών (Przewozy Regionalne), που είχε ζημιά ύψους 25.600.000 ευρώ το 2009. Επιπλέον, συνεχίζονται τα σενάρια για αναδιάρθρωση των εταιρειών PKP Intercity και PKP Cargo, που ανήκουν στον δεύτερο μεγάλο εθνικό σιδηροδρομικό μεταφορέα της Πολωνίας, τον όμιλο PKP (Grupa PKP). Τον Οκτώβριο του 2010 η PKP Intercity ανακοινώνει ότι προγραμματίζει να περικόψει 1.800-2.000 θέσεις εργασίας.

Κατά τα λοιπά, αναδιαρθρώσεις πραγματοποιούνται στον τραπεζικό τομέα και στον τομέα των ασφαλιστικών εταιρειών. Μια σημαντική τέτοια περίπτωση είναι αυτή της ασφαλιστικής εταιρείας Powszechny Zakład Ubezpieczeń, με εργατικό δυναμικό 15.500 ατόμων, που τον Φεβρουάριο του 2010 ανακοινώνει πλάνο για περικοπή 2.079 θέσεων εργασίας και τροποποίηση των συμβάσεων εργασίας 4.576 εργαζομένων εντός του 2010.

3.20 Ουγγαρία

3.20.1 Γενικό πλαίσιο

Αλλαγή κυβέρνησης πραγματοποιείται στην Ουγγαρία στα μέσα του 2010, έπειτα από σαρωτική νίκη του κεντροδεξιού κόμματος (FIDESZ-KDNP), το οποίο κερδίζει σχεδόν τα δύο τρίτα των εδρών του κοινοβουλίου και την πλειοψηφία σχεδόν σε όλα τα τοπικά κοινοβούλια. Η νέα κυβέρνηση κερδίζει τις εκλογές με την υπόσχεση της συνέχισης των μεγάλων μεταρρυθμίσεων στην οικονομία και την αγορά εργασίας που είχαν ξεκινήσει στη χώρα πριν από 20 χρόνια, ενώ ο απερχόμενος κεντροαριστερός συνασπισμός (MSZP-SZDSZ) θεωρείται ότι απέτυχε να προωθήσει τολμηρές αλλαγές στο κοινωνικό-οικονομικό επίπεδο.

Εκτός από την ιστορική ήττα την οποία υπέστη ο προηγούμενος συνασπισμός εξουσίας, η πολιτική λιτότητας την οποία ακολούθησε είχε ως αποτέλεσμα, σύμφωνα με ειδικούς αναλυτές, να ανοίξει διάπλατα ο δρόμος στην άκρα δεξιά, της οποίας ο κύριος εκφραστής, το νεοναζιστικό κόμμα Jobbik, όχι μόνο καταφέρνει να μπει στη βουλή, αλλά συγκεντρώνει το 16,6% των ψήφων των Ούγγρων

πολιτών. Το εν λόγω κόμμα είναι γνωστό για τις ένστολες και στρατιωτικού τύπου συγκεντρώσεις-παρελάσεις, οι οποίες κατά κανόνα καταλήγουν σε βίαιες επιθέσεις εναντίον τσιγγάνικων οικισμών ή κέντρων διαμονής μεταναστών.

Στην Ουγγαρία του ΔΝΤ, ο δημόσιος διάλογος για τα θέματα της αγοράς εργασίας καθορίζεται πλέον από τις επιταγές της νεοφιλελεύθερης και συντηρητικής ατζέντας της νέας κυβέρνησης και «εκτείνεται» από την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των εφαρμοζόμενων Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης μέχρι την αποτίμηση της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης των επιχειρήσεων πριν και μετά την οικονομική κρίση του 2008.

3.20.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η συλλογική συμφωνία που υπογράφεται από τέσσερα από τα πέντε πλέον αντιπροσωπευτικά συνδικάτα της χώρας τον Νοέμβριο του 2009 θεωρείται ότι συμβάλλει σε καθοριστικό βαθμό στην επαναλειτουργία πέντε σιδηροδρομικών γραμμών, τις οποίες είχε καταργήσει η προηγούμενη κυβέρνηση των σοσιαλιστών στο πλαίσιο αναδιοργάνωσης του εθνικού σιδηροδρομικού οργανισμού.

Η εν λόγω συμφωνία, αποτέλεσμα μαζικών απεργιακών κινητοποιήσεων στα τέλη του 2009, περιλαμβάνει σημαντικούς όρους για τους εργαζομένους, όπως κυρίως τη ρήτρα μη απολύσεων λόγω της κατάργησης των γραμμών και σε αντάλλαγμα τη ρήτρα μη απεργίας από την πλευρά των συνδικάτων μέχρι τουλάχιστον την 31η Δεκέμβρη 2010.

Η νέα κυβέρνηση τηρεί την προεκλογική της δέσμευση και θέτει σε λειτουργία αυτές τις γραμμές στα μέσα του 2010, ενώ από την απόφαση αυτή καλύπτεται άμεσα η επικοινωνία με 32 χωριά και σιδηροδρομικούς σταθμούς σε ένα δίκτυο περίπου 210 χιλιομέτρων.

Αντίστοιχα, οι απεργιακές κινητοποιήσεις, τις οποίες οργανώνουν από κοινού τα εμπλεκόμενα συνδικάτα που καλύπτουν το 90% των εργαζομένων, έχουν ως συνέπεια αφενός την επέκταση του μονοπωλίου των κρατικών επιχειρήσεων υπεραστικών λεωφορείων Volan έως το 2016, αφετέρου τη δέσμευση του κράτους, μέσω της διαχειρίστριας εταιρείας ότι οι απαραίτητες αναδιαρθρώσεις στις υπεραστικές συγκοινωνίες δεν θα επηρεάσουν ούτε τον αριθμό ούτε τις συνθήκες εργασίας των υπαλλήλων.

Παράλληλα, με τη ρήτρα ειρήνης που συμπεριλήφθηκε στη συμφωνία μέχρι το τέλος του 2010, τα συνδικάτα επιτυγχάνουν τον περιορισμό της ανάθεσης δραστηριοτήτων σε υπεργολάβους στο 5% των συνολικά παρεχόμενων από την εταιρεία υπηρεσιών και παράλληλα την υποχρέωση διεξαγωγής διαπραγματεύσεων με τα σωματεία της εταιρείας πριν τη σύναψη τέτοιων συμβάσεων. Εντούτοις, οι ιδιωτικές επιχειρήσεις-ανταγωνιστές της κρατικής εταιρείας ετοιμάζουν την αντεπίθεσή τους στηριζόμενες στη σχετική κοινοτική νομοθεσία, η οποία υπαγορεύει το άνοιγμα των μεταφορών στον ανταγωνισμό από το 2014.

Την ίδια στιγμή, ύστερα από μακρόχρονες και σκληρές συλλογικές διαπραγματεύσεις υπό την αιγίδα του Εθνικού Φορέα Διαμεσολάβησης, οι κοινωνικοί ανταγωνιστές συνάπτουν τελικά συλλογική συμφωνία για τις κατώτατες αποδοχές, ορίζοντας το μηνιαίο όριο αμοιβών στα 279 ευρώ ή στα 339 ευρώ για τις περιπτώσεις των ειδικευμένων εργαζομένων. Η συμφωνία καλεί επίσης τους κοινωνικούς συνομιλητές να λαμβάνουν υπόψη κατά τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων το ποσοστό του

πληθωρισμού (4,1%) και τη φορολογία εισοδήματος.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στην περίπτωση της Ουγγαρίας το ποσοστό των εργαζομένων που αμείβεται (επισήμως τουλάχιστον) με τις κατώτατες αποδοχές είναι ιδιαίτερα υψηλό και ότι για πολύ μεγάλο χρονικό διάστημα το ουγγρικό κράτος συνέδεε το ζήτημα των αυξημένων κατωτάτων ορίων με την πάταξη της αδήλωτης απασχόλησης.

Ωστόσο, η λειτουργία και οι προοπτικές βιωσιμότητας του Εθνικού Φορέα Διαμεσολάβησης δεν είναι εγγυημένες, δεδομένου ότι η νέα κυβέρνηση αρνείται επί σειρά μηνών να συγκαλέσει συνεδρίαση του φορέα παρά τις επίμονες παρεμβάσεις τόσο των συνδικάτων όσο και των εργοδοτικών ενώσεων, οι οποίοι θεωρούν ότι ο συγκεκριμένος φορέας τριμερούς διαβούλευσης αποτελεί τη μοναδική ευκαιρία να εκθέσουν τις απόψεις τους, ιδίως εν όψει της αναθεώρησης του εργατικού κώδικα.

Καμιά διάθεση για κοινωνικό διάλογο δεν επιδεικνύει και η διοίκηση της κορεατικών συμφερόντων εταιρείας ελαστικών Hankook, η οποία έχει εγκαταστήσει εργοστάσιο στην Ουγγαρία με 1.200 εργαζομένους, λαμβάνοντας μάλιστα γενναία επιχορήγηση από την ουγγρική κυβέρνηση, ύψους 100 εκατ. ευρώ, η οποία επιδίωκε να θέλξει την κορεατική εταιρεία.

Εκτός από ένα πρόστιμο 100.000 ευρώ για παράνομη απασχόληση 32 Νοτιοκορεατών εργατών, η επιθεώρηση εργασίας επιβάλλει υψηλό πρόστιμο και απειλεί με μη εκταμίευση χρημάτων που απορρέουν από τη συμφωνία επιδότησης της εγκατάστασης του εργοστασίου εξαιτίας πολλαπλών βεβαιωμένων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Αρχικά, η εταιρεία αρνείται να συναντηθεί με τους εκπροσώπους των κλαδικών συνδικάτων απαιτώντας να της παραδοθεί πλήρης λίστα με τα ονόματα των μελών τους στην επιχείρηση. Εν συνεχεία δηλώνει ότι θα ακολουθήσει διαπραγματεύσεις μόνον με το συμβούλιο των εργαζομένων, απολύει με παράνομο τρόπο (χωρίς την έγκριση του συνδικάτου όπως προβλέπεται από την οικεία νομοθεσία) τον συνδικαλιστικό εκπρόσωπο στην επιχείρηση και απαγορεύει την ανάρτηση συνδικαλιστικών εντύπων στον ειδικό πίνακα ανακοινώσεων εντός της επιχείρησης.

Η έκταση της διαμάχης και η απειλή διακοπής της κρατικής επιχορήγησης έχουν ως αποτέλεσμα την ανάκληση της απόλυσης του συνδικαλιστή, την αναγνώριση και την παραχώρηση των νόμιμων διευκολύνσεων στους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους και τη δέσμευση για την έναρξη θεσμικών διαπραγματεύσεων με την εργατική πλευρά (γραφεία, πίνακας ανακοινώσεων).

Η τήρηση της νομιμότητας και ο σεβασμός των συνδικαλιστικών ελευθεριών δεν είναι αντικειμενικά εύκολη υπόθεση, εφόσον οι νεοεισερχόμενες στην Ευρωπαϊκή Ένωση χώρες ερίζουν και ανταγωνίζονται σκληρά για να προσελκύσουν εταιρείες από την Ιαπωνία και την Κορέα. Η συγκεκριμένη εταιρεία ελαστικών μέχρι και την τελευταία στιγμή είχε αποφασίσει ότι θα εγκαθίστατο στη Σλοβενία και όχι στην Ουγγαρία. Μάλιστα, αμέσως μετά τη λήξη της διένεξης με τα συνδικάτα, η Hankook ανακοινώνει την απόφασή της για νέα επένδυση στη χώρα, για αύξηση του προσωπικού κατά 700 άτομα και για την κάλυψη των εξόδων για κατάρτιση ανέργων, προκειμένου να εργαστούν στη νέα εγκατάσταση, για την οποία, μάλιστα, έχει ήδη αγοράσει την απαιτούμενη έκταση.

3.20.3 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές μεταρρυθμίσεις επέρχονται στον Κώδικα Εργατικής Νομοθεσίας της Ουγγαρίας. Ο κώδικας εισήχθη στην ουγγρική έννομη τάξη το 1992 και έκτοτε έχει δεχθεί πάνω από 50 τροποποιήσεις. Εκτός από τις αλλαγές στις κατώτατες αμοιβές, στις οποίες έγινε προηγουμένως αναφορά, οι σημαντικότερες μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας αφορούν τα εξής:

- Υποχρέωση ενημέρωσης των επιχειρήσεων σε περίπτωση πτώχευσης. Εφόσον μια εταιρεία απασχολεί πάνω από 250 εργαζομένους, οφείλει να ειδοποιήσει γραπτώς τους ίδιους, το σωματείο τους και τις αρμόδιες αρχές τουλάχιστον 30 ημέρες πριν την ημερομηνία παύσης λειτουργίας της.
- Καθορισμός των ποσών που καλύπτονται από την επιχείρηση και αντιστοιχούν στο κόστος μετακίνησης των εργαζομένων στο χώρο εργασίας τους.
- Υποχρεωτικά πλέον έγγραφος τύπος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας μισθωτών που έχουν προσληφθεί μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ). Παράλληλα, η ΕΠΑ οφείλει να ενημερώνει τουλάχιστον δύο φορές ετησίως τα εμπλεκόμενα σωματεία, ενώ εξαιρείται από τα πρόστιμα που αφορούν την αδήλωτη απασχόληση, εφόσον αποκαλύπτει στις αρμόδιες αρχές πλήρως τα στοιχεία των δανειζόμενων εργαζομένων πριν από τον έλεγχο της επιθεώρησης εργασίας.
- Αυξημένη προστασία από απόλυση σε περιπτώσεις υιοθεσίας παιδιών και μάλιστα στο διάστημα των έξι μηνών από την έναρξη της περιόδου προετοιμασίας της υιοθεσίας.
- Μείωση της νόμιμης απουσίας λόγω μητρότητας από τα τρία στα δύο έτη. Ωστόσο, η προστασία από την απόλυση διατηρείται στην τριετία και μάλιστα ανεξάρτητα από το εάν κατά τον τρίτο χρόνο η μητέρα κάνει χρήση ή όχι της δυνατότητας απουσίας από την εργασία της.
- Υποχρέωση ενημέρωσης των αρμοδίων αρχών στις περιπτώσεις σύναψης προσωρινής διάρκειας σχέσης εργασίας.

Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι η ειδική νομοθεσία που διέπει το δικαίωμα στην απεργία και τις προϋποθέσεις άσκησής του βρίσκεται σε διαδικασία μεταρρύθμισης, με την κυβέρνηση να υπόσχεται εκτενή κοινωνικό διάλογο πριν αναλάβει το επίπονο κοινοβουλευτικά έργο της νομοθέτησης, δεδομένου ότι, σύμφωνα με το ουγγρικό σύνταγμα, απαιτείται πλειοψηφία τουλάχιστον των 2/3 των μελών.

Προς την κατεύθυνση αυτή ο Συνήγορος του Πολίτη δημοσιεύει σχετική έκθεση με προτεινόμενες αλλαγές στη σχετική νομοθεσία, οι οποίες όμως δεν βρίσκουν σύμφωνους ούτε τους εργοδότες ούτε τα συνδικάτα, μολονότι μόνο η Δημοκρατική Λίγκα των Ανεξάρτητων Συνδικάτων τοποθετήθηκε δημόσια πάνω σε αυτό το κείμενο του Συνηγόρου.

3.21 Σλοβενία

3.21.1 Γενικό πλαίσιο

Στη διακυβέρνηση της χώρας βρίσκεται από το 2008 κεντροαριστερός συνασπισμός, με επικεφαλής το κόμμα των Σοσιαλδημοκρατών (Socialni Demokrati, SD), ενώ κατά τη διάρκεια του 2010 πραγματοποιούνται περιφερειακές-τοπικές εκλογές, από τις οποίες ενισχυμένα βγαίνουν το Σλοβενικό Λαϊκό Κόμμα (SLS) και το Δημοκρατικό Κόμμα Σλοβενίας (SDS).

Κατά τη διάρκεια της χρονιάς, η Σλοβενία

γίνεται μέλος του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ).

Στο πεδίο της οικονομίας συνεχίζεται η προσπάθεια της κυβέρνησης για προσαρμογή των οικονομικών μεγεθών στις απαιτήσεις της Ευρωζώνης με την ανακοίνωση μιας νεοφιλελεύθερης οικονομικής και δημοσιονομικής πολιτικής, της οποίας οι γενικές κατευθύνσεις αφορούν τη μείωση του δημόσιου χρέους και τη βιωσιμότητα των δημόσιων οικονομικών με προσπάθεια μείωσης των δημόσιων δαπανών (στόχος για δημόσιο έλλειμμα κάτω του 3% το 2013), καθώς και τη θέσπιση μέτρων στην αγορά εργασίας που ενισχύουν την ευελιξία ως προαπαιτούμενο για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας.

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και αμοιβών, συνεχίζεται η περιοριστική εισοδηματική πολιτική στον δημόσιο τομέα με χορήγηση σχεδόν μηδενικών μισθολογικών αυξήσεων για το 2010, ενώ σημαντικό γεγονός αποτελεί η ψήφιση νέας νομοθεσίας για την προσωρινή / μερική απασχόληση.

3.21.2 Εργατικό δίκαιο

Στο τέλος του έτους (Νοέμβριος 2010), ψηφίζεται από το Κοινοβούλιο νέο νομοθετικό πλαίσιο για την προσωρινή απασχόληση ή «μικροεργασία», όπως αποκαλείται στη χώρα, και περιλαμβάνει τόσο την περιοδική-εποχική εργασία, όσο και τη μόνιμη μερική απασχόληση.

Σύμφωνα με την κυβέρνηση, σκοπός της νέας νομοθεσίας είναι η ομοιόμορφη ρύθμιση των επιμέρους μορφών της «μικροεργασίας», στην κατεύθυνση της ισότιμης και αναλογικής (με την «κανονική» απασχόληση) μεταχείρισης των εργαζομένων και της απαγόρευσης των διακρίσεων.

Για τον προσδιορισμό των ωρών της «μικροεργασίας», ο νόμος κάνει αποδεκτούς τους σχετικούς ορισμούς του ΟΟΣΑ, σύμφωνα με τους οποίους, η απασχόληση έως και 14 ώρες εβδομαδιαίως θεωρείται «μικροεργασία», από 15-30 ώρες εβδομαδιαίως θεωρείται μερική απασχόληση και από 30-40 ώρες πλήρης απασχόληση.

Οι νέες νομοθετικές ρυθμίσεις περιλαμβάνουν

- τη γενική ένταξη του καθεστώτος της μικροεργασίας στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, με υποχρέωση καταβολής αναλογικών εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και αντίστοιχα τη χορήγηση αναλογικών ασφαλιστικών δικαιωμάτων στους εργαζομένους·
- τον προσδιορισμό ενός ανώτατου ορίου των 60 ωρών εργασίας σε μηνιαία βάση, ώστε η εργασία να χαρακτηρίζεται ως τέτοια (δηλαδή ως «μικροεργασία»), πλην της κατηγορίας των μαθητών-φοιτητών, για τους οποίους το αντίστοιχο ανώτατο όριο προσδιορίζεται σε ετήσια (και όχι μηνιαία) βάση και δεν πρέπει να υπερβαίνει τις 720 ώρες/έτος·
- τον καθορισμό ελάχιστης ωριαίας μεικτής αποζημίωσης (ωρομίσθιο) ενός εργαζομένου υπό το καθεστώς της «μικροεργασίας», το οποίο δεν μπορεί να είναι κάτω από 4 ευρώ, ενώ ταυτόχρονα οι ανώτατες ετήσιες αποδοχές του (ώστε η απασχόληση να θεωρείται «μικροεργασία») δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις 6.000 ευρώ, κατά αναλογία με τα ισχύοντα ως προς τον εθνικό κατώτατο μισθό·
- τη θέσπιση περιορισμών ως προς τα ανώτατα χρονικά όρια εφαρμογής του καθεστώτος της «μικροεργασίας» (μηνιαίες ώρες απασχόλησης), εντός των οποίων

μια επιχείρηση έχει δικαίωμα να απασχολήσει εργαζομένους με αυτό το καθεστώς. Συγκεκριμένα και σε μηνιαία βάση: α) επιχείρηση αυτοαπασχολούμενου μπορεί να χρησιμοποιήσει 180 ώρες προσωρινής απασχόλησης-«μικροεργασίας» ανά μήνα, β) επιχείρηση μεγέθους 1-10 ατόμων, 360 ώρες/μήνα, γ) επιχείρηση μεγέθους 11-30 ατόμων, 720 ώρες/μήνα, δ) επιχείρηση μεγέθους 31-50 ατόμων, 1080 ώρες/μήνα, ε) επιχείρηση μεγέθους 51-100 ατόμων, 1.440 ώρες/μήνα, στ) επιχειρήσεις μεγέθους άνω των 100 ατόμων 2.880 ώρες. Επίσης, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί με απόφασή του, μετά από σχετική διαβούλευση εργοδότη και εργαζομένων, να επιτρέψει σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 1.250 εργαζομένους την επιπλέον «χρήση» προσωρινής απασχόλησης-«μικροεργασίας» έως και 5.760 ωρών/μήνα.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι ο νέος αυτός νόμος για τη ρύθμιση της προσωρινής απασχόλησης-«μικροεργασίας», παρά τις κυβερνητικές εξαγγελίες περί ίσης και αναλογικής μεταχείρισης, δεν περιλαμβάνει τη χορήγηση-απόδοση σε αναλογική βάση βασικών δικαιωμάτων, τα οποία απολαμβάνουν σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία οι «κανονικά» εργαζόμενοι από την εταιρεία στην οποία εργάζονται, όπως αποζημίωση απόλυσης, αποζημίωση άδειας ασθενείας, χορήγηση γονικής άδειας, επίδομα άδειας διακοπών, επίδομα παροχής μικρογεύματος (κολατσιό), κάλυψη μετακίνησης από και προς την εργασία κ.λπ.

Τα συνδικάτα της Σλοβενίας, τα οποία είναι εξαρχής αντίθετα με την εκτεταμένη και γενικευμένη χρήση της προσωρινής και επισφαλούς εργασίας, εκφράζουν την αντίθεσή τους και στον συγκεκριμένο νόμο. Η συνδικαλιστική συνομοσπονδία της χώρας (ZSSS) θεωρεί ότι τα εργατικά δικαιώματα υποβαθμίζονται ακόμα περισσότερο και εκτιμά ότι η εφαρμογή του νόμου θα ενισχύσει και θα γενικεύσει το φαινόμενο της επισφάλειας, καθώς δίνει κίνητρα στους εργοδότες, στο όνομα της «βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας», να αντικαταστήσουν τους εργαζομένους με μόνιμη και σταθερή εργασία με μερικώς και προσωρινά απασχολουμένους, εντείνοντας κατά τον τρόπο αυτό τον κοινωνικό αποκλεισμό και τη φτώχεια. Η συνομοσπονδία ξεκινά κατά τη διάρκεια του έτους καμπάνια ενάντια στο νόμο και θέτει ως στόχο μαζί με τις οργανώσεις της νεολαίας να συλλέξει 40.000 υπογραφές, ώστε να προκληθεί εθνικό δημοψήφισμα για το ζήτημα αυτό, ενώ οι εργοδότες υποστηρίζουν την εφαρμογή του νόμου.

3.21.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Κατά τη διάρκεια του 2010, καταγράφονται 45 εθνικής εμβέλειας ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές ή διακλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες στην πράξη καλύπτουν σχεδόν το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας και συνήθως ανανεώνονται ως προς τις μισθολογικές και άλλες ρυθμίσεις τους με επαναδιαπραγματεύσεις.

Οι 23 από αυτές καλύπτουν τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, ενώ οι υπόλοιπες αναφέρονται στον δημόσιο ή ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Σε ό,τι δε αφορά τις μέσες αυξήσεις στους μισθούς του ιδιωτικού τομέα που χορηγούνται μέσω των συλλογικών συμβάσεων, αυτές συσχετίζονται με τον κατώτατο εθνικό μισθό, όπως αυτός διαμορφώνεται κάθε φορά. Κατά το έτος 2010, μετά τον προσδιορισμό του νέου εθνικού κατώτατου μισθού, όσες συμβάσεις ή μισθοί υπολείπονται ή είναι σχεδόν ίσοι με τον νέο εθνικό κατώτατο μισθό αυτής της χρονιάς

εκτιμάται ότι αυξάνονται περίπου κατά 4%, ενώ οι υπόλοιπες αυξάνονται κατά 1,5% περίπου.

Τέλος, άγνωστος παραμένει ο αριθμός των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, καθώς γι' αυτές δεν υφίσταται ανάλογη υποχρέωση κατάθεσής τους στο Υπουργείο Εργασίας.

3.21.4 Απασχόληση

Το 2010, ο κλάδος των κατασκευών-οικοδομής πλήττεται ιδιαίτερα από την οικονομική κρίση. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των αναλυτών, σημειώνεται σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας (-5,3%). Πολλές από τις επιχειρήσεις του κλάδου κλείνουν ή δίνουν αγώνα επιβίωσης. Πάνω από 8 μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου, που απασχολούν από 100 έως και 600 εργαζομένους κλείνουν ή κηρύσσουν πτώχευση κατά τη διάρκεια του έτους, οδηγώντας στην ανεργία πάνω από 2.300 εργαζομένους.

3.21.5 Κοινωνική ασφάλιση

Η κυβέρνηση της Σλοβενίας, έχοντας εξαγγείλει τη γενική της πρόθεση να προχωρήσει σε μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος, στο πλαίσιο επίτευξης του γενικότερου οικονομικού της στόχου για μείωση του δημόσιου ελλείμματος κάτω από το όριο του 3% ως το 2013, προκαλεί την αντίδραση των συνδικάτων.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ξεκινούν τη συλλογή των αναγκαίων (40.000 κατ' ελάχιστο) υπογραφών για την πρόκληση διενέργειας δημοψηφίσματος ενάντια στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση.

Η κυβέρνηση από την άλλη πλευρά ισχυρίζεται ότι στην περίπτωση κατά την οποία το θέμα τεθεί σε δημοψήφισμα και υπάρξει αρνητικό αποτέλεσμα, το κράτος δεν θα είναι σε θέση να εγγυηθεί την καταβολή των συντάξεων, όπως το επιτάσσει το Σύνταγμα της χώρας. Για το λόγο αυτό απευθύνεται στο Συνταγματικό Δικαστήριο, προκειμένου να αποφανθεί κατά πόσον είναι νόμιμη η διενέργεια ενός δημοψηφίσματος του οποίου το πιθανό αποτέλεσμα επιφέρει αντισυνταγματικές συνέπειες. Το συνταγματικό δικαστήριο ομόφωνα γνωμοδοτεί αρνητικά ως προς το κυβερνητικό επιχείρημα.

Στο ζήτημα υπάρχει και παρέμβαση του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, το οποίο ζητά να προχωρήσει η συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση ως αναγκαία προϋπόθεση για τη δημοσιονομική σταθερότητα και για την οικονομική ανάπτυξη.

Το ζήτημα της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού παραμένει σε εκκρεμότητα καθ' όλη τη διάρκεια του 2010, καθώς η κυβέρνηση δεν προχωρά σε συγκεκριμένες εξαγγελίες μέτρων και πολιτικών ως προς τις συντάξεις.

3.22 Σλοβακία

3.22.1 Γενικό πλαίσιο

Οι κυριότερες εξελίξεις στη Σλοβακία για το έτος 2010 εστιάζονται στα μέτρα και τις πολιτικές αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης.

Οι εκλογές του Ιουνίου το 2010 προκαλούν σημαντικές αλλαγές στην κυβέρνηση. Αν και το κόμμα της σοσιαλδημοκρατικής δημοκρατίας (SMER-SD) κερδίζει πολλές έδρες, δεν μπορεί να σχηματίσει κυβέρνηση, παρά μόνο με τη συνεργασία της αντιπολίτευσης (SDKU-DS, KDH, SaS και Most-Hid). Οι εκλογές αυτές είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς η νέα κυβέρνηση έχει ως προτεραιότητα τη μείωση του δημόσιου χρέους, με την υιοθέτηση ενός αυστηρού πακέτου μέτρων λιτότητας, ενώ ταυτόχρονα

στοχεύει στη μείωση της ανεργίας και στην αύξηση της εργασίας.

Η οικονομία αρχίζει να δείχνει κάποια σημάδια ανάκαμψης το 2010, όπως και η βιομηχανική παραγωγή. Σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία της Σλοβακίας (SU SR), τον Νοέμβριο του 2010, η βιομηχανική παραγωγή αυξάνεται κατά σχεδόν 19% και η απασχόληση στη βιομηχανία αυξάνεται κατά 2%, σε σύγκριση με τον Νοέμβριο του 2009.

Παρ' όλα αυτά, η απασχόληση στο σύνολο της οικονομίας μειώνεται κατά 1,7%. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, το μέγεθος και η δομή των επιχειρήσεων στη χώρα φαίνεται ότι αλλάζουν καθώς συντελούνται αναδιαρθρώσεις. Η πλειονότητα των καταγεγραμμένων περιπτώσεων[9] αφορά επέκταση δραστηριότητας επιχειρήσεων (business expansion) σε ποσοστό 71%, που έχει ως επακόλουθο τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, ενώ το 2009 ήταν περίπου 28%.

Παράλληλα, ο αριθμός των εταιρειών που πτώχευσαν μειώνεται σημαντικά, με ποσοστό 10% (24% το 2009). Σύμφωνα με τις ίδιες πηγές οι αναδιαρθρώσεις πραγματοποιούνται κυρίως σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Με σκοπό να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση λαμβάνονται κάποια μέτρα, προκειμένου να διατηρηθεί η απασχόληση, με κυριότερα τα εξής:

- επιδότηση ορισμένου χρόνου σε εργοδότες που απασχολούν εργαζομένους που έχουν απολυθεί, με τουλάχιστον το 60% του μισθού και την κάλυψη των υποχρεωτικών εισφορών στα ασφαλιστικά ταμεία για 60 ημερολογιακές ημέρες το έτος·
- προσωρινή μείωση των υποχρεωτικών εισφορών στο Ταμείο Αλληλεγγύης που πληρώνονται από τους αυτοαπασχολουμένους της Υπηρεσίας Κοινωνικής Ασφάλισης (SP) από 4,75% σε 2% της βάσης υπολογισμού του φόρου, που είναι εφαρμόσιμη μέχρι το τέλος του 2010.

3.22.2 Εργατικό δίκαιο

Στην εργατική νομοθεσία οι αλλαγές που εφαρμόζονται το 2010 είναι ελάχιστες.

Κατ' αρχάς, τροποποιείται η νομοθεσία για την επέκταση των ΣΣΕ στους ομίλους επιχειρήσεων. Η επέκταση σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία γίνεται αυτόματα, χωρίς να προϋποθέτει τη συμφωνία του εργοδότη (των θυγατρικών εταιρειών), αρκεί οι εργαζόμενοι του ομίλου που εμπίπτουν σε αυτή να απασχολούνται στον ίδιο κλάδο οικονομίας.

Σημαντική θεωρείται και η τροποποίηση της νομοθεσίας αναφορικά με τους συνταξιούχους που επιθυμούν να εξακολουθούν να εργάζονται. Σύμφωνα με τη νέα νομοθεσία, καταργείται το δικαίωμα ενός πρόωρα συνταξιοδοτημένου ατόμου να παίρνει σύνταξη και την ίδια στιγμή να εργάζεται. Ο συνταξιούχος που βγαίνει πρόωρα στη σύνταξη θα πρέπει να επιλέξει ανάμεσα στη σύνταξη και την εργασία, μέχρι το τέλος του Φλεβάρη του 2011, χάνοντας το δικαίωμα που είχε μέχρι τότε να εργάζεται νόμιμα και να λαμβάνει ένα ποσοστό της σύνταξης.

Το 2010, ο εργατικός κώδικας τροποποιείται σε θέματα χρόνου εργασίας με την εισαγωγή της δυνατότητας ευελιξίας στο χρόνο εργασίας για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης και για τη διατήρηση της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, εισάγονται μέτρα μείωσης του χρόνου απασχόλησης με ταυτόχρονη μείωση αποδοχών, ως μέτρο

9. Στοιχεία: ERM (2010).

αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης και διατήρησης της απασχόλησης (Flexikonto). Η ρύθμιση αυτή για ευελιξία στο χρόνο εργασίας έχει ισχύ μέχρι το τέλος του 2012.

3.22.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Σύμφωνα με τη Γενική Συνομοσπονδία των Σλοβακικών Συνδικάτων (KOZ, SR), το 2010 η κάλυψη των εργαζομένων από κάθε είδους συλλογική σύμβαση είναι περίπου στο ίδιο επίπεδο με το προηγούμενο έτος (περίπου 30-35%). Συνολικά, υπογράφονται το 2010, 33 κλαδικές ΣΣΕ, σε σχέση με το 2009 που υπογράφηκαν 35.

Η δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών ΣΣΕ και σε εργοδότες που δεν τις έχουν υπογράψει εξακολουθεί να αποτελεί ζήτημα κοινωνικού διαλόγου, αν και καμιά κλαδική ΣΣΕ δεν επεκτείνεται μέσα στο 2010.

Σημαντικό στοιχείο διαφωνίας ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές το 2010, πέρα από την καταβολή αυξήσεων σε περίοδο οικονομικής κρίσης, αποτελεί και η καταβολή αποζημιώσεων λόγω καταγγελίας ατομικής σύμβασης εργασίας. Η νομοθεσία της Σλοβακίας προβλέπει περιορισμένη έως ελάχιστη αποζημίωση σε περίπτωση καταγγελίας ατομικής σύμβασης εργασίας. Τα συνδικάτα διεκδικούν, ως βασικό αίτημα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όταν ένας εργοδότης δεν έχει σημαντικά οικονομικά προβλήματα, να καταβάλλει υψηλή αποζημίωση στον εργαζόμενο που απολύει, εφόσον υπάρχει τέτοια ρητή πρόβλεψη στη ΣΣΕ του κλάδου στον οποίο απασχολείται.

Σύμφωνα με τη δειγματοληπτική έρευνα που πραγματοποιείται στη Σλοβακία, ο μέσος χρόνος εργασίας που συμφωνήθηκε με ΣΣΕ για το 2010 είναι 38,9 ώρες την εβδομάδα, δηλαδή λίγο λιγότερο από 39 ώρες, που ίσχυε για το 2009.

Όσο για τον δημόσιο τομέα και τις δημόσιες υπηρεσίες, το 2010 οι εβδομαδιαίες ώρες που συμφωνήθηκαν με συλλογικές συμφωνίες υπολογίζονται σε 37,5 ώρες εργασίας, ακριβώς όσες είχαν συμφωνηθεί με συλλογικές συμφωνίες και το 2009.

3.22.4 Κοινωνική ασφάλιση

Το Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικών Υποθέσεων και Οικογένειας (MPSVR SR) αποφασίζει να σταματήσει την παροχή συντάξεων στα άτομα που εξακολουθούν να εργάζονται. Με λίγα λόγια, όσοι θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα για πρόωρη συνταξιοδότηση πρέπει να αποφασίσουν αν θα λαμβάνουν τη σύνταξή τους ή αν θα διατηρήσουν την εργασία τους. Εξάλλου όσοι από αυτούς θέλουν να εργαστούν θα μπορούν μόνο με περιορισμένες συμβάσεις εργασίας, όπως η συμφωνία για την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιών για περιορισμένο χρονικό διάστημα. Στη συνέχεια, με στόχο να αυξηθούν οι εισφορές στα υποχρεωτικά ασφαλιστικά ταμεία, γίνονται αλλαγές στον τομέα των ασφαλίσεων υγείας. Δηλαδή, εργαζόμενοι που λαμβάνουν εισοδήματα από πρόσθετες πηγές (π.χ. ενοίκια) με τις τροποποιήσεις που έγιναν στη νομοθεσία, από την 1η Ιανουαρίου 2011, θα πρέπει να δίνουν ένα μέρος αυτής της πηγής στην Ασφάλιση υγείας. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι που έχουν εισόδημα από ενοίκια σπιτιών θεωρούνται «αυτοαπασχολούμενοι», για τους σκοπούς της υποχρεωτικής εισφοράς σε ταμείο υγείας

3.22.5 Συνθήκες εργασίας

Παρ' όλη τη μερική ανάκαμψη της οικονομίας, σύμφωνα με το Γραφείο Στατιστικής της Σλοβακίας (SU SR), το συνολικό ποσοστό

απασχόλησης μειώνεται κατά 1,1% το 2010 σε σύγκριση με το 2009. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται από 12,1% το 2009 σε 14,4% το 2010, ενώ το ποσοστό των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης μειώνεται από 96% σε 95,6% και το ποσοστό των εργαζομένων με μερική απασχόληση αυξήθηκε από 4% σε 4,4% την ίδια χρονική περίοδο. Σύμφωνα με την έρευνα ISPP, που πραγματοποιήθηκε από την Trexima Μπρατισλάβα, το 10,4% του συνολικού αριθμού των 764.491 εργαζομένων, που δούλευαν στις υπό έρευνα 4.502 εταιρείες, έχουν συμβάσεις αορίστου χρόνου το 2010.

Η Σύσταση του συμβουλίου συντονισμού της έρευνας στο Ινστιτούτο Εργασίας και Οικογένειας Ερευνών (IVPR), τον Ιανουάριο του 2010, θεωρείται ένα σημαντικό βήμα προς τη βελτίωση της υγείας και της ευημερίας των εργαζομένων. Τα αποτελέσματα ερευνών του ως άνω φορέα καταδεικνύουν ότι τη μεγαλύτερη δυσαρέσκεια προκαλούν στους εργαζομένους το άγχος και η εργασιακή πίεση, που τους ασκούνται από τους εργοδότες κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Σύμφωνα με την έρευνα ISPP, το ποσοστό των επιχειρήσεων που έχουν μειώσει τις μορφές ευελιξίας στην εργασία, το 2010, ανέρχεται στο 30,8%. Αναλογικά, παρατηρείται ότι ο μέσος όρος υπερωριακής εργασίας ανά εργαζόμενο, ενώ ήταν 45,3 ώρες το 2009, αυξάνεται σε 56,7 ώρες το 2010. Παράλληλα, η υπερωριακή εργασία ανά εργαζόμενο, ενώ ήταν 54,9 ώρες το 2009, το 2010 ανέρχεται στις 63,0.

3.22.6 Αναδιαρθρώσεις

Το 2010 διοργανώνεται το Εθνικό Σεμινάριο Αναδιάρθρωσης (National Seminar on Restructuring) στην Μπρατισλάβα της Σλοβακίας από τους εκπροσώπους της κυβέρνησης, τους εργοδότες, τα συνδικάτα και τους ερευνητές, με σκοπό να συζητήσουν για μέτρα που χρησιμοποιούνται για την πρόβλεψη και διαχείριση της αναδιάρθρωσης.

Το σεμινάριο καταδεικνύει πόσο σημαντικό ρόλο έχει διαδραματίσει η αναδιάρθρωση στην οικονομική εξέλιξη της Σλοβακίας από τις αρχές του 1993. Για περισσότερα από σχεδόν 20 χρόνια, η αναδιάρθρωση επηρεάζει όλους τους οικονομικούς τομείς και τα υποκαταστήματα, ενώ σημαντικές αλλαγές πραγματοποιούνται ως συνέπειες ιδιωτικοποιήσεων κρατικών επιχειρήσεων.

Ως αποτέλεσμα των ιδιωτικοποιήσεων δημόσιων επιχειρήσεων, περισσότεροι από 76% των εργαζομένων δουλεύουν στον ιδιωτικό τομέα και σχεδόν 40% των εργαζομένων εργάζονται σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Οι ιδιωτικοποιήσεις επιφέρουν μεγάλη ανεργία, ενώ παράλληλα μειώνεται και το εισόδημα των νοικοκυριών, που έφτασε στο επίπεδο του 1984, το 2004. Από το 2000, μεγάλος αριθμός επενδύσεων καταγράφεται στη χώρα, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν πάνω από 80.000 θέσεις εργασίας, πατάσσοντας την ανεργία από το 18,6% το 2000, στο 9,6 το 2004.

Η ανοδική εξέλιξη της Σλοβακίας, δυστυχώς, διακόπτεται λόγω της παγκόσμιας έξαρσης της οικονομικής κρίσης το 2009. Συγκεκριμένα, από τον Ιούλιο του 2004 μέχρι τον Μάιο του 2009, καταγράφονται πολλές περιπτώσεις αναδιάρθρωσης (ποσοστό 72%), με πιο συχνές εκείνες που αφορούν την επέκταση δραστηριοτήτων επιχειρήσεων[10] σε συνδυασμό με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Αντίθετα ποσοστό 6% αφορά χρεοκοπίες και κλείσιμο επιχειρήσεων.

10. Πηγή: ERM (2010).

3.23 Λετονία

3.23.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2010, η Λετονία γιορτάζει την 20ή επέτειο της αποκατάστασης της ανεξαρτησίας της. Η κεντροδεξιά λαϊκή Κυβέρνηση της Νέας Εποχής χάνει τις εκλογές και αντικαθίσταται από το Μπλοκ Ενότητας, έναν δεξιό συνασπισμό της Νέας Εποχής, της Κοινωνίας μίας Άλλης Πολιτικής και της Ένωσης Πολιτών.

Στον τομέα των νομοθετικών εξελίξεων για το 2010 αναφέρονται, μεταξύ άλλων, οι τροποποιήσεις του νόμου περί δημόσιων συμβάσεων, το σχέδιο για την καταπολέμηση της παραοικονομίας, τροποποιήσεις του εργατικού δικαίου για την εξάλειψη της μη δηλωμένης εργασίας με την εισαγωγή κανόνων που καθιστούν υποχρεωτική την έγγραφη μορφή των συλλογικών συμβάσεων και την ολοκλήρωσή τους πριν από την έναρξη της εργασίας, τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, τη φορολόγηση των μικρών επιχειρήσεων, ώστε να αποτελέσει κίνητρο για προσλήψεις κ.ά.

Το θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής εταιρικής σχέσης δεν αλλάζει το 2010. Ωστόσο, αλλάζει η εσωτερική δομή των «κοινωνικών εταίρων»: νέα μέλη εμφανίζονται στη Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Λετονίας (LDDK) και ορισμένα μέλη συγχωνεύονται με την Ανεξάρτητη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Λετονίας (LBAS). Οι «κοινωνικοί εταίροι» συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τα μέτρα λιτότητας και δημοσιονομικής εξυγίανσης, ωστόσο, οι απόψεις τους δεν είναι πάντοτε αποδεκτές από το κράτος. Επιπλέον, ιδιαίτερα ενεργός είναι σε εθνικό επίπεδο ο τριμερής κοινωνικός διάλογος, ιδιαίτερα στα φορολογικά θέματα, τα μέτρα λιτότητας και τα μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης.

Η σημασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι μειωμένη, καθώς οι συμφωνηθέντες όροι δεν τηρούνται. Το 2010, το θέμα της νομιμότητας των συλλογικών συμβάσεων συζητείται επίσημα.

Ο κατώτατος μισθός δεν αυξάνεται το 2010, ενώ οι «κοινωνικοί εταίροι» συμφωνούν ότι ο κατώτατος μισθός δεν αλλάζει το 2011. Ωστόσο, κατόπιν πιέσεων των συνδικάτων, αποφασίζεται αύξηση της ελάχιστης αμοιβής σε 285 ευρώ για το 2011.

Όσον αφορά το χρόνο εργασίας, παρότι δεν καταγράφονται αλλαγές για το 2010, ωστόσο πρέπει να αναφερθεί η εισαγωγή τροποποιήσεων στο εργατικό δίκαιο που ενισχύουν την εργασιακή ευελιξία. Έτσι, σε περίπτωση αλλαγής σύμβασης εργασίας έναν μήνα μετά την τροποποίηση, ο εργοδότης πρέπει να καταβάλει τον προηγούμενο μισθό (αντί για τη μέση αμοιβή εργασίας, που ίσχυε μέχρι πρότινος) ή τη μέση αμοιβή σε περίπτωση πληρωμής με το κομμάτι. Ακόμη, διευκολύνεται η απασχόληση φοιτητών.

Από το 2009, οι νομοθετικές εξελίξεις είναι απόλυτα συνδεδεμένες με την πολιτική λιτότητας και τις ανάγκες ενοποίησης του κρατικού προϋπολογισμού. Η εξυγίανση επιτυγχάνεται με την αύξηση των φόρων και την περικοπή των κοινωνικών δαπανών. Οι «κοινωνικοί εταίροι» αντιδρούν, χωρίς όμως να καταφέρουν να αποτρέψουν την κυβερνητική πολιτική. Σε σημαντικά κοινωνικά ζητήματα η κυβέρνηση της χώρας αποφασίζει περικοπές, ενώ καλεί τους «κοινωνικούς εταίρους» να αναζητήσουν εναλλακτικές πηγές χρηματοδότησης σε προτάσεις που έχουν απορρίψει.

Από το 2010 παγώνει η τιμαριθμική προσαρμογή των συντάξεων.

Τέλος, σημαντικές συγκρούσεις εμφανίζο-

νται κατά το δεύτερο εξάμηνο του 2010, όταν η κυβέρνηση ανακοινώνει τις εκτιμήσεις της σχετικά με το ύψος και τα μέτρα εξυγίανσης του κρατικού προϋπολογισμού. Τα συνδικάτα επιμένουν πως περαιτέρω περικοπές των κοινωνικών παροχών δεν πρέπει να εγκριθούν, ενώ οι εργοδοτικές οργανώσεις τονίζουν πως οι φόροι δεν πρέπει να αυξηθούν περαιτέρω.

Αναλυτικότερα:

3.23.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η οικονομική ύφεση επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας και αυξάνει την ανεργία στη Λετονία. Τον Νοέμβριο του 2009, το ποσοστό ανεργίας στη Λετονία αγγίζει το 15,1% και αφορά 169.300 ανθρώπους. Το ποσοστό των εγγεγραμμένων ανέργων διαφέρει ανά περιοχή, με το 42% του συνόλου των εγγραφών να καταγράφεται στην περιοχή Ρίγα, γεγονός που οφείλεται στη μεγάλη συγκέντρωση πληθυσμού και επιχειρηματικής δραστηριότητας. Ωστόσο, το επίπεδο ανεργίας στη Ρίγα είναι το τρίτο χαμηλότερο στη Λετονία και αγγίζει το 11,5%.

Για να μειώσει τις κοινωνικές συνέπειες της ανεργίας, ο Κρατικός Οργανισμός Απασχόλησης (NVA) ξεκινά σειρά δράσεων για την υποστήριξη των πληγέντων. Οι δράσεις αυτές περιλαμβάνουν ενίσχυση των επαγγελματικών προσόντων, κρατική ενίσχυση για την προσωρινή απασχόληση, απασχόληση για συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες (άτομα με αναπηρία ή άτομα ηλικίας 15 έως 24 ετών και άνω), καθώς και επαγγελματική κατάρτιση σε επιχειρήσεις αλλά και προληπτικά μέτρα για τη μείωση της ανεργίας, όπως υπηρεσίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ενίσχυση επαγγελματικών προσόντων, προώθηση της περιφερειακής κινητικότητας των εργαζομένων και προγράμματα κατάρτισης ενηλίκων.

Πρέπει να επισημανθεί ότι, καθώς η δημοσιονομική πολιτική της Λετονίας, κατά την τρέχουσα περίοδο της οικονομικής ύφεσης, στοχεύει στη μείωση των δαπανών του προϋπολογισμού της, το ποσό του μέσου όρου των επιδομάτων ανεργίας μειώνεται μετά την υιοθέτηση των νομοθετικών τροποποιήσεων (Ιούλιος 2009). Σύμφωνα με στοιχεία του Κεντρικού Στατιστικού Γραφείου (Latvijas Statistika) και της Υπηρεσίας Κρατικής Κοινωνικής Ασφάλισης (VSAA), ο αριθμός των ατόμων που λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας αυξάνεται, ενώ το ποσοστό του μέσου όρου των επιδομάτων ανεργίας μειώνεται.

Επιπλέον, και προκειμένου να μειωθούν οι κοινωνικές συνέπειες της ανεργίας, η κυβέρνηση της Λετονίας εισάγει πολιτική προώθησης της απασχόλησης στις τοπικές αυτοδιοικήσεις. Ο άνεργος που συμμετέχει στο πρόγραμμα «Εκπαίδευση για την παραλαβή και την τήρηση πρακτικών εργασίας, εάν ο εργοδότης είναι τοπική αυτοδιοίκηση» λαμβάνει επιχορήγηση ύψους 142 ευρώ, ενώ ασφαλίζεται κατά των εργατικών ατυχημάτων, αρκεί η συμφωνία απασχόλησης να μην υπερβαίνει τους 6 μήνες το χρόνο. Ο NVA παρέχει τόσο την επιχορήγηση όσο και ιατροφαρμακευτική κάλυψη που δεν υπερβαίνει όμως τα 28 ευρώ.

Ένα άλλο μέτρο του NVA είναι η βελτίωση των προσόντων των ανέργων. Από τα τέλη του 2009, ο NVA, με χρηματοδότηση από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της ΕΕ, εφαρμόζει την επαγγελματική κατάρτιση με κουπόνια. Οι εργαζόμενοι των οποίων οι συμβάσεις μετατρέπονται σε μερικής απασχόλησης επωφελούνται από το μέτρο αυτό υπό προϋποθέσεις, δηλαδή εφόσον εργάζονται στην επιχείρηση για περισσότερο από έξι μήνες και εφόσον οι ώρες εργασίας μειώθηκαν έναν μήνα πριν την εφαρμογή του μέτρου. Το κουπόνι, σύμφωνα με αναλυτές,

αποτελεί ομόλογο εγγύησης για κάποιον που απειλείται με ανεργία, παρέχοντας τη δυνατότητα επιλογής εκπαιδευτικού προγράμματος συναφούς με την εργασία. Τα έξοδα εκπαίδευσης καλύπτει το κράτος (711 ευρώ για το επαγγελματικό πρόγραμμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και 427 ευρώ για το επαγγελματικό πρόγραμμα μεταπτυχιακής εκπαίδευσης). Η ελάχιστη διάρκεια της εκπαίδευσης είναι έξι μήνες. Το πρόγραμμα στοχεύει στη συμμετοχή τουλάχιστον 11.000 εργαζομένων, οι οποίοι απειλούνται με ανεργία έως το 2013.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί πως κυβερνητικά μέτρα εστιάζονται στη μείωση της ανεργίας, στην τόνωση και την ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου, καθώς και στη δημιουργία θέσεων εργασίας τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Στο πλαίσιο αυτό, στα προγράμματα διά βίου μάθησης για τους ενήλικες μετέχουν εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης για περίοδο έως και ενός χρόνου, χρησιμοποιώντας κουπόνι αξίας 213, 284 ή 355 ευρώ ανάλογα με τον επιλεγέντα κύκλο σπουδών.

3.23.3 Συνδικάτα / εργοδοτικές οργανώσεις

Τον Δεκέμβριο του 2009, μετά από παρατεταμένες συζητήσεις με τους «κοινωνικούς εταίρους», το κοινοβούλιο της Λετονίας αποδέχεται τον προϋπολογισμό του 2010, σύμφωνα με τον οποίο οι δαπάνες της κυβέρνησης για το 2010 μειώνονται στα επίπεδα του 2004, ενώ οι φορολογικοί συντελεστές αυξάνονται. Οι αλλαγές έχουν άμεσο αντίκτυπο στις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, καθώς και στην ανταγωνιστικότητα των εργοδοτών. Ως αποτέλεσμα, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις επικρίνουν έντονα τον προϋπολογισμό.

Σύμφωνα με οικονομικούς αναλυτές, η ύφεση στην παγκόσμια οικονομία έχει αντίκτυπο στο χρηματοπιστωτικό σύστημα της Λετονίας και, ως εκ τούτου, η κυβέρνηση αναγκάζεται (2009) να ζητήσει εξωτερική οικονομική βοήθεια. Η χώρα λαμβάνει δάνειο ύψους 7.500.000.000 ευρώ με την υποχρέωση να ακολουθήσει τους όρους των διεθνών οργανισμών για τη διασφάλιση της αποκατάστασης της εθνικής της οικονομίας. Έτσι, ακολουθείται μια αυστηρή δημοσιονομική πολιτική, ειδικότερα η μείωση των δημόσιων δαπανών, προκειμένου να μειωθεί το δημοσιονομικό έλλειμμα στο χαμηλότερο δυνατό επίπεδο. Σύμφωνα λοιπόν με τον νέο προϋπολογισμό, μεταξύ άλλων, αυξάνεται ο φόρος εισοδήματος φυσικών προσώπων στο 26% (αντί του 15%), ο φόρος εισοδήματος εφαρμόζεται στα συνταξιοδοτικά ταμεία και τις επενδύσεις ασφάλισης ζωής, το ετήσιο ποσό του αφορολόγητου δώρου των εργοδοτών μειώνεται από τον ελάχιστο μηνιαίο μισθό των περίπου 254 ευρώ στις 3 Μαρτίου 2010 στο μηδέν. Το αφορολόγητο για εξαρτώμενα άτομα μειώνεται σε 35 από 89 ευρώ το μήνα, ενώ το μηνιαίο αφορολόγητο επίδομα μειώνεται από 49 σε 35 ευρώ.

Όπως είναι αναμενόμενο, η Ανεξάρτητη Συνομοσπονδία Συνδικάτων της Λετονίας (LBAS) τονίζει τον αντικοινωνικό χαρακτήρα του νέου προϋπολογισμού και διοργανώνει διαμαρτυρία με πολυάριθμη συμμετοχή έξω από το Κοινοβούλιο. Σε επιστολή διαμαρτυρίας οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων αναφέρουν ότι, αντί της αναμενόμενης οικονομικής σταθεροποίησης, ο προϋπολογισμός χρησιμεύει μόνο για την αύξηση της φορολογικής επιβάρυνσης και τονίζουν ότι σε μια εποχή κατά την οποία η καταπολέμηση της ανεργίας πρέπει να αποτελεί κεντρική προτεραιότητα για την κυβέρνηση, οι επικείμενες οικονομικές πολιτικές αυξάνουν τα επίπεδα της ανεργίας.

Μακροπρόθεσμα, σύμφωνα με τα συνδικάτα, τόσο οι υψηλής όσο και οι χαμηλής εξειδίκευσης εργαζόμενοι θα εγκαταλείψουν τη χώρα. Προτρέπουν, λοιπόν, την κυβέρνηση να μειώσει τις δαπάνες στους κρατικούς οργανισμούς και να εξασφαλίσει επαρκή χρηματοδοτική υποστήριξη για την εκπαίδευση, την έρευνα και την υγειονομική περίθαλψη. Τα συνδικάτα, ακόμη, ενθαρρύνουν την κυβέρνηση στην αναζήτηση εποικοδομητικών μέτρων οικονομικής ανάκαμψης, ώστε να αποφευχθεί η καταστροφή της εθνικής οικονομίας και ιδιαίτερα των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, όπως χαρακτηριστικά αναφέρουν.

Στο ίδιο μήκος κύματος, η Συνομοσπονδία Εργοδοτών της Λετονίας (LDDK) υποστηρίζει ότι η αύξηση των φόρων δεν αποτελεί συμβιβασμό, αλλά την πιο εύκολη λύση για την κυβέρνηση. Η LDDK πιστεύει ότι ο νέος προϋπολογισμός οδηγεί στη μείωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων της Λετονίας στη Βαλτική αγορά και προτείνει ως εναλλακτική λύση τη μείωση των δαπανών των κρατικών οργανισμών και την καταπολέμηση της παραοικονομίας, αντί της αύξησης των φόρων.

Οι εργοδότες πιστεύουν ότι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αναθεώρησης του προϋπολογισμού είναι σημαντικό να αξιολογούνται οι λειτουργίες του κράτους, ώστε να αποφεύγονται οι περιττές δαπάνες του προϋπολογισμού. Τονίζουν επίσης την ανάγκη να επικεντρωθεί στη δημιουργία μιας ανταγωνιστικής εθνικής οικονομίας.

Σε κοινή δήλωση (Νοέμβριος 2009) της LBAS με την LDDK, το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο της Λετονίας (LTRK) και την Ένωση Τοπικών και Περιφερειακών Κυβερνήσεων (LPS), τονίζεται ότι είναι πρόωρο βήμα η αύξηση των φόρων σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης και προσθέτουν ότι ο νέος προϋπολογισμός είναι «καλά ισορροπημένος» μόνο στα χαρτιά, καθώς ορισμένα από τα μέτρα του ουσιαστικά ενισχύουν την ύφεση στην πράξη.

Να επισημανθεί πως οι αναλυτές συμφωνούν πως η αύξηση των φορολογικών συντελεστών καθώς και η εισαγωγή νέων φόρων μπορεί να εμβαθύνουν την ύφεση. Παρ' όλα αυτά επισημαίνουν ότι η οικονομική ύφεση μπορεί, επίσης, να αξιοποιηθεί για την προσέλκυση ξένων επενδύσεων και την αύξηση των επιπέδων απασχόλησης.

Στις συζητήσεις τους για τις επιπτώσεις στον προϋπολογισμό για την εθνική οικονομία, τα συνδικάτα και οι εργοδοτικές οργανώσεις υπογραμμίζουν την επίπτωση των υψηλότερων φόρων στην επιχειρηματικότητα, υποστηρίζοντας ότι κάθε νέος φόρος ή αύξηση φόρου έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων της Λετονίας.

Η LDDK μάλιστα θεωρεί ότι, για το 2010, ο κίνδυνος αύξησης της παραοικονομίας είναι μεγαλύτερος από ποτέ, δεδομένου ότι συνδέεται με την υψηλή φορολογική επιβάρυνση και τη γραφειοκρατία. Σύμφωνα με τους εργοδότες, η παραοικονομία αποτελεί απειλή για τον θεμιτό ανταγωνισμό και ως εκ τούτου προτρέπουν την κυβέρνηση να συζητήσει θέματα μείωσης των φόρων, καθώς και μέτρα για την καταπολέμηση της παραοικονομίας.

3.24 Εσθονία

3.24.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια του 2010, στη διακυβέρνηση της χώρας βρίσκεται για δεύτερο χρόνο, κυβερνητικός συνασπισμός μειοψηφίας με τη συμμετοχή δύο κομμάτων, του δεξιού Μεταρρυθμιστικού κόμματος (Reformierakond, RE)

και του συντηρητικού πατριωτικού κόμματος (Isamaa ja Res Publica Liit, IRL). Σημειώνεται ότι κατά το 2011 διενεργούνται βουλευτικές και προεδρικές εκλογές στη χώρα.

Η κυβέρνηση της Εσθονίας, με δεδομένη την ένταξή της από 1.1.2011 στη ζώνη του ευρώ, προσπαθεί να εκπληρώσει τα κριτήρια που θέτει η Συνθήκη του Μάαστριχτ. Στο πλαίσιο αυτό, προσπαθεί να υλοποιήσει πολιτικές που θα βελτιώσουν τη δημοσιονομική θέση της χώρας, με την εφαρμογή ενός προγράμματος για τη διετία 2009-2010, το οποίο περιλαμβάνει δραστικές περικοπές των δημόσιων δαπανών και πάγωμα των αυξήσεων. Σημαντικό βάρος δίνεται στην εφαρμογή μέτρων και πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας, καθώς και στη δρομολόγηση μεταρρυθμίσεων στο συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας.

3.24.2 Πολιτικές απασχόλησης

Κατά τη διάρκεια του έτους, η κυβέρνηση επιδιώκει τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας κυρίως μέσω της υλοποίησης προγραμμάτων επιδότησης των εργοδοτών, μέσα σε συνθήκες σημαντικής αύξησης της ανεργίας, η οποία από 13,8% που ήταν το 2009 προσεγγίζει το 16,9% το 2010.

Τον Ιούνιο του 2010 ψηφίζεται νόμος για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης με μείωση των εργοδοτικών εισφορών, ο οποίος έχει ως στόχο τη διασφάλιση της απασχόλησης περίπου 42.000 ατόμων.

Επίσης από τον Σεπτέμβριο του 2010, η κυβέρνηση αποφασίζει να εστιάσει τις προσπάθειές της στην υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, κάνοντας χρήση των εισφορών υπέρ της ανεργίας, τις οποίες αξιοποιεί το Εσθονικό Ταμείο Ασφάλισης Ανεργίας για τη χρηματοδότηση σχεδόν αποκλειστικά των επιδομάτων ανεργίας.

Οι νέες πολιτικές και προγράμματα που εξαγγέλλονται αφορούν την επιχορήγηση επιχειρήσεων για δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και για πρόσληψη Ατόμων με Αναπηρία (ΑΜΕΑ) ή με μακροχρόνια προβλήματα υγείας, τη χρηματοδότηση προγραμμάτων επαγγελματικής μαθητείας, καθώς και την ενίσχυση ατόμων για την ίδρυση επιχειρήσεων.

Επίσης, η κυβέρνηση, λόγω της προβλεπόμενης ανεπάρκειας των κονδυλίων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) για την περίοδο 2007-2013, καθώς και της αδυναμίας του κρατικού προϋπολογισμού να χρηματοδοτήσει τις υπηρεσίες απασχόλησης και διάφορες δράσεις ενημέρωσης-πληροφόρησης των ανέργων που παρέχει ο παραπάνω Οργανισμός, επιχειρεί να χρηματοδοτήσει τα παραπάνω κάνοντας χρήση των εισφορών υπέρ της ανεργίας, γεγονός στο οποίο αντιδρούν δυναμικά τα συνδικάτα, τα οποία και πραγματοποιούν πορεία διαμαρτυρίας στις 23 Σεπτεμβρίου 2010. Το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο που ετοιμάζει η κυβέρνηση αφορά τη δημιουργία ενός νέου ξεχωριστού πόρου από το 2011 για τη χρηματοδότηση υπηρεσιών απασχόλησης, με συγχρηματοδότηση από την εισφορά υπέρ της ανεργίας (ετήσια χρηματοδότηση 7 εκατ. ευρώ) και του κρατικού προϋπολογισμού (ετήσια επιχορήγηση 4 εκατ. ευρώ).

3.24.3 Πολιτικές αμοιβών

Ο εθνικός κατώτατος μισθός παραμένει στα επίπεδα του 2008, δηλαδή 278 ευρώ μηνιαίως (ή 1,73 ευρώ/ωρομίσθιο). Η πρόταση της Συνομοσπονδίας Συνδικάτων Εσθονίας (EAKL) για αύξηση του κατώτατου μισθού σε 320 ευρώ το 2011 συναντά ισχυρή αντίδραση από τους εργοδότες, οι οποίοι ισχυρίζονται ότι για τη χορήγηση αυξήσεων στους κατώτατους

μισθούς απαιτείται και άλλος χρόνος ώστε να ανακάμψει η οικονομία.

Στην αρχή της χρονιάς, το μέσο μηνιαίο ακαθάριστο εισόδημα στην Εσθονία μειώνεται στα 759 ευρώ κατά το 1ο τρίμηνο του 2010, από 784 ευρώ το 4ο τρίμηνο του 2009, ως αποτέλεσμα της οικονομικής ύφεσης. Ωστόσο, κατά το 4ο τρίμηνο του 2010, αυξάνεται ελαφρά προσεγγίζοντας τα 814 ευρώ.

Σε αρκετές περιπτώσεις καταγράφονται μειώσεις μισθών, μονομερώς από τους εργοδότες και χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η επιχείρηση της αλυσίδας Σουπερ Μάρκετ PRISMA PEREMARKET, η οποία πραγματοποιεί μείωση μισθών κατά 12-15% στους 700 εργαζομένους της, εκ των οποίων οι 650, σύμφωνα με την επιχείρηση, υπογράφουν νέα ατομική σύμβαση μείωσης των αποδοχών τους.

Ωστόσο, τα συνδικάτα κατηγορούν την επιχείρηση για άρνηση ουσιαστικού διαλόγου και για εκβιαστικές τακτικές αποδοχής των μειώσεων στους μισθούς υπό την απειλή απολύσεων.

Επιπλέον, για τη μεγάλη πλειονότητα των μισθών των συλλογικών συμβάσεων που είχαν συναφθεί πριν την κρίση (2007-2008), καθώς και για τους κατώτατους μισθούς της εθνικής συλλογικής σύμβασης ισχύει για το 2010 πάγωμα αποδοχών. Ανάλογο πάγωμα μισθών επιβάλλεται και σε τομείς του Δημοσίου.

3.24.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, υπογράφονται μονομερείς συμβάσεις από τους εργοδότες/επιχειρήσεις για πάγωμα ή και μειώσεις αποδοχών των εργαζομένων. Στον δημόσιο τομέα, η κυβέρνηση ακολουθεί σταθερή πολιτική μείωσης των δαπανών, προβαίνει σε πάγωμα ή σε πραγματικές μειώσεις των αποδοχών των εργαζομένων και πραγματοποιεί απολύσεις. Το Υπουργείο Εσωτερικών, μετά από την ισχυρή αντίδραση των συνδικάτων, τροποποιεί την αρχική του πρόθεση για 110 απολύσεις αστυνομικών, συνοριοφυλάκων και διασωστών, με τελικό αποτέλεσμα την απόλυση 38 εργαζομένων στον τομέα της διάσωσης.

Σε ό,τι αφορά τις συλλογικές συμβάσεις, κυρίαρχη μορφή στη χώρα είναι η επιχειρησιακή σύμβαση. Κατά τη διάρκεια του 2010 υπογράφονται μόνο 28 συλλογικές συμβάσεις (είχαν υπογραφεί 35 συμβάσεις το 2009 και 81 το 2008), ενώ χαρακτηριστικό είναι ότι, σύμφωνα με σχετική έρευνα του Eurofound (Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Επιχειρήσεις 2009), μόνο το 11% των εταιρειών έχει συλλογική σύμβαση εργασίας στην Εσθονία, με αποτέλεσμα το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων να είναι το χαμηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σε εθνικό επίπεδο δεν υπογράφεται εθνική συλλογική σύμβαση για το 2010 και ο κατώτατος μισθός για δεύτερη χρονιά παραμένει στα επίπεδα του 2008. Σημειώνεται ότι από το 2002 τα κατώτατα όρια μισθών καθορίζονται με ετήσια διμερή συμφωνία μεταξύ της Συνομοσπονδίας των Συνδικάτων (ΕΑΚL) και της Συνομοσπονδίας των Εργοδοτών (ΕΤΤΚ).

3.24.5 Κοινωνικός διάλογος

Σημαντική εξέλιξη στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί η δημοσιοποίηση τον Αύγουστο του 2010, εκ μέρους εργοδοτικών οργανώσεων, μιας (δεύτερης) Διακήρυξης υπό τη μορφή μανιφέστου, (η πρώτη είχε εκδοθεί πριν από τις εκλογές τους 2007). Στόχος της Διακήρυξης αυτής, που αναφέρεται στο διά-

στημα 2011-2015, είναι η ενημέρωση των πολιτικών κομμάτων ως προς τις θέσεις, προτάσεις πολιτικής και αιτήματα των εργοδοτών σε πέντε (5) τομείς: δημόσια διοίκηση και μακροοικονομικά μεγέθη, αγορά εργασίας, φορολογία, εκπαίδευση και κοινωνική ασφάλιση.

Οι προτάσεις τους περιλαμβάνουν μια σειρά από μέτρα πολιτικής στους παραπάνω τομείς όπως την απελευθέρωση της αγοράς εργασίας με περαιτέρω ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών εργασίας, τη δυνατότητα να μειώνουν ελεύθερα τον εργάσιμο χρόνο με αντίστοιχη μείωση των μισθών, την άρση της υποχρέωσής τους να εφαρμόζουν μια συλλογική σύμβαση, εφόσον αυτή λήξει, τη μείωση του φόρου εισοδήματος φυσικών προσώπων (σήμερα είναι 21%), την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στα 67 έτη, τον περιορισμό ή ακόμα και την απαγόρευση των απεργιών σε επιμέρους κλάδους ή επαγγέλματα, τη δυνατότητα προσέλκυσης εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης ή χαμηλόμισθων από μη κοινοτικές χώρες για εποχιακή εργασία, την εισαγωγή φόρου υγειονομικής περίθαλψης για τους εργαζομένους και τη μείωση των υψηλών συντάξεων του Δημοσίου.

Από την πλευρά της, η Συνομοσπονδία των Συνδικάτων της Εσθονίας (EAKL) κατηγορεί τους εργοδότες ότι οι προτάσεις τους μετακυλίουν την ευθύνη από τις επιχειρήσεις στους εργαζομένους και ότι σε περίπτωση υλοποίησής τους θα σημειωθεί αύξηση της ανεργίας και όχι δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η συνομοσπονδία, από την πλευρά της, καταθέτει τον Νοέμβριο του 2010, μια μεγάλη δέσμη προτάσεων και αιτημάτων για την απασχόληση, τις εργασιακές σχέσεις, τους μισθούς, την κοινωνική ασφάλιση, την οικονομική και φορολογική πολιτική.

Στις κυριότερες προτάσεις των συνδικάτων περιλαμβάνονται η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας ως κύριου στόχου των πολιτικών απασχόλησης και η αύξηση των δαπανών για προγράμματα υποβοήθησης των ανέργων για εξεύρεση εργασίας, η εφαρμογή μισθολογικής πολιτικής τέτοιας που να αποτρέπει το εξειδικευμένο εργατικό δυναμικό της χώρας από τη μετανάστευση στο εξωτερικό, η αύξηση του κατώτατου μισθού στο 60% του μέσου μισθού (ο οποίος το 2009 ανήλθε στα 784 ευρώ), καθώς και η διαφοροποίησή του με χορήγηση καλύτερου μισθού στα επαγγέλματα που συνδέονται με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, η ανάγκη βελτίωσης της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων και η μείωση της φτώχειας των ανέργων με αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 50% του εθνικού κατώτατου μισθού και της επέκτασης του χρόνου χορήγησής του.

3.24.6 Απεργίες

Κατά τη διάρκεια του 2010, η συνδικαλιστική δράση επικεντρώνεται στη διοργάνωση συλλαλητηρίων και διαδηλώσεων οι οποίες κατά κύριο λόγο αφορούν την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης (Απρίλιος 2010) και την προσπάθεια χρησιμοποίησης των εισφορών ανεργίας για άλλο σκοπό (Σεπτέμβριος 2010), τις μεταβολές των όρων εργασίας των εργαζομένων στη «διάσωση» (Δεκέμβριος 2010). Η επιλογή των προαναφερόμενων μορφών συνδικαλιστικής δράσης οφείλεται εν πολλοίς στο υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο για τις απεργίες, καθώς και στην ισχύουσα απαγόρευση της απεργίας στον δημόσιο τομέα, κατά παράβαση και των κανονισμών της ΔΟΕ.

3.24.7 Κοινωνική ασφάλιση

Η κυβέρνηση, με το επιχείρημα της αναγκαιότητας διασφάλισης της βιωσιμότητας

του συνταξιοδοτικού συστήματος και της μείωσης της επιβάρυνσης του κρατικού προϋπολογισμού, προχωρά τον Απρίλιο του 2010 στην ψήφιση νόμου που αυξάνει το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης (από 63 έτη που ισχύει για τους άνδρες και 60 έτη και 6 μήνες που ισχύει για τις γυναίκες) και ο οποίος προβλέπει τη σταδιακή αύξηση των ορίων κατά τρεις μήνες από το 2017 και με τελικό στόχο το 2026 τα όρια συνταξιοδότησης να φθάσουν τα 65 έτη και για τα δύο φύλα. Οι ρυθμίσεις αυτές επηρεάζουν όσους σήμερα είναι 50 ετών ή νεότεροι.

Στις νέες ρυθμίσεις αντιδρούν τα συνδικάτα, ενώ διατυπώνονται επιφυλάξεις σχετικά με το προσδόκιμο ζωής, το οποίο στην περίπτωση της Εσθονίας είναι ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη, καθώς και τη μεγάλη διαφορά που υπάρχει μεταξύ των φύλων, όπου οι γυναίκες ζουν κατά μέσο όρο 11 χρόνια περισσότερο (79,2 έτη οι γυναίκες σε σύγκριση με 68,6 έτη οι άνδρες). Αντίθετα οι εργοδότες ζητούν την αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στα 67 έτη.

3.25 Λιθουανία

3.25.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2010 δεν σημειώνονται σημαντικές εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη Λιθουανία. Δεν υπογράφονται νέες συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε εθνικό ή σε κλαδικό επίπεδο. Σε εθνικό επίπεδο, εξακολουθεί να ισχύει η Συμφωνία της 28ης Οκτωβρίου 2009, που θέτει ένα πλαίσιο πολιτικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής ύφεσης. Παρά την κρίσιμη οικονομική και κοινωνική κατάσταση, δεν καταγράφεται ούτε μία απεργία κατά το 2010. Σε επίπεδο νομοθετικών εξελίξεων, εισάγονται ρυθμίσεις με σκοπό την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας.

Αναλυτικότερα, οι εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στη Λιθουανία το 2010 είναι οι εξής:

3.25.2 Εργατικό δίκαιο

Το 2010 γίνονται κάποιες νομοθετικές παρεμβάσεις με σκοπό την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Σημαντική εξέλιξη είναι η νομιμοποίηση του δανεισμού εργαζομένων από άμεσο σε έμμεσο εργοδότη διαμέσου Εταιρείας Προσωρινής Απασχόλησης. Παράλληλα, εισάγεται ρύθμιση στον εργατικό κώδικα που προβλέπει τη δυνατότητα σύναψης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου διάρκειας μέχρι δύο ετών, η οποία μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου σε περίπτωση υπέρβασης της διετίας, ενώ υιοθετείται με νόμο η συμφωνία των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την τηλεργασία. Εισάγεται παράλληλα για πρώτη φορά στο λιθουανικό δίκαιο το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας, δηλαδή το δικαίωμα του εργαζομένου να μην παρέχει εργασία, για ανώτατο χρονικό διάστημα μέχρι τρεις μήνες, σε περίπτωση που ο εργοδότης δεν εκπληρώνει την υποχρέωσή του να καταβάλλει μισθό για δύο τουλάχιστον μήνες. Τέλος, τροποποιείται ο νόμος για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό να επεκταθεί το δικαίωμα συμμετοχής σε αυτές σε περισσότερα πρόσωπα (ανέργους, συνταξιούχους, αλλοδαπούς).

3.25.3 Πολιτικές αμοιβών

Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Λιθουανία οι μισθοί στον δημόσιο τομέα είναι υψηλότεροι από τους μισθούς στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, έπειτα από την εφαρμογή μέτρων λιτότητας για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης του 2008, οι μισθοί στον δημόσιο τομέα μειώνονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι μειώνονται οι μισθοί στον ιδιωτικό

τομέα. Σύμφωνα με στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Λιθουανίας, μετά από περίπου 20% ετήσια αύξηση την περίοδο 2006-2008, την περίοδο 2009-2010 οι μισθοί μειώνονται σε ποσοστό 5,1% στον δημόσιο και σε ποσοστό 2% στον ιδιωτικό τομέα. Συνολικά, τα χαμηλά επίπεδα μισθών τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα αποτελούν τη βασική αιτία που οδηγεί τους Λιθουανούς σε αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό. Όσον αφορά τον κατώτατο μηνιαίο μισθό, την περίοδο μεταξύ 2004-2008 αυξάνεται από τα 130 ευρώ στα 232 ευρώ. Ωστόσο, από τον Ιανουάριο του 2008 μέχρι τις 31.12.2010 δεν πραγματοποιείται καμιά περαιτέρω αύξηση.

3.25.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Ο κοινωνικός διάλογος και ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι εξαιρετικά ασθενείς στη Λιθουανία. Η συνδικαλιστική πυκνότητα (13%, σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Λιθουανίας) και η συμμετοχή σε οργανώσεις εργοδοτών (15%) είναι πολύ χαμηλές. Το 2010 δεν υπογράφεται καμιά συλλογική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία είτε σε εθνικό είτε σε κλαδικό επίπεδο, ενώ το βασικό επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης είναι το επιχειρησιακό.

Σε εθνικό επίπεδο, εξακολουθεί να ισχύει μέχρι το τέλος του 2010 η Συμφωνία που υπογράφεται την 28η Οκτωβρίου 2009 μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και της κυβέρνησης, η οποία θέτει ένα πλαίσιο μέτρων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης[11]. Ειδικότερα, η Συμφωνία αυτή προβλέπει σειρά μέτρων, όπως μέτρα για τη μείωση των δημόσιων δαπανών διά της μείωσης του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων μέχρι και κατά 10%, μείωση μισθών και συντάξεων, μέτρα για την καταπολέμηση της φοροδιαφυγής και της παραοικονομίας, μείωση του εταιρικού φόρου, και περιέχει δέσμευση της κυβέρνησης να μην προβεί σε οποιεσδήποτε ρυθμίσεις αφορούν την αγορά εργασίας, το συνταξιοδοτικό και την κοινωνική ασφάλιση, χωρίς προηγούμενη διαβούλευση με τους εκπροσώπους εργαζομένων και εργοδοτών στο πλαίσιο του Τριμερούς Συμβουλίου της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (LRTT). Η Συμφωνία επικρίνεται έντονα από μια σειρά αυτόνομων συνδικαλιστικών οργανώσεων και από τα κόμματα της αντιπολίτευσης, που αρνούνται να την υπογράψουν. Μέχρι τη λήξη της ισχύος της, την 31η Δεκεμβρίου του 2010, δεν καθίσταται δυνατή η ανανέωσή της για το 2011, λόγω της αδυναμίας επίτευξης συναίνεσης μεταξύ των μερών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επικρίνουν την έλλειψη ειλικρινούς και πραγματικού κοινωνικού διαλόγου, ενώ οι εργοδότες επικρίνουν την έλλειψη ταχύτητας στην εφαρμογή των αποφάσεων για τη μείωση των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων και για την εισαγωγή μεγαλύτερης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, καθώς και την αργή βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος. Βασικό σημείο διαφωνίας, λόγω του οποίου δεν καθίσταται δυνατή η ανανέωση της συμφωνίας αποτελεί και το ζήτημα της αύξησης του κατώτατου μηνιαίου μισθού.

Σε κλαδικό επίπεδο, το 2010 είναι ισχυρή μόνο μία κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, η συλλογική σύμβαση του κλάδου των μέσων μαζικής ενημέρωσης, η οποία υπεγράφη το 2007 μεταξύ της Ένωσης Δημοσιογράφων Λιθουανίας και του Εθνικού Συνδέσμου

11. Βλ. Ετήσια Έκθεση για τις Εργασιακές Σχέσεις 2010, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.

Εκδοτών Αστικών και Περιφερειακών Εφημερίδων.

Το επιχειρησιακό επίπεδο είναι αυτό στο οποίο καταγράφονται οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Αν και ο ακριβής αριθμός των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι άγνωστος, από έρευνα της Επιθεώρησης Εργασίας σε 7.500 επιχειρήσεις προκύπτει ότι 250 εξ αυτών, δηλαδή λίγο περισσότερες από το 3%, διαθέτουν συλλογική σύμβαση εργασίας. Ωστόσο το δείγμα αυτό δεν θεωρείται αντιπροσωπευτικό, δεδομένου ότι τα στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας συγκεντρώνονται έπειτα από έλεγχο που πραγματοποιείται κατόπιν καταγγελίας εργαζομένων. Επομένως, υπολογίζεται ότι στην πραγματικότητα το ποσοστό των επιχειρήσεων στις οποίες υπάρχουν επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι πιο χαμηλό.

3.25.5 Κοινωνικός διάλογος

Ο κοινωνικός διάλογος είναι εξαιρετικά ασθενής στη Λιθουανία. Ο σημαντικότερος θεσμός κοινωνικού διαλόγου είναι το Τριμερές Συμβούλιο της Δημοκρατίας της Λιθουανίας (LRTT), στο πλαίσιο του οποίου συζητιούνται όλα τα νομοσχέδια που αφορούν την αγορά εργασίας, το συνταξιοδοτικό σύστημα, την κοινωνική πολιτική κ.λπ. Το 2010 δημιουργούνται 11 νέες επιτροπές στο πλαίσιο του LRTT (επιτροπή για τον κλάδο κλωστοϋφαντουργίας, σιδηροδρομικών μεταφορών, νεολαίας κ.λπ.). Παράλληλα, συζητιούνται τα ζητήματα της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος και της αύξησης του κατώτατου μηνιαίου μισθού.

3.25.6 Κοινωνική ασφάλιση

Στα τέλη του 2009 ψηφίζεται νόμος που προβλέπει προσωρινή μείωση των συντάξεων κατά την περίοδο 2010-2011. Οι μειώσεις ανέρχονται σε 2% κατ' ελάχιστο έως 12% κατ' ανώτατο όριο ανάλογα με το ύψος τους. Ο σχετικός νόμος προβλέπει ότι εντός του 2011 απαιτείται να υιοθετηθεί νόμος που θα προβλέπει αποζημίωση των συνταξιούχων για το ποσό της σύνταξης που τους αφαιρείται το προηγούμενο χρονικό διάστημα.

3.25.7 Απεργίες

Παρά την οικονομική κρίση και τα γενικότερα κοινωνικά προβλήματα, κατά το 2010 δεν πραγματοποιείται καμιά απεργία, δεδομένου του αυστηρού νομοθετικού πλαισίου που καθιστά την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος εξαιρετικά δύσκολη. Πραγματοποιούνται κάποιες πικετοφορίες μπροστά σε Υπουργεία και άλλα κυβερνητικά κτήρια, όπως τα Υπουργεία Πολιτισμού, Οικονομίας, Παιδείας, Υγείας, Δικαιοσύνης, Εργασίας κ.ά. Είναι χαρακτηριστικό της αυστηρότητας του νομοθετικού πλαισίου ότι τα λιθουανικά συνδικάτα αποφασίζουν να συμμετέχουν στην απεργία της 29ης Σεπτεμβρίου 2010 που κηρύσσουν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, ωστόσο δεν δίνεται άδεια για την πραγματοποίηση της συγκέντρωσης στην κεντρική πλατεία της πρωτεύουσας και έτσι πραγματοποιούνται κάποιες διάσπαρτες πικετοφορίες.

3.26 Βουλγαρία

3.26.1 Γενικό πλαίσιο

Από το 2009, το κεντρώο κόμμα των πολιτών για την Ευρωπαϊκή Ανάπτυξη της Βουλγαρίας (CEDB) ασκεί τη διακυβέρνηση της χώρας, ενώ για το φθινόπωρο του 2011, προγραμματίζονται Προεδρικές και τοπικές εκλογές.

Κατά τη διάρκεια του έτους, οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέ-

σεων σηματοδοτούνται από τις τέσσερις (4) εθνικές συμφωνίες, που υπογράφονται μετά από διαδικασίες εθνικού κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα στην κυβέρνηση, τις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων και μέσω της νομοθετικής οδού, επιφέρουν σημαντικές αλλαγές στο εργατικό, ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό δίκαιο. Οι εθνικές αυτές συμφωνίες αφορούν α) τη θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, β) τη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος, γ) τη ρύθμιση της τηλεργασίας και δ) τη ρύθμιση της κατ' οίκον εργασίας.

3.26.2 Εργατικό δίκαιο

Στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας, οι κυριότερες εξελίξεις που συντελούνται κατά τη διάρκεια του έτους, αφορούν την τροποποίηση βασικών διατάξεων του Κώδικα Εργασίας της Βουλγαρίας, οι οποίες είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων και διαλόγου μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτών και κυβέρνησης.

Οι κυριότερες αλλαγές αφορούν τα εξής:

- Απαγόρευση της δυνατότητας του εργοδότη να μεταθέτει τη χορήγηση του συνόλου ή μέρους της ετήσιας άδειας των εργαζομένων στο επόμενο ημερολογιακό έτος, με έναρξη ισχύος την 1/1/2012. Εφεξής, επιτρέπεται η μετάθεση χορήγησης μέρους της ετήσιας άδειας (έως και 10 ημερών) κατά το επόμενο έτος και μόνο εφόσον συντρέχουν οικονομοτεχνικοί λόγοι ή λόγοι οργάνωσης της παραγωγικής διαδικασίας που το δικαιολογούν.
- Δυνατότητα των εργοδοτών να επιβάλλουν στο προσωπικό τους μονομερώς και για οικονομοτεχνικούς λόγους (π.χ. μείωση παραγωγής, μείωση παραγγελιών) άδεια άνευ αποδοχών έως και 60 ημέρες το έτος, ανάλογα με τα έτη υπηρεσίας του εργαζομένου.
- Κατάργηση του υφιστάμενου ανώτατου χρηματικού ποσού (πλαφόν) χορήγησης του επιδόματος ανεργίας (120 ευρώ μηνιαίως) και τον υπολογισμό του εφεξής με βάση τις αποδοχές των 9 τελευταίων μηνών εργασίας. Το επίδομα ανεργίας χορηγείται πλέον ως ποσοστό 60% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών του τελευταίου μήνα εργασίας.
- Αύξηση των ελάχιστων και μέγιστων χρηματικών ποινών προς τους εργοδότες για την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, όπου η ελάχιστη ποινή αυξάνεται από 25 σε 50 ευρώ και η μέγιστη από 50 σε 150 ευρώ.
- Υποχρέωση και των τοπικών αρχών να αναγνωρίζουν τα συνδικάτα και να διευκολύνουν τη συνδικαλιστική δράση, μια υποχρέωση που προβλέπεται ήδη από το βουλγαρικό εργατικό δίκαιο για το κράτος και τους εργοδότες.

3.26.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Τον Νοέμβριο του 2010, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών της Βουλγαρίας, στο πλαίσιο και του ευρύτερου εθνικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, προχωρούν στην υπογραφή δύο (2) εθνικών συμφωνιών για τη ρύθμιση της κατ' οίκον εργασίας και της τηλεργασίας.

Η υπογραφή των συμφωνιών αυτών εντάσσεται και στο γενικότερο πλαίσιο της υποχρέωσης της χώρας για ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο αφενός της 177/1996 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας της ΔΟΕ για την εργασία στο σπίτι, αφετέρου της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας Πλαισίου για την τηλεργασία που υπο-

γράφτηκε το 2002 ανάμεσα στις ευρωπαϊκές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Ως προς την κατ' οίκον εργασία, η Βουλγαρία παρουσιάζει υψηλά ποσοστά απασχόλησης αυτής της μορφής, κυρίως σε ό,τι αφορά την απασχόληση με το κομμάτι (φασόν) και η οποία, είτε έχει τα χαρακτηριστικά της εξαρτημένης εργασίας είτε της αυτο-απασχόλησης, παραμένει αδήλωτη, ανασφάλιστη και αφανής.

Τα βασικότερα σημεία των δύο συμφωνιών αναφέρονται στον ορισμό του χώρου εργασίας, στον ορισμό της εργασίας κατ' οίκον και της τηλεργασίας, στις ελάχιστες προδιαγραφές του εξοπλισμού εργασίας, στις συνθήκες εργασίας και την τήρηση των κανόνων υγείας και ασφάλειας στο χώρο εργασίας, στον προσδιορισμό των στοιχείων που πρέπει να περιλαμβάνουν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας ώστε να διασφαλίζονται τα ελάχιστα εργασιακά και ασφαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων, καθώς και στη δυνατότητα και τη διαδικασία συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Επίσης, κατά το 2010, οι κλαδικού επιπέδου συλλογικές συμβάσεις εργασίας που είναι σε ισχύ κατά το συγκεκριμένο έτος ανέρχονται σε 71, στις οποίες περιλαμβάνονται 17 νέες συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται στον ιδιωτικό τομέα και 6 στον δημόσιο τομέα.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο οι συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται ή ανανεώνονται κατά τη διάρκεια του έτους ανέρχονται σε 1.559.

Σημαντική εξέλιξη συνιστά η επέκταση για πρώτη φορά, και κατά συνέπεια η υποχρεωτικότητα εφαρμογής για το σύνολο των επιχειρήσεων, τεσσάρων (4) κλαδικών συμβάσεων στη βιομηχανία ζυθοποιίας, στην ύδρευση, στη βιομηχανία χάρτου και στις βιομηχανίες επεξεργασίας ξύλου και επιπλοποιίας, από τις οποίες εκτιμάται ότι ωφελούνται περίπου 19.000 εργαζόμενοι.

Ως προς το γενικό ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις στη Βουλγαρία, αυτό εκτιμάται για το 2010 περίπου σε 28%, μειωμένο κατά δύο μονάδες σε σχέση με το προηγούμενο έτος 2009, γεγονός που κατά κύριο λόγο οφείλεται στη σημαντική αύξηση της ανεργίας, 10,2% το 2010 έναντι 6,8% το 2009 και 5,6% το 2008.

Η γενική τάση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι η έμφαση στην προσπάθεια για τη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης, ενώ η μέση αύξηση των ονομαστικών αποδοχών που χορηγείται μέσω των συλλογικών συμβάσεων εκτιμάται σε 9%.

Τέλος και παρά το αίτημα των συνδικάτων, η κυβέρνηση μετά από πιέσεις των εργοδοτών δεν προχωρά στην αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού κατά το 2010, ο οποίος παραμένει στα 123 ευρώ και είναι ο χαμηλότερος της ΕΕ.

Η Βουλγαρική Ένωση Βιομηχανιών (ΒΙΑ) θεωρεί ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού θα ασκήσει πιέσεις στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και θα οδηγήσει σε περικοπές θέσεων εργασίας, ενώ ένας υψηλότερος κατώτατος μισθός θα αυξήσει τις δημόσιες δαπάνες, σε μια εποχή που η κυβέρνηση καταβάλλει προσπάθειες για την εφαρμογή μέτρων δημοσιονομικής πειθαρχίας.

3.26.4 Κοινωνικός διάλογος

Πλην των εθνικών συμφωνιών για τις συντάξεις και των δύο συμφωνιών που αφορούν τη ρύθμιση της τηλεργασίας και της κατ' οίκον εργασίας, ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη στο πε-

δίο του κοινωνικού διαλόγου συνιστά η εθνική τριμερής συμφωνία που υπογράφεται τον Μάρτιο 2010, στο πλαίσιο του Εθνικού Συμβουλίου Τριμερούς Συνεργασίας της Βουλγαρίας και αφορά τη θέσπιση ενός άμεσα εφαρμοστέου πακέτου μέτρων και πολιτικών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Σημειώνεται ότι η συγκεκριμένη εθνική συμφωνία αποτελεί και τη βάση για την ενσωμάτωση στη συνέχεια πολλών από τα μέτρα που συμφωνήθηκαν στον εργατικό και ασφαλιστικό κώδικα της χώρας και αναφέρονται παραπάνω.

Την πρωτοβουλία για τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου παίρνουν τον Φεβρουάριο του 2010 οι δύο εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες της χώρας, η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Βουλγαρίας (CITUB) και η Συνομοσπονδία Εργασίας Podkrepa, οι οποίες αρχικά ανοίγουν έναν κύκλο διαλόγου με τις 6 εθνικές αντιπροσωπευτικές εργοδοτικές οργανώσεις και τελικώς καταλήγουν σε 50 κοινές προτάσεις προς συζήτηση με την κυβέρνηση.

Στη συνέχεια, ο σχετικός διάλογος μεταφέρεται στο πλαίσιο του Εθνικού Συμβουλίου Τριμερούς Συνεργασίας, όπου συνολικά συζητιούνται 90 περίπου προτάσεις-μέτρα και επιτυγχάνεται συμφωνία σε 59 μέτρα, ενώ η σχετική συμφωνία υπογράφεται στις 30 Μαρτίου 2010.

Τα βασικότερα σημεία της εθνικής αυτής συμφωνίας αναφέρονται σε μέτρα υποστήριξης της απασχόλησης, των νοικοκυριών και των επιχειρήσεων, καθώς και σε θέματα οικονομικής πολιτικής.

Ως προς την τελευταία, η συμφωνία αναφέρεται στη μεγιστοποίηση των ωφελειών από την πώληση της κρατικής συμμετοχής σε μεγάλες επιχειρήσεις, στον προσδιορισμό των μεγεθών της μείωσης των δαπανών της δημόσιας διοίκησης, καθώς και στη μείωση άλλων δημόσιων δαπανών όπως το πάγωμα των συντάξεων σε χήρες ή συνταξιούχους άνω των 75 ετών, ενώ τέλος συμφωνούνται και θέματα φορολογικής πολιτικής, όπως η θέσπιση φόρου ειδών πολυτελείας και η φορολόγηση των τυχερών παιχνιδιών.

Ως προς τη στήριξη της απασχόλησης και των νοικοκυριών, η εθνική συμφωνία προβλέπει τη λήψη μέτρων, τα κυριότερα των οποίων είναι τα εξής:

- η δημιουργία από τον Ιούλιο του 2010, ενός μηχανισμού που θα μελετήσει την αύξηση του κατώτατου μισθού,
- η κήρυξη, από τον Υπουργό Εργασίας, ως υποχρεωτικών των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων στο σύνολο των επιχειρήσεων,
- το προσωρινό πάγωμα των αυξήσεων σε αγαθά και υπηρεσίες που παρέχονται από το κράτος,
- η άρση των περιορισμών στη χορήγηση του επιδόματος ανεργίας (βλ. παραπάνω),
- η επέκταση του συστήματος παροχής κουπονιών τροφίμων στους εργαζομένους για την ενίσχυση του πραγματικού τους εισοδήματος,
- η υλοποίηση μιας σειράς προγραμμάτων στήριξης της απασχόλησης μέσω του (κοινοτικά χρηματοδοτούμενου) επιχειρησιακού προγράμματος για το ανθρώπινο δυναμικό,
- η ενίσχυσης της κινητικότητας της εργασίας μέσω ενός συστήματος παρακολούθησης και ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας, σε κλαδικό ή τοπικό επίπεδο, του εξειδικευμένου ανθρώπινου δυναμικού.

3.26.5 Απεργίες

Κατά τη διάρκεια του 2010, δεν σημειώνονται μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις στη Βουλγαρία, ενώ η συνδικαλιστική δράση περιορίζεται σε επιμέρους αγωνιστικές συγκεντρώσεις και πορείες διαμαρτυρίας που αφορούν την εναντίωση των συνδικάτων στην κυβερνητική προσπάθεια της μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού, καθώς και κινητοποιήσεις στους κλάδους της υγείας και των σιδηροδρομικών.

Στις 7 Οκτωβρίου 2010, η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων Βουλγαρίας (CITUB) διοργανώνει πανεθνική ημέρα διαμαρτυρίας ενάντια στη μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού και πραγματοποιείται στη Σόφια συγκέντρωση και πορεία διαμαρτυρίας προς το Κοινοβούλιο με τη συμμετοχή 15.000 περίπου εργαζομένων και συνταξιούχων.

Κατά τη διάρκεια του φθινοπώρου του 2010, οι δύο εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες, CITUB και Podkrepa, συντονίζουν τη δράση τους στο χώρο της υγείας, αντιδρώντας στα σχέδια της κυβέρνησης για τη χρηματοδότηση και τη μεταρρύθμιση του συστήματος, χωρίς τη συμμετοχή των εργαζομένων στα επαγγέλματα υγείας, και συνδιοργανώνουν μια σειρά εθνικών αγωνιστικών δράσεων και διαμαρτυριών.

Τέλος, τον Νοέμβριο του 2010, μεγάλη εργασιακή αναταραχή σημειώνεται στο χώρο των σιδηροδρομικών, εξαιτίας της απαίτησης της Παγκόσμιας Τράπεζας, που χορηγεί (μετά από συμφωνία με την κυβέρνηση της Βουλγαρίας) δάνειο στις εταιρείες των σιδηροδρόμων, να υπάρξει μείωση του αριθμού των εργαζομένων κατά 30% (απολύσεις 8.000 εργαζομένων).

Τα συνδικάτα των σιδηροδρομικών αντιδρούν έντονα και ο Υπουργός Μεταφορών αναγκάζεται να παγώσει τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και να συστήσει ομάδα εργασίας για την αναδιάρθρωση των σιδηροδρόμων στην οποία συμμετέχουν τα συνδικάτα, οι εκπρόσωποι των εταιρειών και η κυβέρνηση με αντικείμενο τη σύνταξη σχετικού πορίσματος.

3.26.6 Κοινωνική ασφάλιση

Η κυβέρνηση της χώρας, ήδη από το τέλος του 2009, έχει εξαγγείλει στο πλαίσιο της συζήτησης για τον κρατικό προϋπολογισμό του επόμενου έτους, την πρόθεσή της να προχωρήσει σε μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος, με κύριο μέτρο την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης.

Οι κυβερνητικές προτάσεις, και σε ό,τι αφορά τη χορήγηση πλήρους σύνταξης, προέβλεπαν τόσο την αύξηση των ετών ασφάλισης όσο και των ορίων ηλικίας και συγκεκριμένα για τους άνδρες τα 40 έτη ασφάλισης (από 37) και τη συμπλήρωση του 63ου έτους, ενώ για τις γυναίκες τα 37 έτη ασφάλισης (από 34) και όριο ηλικίας τα 60 έτη. Εναλλακτικά και ως προς τη συνταξιοδότηση των γυναικών, η κυβέρνηση πρότεινε για το χρονικό διάστημα 2012-2019 την αύξηση των ορίων ηλικίας κατά 4 μήνες ανά έτος, ώστε αυτό να συγκλίνει με το αντίστοιχο όριο ηλικίας των ανδρών στα 63 έτη. Τέλος, πρότεινε και μια εκ νέου αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και για τα δύο φύλα από το 2021 και μετά, ώστε αυτό να φθάσει τελικά στα 65 έτη.

Όπως ήταν αναμενόμενο, οι κυβερνητικές αυτές εξαγγελίες ξεσηκώνουν από τις αρχές του έτους θύελλα διαμαρτυριών από τις δύο συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες της χώρας, ενώ ταυτόχρονα ξεκινά και μια μεγάλη και έντονη δημόσια συζήτηση γύρω από τα θέματα της βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού

συστήματος σε συνδυασμό με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης, την αύξηση του δημόσιου ελλείμματος αλλά και τις χρηματοδοτικές ανάγκες του συστήματος υγείας, γεγονός που αναγκάζει την κυβέρνηση να αναστείλει προσωρινά το σχεδιασμό της και να συνεχίσει τον κοινωνικό διάλογο.

Τα συνδικάτα αμφισβητούν το επιχείρημα της κυβέρνησης ότι η αύξηση των ορίων ηλικίας θα συμβάλει στη βελτίωση της βιωσιμότητας του συνταξιοδοτικού και αντιπροτείνουν αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών, πάταξη της εισφοροδιαφυγής και της αδήλωτης εργασίας μαζί με άλλα μέτρα κοινωνικής προστασίας. Ταυτόχρονα, ζητούν οι όποιες αλλαγές να γίνουν μέσω διαλόγου, να είναι σταδιακές και να συνοδεύονται από αύξηση του ποσοστού αναπλήρωσης των συντάξεων. Η Συνομοσπονδία των ανεξάρτητων συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB) πραγματοποιεί στις 7 Οκτωβρίου, με τη συμμετοχή περίπου 15.000 εργαζομένων, πορεία διαμαρτυρίας στο Κοινοβούλιο.

Από την άλλη πλευρά, οι εργοδοτικές οργανώσεις σε γενικές γραμμές υποστηρίζουν τις κυβερνητικές προτάσεις, ως αναγκαίες για την επίτευξη δημοσιονομικής σταθερότητας και τη βιωσιμότητα του συνταξιοδοτικού, ζητώντας ταυτόχρονα μείωση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών στον ιδιωτικό τομέα και τη θέσπιση ασφαλιστικών εισφορών για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα.

Τελικά, μετά από επίπονες διαπραγματεύσεις για το θέμα, τα συνδικάτα αποδέχονται την υπογραφή τριμερούς εθνικής συμφωνίας, τα κύρια σημεία της οποίας περιλαμβάνουν α) τη θέσπιση αυστηρότερων ποινικών κυρώσεων για την εισφοροδιαφυγή, β) την αύξηση των συνταξιοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών κατά 1,8% από το 2011, γ) την αύξηση για το διάστημα 2012-2019 κατά 4 μήνες ανά έτος του χρόνου προϋπηρεσίας για συνταξιοδότηση και τη θέσπιση κατώτατου ορίου, για τη χορήγηση πλήρους σύνταξης, των 40 ετών ασφάλισης για τους άνδρες και των 37 ετών ασφάλισης για τις γυναίκες και δ) την αύξηση από το 2021 και μετά του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στα 65 έτη για τους άνδρες και στα 63 έτη για τις γυναίκες.

Ταυτόχρονα με τη συζήτηση και το διάλογο για τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση, εξελίσσεται και μια παράλληλη διαπραγμάτευση εργοδοτών και εργαζομένων για την αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών και ειδικότερα για τη μισθολογική βάση επί της οποίας θα υπολογίζονται αυτές και θα αποδίδονται στα ασφαλιστικά ταμεία για το 2011.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη Βουλγαρία, από το 2003 έχει θεσπιστεί σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο είχε ως στόχο να καταπολεμήσει τη μέχρι τότε διαδεδομένη 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.

Έτσι, κατά τη διάρκεια του 2010, διεξά-

γονται οι σχετικές διαπραγματεύσεις με αντικείμενο την αναπροσαρμογή (αύξηση) των μισθολογικών βάσεων υπολογισμού των εισφορών για το επόμενο έτος, όπου και σημειώνεται συμφωνία σε 30 περίπου κλάδους, ενώ σε 44 κλάδους δεν γίνεται δυνατή η επίτευξη συμφωνίας.

Σχετικά μεγάλες αυξήσεις της βάσης υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών σημειώνονται στους κλάδους του τουρισμού-ξενοδοχείων (12,5%), εμπορίου (10,2%), χάρτου (9,7%), γεωργίας (7,2%), ιματισμού (7%), στους οποίους καταγράφονται υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας, γεγονός που διευκολύνει την προσέγγιση εργοδοτών και συνδικάτων με στόχο την καταπολέμησή της.

Συνολικά, ο μέσος όρος αυξήσεων του υπολογισμού βάσης των ασφαλιστικών εισφορών στους 30 κλάδους που επιτυγχάνεται η σχετική συμφωνία ανέρχεται στο 5,6% και η κυβέρνηση με απόφασή της χορηγεί αυτό το ποσοστό αύξησης και στους υπόλοιπους 44 κλάδους, κάτι που συναντά την αντίδραση των εργοδοτών, οι οποίοι ζητούν το ποσοστό αυτό να οριστεί με βάση τον μέσο ετήσιο πληθωρισμό του 2010, στο 3,7%.

Τέλος, κατά τη διάρκεια του 2010 και πάντα στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης σημαντικές εξελίξεις, που αποτελούν σημείο τριβής ανάμεσα σε εργοδότες, συνδικάτα και κυβέρνηση, αφορούν τον τρόπο πληρωμής του επιδόματος ασθενείας κατά τις τρεις πρώτες ημέρες. Με κυβερνητική πρωτοβουλία, επιχειρείται η αλλαγή του υφιστάμενου καθεστώτος, σύμφωνα με το οποίο, η πρώτη μέρα ασθένειας καταβάλλεται σε ποσοστό 100% από τον εργοδότη, οι δε δύο επόμενες ημέρες καταβάλλονται σε ποσοστό 80% από τον Εθνικό Οργανισμό Ασφάλισης (NSSI). Το νέο θεσμικό πλαίσιο που ψηφίζεται στο μέσο του έτους τροποποιεί τον ασφαλιστικό κώδικα της χώρας και προβλέπει ότι πλέον οι τρεις πρώτες ημέρες ασθένειας καταβάλλονται από τον εργοδότη σε ποσοστό 70%, ενώ από την τέταρτη ημέρα ασθενείας και μετά ο Οργανισμός Ασφάλισης καταβάλλει το 80% του ημερομισθίου, ως επίδομα ασθενείας.

3.27 Ρουμανία

3.27.1 Γενικό πλαίσιο

Μετά τις εκλογές του Δεκεμβρίου του 2009, σχηματίζεται το 2010 κυβέρνηση συνεργασίας από το Φιλελεύθερο Δημοκρατικό Κόμμα, τη Δημοκρατική Ένωση και ανεξάρτητους υπουργούς. Η παγκόσμια οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση, καθώς και η δημοσιονομική κρίση που διέρχεται η χώρα, καθ' όλη τη διάρκεια του 2010, επιφέρουν συνεχείς πολιτικές μεταβολές, παραιτήσεις, διαγραφές, ανασχηματισμό της κυβέρνησης αλλά και ανακατατάξεις στα κόμματα της αντιπολίτευσης.

Σημειώνεται ότι η Ρουμανία, μετά την πλήρη ένταξή της στην ΕΕ, το 2007, αρχίζει να εμφανίζει από το δεύτερο τετράμηνο του 2008, ισχυρές ενδείξεις οικονομικής ύφεσης και δημοσιονομικής κρίσης, η οποία εντείνεται τα επόμενα έτη.

Το 2009, τα έντονα δημοσιονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει την αναγκάζουν να αναζητήσει βοήθεια, την οποία λαμβάνει από το ΔΝΤ, την Παγκόσμια Τράπεζα και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με τη μορφή ενός συνολικού πακέτου στήριξης των 20 δισ. ευρώ περίπου.

Σε αντάλλαγμα αυτών, η κυβέρνηση της χώρας δεσμεύεται για την εφαρμογή ενός αυστηρού προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και λιτότητας, ως τελικό αποτέλε-

σμα της συμφωνίας ανάμεσα στην κυβέρνηση, το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Παγκόσμια Τράπεζα.

Σε κομβικά σημεία του προγράμματος αυτού αναδεικνύονται οι αλλαγές της νομοθεσίας για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο, οι μειώσεις των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων κατά 25%, οι απολύσεις στη δημόσια διοίκηση, οι περαιτέρω δραστικές περικοπές των κοινωνικών δαπανών, οι παρεμβάσεις στο ασφαλιστικό σύστημα και τις συντάξεις, καθώς και οι σημαντικές αυξήσεις της άμεσης και κυρίως της έμμεσης φορολογίας με αύξηση του ΦΠΑ.

3.27.2 Πολιτικές απασχόλησης

Το σύστημα της «τεχνητής ανεργίας», το οποίο εφαρμόστηκε το 2009 στη βιομηχανία του χάλυβα και το οποίο προβλέπει ότι κατά την προσωρινή παύση λειτουργίας των επιχειρήσεων διατηρείται η συμβατική σχέση εργασίας για ορισμένο χρονικό διάστημα, ενώ οι ασφαλιστικές εισφορές καταβάλλονται από το κράτος, προωθείται εκ νέου ως αίτημα τον Ιανουάριο του 2010 από εργοδότες και συνδικάτα, προκειμένου να αποφευχθούν μαζικές απολύσεις. Η κυβέρνηση αντιπροτείνει την εφαρμογή άλλων μέτρων επιχορήγησης των επιχειρήσεων με την καταβολή του 50% του μισθού του απασχολούμενου προσωπικού για ένα διάστημα από 6 έως 12 μήνες, προτάσεις οι οποίες όμως δεν γίνονται δεκτές από τους κοινωνικούς εταίρους. Τελικά η κυβέρνηση εκδίδει τον Φεβρουάριο του 2010 διάταγμα, το οποίο προβλέπει ότι κατά την προσωρινή παύση λειτουργίας μιας επιχείρησης γίνεται η καταβολή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για μέγιστο διάστημα 3 μηνών από την κυβέρνηση και εφόσον οι εργαζόμενοι πληρώνονται με το 75% του μισθού τους.

3.27.3 Εργατικό δίκαιο

Η σημαντικότερη εξέλιξη σε ό,τι αφορά την εργατική νομοθεσία, πέραν των νόμων που σχετίζονται με τον δημόσιο τομέα και προαναφέρονται, είναι η κυβερνητική πρωτοβουλία για τροποποίηση του Ν. 53/2003 (εργατικός κώδικας), προκειμένου να διευκολυνθούν ακόμα περισσότερο οι διευθετήσεις αναφορικά με τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας, ώστε να είναι δυνατή η εργάσιμη εβδομάδα των 48 ωρών, καθώς και να διασφαλίζεται η δυνατότητα αποζημίωσης των υπερωριών σε ημέρες αδείας εντός 60 ημερών από την πραγματοποίησή τους (έναντι 30 ημερών στο προηγούμενο καθεστώς). Οι τροποποιήσεις αυτές επιτρέπουν στους εργοδότες να μειώνουν με πιο ευέλικτο τρόπο το κόστος της υπερωριακής απασχόλησης σε περιόδους αυξημένης επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Επίσης, τροποποιήσεις προβλέπονται για την αύξηση της δοκιμαστικής περιόδου της εργασίας, τη διευκόλυνση της σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου με αύξηση της διάρκειάς τους από 24 σε 36 μήνες και με ταυτόχρονη δυνατότητα περαιτέρω χρονικής τους επέκτασης με συμφωνία εργοδότη-εργαζόμενου.

3.27.4 Πολιτικές αμοιβών

Στο τέλος του 2010, ο μέσος πραγματικός εθνικός μισθός στη Ρουμανία ανέρχεται σε 1.377 RON, αυξημένος κατά 6,4% σε σχέση με το τέλος του προηγούμενου έτους 2009.

Επίσης, όπως σημειώνεται και παραπάνω, από τον Ιούλιο του 2010, τίθεται σε εφαρμογή η περικοπή κατά 25% των μισθών στη δημόσια διοίκηση, γεγονός που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του μέσου πραγματικού μισθού από 1.913 (Νοέμβριος 2009) σε 1.601 RON (Νοέμβριος 2010).

Στον ιδιωτικό τομέα, ο κατώτατος εθνικός μισθός παραμένει στα 600 RON, πλην όμως σημαντικές μισθολογικές αυξήσεις (μεικτός μισθός) περιλαμβάνουν οι επιμέρους κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, κατά 25% στον κλάδο μετάλλου, 20,8% στους κλάδους γεωργίας-αλιείας, 7,7% στον κλάδο τις χημικής-πετροχημικής βιομηχανίας και 14,3% στον κλάδο ύδρευσης-αποχέτευσης κ.ά.

3.27.5 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / συμβάσεις εργασίας

Στη Ρουμανία, κατά τη διάρκεια του 2010, λήγει η ισχύς της τετραετούς (2007-2010) Γενικής Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και σημειώνεται προσπάθεια έναρξης συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας τετραετούς Συλλογικής Σύμβασης (2011-2014) εν μέσω της οικονομικής κρίσης. Οι διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε μερική συμφωνία μεταξύ των πέντε συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών και μόνο τεσσάρων από τις δεκατρείς εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες και συγκροτούν τη Συμμαχία Συνομοσπονδιών Εργοδοτών Ρουμανίας (ACPR).

Η εθνική αυτή συμφωνία δεν καθίσταται δυνατό να τεθεί σε εφαρμογή πριν από το 2011.

Η «μερική» αυτή συλλογική συμφωνία που υπογράφηκε εκ μέρους των εργοδοτικών οργανώσεων προβλέπει αυξήσεις του κατώτατου μισθού από 600 σε 700 ρουμανικά Lei (RON) ή από 145 σε 169 ευρώ, με έναρξη ισχύος την 1η Απριλίου 2011. Σημειώνεται, επίσης, ότι ο κατώτατος εθνικός μισθός αποτελεί τη βάση επί της οποίας υπολογίζονται πρόσθετες κλιμακωτές αποδοχές, κυρίως στη βάση του επιπέδου εκπαίδευσης των εργαζομένων.

Σε κλαδικό επίπεδο και σε σχέση με το 2009 όπου δεν υπεγράφη καμιά κλαδική συλλογική σύμβαση, συνάπτονται έξι συμφωνίες στους κλάδους του εμπορίου (για το 2010), της γεωργίας και αλιείας (για τα έτη 2010-2011), του μετάλλου (2010-2011), τη χημική βιομηχανία (2010-2012), τη βιομηχανία οικοδομικών υλικών (2010-2012) και του ηλεκτρομηχανολογικού και βιομηχανικού εξοπλισμού (2010-2014). Προσθήκες επί ήδη ισχυουσών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, υπογράφονται στους τομείς των τοπικών συγκοινωνιών, στα ορυχεία-εξορύξεις και στην παροχή ύδρευσης-αποχέτευσης.

Σε επίπεδο επιχείρησης, το α΄ εξάμηνο του 2010, υπογράφονται 2.792 επιχειρησιακές συλλογικές συμφωνίες (2.268 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, 51 σε μεικτές επιχειρήσεις και 458 σε δημόσιες επιχειρήσεις), έναντι 3.698 επιχειρησιακών συμφωνιών κατά το προηγούμενο έτος, το 2009. Επιπλέον, υπογράφονται προσθήκες σε υφιστάμενες συμβάσεις σε 1.568 επιχειρήσεις. Σημειώνεται ότι το σύνολο των επιχειρήσεων στη Ρουμανία εκτιμάται σε 540.000 επιχειρήσεις.

3.27.6 Κοινωνικός διάλογος

Με κυβερνητική πρωτοβουλία του Υπουργού Οικογένειας και Κοινωνικής Προστασίας, εισάγεται τον Νοέμβριο του 2010, για δημόσια διαβούλευση νομοθετική πρόταση για τον κοινωνικό διάλογο στη Ρουμανία (Social Dialogue Code). Η πρόταση περιλαμβάνει σημαντικές τροποποιήσεις στο βασικό θεσμικό-νομοθετικό πλαίσιο, αφορά τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (N. 54/2003), τις εργοδοτικές οργανώσεις (N. 356/2001), τις συλλογικές διαπραγματεύσεις (N. 130/1996), καθώς και τη δομή και λειτουργία του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου τις Ρουμανίας (CES).

Οι προτεινόμενες τροποποιήσεις αφορούν τη θέσπιση νέων πιο αυστηρών κριτηρίων ως

προς την αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών, εξέλιξη η οποία εκτιμάται ότι μπορεί να οδηγήσει στη συγχώνευση, την αναδιάρθρωση ή/και τη διάλυση των οργανώσεων αυτών. Επίσης, σύμφωνα με τη νομοθετική πρόταση, γίνεται προσπάθεια μετατροπής του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου (CES) «σε δημόσιο θεσμό εθνικού συμφέροντος, με στόχο την ενδυνάμωση του διαλόγου ανάμεσα στις εργοδοτικές οργανώσεις, τα συνδικάτα και τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών», διαφοροποιώντας κατά αυτό τον τρόπο την ισχύουσα φύση του CES, το οποίο αποτελεί καθαρά θεσμό οργάνωσης τριμερούς κοινωνικού διαλόγου ανάμεσα σε εργοδότες, συνδικάτα και κυβέρνηση.

Οι εργοδότες και τα συνδικάτα εκφράζουν σοβαρές αντιρρήσεις, ιδίως σε ό,τι αφορά την αλλαγή των κριτηρίων αντιπροσωπευτικότητας και τη θέσπιση μιας ενιαίας νομοθεσίας που ενοποιεί τις επιμέρους εκφάνσεις του κοινωνικού διαλόγου (συλλογικές διαπραγματεύσεις, τριμερής διάλογος).

3.27.7 Δημόσιος τομέας

Ο δημόσιος τομέας στη Ρουμανία απασχολεί περίπου το 25%-30% του συνόλου των εργαζομένων στην εθνική οικονομία.

Η κυβέρνηση της Ρουμανίας στα τέλη του 2009, με σκοπό τη μείωση του ελλείμματος, ψηφίζει δύο νέους νόμους, οι οποίοι προβλέπουν την εισαγωγή ενιαίου μισθολογίου και την αναδιοργάνωση και τον εξορθολογισμό (βλ. συρρίκνωση) του δημόσιου τομέα κατά τις γνωστές συστάσεις του ΔΝΤ.

Ωστόσο, η πρόβλεψη για έναρξη της εφαρμογής της νέας νομοθεσίας από 1/1/2010, συνιστά νομοθετική παρέμβαση, η οποία καταγγέλλεται ως αντισυνταγματική, επειδή έρχεται σε αντίθεση με το γενικότερο δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, κυρίως σε ό,τι αφορά τη συνέχιση της νομικής ισχύος εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν συναφθεί σε προγενέστερο χρόνο, αλλά και, το σημαντικότερο, έρχεται σε αντίθεση με τη συνταγματική πρόβλεψη που κατοχυρώνει το δικαίωμα της συλλογικής (επανα)διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων.

Σε συνδυασμό με τα παραπάνω μέτρα, η κυβέρνηση, έχοντας θέσει ως στόχο τη μείωση των δημόσιων δαπανών κυρίως μέσω της περικοπής των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων κατά 15,5%, εισάγει μονομερώς από τον Σεπτέμβριο του 2009 το μέτρο της υποχρεωτικής λήψης άδειας άνευ αποδοχών 10 ημερών από κάθε δημόσιο υπάλληλο ή/και τη μείωση των ωρών εργασίας με αντίστοιχη μείωση μισθού. Τελικώς, τα μέτρα αυτά κρίνονται ως αντισυνταγματικά και δεν εφαρμόζονται. Ταυτόχρονα, το κυβερνητικό σχέδιο προβλέπει σημαντικό αριθμό συγχωνεύσεων και καταργήσεων φορέων του δημόσιου τομέα, καθώς και την κατάργηση 8.000 περίπου θέσεων εργασίας εντός του έτους. Για την εφαρμογή των παραπάνω μέτρων καθώς και τον προσδιορισμό των κριτηρίων των απολύσεων, ανακοινώνεται η πραγματοποίηση σχετικής διαβούλευσης και με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον, θεσπίζεται ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία οι κρατικές επιχειρήσεις έχουν την υποχρέωση να διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, μετά την έγκριση του κρατικού προϋπολογισμού αλλά και του εγκεκριμένου προϋπολογισμού του κάθε οργανισμού ξεχωριστά και μόνο εντός των ορίων της μισθολογικής δαπάνης που προβλέπεται σε αυτούς.

Επιπλέον, στον τομέα της Παιδείας, με διάταγμα έκτακτης ανάγκης, η κυβέρνηση μονομερώς επιχειρεί ήδη από τα τέλη του 2009 τη δραστική μείωση των δαπανών για την πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση με την εφαρμογή μιας δέσμης μέτρων, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η κατάργηση 33.000 θέσεων εργασίας (18.000 από 1/1/2010 και 15.000 από 1/9/2010).

Τον Ιανουάριο του 2010, μετά από καταγγελίες της Ομοσπονδίας των Ελεύθερων Συνδικάτων, το συγκεκριμένο νομοθετικό διάταγμα κρίνεται ως αντισυνταγματικό λόγω παραβίασης των υποχρεώσεων για πραγματοποίηση Κοινωνικού Διαλόγου και της έκδοσης πρότερης γνωμοδότησης του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου της Ρουμανίας. Αποτέλεσμα της εξέλιξης αυτής είναι η κυβέρνηση να αναγκαστεί να θέσει όλα τα παραπάνω μέτρα εκ νέου στις συνταγματικά προβλεπόμενες εθνικές διαδικασίες διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου.

Τον Μάιο του 2010, η όξυνση της οικονομικής κρίσης οδηγεί την κυβέρνηση της Ρουμανίας, μετά από συστάσεις του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ), να ανακοινώσει μονομερώς και πάλι χωρίς πρότερη διαβούλευση οριζόντιες περικοπές των αποδοχών των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα σε ποσοστό 25%, με παράλληλη μείωση κατά 15% των συντάξεων, των επιδομάτων ανεργίας και άλλων κοινωνικών παροχών. Ταυτόχρονα ανακοινώνεται και η σταδιακή απόλυση 140.000 δημοσίων υπαλλήλων κατά το έτος 2011.

Οι εξαγγελίες αυτές ξεσηκώνουν θύελλα διαμαρτυριών από τα συνδικάτα, αναγκάζοντας τον Πρόεδρο της Ρουμανίας Traian Băsescu να ζητήσει ως κίνηση νομιμοποίησης των κυβερνητικών αποφάσεων, τη συνυπογραφή των συμφωνηθέντων με το ΔΝΤ από το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο της Ρουμανίας (CES).

Οι κορυφαίες εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ρουμανίας που συμμετέχουν στο CES καταψηφίζουν την κυβερνητική πρόταση και ζητούν την τροποποίηση της συμφωνίας μεταξύ ΔΝΤ και ρουμανικής κυβέρνησης, οι εργοδοτικές ενώσεις απέχουν από την ψηφοφορία, ενώ οι εκπρόσωποι της κυβέρνησης υπερψηφίζουν τη σχετική συμφωνία.

Οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων απαιτούν τα μέτρα να μην περιλαμβάνουν οριζόντιες μισθολογικές περικοπές, να αφορούν την αναδιοργάνωση της δημόσιας διοίκησης και τη μείωση του συνολικού μισθολογικού κόστους και όχι ατομικά των μισθών ούτε και των συντάξεων. Ταυτόχρονα ζητούν μέτρα καταπολέμησης της φοροδιαφυγής και αναπτυξιακά μέτρα για την επανεκκίνηση της οικονομίας.

Τα συνδικάτα, κατά τη διάρκεια των μηνών Μαΐου-Ιουνίου 2010, προχωρούν σε μαζικές κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας στο Βουκουρέστι και σε άλλες μεγάλες πόλεις. Στις 19 Μαΐου 2010, 40.000-50.000 εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα πραγματοποιούν συγκέντρωση διαμαρτυρίας έξω από το κυβερνητικό κτήριο. Στις 31 Μαΐου πραγματοποιείται γενική απεργία, ενώ στις 15 Ιουνίου, με αφορμή τη συζήτηση στο Κοινοβούλιο της πρότασης μομφής ενάντια στην κυβέρνηση και τα προτεινόμενα δημοσιονομικά μέτρα, οι πέντε εθνικές συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες συνδιοργανώνουν κινητοποίηση αποκλεισμού της Βουλής με τη συμμετοχή 20.000 εργαζομένων. Ανάλογες κινητοποιήσεις πραγματοποιούν κατά τη διάρκεια του διμήνου αυτού και οι οργανώσεις των συνταξιούχων.

Πέραν των εργατικών κινητοποιήσεων, τα συνδικάτα προχωρούν και σε μια σειρά από άλλες παρεμβάσεις όπως:

- προσφυγή στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) για παραβίαση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 95/1949 για την προστασία των μισθών,
- παρέμβαση στη Διεθνή Συνομοσπονδία των συνδικάτων (ITUC), με αίτημα την υιοθέτηση ειδικού ψηφίσματος για την κατάσταση στη Ρουμανία,
- αποστολή ανοιχτής επιστολής στον Πρόεδρο Băsescu για την απόσυρση του σχεδίου νόμου για τα δημοσιονομικά μέτρα.

Τελικά, το οριστικό κυβερνητικό νομοσχέδιο ψηφίζεται από το Κοινοβούλιο της Ρουμανίας τον Ιούνιο του 2010, με έναρξη ισχύος από τις 2 Ιουλίου και περιλαμβάνει:

- 25% μείωση των μεικτών αποδοχών των εργαζομένων στο Δημόσιο, συμπεριλαμβανομένων και των τυχόν επιδομάτων και μπόνους,
- 25% μείωση ειδικών επιδομάτων/παροχών (επιδόματα σίτισης, στέγασης κ.λπ.), που χορηγούνται στους εκπαιδευτικούς, στα σώματα ασφαλείας, τους πανεπιστημιακούς κ.ά.,
- 15% μείωση στα επιδόματα ανεργίας, τις αποζημιώσεις λόγω απόλυσης, καθώς και στα χορηγούμενα οικογενειακά επιδόματα,
- κατάργηση κοινωνικών παροχών, όπως αποζημιώσεων και επιδομάτων λόγω αποχώρησης για συνταξιοδότηση, εφάπαξ παροχών των αφυπηρετούντων από την ενεργό στρατιωτική υπηρεσία, εισιτηρίων διακοπών των συνταξιούχων κ.ά.

Σημειώνεται ότι η μείωση κατά 15% των συντάξεων που προβλεπόταν στο αρχικό νομοσχέδιο δεν θεσμοθετείται τελικώς, καθώς οι διατάξεις του νομοσχεδίου κρίνονται ως αντισυνταγματικές από το Συνταγματικό Δικαστήριο της Ρουμανίας.

Η τελική ψήφιση του Νόμου οδηγεί τα συνδικάτα σε νέες διαδηλώσεις, διαμαρτυρίες και αγωνιστικές δράσεις, όπως καμπάνια ενάντια στους βουλευτές που ψήφισαν τα σχετικά μέτρα, νομική υποστήριξη των εργαζομένων για προσφυγές στα εθνικά δικαστήρια ή το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, παρέμβαση της Ρουμανικής Συνδικαλιστικής Αντιπροσωπείας στην 99η Σύνοδο της ΔΟΕ για την έκδοση ψηφίσματος ενάντια στην παραβίαση των εργατικών δικαιωμάτων.

Τέλος, μετά την ψήφιση του νόμου και σε αντιστάθμιση της μη περικοπής των συντάξεων που επέβαλε το Συνταγματικό Δικαστήριο, η κυβέρνηση Băsescu θεσμοθετεί την αύξηση του ΦΠΑ από 19% στο 24%, την αύξηση της φορολογίας αυτοαπασχολουμένων και ελεύθερων επαγγελματιών, τη φορολόγηση ακόμη και των χαμηλών συντάξεων. Τέλος, εκδίδει διάταγμα που αφορά την απόλυση 70.000 δημοσίων υπαλλήλων.

Η αύξηση του ΦΠΑ, σύμφωνα με εκτιμήσεις και σχετικές μελέτες στη Ρουμανία, έχει ως αποτέλεσμα να κλείσουν περίπου 200.000 επιχειρήσεις κατά το 2010, ενώ ιδιαίτερα σημαντικές είναι οι κοινωνικές επιπτώσεις από τις μαζικές απολύσεις που αρχίζουν να επιβάλλονται στο Δημόσιο ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του σκληρού προγράμματος της δημοσιονομικής προσαρμογής και λιτότητας.

Μεταξύ Ιανουαρίου και Νοεμβρίου 2010 πραγματοποιούνται 187.000 απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων. Ειδικότερα, απολύονται 18.300 εκπαιδευτικοί, 17.900 εργαζόμενοι στον τομέα της Υγείας και 24.400 εργαζόμενοι

στη γενική δημόσια διοίκηση. Μαζικές απολύσεις σημειώνονται στα δημόσια μέσα μαζικής μεταφοράς (13.200) με αιχμή το σιδηρόδρομο (10.000 περίπου), καθώς και σε μια σειρά από δημόσιες επιχειρήσεις.

3.27.8 Συνδικάτα / απεργίες

Η συνεργασία και η κοινή δράση των πέντε κορυφαίων εθνικών συνδικαλιστικών οργανώσεων της Ρουμανίας (Συνομοσπονδιών), μέχρι και την ψήφιση των δύο βασικών νομοθετημάτων για τον δημόσιο τομέα είναι σχεδόν ανύπαρκτες. Ωστόσο, η επιβολή του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και η έκταση των συνεπειών του, ως προς τις απολύσεις και τις περικοπές μισθών στο Δημόσιο, έχουν ως αποτέλεσμα την υπέρβαση των πολιτικών και ιδεολογικών τους διαφορών και την ανάδειξη της αναγκαιότητας του συντονισμού της αγωνιστικής τους δράσης για την ανατροπή των αντεργατικών μέτρων. Στο πλαίσιο αυτό, τα συνδικάτα προχωρούν στη σύσταση «εθνικής συντονιστικής επιτροπής αντιμετώπισης της κρίσης», η οποία διαμορφώνει μια κοινή ατζέντα συνδικαλιστικών διεκδικήσεων, με βασικότερα σημεία το σεβασμό από την κυβέρνηση στις συνταγματικά προβλεπόμενες διαδικασίες διαβούλευσης και κοινωνικού διαλόγου, την απόσυρση των διατάξεων για την «κατάργηση» των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο Δημόσιο, την απόκρουση των απολύσεων, τη μη περικοπή μισθών κ.ά.

Τα συνδικάτα αντιδρούν έντονα στα μέτρα, κατηγορούν την κυβέρνηση για απουσία ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου και απαιτούν από αυτήν να μην προχωρήσει στην υπογραφή συμφωνίας με το ΔΝΤ.

Ταυτόχρονα, όπως προαναφέρθηκε, απευθύνονται στα Ευρωπαϊκά συνδικάτα, προσφεύγουν και στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) για παραβίαση τις Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 95/1949 σχετικά με την προστασία των μισθών, αποσύρουν τους εκπροσώπους τους από όλα τα όργανα και τους θεσμούς τριμερούς συμμετοχής και, κατά τη διάρκεια των μηνών Μαΐου και Ιουνίου 2010, προχωρούν στην πραγματοποίηση μιας σειράς αγωνιστικών κινητοποιήσεων.

Όπως προαναφέρθηκε, στις 19 Μαΐου 2010, διοργανώνεται εργατική πορεία διαμαρτυρίας στο Βουκουρέστι με τη συμμετοχή 40.000-50.000 εργαζομένων στο Δημόσιο, ενώ παρόμοιες κινητοποιήσεις πραγματοποιούνται και σε όλες τις μεγάλες πόλεις της χώρας.

Στις 31 Μαΐου 2010, οι πέντε συνομοσπονδίες από κοινού πραγματοποιούν 24ωρη απεργία στη δημόσια διοίκηση, ενώ νέα διαδήλωση πραγματοποιείται στις 15 Ιουνίου με εκτιμώμενη συμμετοχή 20.000 εργαζομένων.

Μεγάλες κινητοποιήσεις κατά τη διάρκεια του 2010, αναφορικά πάντα με τις μισθολογικές περικοπές στο Δημόσιο, πραγματοποιούν επίσης περίπου 6.000 αστυνομικοί (23 Σεπτεμβρίου) και οι εργαζόμενοι στο Υπουργείο Οικονομικών και τις φορολογικές αρχές μαζί με τους εργαζομένους στα ασφαλιστικά ταμεία (13-14 Οκτωβρίου).

Σημαντικό επίσης γεγονός στο μέτωπο των εργατικών κινητοποιήσεων, αποτελεί και η 24ωρη εθνική απεργία των εκπαιδευτικών στις 22 Απριλίου 2010, η οποία σημειώνει μεγάλη επιτυχία ως προς τη μαζική συμμετοχή των εργαζομένων, δημιουργώντας προβλήματα στις εξετάσεις των μαθητών για το Baccalaurea.

Σημαντική είναι επίσης η απεργία διάρκειας ενός μήνα 4.000 περίπου δασκάλων στην περιφέρεια Buzău, με αίτημα την καταβολή

των προβλεπόμενων μισθολογικών αυξήσεων του έτους 2009.

Τέλος, κατά τη διάρκεια των ετών 2009-2010, σημαντική απεργιακή δραστηριότητα και κινητοποιήσεις σημειώνονται στην εταιρεία Μετρό του Βουκουρεστίου (METROREX), στην οποία απασχολούνται 4.300 εργαζόμενοι.

Το συνδικάτο των εργαζομένων στη Metrorex διεκδικεί από την εταιρεία αυξήσεις ύψους αρχικά 25% για το έτος 2010, πραγματοποιεί συνεχείς πικετοφορίες, ενώ κηρύσσει μια προειδοποιητική απεργία στις 12 Νοεμβρίου, καθώς και μια δεύτερη γενική απεργία στις 17 Νοεμβρίου, η οποία χαρακτηρίζεται παράνομη από το δικαστήριο.

Στη συγκεκριμένη συλλογική διαφορά σημειώνεται ευθεία κυβερνητική παρέμβαση, ως αποτέλεσμα της συμφωνίας της ρουμανικής κυβέρνησης με το ΔΝΤ, η οποία προβλέπει πάγωμα των αποδοχών των εργαζομένων και μείωση των δαπανών της εταιρείας, προκειμένου εκτός των άλλων να αποπληρωθούν τα χρέη της METROREX προς τη γαλλική εταιρεία συντήρησης του Μετρό, ALSTOM.

Το συνδικάτο, από την πλευρά του, υποστηρίζει ότι το Μετρό είναι κερδοφόρο, τα χρέη προς την ALSTOM είναι ευθύνη της κυβέρνησης και προτείνει τελικά συνολικές μισθολογικές αυξήσεις ύψους 3,7%. Η συγκεκριμένη διαφορά, όμως δεν επιλύεται κατά το 2010.

3.27.9 Κοινωνική ασφάλιση

Όπως επισημάνθηκε παραπάνω, η προσπάθεια της κυβέρνησης μετά από συμφωνία με το ΔΝΤ, την ΕΕ και την Παγκόσμια Τράπεζα να περικόψει κατά 15% τις συντάξεις κρίνεται ως αντισυνταγματική από το Συνταγματικό Δικαστήριο της Ρουμανίας.

Ωστόσο, τον Ιούνιο του 2010, εκδίδεται Προεδρικό Διάταγμα, σκοπός του οποίου είναι η ένταξη μιας σειράς επιμέρους ειδικών επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ρυθμίσεων στη σχετική νομοθεσία, ώστε να αλλάξει η βάση υπολογισμού τους και να επιβληθούν με τον τρόπο αυτό μειώσεις των συντάξεων.

Μετά από μια σειρά μακρών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στην κυβέρνηση και τα κόμματα της αντιπολίτευσης, τελικά τον Δεκέμβριο του 2010, ψηφίζεται ο Ν. 263/2010 που αφορά τη θεσμοθέτηση ενός ενιαίου δημόσιου συνταξιοδοτικού συστήματος, ο οποίος περιλαμβάνει τις εξής βασικές ρυθμίσεις:

- Αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης στα 59 έτη για τις γυναίκες και στα 64 έτη για τους άνδρες, με έναρξη ισχύος το 2010, στα 60 έτη από το 2015 και στη συνέχεια στα 63 έτη από το 2030 για τις γυναίκες, καθώς και στα 65 έτη για τους άνδρες από το 2015.
- Σταδιακή αύξηση των ετών προϋπηρεσίας για δικαίωμα πλήρους σύνταξης στα 35 έτη πλήρους εργασίας με τελικό χρονικό όριο εφαρμογής το έτος 2015 για τους άνδρες και το έτος 2030 για τις γυναίκες.
- Καταβολή εισφοράς 5,5% για παροχές υγείας, όσων η σύνταξη υπερβαίνει τα 740 RON μηνιαίως, καταργώντας την επί δεκαετίες δωρεάν πρόσβαση των συνταξιούχων στις υπηρεσίες υγείας.

3.28 Ελλάδα

3.28.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εξελίξεις στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων που διαμορφώνονται στην Ελλάδα, μετά την εφαρμογή του Μνημονίου, συνιστούν την επίτευξη ενός

στόχου απορρύθμισης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων για τη βελτίωση, όπως υποστηρίζεται, του επιπέδου ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Οι αλλαγές που συντελούνται στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα χαρακτηρίζονται από σοβαρές και βίαιες ανατροπές κεκτημένων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Το 2010 ήταν ένα έτος-σταθμός για την οικονομική κρίση στην Ελλάδα. Η δημοσιονομική αστάθεια που συντάραξε τη χώρα έφερε ανισορροπίες και ανησυχία για το μέλλον. Το σκληρό πρόγραμμα λιτότητας που επιβλήθηκε από το ΔΝΤ προέβλεπε περικοπές δαπανών και αυξήσεις στη φορολογία, ενώ οι μειώσεις σε μισθούς και συντάξεις ανέτρεψαν τον οικογενειακό προϋπολογισμό. Οι συνέπειες της χρηματοπιστωτικής κρίσης επηρέασαν σχεδόν όλους τους τομείς της οικονομίας, ενώ οι μεταρρυθμίσεις συνεχίζουν να εξελίσσονται με γρήγορο ρυθμό σύμφωνα με τους όρους του Μνημονίου.

Στην Ελλάδα, οι εφαρμοζόμενες πολιτικές κατά την τελευταία τριετία δεν κατορθώνουν να εμποδίσουν τη διείσδυση της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην πραγματική οικονομία και να περιορίσουν τις επιπτώσεις της στον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Βασικά χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας είναι η αύξηση των απολύσεων, η ραγδαία αύξηση της ανεργίας (17,7% το τρίτο τρίμηνο του 2011 με περαιτέρω αυξητικές τάσεις), η μείωση των εισοδημάτων (σε ποσοστό περίπου 20%), η μείωση των συντάξεων (σε ποσοστά από 25% έως 50%), η διεύρυνση των κοινωνικών ανισοτήτων και η συρρίκνωση των κοινωνικών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Σημαντικό πλήγμα δέχεται ο δημόσιος τομέας με παρεμβάσεις που αφορούν κυρίως το ζήτημα του περιορισμού των προσλήψεων και τις μειώσεις των μισθών και των επιδομάτων, με στόχο την οικονομική εξυγίανση και την εξυπηρέτηση του δημόσιου χρέους. Οι αλλαγές αφορούν την ίδια τη φύση της δημόσιας απασχόλησης, ενώ επικεντρώνονται στη δυνατότητα απόλυσης δημοσίων υπαλλήλων και σύγκλισης των όρων απασχόλησης με αυτούς που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα.

3.28.2 Εργατικό δίκαιο

Οι αλλαγές που σημειώνονται στην Ελλάδα το πρόσφατο χρονικό διάστημα χαρακτηρίζονται ως οι σημαντικότερες των τελευταίων δεκαετιών και οδηγούν σε σημαντική περαιτέρω ανατροπή των κεκτημένων εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων.

Αρχικά, υιοθετείται ο Ν. 3846/10 για τις «εγγυήσεις για την ασφάλεια των εργαζομένων», στον οποίο περιλαμβάνονται τα κάτωθι:

α) Νέα διάταξη περί τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας για την αντιμετώπιση του προβλήματος με τα «μπλοκάκια» η οποία απαιτεί δύο προϋποθέσεις για τη λειτουργία του εν λόγω τεκμηρίου: την ύπαρξη σύμβασης 9 συνεχών μηνών και την αποκλειστική ή κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη, για την οποία το βάρος της απόδειξης αφορά τον ίδιο τον εργαζόμενο. Αυτή η διάταξη ίσχυε και με τον 2639/98, χωρίς το προαπαιτούμενο των 9 μηνών.

β) Νέες διατάξεις για τη μερική απασχόληση, οι οποίες προσαρμόζονται στη σχετική κοινοτική οδηγία 97/81. Επιπλέον, η μερική απασχόληση επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.

γ) Νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία σε ετήσια βάση, εφόσον η εκ περιτροπής απασχόληση υπολογίζεται με αναφορά στο

έτος. Εισάγεται περιορισμός στη διάρκειά της κατά το ημερολογιακό έτος (εξάμηνο), χωρίς να αποκλείεται να συνεχίζεται (μέχρι και ένα ακόμη εξάμηνο) και στο επόμενο ημερολογιακό έτος. Επίσης η προβλεπόμενη απλή ενημέρωση και διαβούλευση (που ίσχυε και προηγουμένως) δεν συνοδεύεται από υποχρέωση τεκμηριωμένης οικονομικής έκθεσης στο πλαίσιο των διαδικασιών για τις ομαδικές απολύσεις. Τέλος, η κάθε ημέρα μερικής απασχόλησης θεωρείται ολόκληρη ημέρα προϋπηρεσίας.

δ) Με νέες διατάξεις για το δανεισμό εργαζομένων ρυθμίζονται με αποσπασματικό τρόπο τα θέματα της προσωρινής απασχόλησης και των τριμερών σχέσεων εργασίας, μέσω των γραφείων προσωρινής απασχόλησης με τον κατ' επάγγελμα δανεισμό (ΕΠΑ). Ειδικότερα για την απασχόληση μέσω ΕΠΑ:

- Εισάγονται ρυθμίσεις για επίκληση συγκεκριμένων λόγων προσφυγής σε ΕΠΑ που δικαιολογούνται από το έκτακτο, πρόσκαιρο και εποχικό των αναγκών.
- Εισάγεται η αρχή της ίσης μεταχείρισης με τους εργαζομένους της δανειζόμενης επιχείρησης για όλο το φάσμα των εργασιακών όρων και των παροχών προς το προσωπικό.
- Απαγορεύεται ο δανεισμός στις επικίνδυνες εργασίες και στις επιχειρήσεις που έχουν προβεί σε ομαδικές απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους.
- Η διάρκεια του δανεισμού αυξάνεται από 8μηνη σε 10μηνη, η οποία θεωρείται και ως ανώτατη διάρκεια μετά και από τυχόν ανανέωση (αντί του 16μήνου) που ίσχυε. Σε αυτό όμως εισάγεται εξαίρεση για ανώτατη διάρκεια του 18μηνου σε περίπτωση αναπλήρωσης μισθωτού του οποίου αναστέλλεται η εργασιακή σχέση.
- Επίσης εισάγεται η απαγόρευση της ανανέωσης της σύμβασης, αν αυτή γίνει εντός 45 ημερών μετά από τη λήξη της προηγούμενης σύμβασης. Με τη ρύθμιση αυτή δεν αποκλείεται ο διαρκής δανεισμός του ίδιου προσώπου με διαλείμματα 45ήμερα, ενώ δεν υπάρχει ρύθμιση για την απαγόρευση του συνεχούς δανεισμού του ίδιου εργαζομένου στην ίδια δανειζόμενη επιχείρηση από διαφορετικές ΕΠΑ[12].

Παράλληλα, ψηφίζεται ο Ν. 3833/2010, με τίτλο «για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», στον οποίο επιχειρούνται σοβαρότατες περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων του δημόσιου τομέα παράλληλα με σημαντική μείωση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτόν, με επιχείρημα τον περιορισμό των δημόσιων ελλειμμάτων. Οι κυριότερες ρυθμίσεις συνοψίζονται στα εξής:

- Μείωση των τακτικών αποδοχών και των εν γένει αμοιβών των εργαζομένων (οριζόντια μείωση) σε ΝΠΙΔ, που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται από τον κρατικό προϋπολογισμό, κατά 7%.
- Μείωση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και άδειας των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα (ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ, ΟΤΑ) κατά 30%.
- Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων στο Δημόσιο (ΝΠΔΔ και ΟΤΑ) κατά 12%.
- Μείωση του ανώτατου ορίου υπερωριών απογευματινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα κατά 30%.
- Πάγωμα μισθών στον δημόσιο τομέα μέχρι τέλους του 2010 με απαγόρευση των συλ-

12. Βλ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση, 2010, Μέρος 10.

λογικών συμβάσεων και ατομικών συμφωνιών και την κατάργηση της κάθε αντίθετης ρύθμισης ή διάταξης που αναιρεί το εν λόγω μέτρο.

- Αναστολή των διορισμών και των προσλήψεων για το έτος 2010, με εξαίρεση τους τομείς παιδείας, υγείας και ασφάλειας και σταδιακή απορρόφηση των ήδη επιτυχόντων στο διαγωνισμό του ΑΣΕΠ.
- Καθιέρωση της σχέσης 1 προς 5 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων στο Δημόσιο με εξαίρεση (1 προς 1) τους τομείς της υγείας, παιδείας και ασφάλειας.
- Μείωση για το 2010 των προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και έργου στο Δημόσιο κατά 30%.

Τα συνδικάτα των εργαζομένων αντιδρούν άμεσα στην εξαγγελία των νέων μέτρων υποστηρίζοντας από τη μία ότι οι υιοθετούμενες ρυθμίσεις είναι κοινωνικά άδικες, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι δεν ευθύνονται για τη διόγκωση του δημοσιονομικού ελλείμματος και, από την άλλη, ότι δεν πρόκειται να συμβάλουν στην επίτευξη των στόχων που τίθενται, διότι η συρρίκνωση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων συνεπάγεται τη μείωση της κατανάλωσης και της ζήτησης και, επομένως, μεσοπρόθεσμα την περαιτέρω ύφεση της ελληνικής οικονομίας.

Ο Ν. 3845/10, με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», υιοθετεί ρυθμίσεις για την εφαρμογή του μνημονίου με παρεμβάσεις στις οποίες, μεταξύ άλλων, συμπεριλαμβάνονται μέτρα που υποβαθμίζουν σοβαρά το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα με όρους που απορρυθμίζουν με βίαιο τρόπο βασικούς πυλώνες του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

Ειδικότερα οι ρυθμίσεις του σχετικού νόμου προβλέπουν τα εξής:

Ως προς το σύνολο της μισθωτής εργασίας και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα εισάγονται τα εξής:

- Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης, σε περίπτωση συρροής συλλογικών συμβάσεων, με τη θέσπιση της δυνατότητας διάβρωσης των κλαδικών με δυσμενέστερες επιχειρησιακές, ακόμα και της εθνικής γενικής με δυσμενέστερες συλλογικές συμβάσεις. Με αυτό τον τρόπο ανατρέπεται η αρχή της ευνοϊκότερης συλλογικής ρύθμισης υπέρ του μισθωτού, που αποτελεί θεμελιώδη αρχή στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμβάσεων εργασίας.
- Η καθιέρωση της δυνατότητας μη ισχύος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης ως προς τον κατώτατο μισθό για τους νέους κάτω των 25 ετών διαβρώνοντας, με μια ακόμη ρύθμιση, την έννοια του γενικού κατώτατου μισθού.
- Η καθιέρωση ετήσιων συμβάσεων μαθητείας για τους νέους στην οποία δεν θα ισχύει ο κατώτατος μισθός, ρύθμιση που επαναφέρει ουσιαστικά το θεσμό των stages με την επέκτασή του στον ιδιωτικό τομέα.
- Η θέσπιση της επιταγής για την επανένταξη των ανέργων με την οποία αντικαθίσταται το επίδομα ανεργίας με μορφές εκπαίδευσης, κατάρτισης και επιδότησης της απασχόλησης ανέργων από τις επιχειρήσεις ως επιμέρους ενεργητική πολιτική της απασχόλησης απαλλάσσοντας τις επιχειρήσεις από το κόστος εργασίας ή και πε-

ριορίζοντας αυτό στη συνέχεια με την επιδότηση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών, όταν ο εργοδότης προσλάβει τον άνεργο μετά από τη λήξη της σύμβασης εκπαίδευσης/κατάρτισης.

- Η δυνατότητα πρόσληψης ανέργων ηλικίας 55-64 ετών μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης (επιχειρήσεις ενοικίασης εργαζομένων) για την απασχόλησή (δανεισμό) τους στο Δημόσιο με σκοπό τη δημιουργία όρων συνταξιοδότησης των «ηλικιωμένων» εργαζομένων, ευνοώντας την ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίασης εργαζομένων για απασχόληση στον δημόσιο τομέα.

Εισάγεται γενικό πλαίσιο ρυθμίσεων για ζητήματα όπως

- η μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης,
- η αλλαγή του τρόπου καταβολής των αποζημιώσεων απόλυσης,
- η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις,
- η αλλαγή του συστήματος προσφυγής στη διαιτησία για την επίλυση συλλογικών διαφορών,
- ο επανακαθορισμός του ανώτατου χρόνου των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (από τα 2 έτη που είναι σήμερα),
- η εξέταση της άρσης της μονιμότητας στον δημόσιο τομέα στην περίπτωση κατάργησης της θέσης απασχόλησης στο πλαίσιο ερμηνείας των συνταγματικών διατάξεων, με βάση την οποία η μονιμότητα ακολουθεί τη θέση εργασίας και όχι τον εργαζόμενο,
- η άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα.

Η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ κάλεσαν 24ωρες γενικές απεργίες των εργαζομένων στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και συλλαλητήρια διαμαρτυρίας, με μεγάλη συμμετοχή από την πλευρά των εργαζομένων και στήριξη, συμπαράσταση και αλληλεγγύη από διεθνείς και ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Μια ακόμη νομοθετική παρέμβαση (Ν. 3863/2010) σε εφαρμογή του μηχανισμού δανειοδότησης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ εισάγει θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις με σημαντικότερες τις εξής:

- Διευκόλυνση των απολύσεων μέσω της μείωσης της προθεσμίας προειδοποίησης για την καταγγελία των συμβάσεων εργασίας αόριστου χρόνου των υπαλλήλων. Στην πραγματικότητα πρόκειται για έμμεση μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης των υπαλλήλων κατά 50%.
- Διευκόλυνση των ομαδικών απολύσεων. Σύμφωνα με τον νέο νόμο, τα όρια πέρα από τα οποία οι απολύσεις θεωρούνται ομαδικές είναι στενότερα σε σχέση με το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο (νέα ρύθμιση: μέχρι 6 εργαζομένους για επιχειρήσεις 20-150 εργαζομένων και 5% των εργαζομένων, 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 150+ εργαζομένους, ενώ η προγενέστερη ρύθμιση προέβλεπε: 4 εργαζομένους για επιχειρήσεις 20-200 ατόμων και 2%-3% των εργαζομένων, 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν 200+ εργαζομένους).
- Η μείωση των προσαυξήσεων στην περίπτωση υπέρβασης του ωραρίου εργασίας αποτελεί μια ακόμη ρύθμιση που αποσκοπεί στην περαιτέρω μείωση του εργασιακού κόστους. Ειδικότερα, μειώνεται η προσαύξηση στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερεργασίας από 25% σε 20%. Σε ό,τι αφορά τις υπερωρίες η προσαύξηση των

πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40% και στις περιπτώσεις που αυτές υπερβαίνουν τις 120 ετήσιες ώρες από 75% σε 60%. Τέλος η προσαύξηση στις υπερωρίες που δεν έχουν λάβει χώρα στο πλαίσιο της σχετικής αδειοδότησης («κατ' εξαίρεση» υπερωρίες) μειώνεται από 100% σε 80%.

- Μείωση του κόστους εργασίας με τη θέσπιση ειδικού καθεστώτος εργασίας για νέους. Ειδικότερα, περικοπή του κατώτατου μισθού των εργαζομένων κάτω των 25 ετών στο 84% του κατώτατου εθνικού μισθού που προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Περικοπή του κατώτατου μισθού των ανηλίκων 15-18 ετών στο 70% του κατώτατου μισθού που προβλέπει η ΕΓΣΣΕ μέσω της σύναψης σύμβασης μαθητείας.
- Η κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στη διαιτησία, σε περίπτωση που ο εργοδότης αρνείται την πρόταση του μεσολαβητή και η επιλογή τής από κοινού προσφυγής στη διαιτησία, μετά από τη μεσολάβηση, επιδεινώνουν περαιτέρω τη θέση της εργασίας.
- Η ρύθμιση αυτή αφορά τον κύριο όγκο των συλλογικών συμβάσεων (κλαδικών, επιχειρησιακών, ομοιοεπαγγελματικών) εξαιρώντας μόνο την εθνική γενική. Και τούτο γιατί η διαιτησία συνιστά θεσμό που αποσκοπεί στην οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς, ώστε αυτή να μη διαιωνίζεται και να αποφεύγονται αφενός το πάγωμα των μισθών και για τους νεοπροσλαμβανόμενους 6 μήνες μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων, αφετέρου η εξατομίκευση των όρων εργασίας τους. Με αυτό τον τρόπο η πλευρά της εργασίας, υπό το άλλοθι της ίσης μεταχείρισης σε μια εκ φύσεως άνιση σχέση όπως η εργασιακή, όταν δεν θα έχει τη δυνατότητα της μονομερούς προσφυγής μετά από την άρνηση της εργοδοσίας να δεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή, θα αναγκάζεται, προκειμένου να αποφύγει το πάγωμα των μισθών, να αποδέχεται τις προτάσεις των εργοδοτών, ώστε να υπάρχει το όποιο περιεχόμενο μιας συλλογικής σύμβασης και να αποφεύγεται η διαιώνιση των συλλογικών διαφορών με τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για τους εργαζομένους.

Ψηφίζεται στα τέλη του 2010 ο Ν. 3899/2010, ο οποίος ουσιαστικά θεσπίζει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ειδικότερα η συγκεκριμένη νομοθετική ρύθμιση:

- Θεσπίζει για πρώτη φορά την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αλλάζοντας ουσιαστικά την εσωτερική σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πλήττοντας τη στατική λειτουργία του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πρόκειται για το νέο είδος επιχειρησιακών ΣΣΕ που τέθηκε σε ισχύ μετά το Ν. 3899/2010. Αφορούν (όπως και οι τυπικές επιχειρησιακές ΣΣΕ) τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης του ιδιωτικού, δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων που απασχολεί (άρα και λιγότερους από 50) και του επιχειρησιακού σωματείου και, εάν αυτό δεν υπάρχει, με το αντίστοιχο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία. Προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, τα μέρη καταθέτουν κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου

Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕ) που διατυπώνει απλή γνώμη, για τη σκοπιμότητά της. Το νέο αυτό είδος ΣΣΕ δημιουργεί σοβαρά ζητήματα, που οφείλονται κυρίως στο γεγονός ότι με την ειδική ΕΣΣΕ μπορούν να συμφωνηθούν για τους εργαζόμενους της συγκεκριμένης επιχείρησης όροι εργασίας δυσμενέστεροι από αυτούς της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ μέχρι το κατώφλι της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Εφόσον υπάρχει συρροή ΣΣΕ, οι ειδικές ΕΣΣΕ δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών ΣΣΕ, ούτε εφαρμόζονται αντί αυτών ευνοϊκότερες κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές.

- Εισάγει σημαντικές αλλαγές στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, καθώς περιορίζει σημαντικά το ρόλο του ΟΜΕΔ, εφόσον αυτός πλέον δεν αποφασίζει για όλα τα ζητήματα των σχέσεων εργασίας παρά μόνο για θέματα που αφορούν τον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Τα υπόλοιπα θέματα (π.χ. επιδόματα, λοιποί όροι εργασίας) παραπέμπονται στη συλλογική διαπραγμάτευση και δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο της απόφασης του διαιτητή.
- Εισάγει νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία, σύμφωνα με τις οποίες, αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του, ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, επιμηκύνοντας τη διάρκειά της από 6 στους 9 μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μετά από ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων.
- Παράλληλα, καθορίζει τη διάρκεια απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη σε 36 μήνες, ενώ διευρύνει τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου σε 12 μήνες.

Ψηφίζεται, κατόπιν ο Ν. 3986/2011, σύμφωνα με τον οποίο επεκτείνεται η δυνατότητα ανανέωσης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε τρία έτη.

Τέλος, στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και τα πρόσφατα απαράδεκτα και καταστροφικά μέτρα (Ν. 4024/2011), στα οποία περιλαμβάνονται η εκπροσώπηση των εργαζομένων από μορφώματα συλλογικής εκπροσώπησης μη δημοκρατικά εκλεγμένα και εκτεθειμένα στον άμεσο εργοδοτικό επηρεασμό (ενώσεις προσώπων), η μακροχρόνια αναστολή/κατάργηση της θεμελιώδους προστατευτικής αρχής της εύνοιας, η κατίσχυση των επιχειρησιακών έναντι των κλαδικών ΣΣΕ, όταν είναι δυσμενέστερες, η μακροχρόνια αναστολή/κατάργηση της επέκτασης της εφαρμογής των ΣΣΕ, η νομοθετική παρέμβαση –πέρα από τη δραστική μείωση των αποδοχών– ολοκληρωτικής κατάργησης των ΣΣΕ και εφαρμογής ενιαίου μισθολογίου στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα που διέπονται καθολικά από ΣΣΕ, η διαπραγμάτευση των οποίων έχει ήδη απαγορευθεί για μισθολογικές αυξήσεις, οι κεκαλυμμένες ομαδικές απολύσεις χιλιάδων εργαζομένων στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα, που εντάσσονται στο καθεστώς της «εργασιακής εφεδρείας».

Όλα τα παραπάνω συνεπάγονται την πλήρη εκθεμελίωση του ισχύοντος συστήματος διαμόρφωσης των μισθών και οδηγούν με βεβαιότητα σε δραματική υποχώρηση μισθών και δικαιωμάτων. Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι, ενόψει της έγκρισης της εκταμίευσης της κάθε δόσης του δανείου ή των ανταλλαγμάτων για το «κούρεμα» του δημόσιου χρέους, τίθεται διαρκώς ως όρος "sine qua non" η πιστή εφαρ-

μογή των παραπάνω μέτρων, αλλά και η λήψη νέων στην κατεύθυνση επίτευξης των λεγόμενων «διαρθρωτικών» στόχων για την αγορά εργασίας, αναμένεται με βεβαιότητα ότι θα συνεχιστούν οι πιέσεις για την εφαρμογή της κατάργησης της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ, ως μηχανισμού δεσμευτικής διαμόρφωσης των ελάχιστων όρων αμοιβής και εργασίας για όλους τους εργαζομένους στην Ελλάδα.

Η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου ανοίγει στις 14 Απριλίου 2011 το δρόμο για τη μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου για εργαζομένους, των οποίων η πρόσληψη είχε πραγματοποιηθεί πριν το 2001, επιλύνοντας θετικά ένα ζήτημα που έχει απασχολήσει και συνεχίζει να απασχολεί την Ελληνική Δικαιοσύνη αλλά και χιλιάδες εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα στην Ελλάδα.

Μετά από προσφυγή εργαζόμενων καθαριστριών του Οργανισμού Προγνωστικών Αγώνων Ποδοσφαίρου (ΟΠΑΠ), εκδικάζεται στις 20 Ιανουαρίου 2011 στην Ολομέλεια του Αρείου Πάγου σχετική υπόθεση, στην οποία οι συμβασιούχοι εργαζόμενοι σε αυτόν το φορέα του δημοσίου, των οποίων οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανανεώνονταν συνεχώς και επί μακρόν, καλύπτοντας πάγιες και διαρκείς ανάγκες, ζητούσαν τη μετατροπή αυτών σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Η υπόθεση αφορά συμβασιούχους του ΟΠΑΠ, οι οποίοι έχουν αλλεπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου από το 1989 και ζητούσαν διαφορές αποδοχών των ετών 1995-1997. Στο διάστημα που προσελήφθησαν οι εργαζόμενοι δεν ίσχυε η συνταγματική απαγόρευση αλλά το νομοθετικό καθεστώς (Ν. 2112/1920 και 3239/1954) που επιτρέπει τη μονιμοποίησή τους.

Η απόφαση του Αρείου Πάγου για την υπόθεση αυτή είναι θετική και δέχεται τη μετατροπή των συμβάσεων αυτών από ορισμένου σε αορίστου χρόνου, παρά την αρνητική γνώμη του Εισηγητή της υπόθεσης.

Ωστόσο, πρέπει να επισημανθεί ότι η απόφαση της ολομέλειας του Αρείου Πάγου καλύπτει, κατ' αρχάς, μόνον όσους συμβασιούχους έχουν προσληφθεί πριν το 2001, οι οποίοι καλύπτουν πάγιες και λειτουργικές ανάγκες και έχουν προσφύγει στη Δικαιοσύνη μέσα σ' ένα τρίμηνο από τη λήξη της σύμβασής τους.

3.28.3 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Το 2010 σημειώνονται σημαντικότατες εξελίξεις στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Πέραν της υπογραφής της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), η οποία προβλέπει πάγωμα της αύξησης του κατώτατου μισθού από 1/1/2010-1/7/2011, έρχονται σημαντικές ανατροπές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) υπογράφεται με σημαντική καθυστέρηση (Ιούλιος 2010), έπειτα από επίπονες διαπραγματεύσεις, με τριετή περίοδο ισχύος (1/1/2010 – 31/12/2012). Τα συμβαλλόμενα μέρη αναγνωρίζουν τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και Αδείας (13ος και 14ος μισθός) ως μέρος των τακτικών αποδοχών, προκειμένου να καταστεί νομικά πιο δυσεφάρμοστη η τότε φημολογούμενη κατάργησή τους με νόμο. Για τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων προβλέπονται τα εξής:

α) Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως έχουν διαμορφωθεί την 31η/12/2009 με βάση την

ΕΓΣΣΕ των ετών 2008-2009, αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.

β) Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας, όπως θα έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011, αυξάνονται από 1ης Ιουλίου 2012 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011. Έτσι, από 1/1/2010-1/7/2011, ο κατώτατος μισθός παρέμεινε στα 740 ευρώ και το κατώτατο ημερομίσθιο στα 33 ευρώ (όπως δηλαδή είχαν διαμορφωθεί με την τελευταία αύξηση στις 1/5/2009).

Μετά από μακρές και σκληρές διαπραγματεύσεις, που διήρκεσαν περίπου 3 μήνες, η διοίκηση του ΟΤΕ και η Ομοσπονδία Εργαζομένων ΟΤΕ (ΟΜΕ-ΟΤΕ) καταλήγουν, περί τα τέλη Σεπτεμβρίου, σε προκαταρκτική συμφωνία για νέα 3ετή σύμβαση εργασίας, η οποία περιλαμβάνει περικοπή μισθών, μείωση εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας, όχι όμως απολύσεις.

Η συμφωνία προβλέπει

- μείωση 12% στους σημερινούς μισθούς των εργαζομένων για το 2012,
- το 2013, ο μισθός διαμορφώνεται σε επίπεδα μειωμένα κατά 11% (η μείωση υπολογίζεται με βάση το ύψος των αποδοχών του 2011 και όχι επί του ύψους που θα διαμορφωθεί την 1/1/2012),
- το 2014, ο μισθός διαμορφώνεται σε επίπεδα μειωμένα κατά 10% (και πάλι επί του σημερινού ύψους αποδοχών),
- εφαρμογή του 35ώρου (7ωρη απασχόληση και όχι 9ωρο όπως σήμερα) με διατήρηση της πενθήμερης εργασίας,
- παραμένει η ετήσια ωρίμανση –μισθολογικά κλιμάκια και χρονοεπιδόματα (2,2% ετησίως)–, χωρίς πάγωμα ή κατάργησή τους και για τα τρία χρόνια.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι για τα τρία αυτά χρόνια διασφαλίζεται το προσωπικό του Οργανισμού (υπήρξε δέσμευση της εταιρείας για μη προσφυγή σε εκ περιτροπής εργασία και για μη καταγγελία συμβάσεων εργασίας του προσωπικού για οικονομοτεχνικούς λόγους για όσο διάστημα θα ισχύει η εν λόγω μείωση), ενώ αναμένεται να αποχωρήσουν με κίνητρα οι περίπου 2.000 εργαζόμενοι που βρίσκονται κοντά σε συνταξιοδότηση. Θα πρέπει βέβαια να σημειωθεί ότι η επιχείρηση του ΟΤΕ δεν σημείωσε ζημία αλλά κέρδη για την περίοδο 2010-2011.

Τα σημερινά ωράρια και οι μισθοί θα επανέλθουν σε ισχύ από την 1/1/2015.

Σε ανακοίνωσή της η ΟΜΕ-ΟΤΕ σημειώνει πως η συμφωνία αυτή «μοναδικό, αποκλειστικό και σαφή περιεχόμενο έχει τη διασφάλιση των θέσεων εργασίας», ενώ η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ) χαιρέτισε «τη συμφωνία μεταξύ ΟΜΕ-ΟΤΕ και ΟΤΕ [...] ως αποτέλεσμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων [...] που σε ιδιαίτερα δύσκολες συνθήκες διασφαλίζει θέσεις εργασίας και τα δικαιώματα όλων των εργαζομένων στην εταιρεία [...]. Τα συνδικάτα με τις δράσεις και τις αντιδράσεις τους θωρακίζουν το θεσμό των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (ΣΣΕ) και δίνουν λύσεις με το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα για τους ίδιους και τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται».

3.28.4 Αναδιαρθρώσεις

Η κυβέρνηση, ακολουθώντας τις επιταγές του μνημονίου, που όριζε την πλήρη εφαρμογή του σχεδίου ανάκαμψης έως τον Μάρτιο του 2011 επισήμανε την αναγκαιότητα ανα-

διάρθρωσης του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος. Η ανακοίνωση του σχεδίου αναδιάρθρωσης έλαβε την έγκριση του Υπουργικού Συμβουλίου τη Δευτέρα 4 Οκτωβρίου 2010. Έτσι, στις 23 Μαρτίου 2011 υπογράφηκε ο νόμος (Ν. 3891/2010) για την αναδιάρθρωση εξυγίανση και ανάπτυξη του ομίλου.

Με το νέο μοντέλο διοίκησης για τον Οργανισμό Σιδηροδρόμων Ελλάδος ισχύουν τα παρακάτω:

- Διαχωρίζονται οι εταιρείες παροχής συγκοινωνιών έργου, ώστε να προκύψουν τέσσερις φορείς (ΟΣΕ, ΓΑΙΑΟΣΕ, ΕΡΓΟΣΕ, ΤΡΑΙΝΟΣΕ).
- Ο ΟΣΕ ασκεί καθήκοντα διαχειριστή της εθνικής σιδηροδρομικής υποδομής και έχει την ευθύνη συντήρησης και λειτουργίας των συστημάτων ρύθμισης και ασφάλειας της σιδηροδρομικής κυκλοφορίας.
- Η ΓΑΙΑΟΣΕ έχει ρόλο αξιοποίησης, διαχείρισης και εκμετάλλευσης ακινήτων. Είναι θυγατρική εταιρεία του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος και δημιουργείται προκειμένου να αξιοποιήσει τη σημαντική ακίνητη περιουσία του οργανισμού.
- Η ΕΡΓΟΣΕ στο πλαίσιο αναβάθμισης του σιδηροδρομικού δικτύου αναλαμβάνει τη μελέτη, κατασκευή και διοίκηση της σιδηροδρομικής υποδομής.
- Η ΤΡΑΙΝΟΣΕ αναλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών έλξης για τη σιδηροδρομική μεταφορά εμπορευμάτων και επιβατών.

Στο σχέδιο αναδιάρθρωσης προβλέπεται επίσης μείωση προσωπικού κατά 2.000 άτομα μέσω μετατάξεων ή συνταξιοδότησης. Προβλέπεται, παράλληλα, διαδικασία εθελούσιας μεταφοράς πλεονάζοντος τακτικού προσωπικού, όπου μέσα σε είκοσι πέντε ημέρες από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου η Γενική Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης αναζητά από τους φορείς υποδοχής κενές οργανικές θέσεις και συντάσσει κατάλογο τον οποίο αποστέλλει στο Υπουργείο Υποδομών Μεταφορών και Δικτύων και τον προωθεί σε κάθε εταιρεία στην οποία εφαρμόζεται η διαδικασία μεταφοράς.

Έτσι μέσα σε τρεις ημέρες από τη λήψη του καταλόγου το Διοικητικό Συμβούλιο κάθε εταιρείας ανακοινώνει στο τακτικό προσωπικό τον κατάλογο και το προσκαλεί για υποβολή αίτησης μεταφοράς. Με το πέρας της διαδικασίας αυτής η εταιρεία παραδίδει τον κατάλογο. Όσοι εργαζόμενοι μεταφέρονται σε φορέα υποδοχής υπολογίζεται ότι αποδέχονται κάθε μεταβολή συλλογικών και ατομικών συμβάσεων. Από τις μετατάξεις αυτές εξαιρούνται οι μηχανοδηγοί, καθώς και όσοι θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα εντός του έτους.

Η αναδιάρθρωση του Οργανισμού Σιδηροδρόμων Ελλάδος έχει στόχο τη μεγιστοποίηση της κοινωνικοοικονομικής αποδοτικότητας των διατιθέμενων πόρων για την παροχή υψηλής ποιότητας υπηρεσιών σιδηροδρομικής μεταφοράς. Παρ' όλα αυτά παραμένει άγνωστο αν η αναδιάρθρωση θα είναι σωτήρια για τον οργανισμό και αν θα αποδώσει τα αναμενόμενα, καθώς έχουν συσσωρευτεί ζημιές, εξαιτίας των οποίων δύσκολα καλύπτονται τα λειτουργικά του έξοδα. Ο νόμος για τον ΟΣΕ (Οργανισμός Συγκοινωνιών Ελλάδας), που χαρακτηρίστηκε «πιλότος» για τις αλλαγές σε άλλες ΔΕΚΟ, ήταν μια ακόμα καθοριστική μεταρρύθμιση. Το σχέδιο «εξυγίανσης» του ΟΣΕ, με μείωση του προσωπικού, «ψαλίδι» στα διάφορα επιδόματα, αλλαγή στα εργασιακά δικαιώματα αλλά και είσοδο ιδιωτών σε φορείς που ανήκουν στον ΟΣΕ, προκάλεσε την έντονη αντίδραση των εργαζομένων.

3.28.5 Δημόσιος τομέας

Ήδη πριν τη σύναψη της πρώτης δανειακής σύμβασης, αλλά ιδίως μετά την υπογραφή του σχετικού μνημονίου και στο πλαίσιο των απορρεουσών από αυτό υποχρεώσεων της Ελλάδας, η μεταρρύθμιση των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα υλοποιείται με σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων οι οποίες επικεντρώνονται

- στο πάγωμα των αυξήσεων σε όλο τον δημόσιο τομέα, στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας (ΔΕΚΟ) για τα έτη 2010 και 2011,
- στην ευθεία μείωση των μισθών και των επιδομάτων και στη θέσπιση πλαφόν στις ανώτατες αποδοχές κατ' οριζόντιο τρόπο σε όλες τις επιχειρήσεις του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα,
- στην αντικατάσταση από προκαθορισμένα και συγκεκριμένα ποσά των επιδομάτων άδειας και εορτών (Χριστουγέννων και Πάσχα), που παραδοσιακά τελούσαν σε συνάρτηση με τον καταβαλλόμενο μισθό,
- στη μείωση του αριθμού των προσλήψεων μέσα από την επιβολή του μέτρου που αρχικά προέβλεπε *μία πρόσληψη ανά πέντε αποχωρήσεις* για το έτος 2010 και εν συνεχεία *μία πρόσληψη ανά δέκα αποχωρήσεις* για το 2011,
- στη θέσπιση για πρώτη φορά της δυνατότητας δανεισμού ανέργων ηλικίας 55-64 ετών μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στον στενό δημόσιο τομέα, με ταυτόχρονη κάλυψη των κοινωνικοασφαλιστικών υποχρεώσεών τους από τον ΟΑΕΔ,
- στην επέκταση και στις Δημόσιες Επιχειρήσεις Κοινής Ωφέλειας της δυνατότητας πρόσληψης εργαζομένου με σύμβαση μερικής απασχόλησης, με αποτέλεσμα ο συγκεκριμένος τύπος σύμβασης να επιτρέπεται πλέον σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.

Η υιοθέτηση του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής προσαρμογής και κυρίως ο Ν. 3986/2011 έχει ως αποτέλεσμα σημαντικές θεσμικής φύσης μεταρρυθμίσεις στο δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, όπως οι εξής:

- Αύξηση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας από τις 37,5 ώρες στις 40 ώρες χωρίς ανάλογη αύξηση των αποδοχών.
- Εισαγωγή του θεσμού της προαιρετικής μερικής απασχόλησης απασχολουμένων στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα προβλέπεται η δυνατότητα μείωσης του χρόνου εργασίας, έπειτα από πρόταση του εργαζομένου έως και 50% σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση και μέχρι πέντε χρόνια με ανάλογη μείωση των αποδοχών.
- Η εισαγωγή της διατομεακής κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα η δυνατότητα εθελοντικής επιβολής άδειας άνευ αποδοχών δημοσίου υπαλλήλου έως μια πενταετία για απασχόλησή του στον ιδιωτικό τομέα.
- Η εισαγωγή της δια-υπηρεσιακής κινητικότητας του εργαζομένου στον δημόσιο τομέα και η θέσπιση της εργασιακής εφεδρείας για το πλεονάζον προσωπικό για 3 έως 5 έτη. Αυτές οι δύο ρυθμίσεις αποτέλεσαν εν συνεχεία δύο από τις βασικότερες παρεμβάσεις του πρόσφατου Ν. 4024, ο οποίος εισάγει σημαντικές ανατροπές στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα.

Παράλληλα, ο Ν. 4024/2011 σηματοδοτεί την έναρξη μιας πολύ σύντομης διαδικασίας ριζικής μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκη-

σης, η οποία θα πρέπει να έχει ολοκληρωθεί το αργότερο έως 31/12/2011.

Μεταξύ άλλων νομοθετικών ρυθμίσεων:

- Θεσμοθετείται η ιδιότητα του *κρατικού υπαλλήλου*, η οποία συνεπάγεται ότι ο εργαζόμενος απασχολείται στη δημόσια διοίκηση εν γένει και όχι σε μια συγκεκριμένη υπηρεσία. Έτσι, είναι πλέον θεμιτή η ελεύθερη μετακίνησή του με απόφαση της Διοίκησης σε οποιαδήποτε άλλη θέση εργασίας εντός ή εκτός της υπηρεσίας του.
- Επιπλέον, εισάγεται νέο βαθμολόγιο-μισθολόγιο με κύριο χαρακτηριστικό τη μείωση των αποδοχών όλων των κατηγοριών των εργαζομένων σε μια προσπάθεια σύγκλισης με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα, καταργείται η δυνατότητα εκπροσώπησης των συνδικάτων των εργαζομένων σε όλα τα όργανα, ενώ δεν προβλέπεται καμιά δυνατότητα διαβούλευσης με τα συνδικάτα ενόψει της σχεδιαζόμενης αναδιάρθρωσης των δημόσιων υπηρεσιών. Η εν λόγω μεταρρύθμιση υλοποιείται στη βάση ειδικών εκθέσεων αξιολόγησης των δημόσιων υπηρεσιών και των εργαζομένων, που θα εκπονηθούν από ιδιωτικές εταιρείες.
- Τέλος, εισάγεται ο θεσμός της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας και της *μισθωτής εφεδρείας* με στόχο τη μείωση του μισθολογικού κόστους.

Στο πλαίσιο των μέτρων που τίθενται σε εφαρμογή για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, έπειτα από την ένταξη της Ελλάδας στο Μηχανισμό Δημοσιονομικής Σταθερότητας, ζήτημα αιχμής αποτελεί η μείωση των κρατικών δαπανών μέσω του περιορισμού του στενού δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα (νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται ή χρηματοδοτούνται από το Κράτος). Σε αυτή την κατεύθυνση, η κυβέρνηση ζητά από όλους τους φορείς του Δημοσίου να υποβάλουν λίστες με το προσωπικό που απασχολούν, προκειμένου να εξεταστεί εάν υφίσταται πλεονάζον προσωπικό.

Ωστόσο, με την εκπνοή της προθεσμίας της 26ης Σεπτεμβρίου, κατά την οποία οι οργανισμοί όφειλαν βάσει της εγκυκλίου να καταθέσουν τις λίστες του πλεονάζοντος προσωπικού, κατέστη σαφές ότι η εφαρμογή του μέτρου προσκρούει σε δυσκολίες. Πολλοί από τους 151 οργανισμούς δηλώνουν ότι δεν υπάρχει πλεονάζον προσωπικό, αλλά αντιθέτως, έλλειψη προσωπικού, άλλοι ζητούν περαιτέρω διευκρινίσεις επί του θεσμικού πλαισίου, ενώ όσοι απάντησαν αναφέρονται σε αριθμό πλεοναζόντων θέσεων χωρίς να παράσχουν λίστα των ονομάτων των εργαζομένων που μπορεί να χαρακτηριστεί ως «πλεονάζον».

Υπό τα νέα δεδομένα, το Υπουργικό Συμβούλιο εγκρίνει νέα πρόταση για την εργασιακή εφεδρεία. Η πρόταση που τελικά διαμορφώνεται προβλέπει ένταξη σε εργασιακή εφεδρεία 30.000 εργαζομένων του δημόσιου τομέα με στόχο την εξοικονόμηση, εντός του 2012, 300 εκατ. ευρώ. Επισημαίνεται ότι, όπως ήδη προβλέπει το προγενέστερο νομοθετικό πλαίσιο, κατά τη διάρκεια της εργασιακής εφεδρείας ο εργαζόμενος λαμβάνει το 60% του βασικού του μισθού. Η πρόταση, όπως εγκρίθηκε και δημοσιοποιήθηκε, διαρθρώνεται σε δύο φάσεις που, ειδικότερα, προβλέπουν τα εξής:

- Τίθενται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, οι οποίοι κατά τους επόμενους 12-24 μήνες αποκτούν δικαίωμα για πλήρη συνταξιοδότη-

ση. Μετά το τέλος της περιόδου εφεδρείας συνταξιοδοτούνται με πλήρη σύνταξη, το επίπεδο της οποίας δεν θίγεται από το καθεστώς της εργασιακής εφεδρείας. Με την ανωτέρω δράση εκτιμάται ότι μπορεί να τεθεί σε εφεδρεία αριθμός 18.000-20.000 εργαζομένων.

- Τίθενται σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας οι εργαζόμενοι στους φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που καταργούνται, απορροφώνται, συγχωνεύονται ή περιορίζονται. Οι εργαζόμενοι που διαθέτουν τις αναγκαίες προϋποθέσεις επαναπροσλαμβάνονται το ταχύτερο δυνατόν με βάση τα όσα προβλέπονται σε σχετικό ΠΔ. Για όσους παραμείνουν σε καθεστώς εφεδρείας, θα δημιουργηθούν ειδικά προγράμματα επανακατάρτισης στο πλαίσιο του ΟΑΕΔ. Από τη δράση αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 1.000 εργαζομένων.
- Άμεση συνταξιοδότηση των υπαλλήλων που έχουν ήδη θεμελιώσει δικαίωμα πλήρους σύνταξης, αλλά παραμένουν στην ενεργό υπηρεσία, παρατείνοντας το ηλικιακό όριο υποχρεωτικής αποχώρησης.
- Επίσπευση της διαδικασίας εντοπισμού υπηρεσιακών μονάδων φορέων της κεντρικής κυβέρνησης που δεν έχουν λόγο ύπαρξης ή διαθέτουν πολύ μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού και επίσπευση της διαδικασίας αναδιάρθρωσης ΝΠΙΔ και ΝΠΔΔ που καταργούνται ή συγχωνεύονται. Από τη δράση αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να συγκεντρωθεί αριθμός περίπου 6.000-7.000 εργαζομένων. Στο πλαίσιο της β΄ φάσης προβλέπεται ότι θα οργανωθεί διαδικασία αξιολόγησης της διάρθρωσης, των αρμοδιοτήτων και του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών, στο πλαίσιο των ευρημάτων της πρόσφατης μελέτης του ΟΟΣΑ για την ελληνική δημόσια διοίκηση, με στόχο τη μείωση των υφιστάμενων υπηρεσιακών μονάδων (όχι των θέσεων του υπηρετούντος προσωπικού) κατά περίπου 30%. Η αξιολόγηση θα γίνει με αξιοποίηση της Τεχνικής Βοήθειας της ΕΕ, με τη συμμετοχή εξωτερικών εμπειρογνωμόνων και του ΟΟΣΑ. Ειδικά ως προς την αξιολόγηση του προσωπικού, η διαδικασία τελεί υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Το πλεονάζον προσωπικό που θα προκύψει και δεν θα είναι δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις στον δημόσιο τομέα θα ενταχθεί σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης.

Τα συνδικάτα απορρίπτουν την εργασιακή εφεδρεία ως μέτρο αυθαίρετο και αντικοινωνικό, παρά την προσπάθεια της κυβέρνησης να την εμφανίσει ως δήθεν φάρμακο για την κρίση και το χρέος, και εκτιμούν ότι συγχωνεύσεις και καταργήσεις Οργανισμών του Δημοσίου και οι απολύσεις των εργαζομένων γίνονται με μοναδικό γνώμονα την περιστολή δαπανών και χωρίς να εξετάζονται ούτε οι πραγματικές ανάγκες των δημόσιων υπηρεσιών σε ανθρώπινο δυναμικό ούτε το τεράστιο κοινωνικό κόστος που θα προκληθεί, πλήττοντας κυρίως τα ευρύτερα, φτωχά και μεσαία λαϊκά στρώματα.

Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις καταγγέλλουν την ουσιαστική άρση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, τις εξαγγελίες για απομάκρυνση επιπλέον 150.000 υπαλλήλων μέχρι την άνοιξη του 2012, τη θεσμική υποβάθμιση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον δημόσιο τομέα και την παντελή απουσία κοινωνικού διαλόγου, προκειμένου για τη θέσπιση σημαντικών ανα-

τροπών στις εργασιακές σχέσεις εκατοντάδων χιλιάδων υπαλλήλων, αλλά και στην ίδια τη δομή και τη λειτουργία του δημόσιο τομέα.

Σημειώνουν επίσης ότι η υλοποίηση του σχεδιασμού δεκάδων χιλιάδων απολύσεων δημοσίων υπαλλήλων σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα θα οδηγήσει σε ένα κραχ ανεργίας. Μην έχοντας ουσιαστικά καμιά δυνατότητα παρέμβασης και διαβούλευσης σε θεσμικό επίπεδο, τα συνδικάτα των εργαζομένων εξαγγέλλουν απεργιακές κινητοποιήσεις και σχεδιάζουν καταλήψεις δημόσιων υπηρεσιών. Παράλληλα, ετοιμάζουν προσφυγές στα αρμόδια δικαστήρια επικαλούμενα ότι τόσο η εφεδρεία όσο και άρση της νομιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων αντίκεινται στο Σύνταγμα της χώρας.

3.28.6 Κοινωνική ασφάλιση

Μεγάλες ανατροπές στο ασφαλιστικό καθεστώς όλων των εργαζομένων επιφέρει ο Ν. 3863/2010 για το ασφαλιστικό που παρουσιάστηκε από το Υπουργείο Εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η κεντρική στρατηγική του Νόμου, οι γενικές ρυθμίσεις του οποίου περιέχονται στο μνημόνιο που συνυπέγραψε η χώρα μας με την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ), επικεντρώνεται (76 άρθρα) στις παραμετρικές αλλαγές [αύξηση ορίων συνταξιοδότησης, ανατροπές στον κατάλογο των Βαρέων και Ανθυγιεινών (ΒΑΕ), αλλαγή του τρόπου υπολογισμού των συντάξεων, αύξηση του χρόνου ασφάλισης στα 40 έτη κ.λπ.] και στην κατάργηση της τριμερούς χρηματοδότησης [καταργείται η ετήσια επιχορήγηση 1,3% του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) στον κλάδο σύνταξης του Ιδρύματος Κοινωνικής Ασφάλισης (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ) και στο Ταμείο Ασφάλισης Προσωπικού του Οργανισμού Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος (ΤΑΠ-ΟΤΕ), καθώς και του τομέα ασφάλισης προσωπικού της Δημόσιας Επιχείρησης Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ), σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και του κλάδου σύνταξης του Οργανισμού Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ) με ποσοστό ίσο προς το 0,4% του ΑΕΠ από 1/1/2010] με την απόσυρση του κράτους από την υποχρέωση συγχρηματοδότησής του και με την έκτοτε χρηματοδότηση από μέρους του κράτους μόνο της βασικής σύνταξης (σημερινό επίπεδο 360 ευρώ) και της αναλογικής σύνταξης (κεφαλαιοποιητική, χρηματοδοτούμενη μόνο από τις εισφορές εργαζομένων και εργοδοτών).

Αναφέροντας επιγραμματικά τα κύρια σημεία του νόμου έχουμε, μεταξύ άλλων:

- Πρόβλεψη για τα επόμενα τρία χρόνια, ώστε να μη δοθεί αύξηση στις υφιστάμενες συντάξεις. Το σχέδιο ορίζει ξεκάθαρα ότι από 1/1/2014 οι αυξήσεις στους συνταξιούχους θα είναι συνάρτηση του ΑΕΠ.
- Βασική σύνταξη και για τους ανασφάλιστους άνω των 65 ετών, με εισοδηματικά κριτήρια. Το ποσό της σύνταξης ορίζεται στα 360 ευρώ μηνιαίως και χρηματοδοτείται από το 2018 από τον κρατικό προϋπολογισμό.
- Ενίσχυση της αναλογικής σύνταξης με κίνητρα για αύξηση της ελάχιστης απόδοσης εισφορών στα 40 έτη εργασίας, από 37 που ίσχυε. Οι συντελεστές θα είναι κλιμακωτά υψηλότεροι την τελευταία τριετία (37 έως 40 έτη εργασίας) και πάντως διατηρούνται τυπικά τα 35-37 έτη, που όμως δεν αποδίδουν την ανώτατη σύνταξη.
- Επιβολή Λογαριασμού Αλληλεγγύης Φορέων Κοινωνικής Ασφάλισης στις συντάξεις άνω των 1.400 ευρώ από 1ης Αυγού-

στου. Το μέτρο αυτό αφορά την κύρια σύνταξη, με συντελεστές 3%-9%, αναλόγως του ποσού.

- Δεν θίγονται η 35ετία χωρίς όριο ηλικίας καθώς και η 37ετία, ενώ παραμένει αμετάβλητο το γενικό όριο συνταξιοδότησης στα 65 έτη.
- Σταδιακή εξίσωση, μέσω της αύξησης των ορίων ηλικίας στον ιδιωτικό τομέα από το 2011 για τις εργαζόμενες στο ΙΚΑ, με εφαρμογή του «Νόμου Πετραλιά» από το 2013.
- Από το 2011, αύξηση έως το 2013 των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών στο Δημόσιο (εξίσωση με τους άνδρες).
- Ποινή στις μειωμένες συντάξεις –και για τη διαδοχική ασφάλιση– από το 4,5% στο 6%.
- Από 1/1/2013 εντάσσονται στο ΙΚΑ οι δημόσιοι υπάλληλοι.
- Από 1/1/2018 καθίσταται σταδιακά βάση υπολογισμού των συντάξιμων ετών, το σύνολο του εργασιακού βίου με έτος-βάση το 2013. Διασφαλίζονται ωστόσο τα θεμελιωμένα δικαιώματα (με θεμελίωση έως και το τέλος του 2010) και ως προς τον τρόπο υπολογισμού της σύνταξης.
- Κατάργηση των προγραμμάτων εθελούσιας εξόδου.
- Αναθεώρηση στα Βαρέα και Ανθυγιεινά Επαγγέλματα και αυστηρά κριτήρια στις αναπηρικές συντάξεις.
- Καθορισμός της σύνταξης με βάση το προσδόκιμο ζωής από το 2020.
- Κατά την τριετία 2011 έως 2013, θα αυξηθούν κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες οι εισφορές ασφαλισμένων και εργοδοτών στο Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ-ΕΤΑΜ), με ισόποση μείωση των εισφορών προς τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας (ΟΕΚ) και τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (ΟΕΕ).

Το σχέδιο νόμου για το Ασφαλιστικό έρχεται σε μια περίοδο που η χώρα και οι πολίτες της δοκιμάζονται στην καθημερινότητά τους από τα ιδιαίτερα σκληρά οικονομικά μέτρα των Κομισιόν, ΕΚΤ και ΔΝΤ, που επιβάλλουν σημαντικές περικοπές συντάξεων και επιδομάτων. Οι προτάσεις του για επιπρόσθετες περικοπές αναμφίβολα δυσχεραίνουν ακόμη περισσότερο την κατάσταση ιδίως των χαμηλο-συνταξιούχων και προκαλούν εργασιακή ανασφάλεια και σοβαρότατες κοινωνικές αναταραχές.

Στις ανατρεπτικές αλλαγές του ασφαλιστικού νομοσχεδίου, το Ανώτατο Δημοσιονομικό Δικαστήριο (Ελεγκτικό Συνέδριο) διαπίστωσε συνταγματικές παρεκκλίσεις στις διατάξεις που αναφέρονται

α) στην ενοποίηση των Ταμείων και της ασφάλισης των δημοσίων υπαλλήλων στο ΙΚΑ μετά την 1/1/2011,

β) στην εξουσιοδότηση που παρέχεται στον Υπουργό Οικονομικών και στον Υπουργό Εργασίας να καθορίζουν το ποσό της βασικής σύνταξης,

γ) στην αναστολή της σύνταξης, εάν ο συνταξιούχος απασχοληθεί και ως μισθωτός ή ως αυτοαπασχολούμενος,

δ) στη μη κάλυψη των ελλειμμάτων και μη εγγύηση του κράτους για τη χορήγηση των επικουρικών συντάξεων μετά την 1/1/2011, και

ε) στη χορήγηση σύνταξης θανόντος γονέα σε ανάπηρα, ανήλικα ή παιδιά που σπουδάζουν, καθώς αντίκειται στην περί ισότητας συνταγματική αρχή.

3.28.7 Συνθήκες εργασίας

Η ετήσια έκθεση πεπραγμένων του ΣΕΠΕ του 2010 αντιμετωπίστηκε με μεγάλο ενδιαφέρον, δεδομένου ότι είναι μια από τις λίγες πηγές στατιστικής πληροφόρησης για την κατάσταση στην αγορά εργασίας της χώρας εν μέσω οικονομικής κρίσης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έκθεσης, η παραβατικότητα στην εργατική νομοθεσία συνεχίζεται με τον κλάδο των κατασκευών να παρουσιάζει τη μεγαλύτερη παραβατικότητα (1,17) και ακολουθούν η κατασκευή ειδών ένδυσης (0,81), οι εξειδικευμένες κατασκευαστικές δραστηριότητες (0,69) και οι δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών καθαρισμού σε κτήρια και εξωτερικούς χώρους (0,69),

Οι πιο διαδεδομένες παραβάσεις αφορούν παραβάσεις της Κυριακής και Εβδομαδιαίας ανάπαυσης και ακολουθούν η μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών, η παραβίαση χρονικών ορίων εργασίας και η παραβίαση νομοθεσίας για την ετήσια άδεια με αποδοχές.

Από τα στατιστικά στοιχεία για τις συμβάσεις εργασίας ανά είδος απασχόλησης που έχουν υποβληθεί στις Περιφερειακές Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ για το 2010, καταγράφονται 90.158 συμβάσεις εκ περιτροπής απασχόλησης, 340.619 συμβάσεις μερικής απασχόλησης, 16.515 συμβάσεις έργου ή παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών και 628 συμβάσεις παραγωγής κατά μονάδα εργασίας (φασόν). [Γενικό σύνολο: 447.920 συμβάσεις (σε σχέση με το 2009 αύξηση 17,86 %)]. Επίσης, κατά το 2010 κατατέθηκαν στις Υπηρεσίες του ΣΕΠΕ 26.253 μετατροπές συμβάσεων, από τις οποίες οι 18.713 αφορούσαν μετατροπή από πλήρη σε μερική απασχόληση και οι 7.540 από πλήρη σε εκ περιτροπής απασχόληση.

Σύμφωνα επίσης με στοιχεία της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ), έπειτα από την αναγνώριση με το Ν. 3899/14.12.2010 της «ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας» κατατίθενται αιτήσεις για αναγνώριση περίπου 650 νέων επιχειρησιακών σωματείων. Από την πλευρά των συνδικάτων εκφράζονται φόβοι για έξαρση του φαινομένου του λεγόμενου «εργοδοτικού» ή «κίτρινου» συνδικαλισμού.

Η Adecco Ελλάδας πραγματοποιεί έρευνα με την οποία εξετάζει τις προσδοκίες των στελεχών επιχειρήσεων εν μέσω κρίσης. Πρόκειται για έρευνα με ερωτηματολόγιο, η οποία πραγματοποιήθηκε την περίοδο από Μάρτιο μέχρι Μάιο 2011. Όσον αφορά το δείγμα και τα στοιχεία αυτού, στην έρευνα λαμβάνουν μέρος 500 άνδρες και γυναίκες ηλικίας 26 ετών και άνω. Συγκεκριμένα 62% είναι άνδρες και 38% γυναίκες

Σε καιρό οικονομικής κρίσης η αίσθηση ασφάλειας και σταθερότητας αποτελεί το σημαντικότερο χαρακτηριστικό που αναζητά από την εργασία του το 32% των συμμετεχόντων στην έρευνα. Ακόμη όμως και εν μέσω κρίσης, που οι συνθήκες δεν ευνοούν την αλλαγή ή την εύρεση εργασίας, η ικανοποίηση από το αντικείμενο εργασίας συνεχίζει να αποτελεί σημαντικό χαρακτηριστικό, όπως δείχνει το 28% των συμμετεχόντων που το επέλεξε.

Στην τρίτη θέση συναντάμε εκείνους που αναζητούν καλό εργασιακό περιβάλλον με ποσοστό 12%, ενώ το 11% του δείγματος αναζητά προοπτικές εξέλιξης. Μόνο το 4% των συμμετεχόντων όρισαν ως σημαντικό χαρακτηριστικό τις οικονομικές απολαβές, κάτι που, σύμφωνα με την έρευνα, «είναι αναμενόμενο σε περίοδο οικονομικής πίεσης, όταν εκείνο που προέχει είναι η ασφάλεια και η σταθερότητα».

Η συντριπτική πλειοψηφία (93,2%) του δείγματος προτίθεται να δείξει ευελιξία όσον αφορά τις οικονομικές απολαβές κατά τη διάρκεια κρίσης, εφόσον όμως οι υπόλοιποι παράγοντες όπως το αντικείμενο της εργασίας, οι εργασιακές σχέσεις, οι προοπτικές εξέλιξης κ.λπ. είναι ικανοποιητικοί. Περισσότερο διατεθειμένοι να προσαρμόσουν τις οικονομικές τους απολαβές εμφανίζονται οι άνδρες με το 96% αυτών να απαντούν θετικά σε σχετική ερώτηση. Αντίστοιχα, θετική απάντηση δίνει το 88,3% των γυναικών που συμμετείχαν στην έρευνα. Το ηλικιακό group 31-35 (άνδρες και γυναίκες) αποτελεί το πιο «ευέλικτο» με το εντυπωσιακό 97,3% αυτού να απαντά θετικά σε σχετική ερώτηση και ακολουθεί με 91,5% το γκρουπ ανδρών και γυναικών άνω των 40 ετών.

Οι αλλαγές στον εργασιακό στίβο στην Ελλάδα είναι ραγδαίες τον τελευταίο χρόνο, αφού οι εργαζόμενοι είναι φοβισμένοι λόγω ενδεχόμενης απόλυσης και κυριαρχεί μια γενικότερη ανασφάλεια. Σε αυτό το πλαίσιο, αυτή την περίοδο προτεραιότητα φαίνεται ότι αποτελεί η αίσθηση ασφάλειας στην εργασία, ενώ οι οικονομικές απολαβές αξιολογούνται ως λιγότερο σημαντικό χαρακτηριστικό.

3.28.8 Συνδικάτα

Στην Ελλάδα πραγματοποιείται το συνέδριο της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ), ως ένδειξη αναγνώρισης και υποστήριξης προς τα Ελληνικά Συνδικάτα, τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ) και την Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ). Το 12ο αυτό συνέδριο πραγματοποιήθηκε τη Δευτέρα 16 Μαΐου 2010. Σε αυτό συμμετείχαν 850 σύνεδροι από όλες τις συνομοσπονδίες της Ευρώπης, οι οποίοι εκπροσωπούν 60 εκατομμύρια μέλη. Κύριο θέμα συζήτησης του συνεδρίου αυτού αποτέλεσε η «Κινητοποίηση για την κοινωνική Ευρώπη».

Το συνέδριο της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων με επείγον ψήφισμα ζητά από το Συμβούλιο της ECOFIN να αλλάξει άμεσα την πολιτική του πορεία. Αυτό προτείνεται με την αιτιολογία ότι η Ελλάδα χρειάζεται μια πολιτική ανάπτυξης και όχι μια πολιτική λιτότητας και αυτό είναι φανερό και από τις μέχρι τώρα προσπάθειες διάσωσής της από την οικονομική ύφεση, οι οποίες όμως δεν κατέληξαν σε βιώσιμη σταθεροποίηση της οικονομικής κατάστασης της χώρας. Τα αυστηρά μέτρα λιτότητας «βυθίζουν» την ελληνική οικονομία και έτσι είναι αναγκαία η αλλαγή πορείας, αφού και νέα βοήθεια που θα έρθει θα συνοδεύεται από αυστηρούς όρους και έτσι για ακόμα μια φορά δεν θα λειτουργήσει.

Στο ψήφισμα λοιπόν αυτό η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων γνωστοποιεί ότι η Ελλάδα χρειάζεται δάνεια με χαμηλότερα επιτόκια και όρους επιμήκυνσης, χωρίς αυτά να συνοδεύονται από περαιτέρω περιορισμούς που θα καταλήγουν σε κοινωνικές περικοπές, γιατί με αυτό τον τρόπο εμποδίζεται η ανάπτυξη. Είναι αναγκαία λοιπόν η ύπαρξη ενός φιλόδοξου επενδυτικού και αναπτυξιακού προγράμματος με στόχο τη δημιουργία ανάπτυξης και απασχόλησης καθώς και εισοδήματος και φορολογικών εσόδων. Επίσης η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων αναφέρει ότι οι μισθοί αποτελούν την κινητήρια δύναμη των ανθρώπων και δεν πρέπει να καταστρατηγούνται αλλά αντιθέτως να ενισχύονται, ώστε να βελτιωθεί η αγοραστική δύναμη των εργαζομένων.

Οι εργασίες του 12ου Συνεδρίου Συνομο-

σπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ολοκληρώνονται στις 19 Μαΐου με την εκλογή οργάνων διοίκησης και την έγκριση της διακήρυξης του 12ου συνεδρίου. Το κεντρικό ζήτημα που απασχολεί τα συνδικάτα είναι ότι οι χρηματοπιστωτικές κρίσεις που πλήττουν Ελλάδα, Ιρλανδία και Πορτογαλία ασκούν καθοδική πίεση σε αμοιβές, συντάξεις και κατά συνέπεια στο βιοτικό επίπεδο. Στο συνέδριο εκφράστηκε η βαθιά ανησυχία για τις μέχρι τώρα αρνητικές συνέπειες των πακέτων διάσωσης που επιδεινώνουν την κατάσταση. Για το λόγο αυτό η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων ζητά επειγόντως σημαντική αλλαγή στην προσέγγιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και την παροχή μεγαλύτερης βοήθειας στις χώρες που αντιμετωπίζουν προβλήματα.

Σύμφωνα με το σχετικό ψήφισμα, η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων

1. αγωνίζεται για μια Ευρωπαϊκή Νέα Συμφωνία για τους εργαζομένους ενάντια στις πολιτικές λιτότητας,
2. απαιτεί να δοθεί προτεραιότητα στα θεμελιώδη δικαιώματα έναντι των οικονομικών ελευθεριών,
3. βοηθά με όποιο τρόπο μπορεί στην καταπολέμηση της ανεργίας με εγγυήσεις για την εκπαίδευση και κατάρτιση,
4. θέτει ως προτεραιότητά της τη βελτίωση των εργασιακών συνθηκών όλων των Ευρωπαίων εργαζομένων,
5. απαιτεί αποτελεσματική ρύθμιση των χρηματαγορών, καθώς και φορολόγηση χρηματοοικονομικών συναλλαγών,
6. απαιτεί θέσπιση συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης για προώθηση βιωσιμότητας,
7. αγωνίζεται για καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων,
8. προωθεί το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο ως θετικό και βιώσιμο μοντέλο ανάπτυξης παγκοσμίως,
9. απαιτεί θέσπιση δικαιώματος στην απεργία και πιέζει για δημιουργία Εργατοδικείου στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



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 (2009). "Wage formation in the EU", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0808019s/index.htm.

EIRO (2009). "Self-employed workers: Industrial relations and working conditions", http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/index.htm.

EIRO (2009). "Contribution of collective bargaining to continuing vocational training", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0804048s/index.htm.

EIRO (2009). "Temporary agency work and collective bargaining in the EU", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm.

EIRO (2009). "Wage flexibility", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803019s/index.htm.

EIRO (2009), "Flexicurity and industrial relations", http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/index.htm.

EIRO (2009). "Working conditions and social dialogue", http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0710019s/index.htm.

EIRO (2010). "Industrial relations developments in Europe 2009", http//www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn10040195/index.htm.

Esping-Andersen, C. (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.

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, S. and Natti, N. (1999). *The Modernization of Working Times*, Sophi: Jyvaskyla.

IRES (2010). "L'ètat social à l'épreuve de l'austérité, Chronique Internationale de l'IRES, no spécial", Novembre.

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. (2002). *Η Προσφορά Εργασίας*, Αθήνα: Δαρδανός.

Δεδουσόπουλος, Α. (2002). *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 1997-2010*, Αθήνα.

ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008-2010). *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 Οι-*

κονομικής 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. (2007). «Παρατηρήσεις στο Πράσινο Βιβλίο της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 45.

Κουζής, Γ. (2007). *Τα Χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος: Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό Χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.

Κουζής, Γ. (2008). «Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μύθοι και πραγματικότητα», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 149, Μάιος.

Κουζής, Γ. (επιμ.) (2008). «Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων: Επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 30, Αθήνα.

Κουζής, Γ. (2008). «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα. Προτάσεις για την αναβάθμισή τους», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 156, Δεκέμβριος.

Κουζής, Γ. (2010). «Η νεοφιλελεύθερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης», στο *Ο Χώρος της Κρίσης: Η Μεγάλη Αυταπάτη* (Συλλογικός τόμος), Αθήνα: Τόπος.

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», στο *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, Σ. (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, Α. (2007). «Η μετεγκατάσταση επιχειρήσεων», *Ενημέρωση* ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχ. 143.

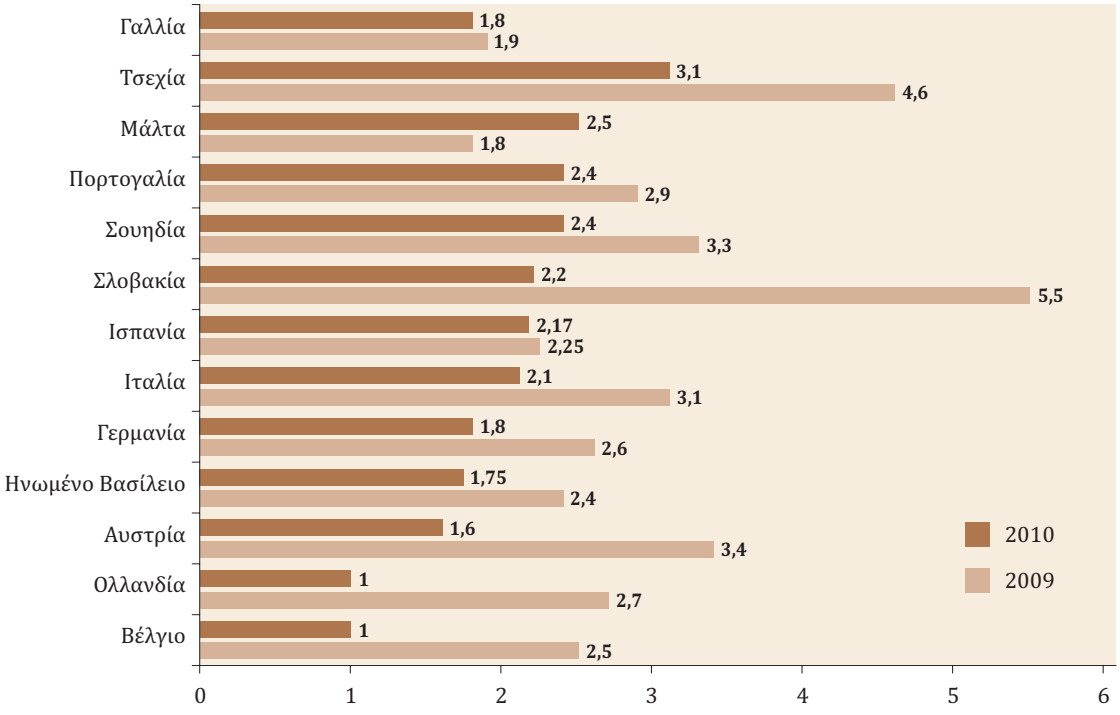
Στρατούλης, Δ. (2005). *Οι Εργασιακές Σχέσεις στη Δίνη του Νεοφιλελεύθερου Τυφώνα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.



Παράρτημα

Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ των 27 (2010)

Διάγραμμα Π-1: Αμοιβές με βάση τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας



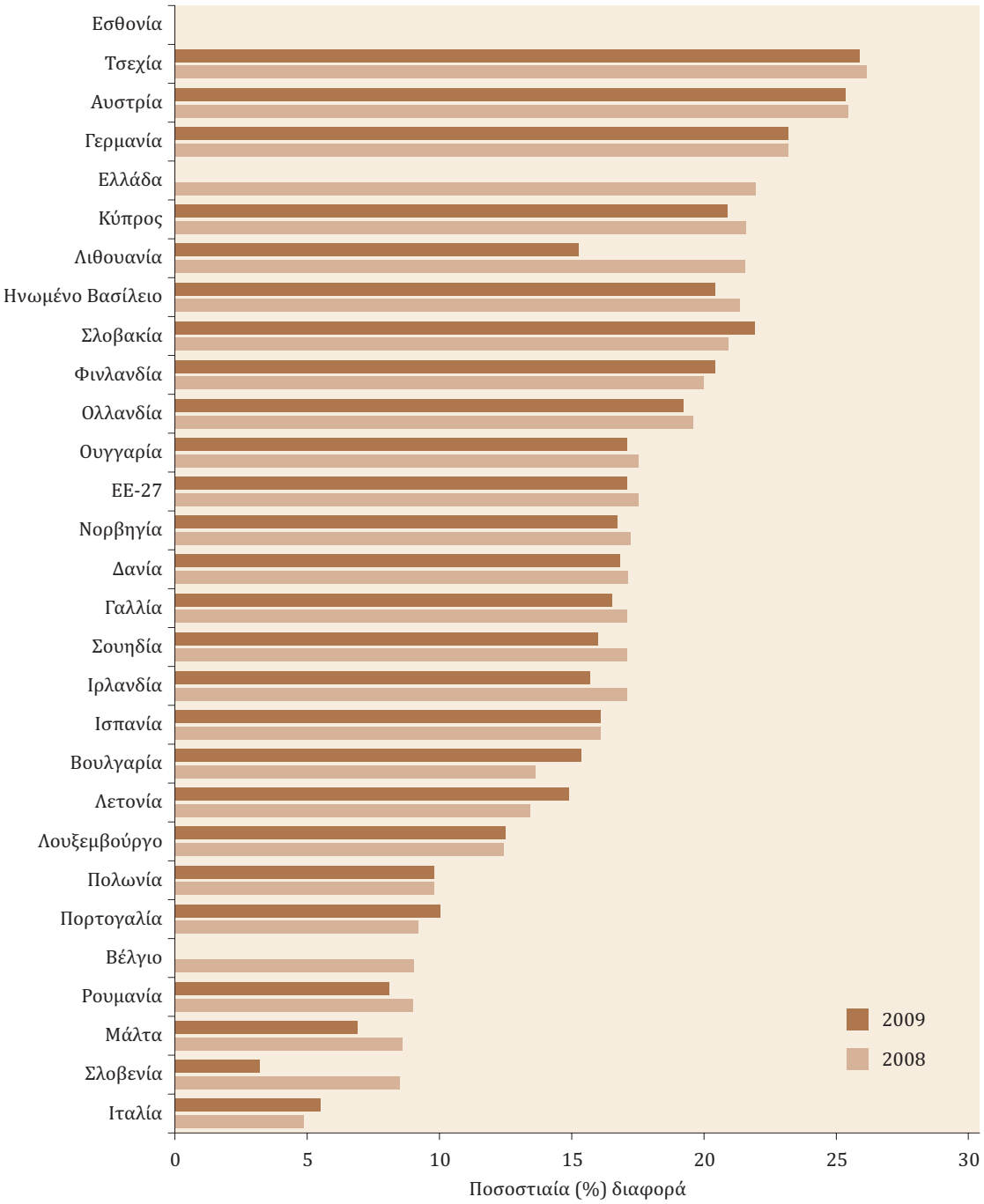
Πηγή: Eurofound (2011)

Το Διάγραμμα Π-1 δείχνει ότι το 2010 υπήρχαν χαμηλότερες μισθολογικές αυξήσεις, σε σχέση με το 2009. Με μόνη εξαίρεση τη Μάλτα, όπου οι μισθολογικές αυξήσεις το 2010 ξεπέρασαν το 2009, αφού ανήλθαν στο 2,5% από το 1,8%. Οι υψηλότερες μειώσεις όσον αφορά την αύξηση των συμβατικών μισθών, καταγράφονται στη Σλοβακία, με ποσοστό 5,5% το 2009 και 2,2% το 2010, στην Αυστρία από 3,4% το 2009 σε 1,6% το 2010, στην Ολλανδία από 2,7% το 2009 σε 1% το 2010 και στο Βέλγιο από 2,5% το 2009 σε 1% το 2010. Ακόμη, μεσαίο επίπεδο μειώσεων, στις μισθολογικές αυξήσεις, παρουσιάζεται στην Αγγλία από 2,4% το 2009 σε 1,8% το 2010, στη Γερμανία από 2,6% το 2009 σε 1,8% το 2010, στην Ιταλία από 3,1% το 2009 σε 2,1% το 2010, στη Σουηδία από 3,3% το

2009 σε 2,4% το 2010 και στην Τσεχία από 4,6% το 2009 σε 3,1% το 2010. Τέλος, σχετικά χαμηλές μειώσεις των συλλογικών συμβάσεων των μισθολογικών αυξήσεων έχουμε στην Πορτογαλία, από 2,9% το 2009 σε 2,4% το 2010, στην Ισπανία από 2,3% το 2009 σε 2,2% το 2010 και στη Γαλλία από 1,9% το 2009 σε 1,8% το 2010.

Σύμφωνα με το Διάγραμμα Π-2, διαπιστώνεται ότι υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών οι οποίες ανέρχονται στο 17,1% στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Διάγραμμα Π-2: Ποσοστιαία (%) διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών

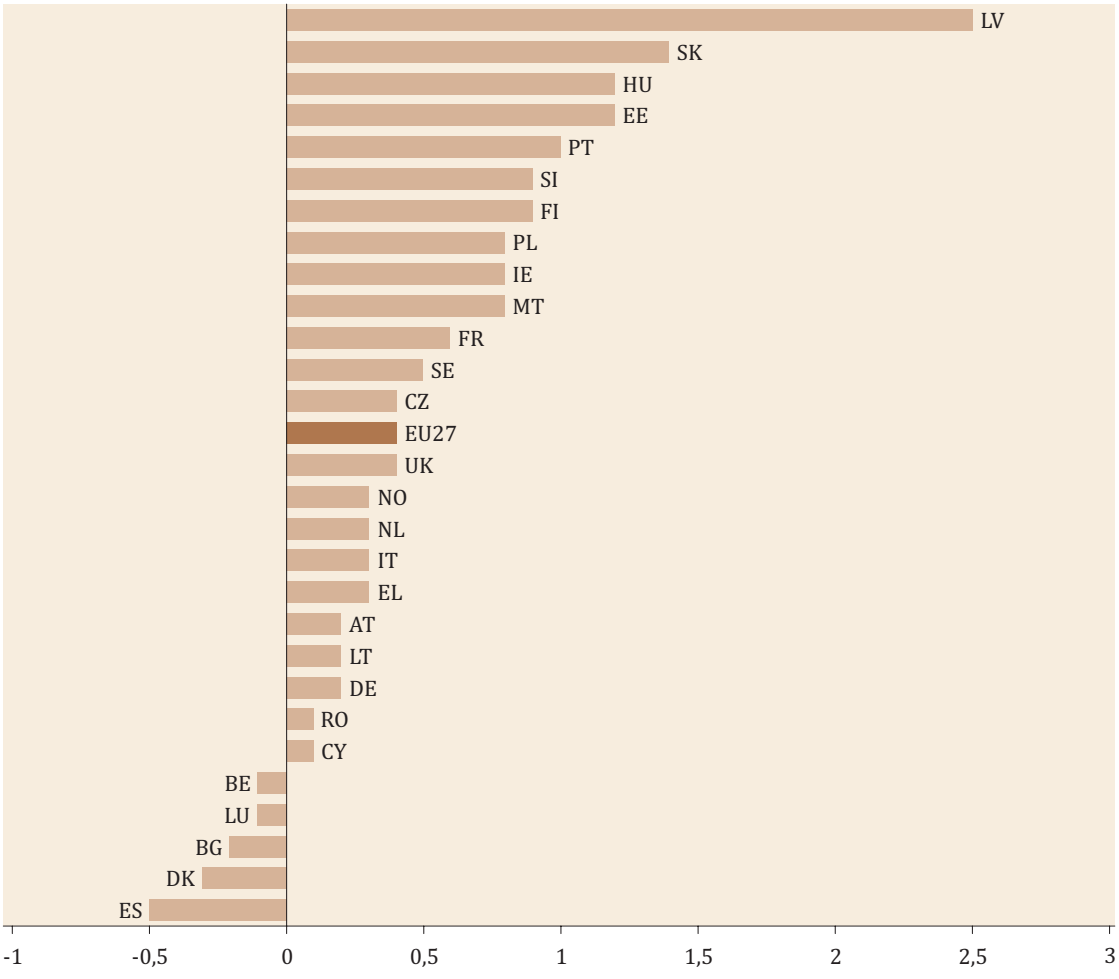


Πηγή: Eurofound (2010)

Εντωμεταξύ, ενώ, όλο αυτό θεωρείται μικρή μείωση-διαφορά για κάποιες χώρες, σε σχέση με το προηγούμενο έτος, αντίθετα στην Ευρώπη εξακολουθεί να είναι υψηλή, αφού οι διακρίσεις κυμαίνονται από 5% στην Ιταλία έως άνω του 25% στην Τσεχία. Αυτό που συμπεραίνεται είναι ότι υπάρχει μια σημαντική μείωση του χάσματος των μισθών μεταξύ των δύο φύλων. Είναι σωστό να αναφέρουμε ότι το Βέλγιο, με τη συμφωνία των μισθών που είχε κάνει, τοποθετούσε ως ρήτρα το στόχο καταπολέμησης της διάκρισης που γίνεται στους μισθούς, προωθώντας ίσες ευκαιρίες. Ακόμη, στη Φινλανδία, έχουν ήδη θέσει, εδώ και πολλά χρόνια, την αύξηση των μισθών στους γυναικοκρατούμενους τομείς δραστηριοτήτων. Τέλος, ένα άλλο παράδειγμα-δράση μιας χώρας προς αυτό το σκοπό, είναι αυτό της Αγγλίας, η οποία προάγει την ισότητα αποφασιστικά, αφού η ισότητα των αμοιβών των γυναικών, σε σχέση με εκείνες των ανδρών, θεωρείται βασική προτεραιότητα της εργασιακής πολιτικής.

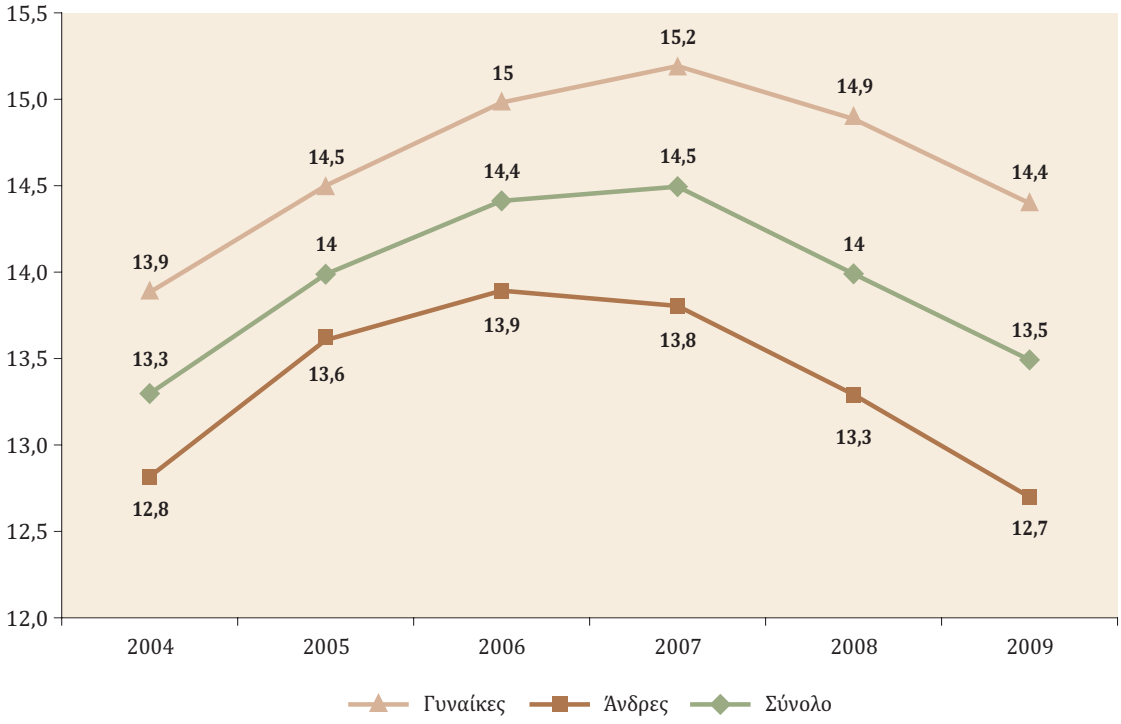
Στο Διάγραμμα Π-3 παρατηρείται μια γενική αύξηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου εργασίας στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης, μεταξύ του 2009 και του 2010. Επίσης φαίνεται ότι οι Ευρωπαίοι εργοδότες χρησιμοποιούν πολύ τις ευέλικτες μορφές εργασίας

Διάγραμμα Π-3: Προσωρινή απασχόληση



Πηγή: Eurofound (2011)

Διάγραμμα Π-4: Προσωρινή απασχόληση ανά φύλο (%)



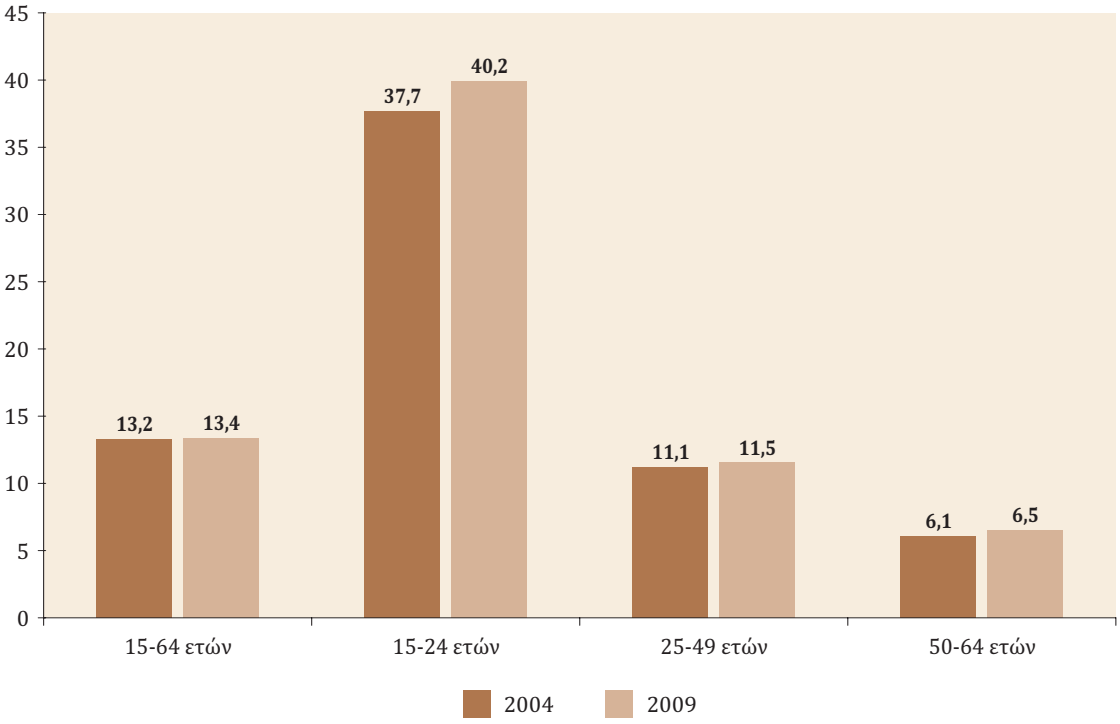
Πηγή: Eurofound (2010)

(23 χώρες). Επιπλέον στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27, η μέση αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας είναι μικρότερη από 0,5 εκατοστιαία μονάδα (13,6% το 2009, 14% το 2010). Σε ορισμένες χώρες, η αύξηση της εφαρμογής της ευελιξίας είναι έντονη. Λόγου χάρη, στη Λετονία, όπου υπάρχει μια μεγαλύτερη αύξηση (2 ποσοστιαίες μονάδες, από 4,3% στο 6,8%), στη Σλοβακία (1,4 ποσοστιαία μονάδα, από 4,4% στο 5,8%), στην Ουγγαρία (0,5 ποσοστιαία μονάδα, από 8,5% στο 9%). Στην Ιταλία, ο αριθμός των μη νόμιμων υπαλλήλων αυξήθηκε κατά 0,3 ποσοστιαία μονάδα (από 12,5% σε 12,8%), αλλά οι μη νόμιμες συμβάσεις παρουσίασαν μια μείωση σε μήκος. Σε όλα αυτά, εξαίρεση αποτελούν η Δανία, το Βέλγιο, η Βουλγαρία, το Λουξεμβούργο, όπου το ποσοστό των προσωρινά απασχολουμένων μειώθηκε ελαφρώς. Συγκεκριμένα, στην Ισπανία η προσωρινή απασχόληση έχει μειωθεί από το 2007 και έχει πέσει κάτω από 0,5 ποσοστιαία μονάδα (από 25,4% σε 24,9%). Άρα, αυτό που παρατηρείται είναι ότι, λόγω κρίσης, έχουν γίνει πολλές απολύσεις, επομένως δεν έχουν υπάρξει και ανανεώσεις στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Το ποσοστό των υπαλλήλων που εργάζεται σε προσωρινή απασχόληση, κατά το 2009, έφτασε το 13,5%. Συνήθως, το ποσοστό εργασίας σε προσωρινή απασχόληση των γυναικών είναι υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών. Αν και το ποσοστό αυτό μειώθηκε στην πορεία από 15,2% το 2007 σε 14,4% το 2009, ουσιαστικά, η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα συνέχισε να αυξάνεται, από 0,9% το 2005 σε 1,7% το 2009 (Διάγραμμα Π-4).

Το ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου αυξήθηκε ελαφρά, κατά 0,2 εκατοστι-

Διάγραμμα Π-5: Προσωρινή απασχόληση κατά ηλικία



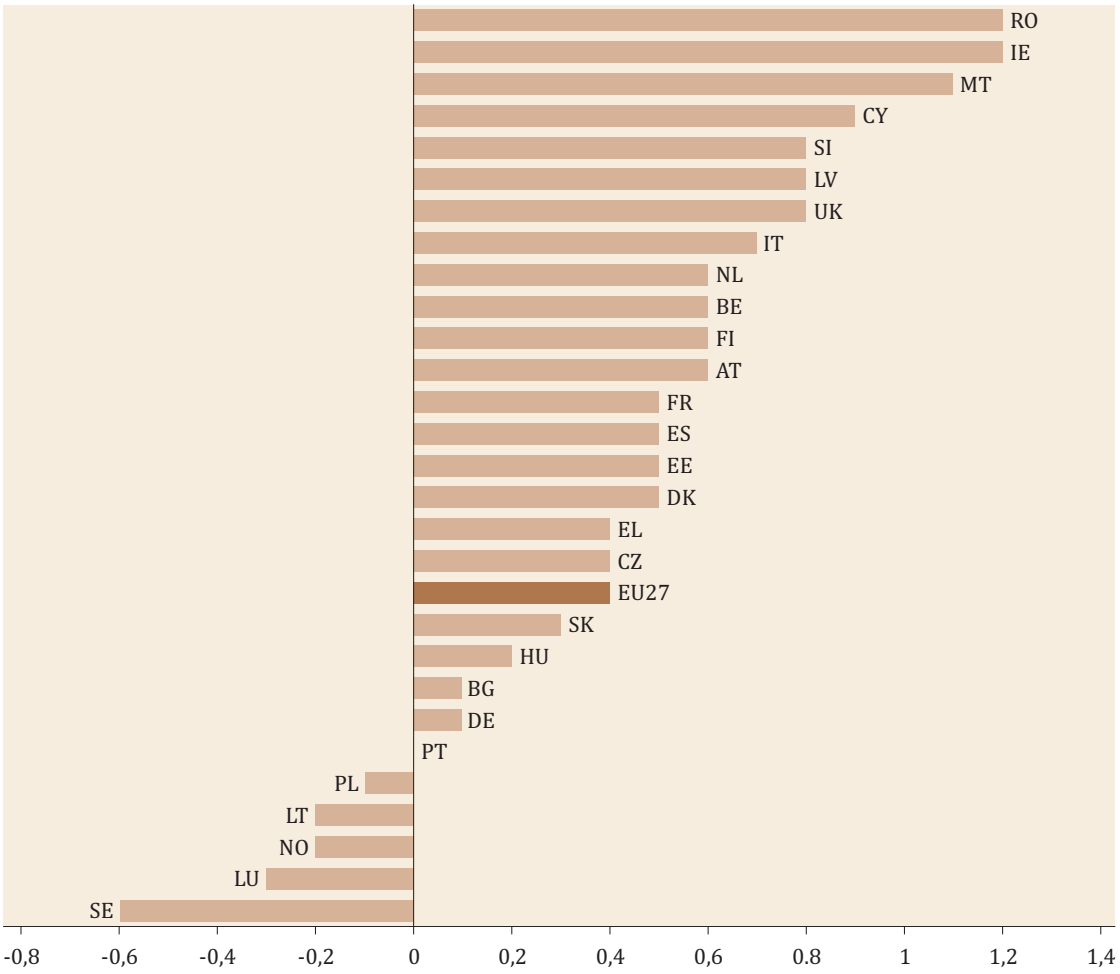
Πηγή: Eurofound (2010)

αία μονάδα, σε όλες τις ηλικιακές κατηγορίες, μεταξύ του 2004 και του 2009. Συγκεκριμένα, το 2009, το ποσοστό αυτό, μεταξύ των νέων εργαζομένων (15-24 ετών) ήταν υψηλό (40,2%), δηλαδή σημειώθηκε, αύξηση κατά, 2,5 ποσοστιαίες μονάδες. Αντίστοιχα, οι επόμενες δύο ομάδες ηλικιών σημείωσαν σημαντική αύξηση, κατά τη διάρκεια της πενταετίας, με 0,4 ποσοστιαία μονάδα (Διάγραμμα Π-5).

Στο Διάγραμμα Π-6 διακρίνουμε την αύξηση της μερικής απασχόλησης, στην πλειονότητα των χωρών. Αναλυτικότερα, το μερίδιο της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε κατά περισσότερο από 1 ποσοστιαία μονάδα. Στην Ιρλανδία έφτασε από 21,2% το 2009 στο 22,4% το 2010, στη Μάλτα από 11,3% στο 12,4 και στη Ρουμανία από 9,8% στο 11%, ενώ στις άλλες 19 χώρες η αύξηση ήταν μικρότερη. Από την άλλη, στη Λιθουανία, στη Νορβηγία, στο Λουξεμβούργο, στην Πολωνία και στη Σουηδία υπήρξε μια μικρή μείωση του μεριδίου των εργαζομένων μερικής απασχόλησης.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στον καθορισμό της διάρκειας του χρόνου εργασίας (το εβδομαδιαίο ωράριο), γεγονός που απεικονίζεται στο Διάγραμμα Π-7. Με λίγα λόγια, μας παρουσιάζεται ο μέσος όρος των εργάσιμων ωρών, για το 2010, στις 27 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συν τη Νορβηγία. Σημειώνεται ότι στις περισσότερες χώρες ο μέσος όρος ωρών που συμφωνήθηκε το 2010 ήταν ίδιος με αυτόν του 2009. Εξαίρεση αποτελεί η Σλοβακία, που είναι η μόνη στην οποία καταγράφηκε τόσο αισθητή μείωση (0,1 ώρες). Από την άλλη η Ισπανία και η Σουηδία παρουσιάζουν αύξηση 0,1 ώρας, το Ηνωμένο Βασίλειο αύξηση 0,2 ώρας. Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση

Διάγραμμα Π-6: Μερική απασχόληση ανά φύλο και χώρα

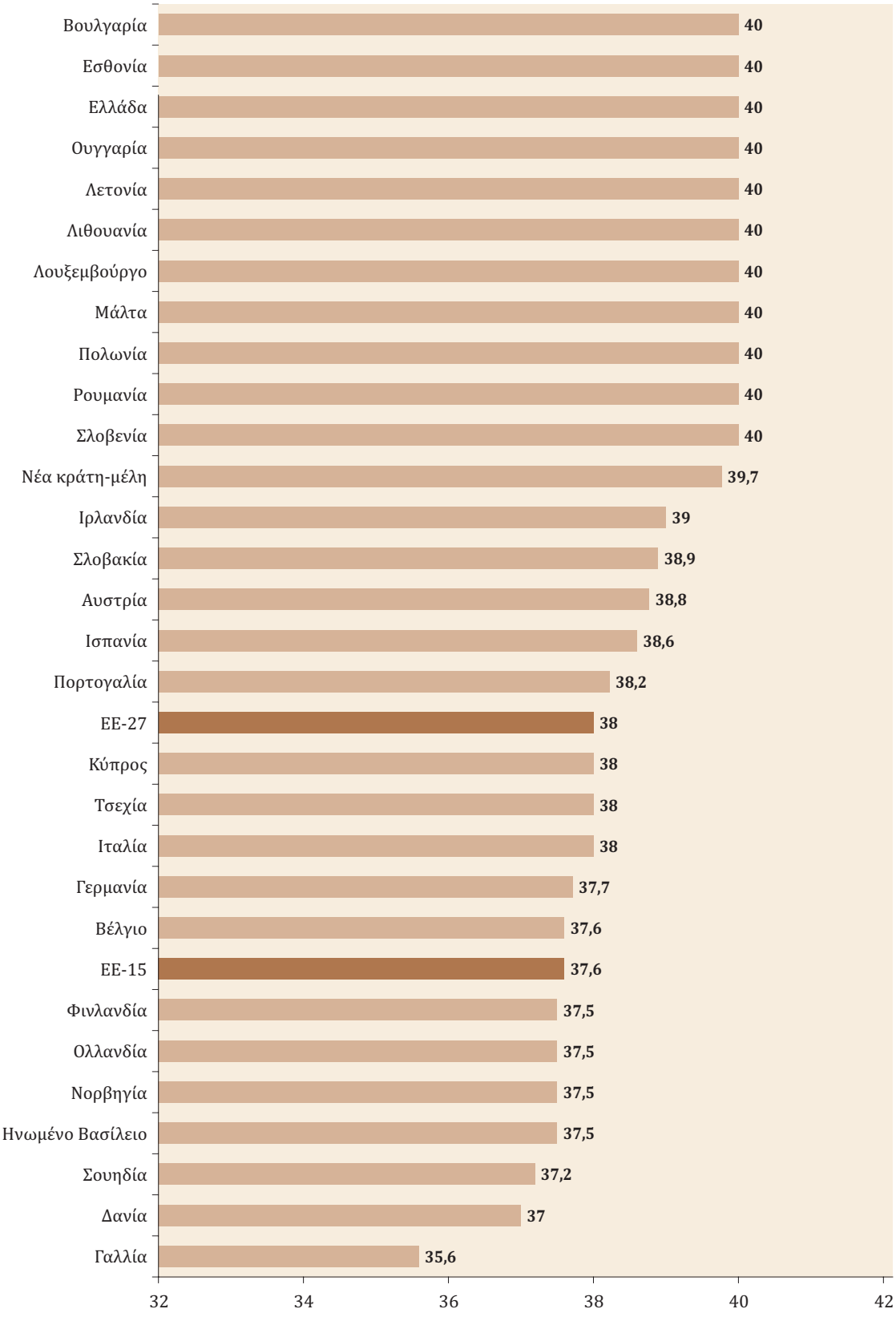


Πηγή: Eurofound (2011)

της Γαλλίας, αφού καταγράφηκε ως η μοναδική χώρα με μέσο όρο συλλογικής σύμβασης εβδομαδιαίων ωρών 35,6 ωρών. Παράλληλα, ο μέσος όρος των 15 χωρών στην ΕΕ, ανήλθε στις 37,6 ώρες, μια αύξηση της τάξης της 0,1 ώρας, σε σχέση με το 2009. Στην ΕΕ των 27 χωρών, ο μέσος όρος ανήλθε σε 38 ώρες, μια αύξηση της τάξης της 0,1 ώρας, σε σχέση με τις 37,9 ώρες, κατά το προηγούμενο έτος. Επίσης, στις νέες χώρες της Ένωσης οι συμφωνηθείσες εβδομαδιαίες ώρες παρέμειναν στις 39,7 ώρες τη βδομάδα, που σημαίνει ότι το χάσμα μεταξύ των παλαιότερων και των νεότερων κρατών-μελών είναι ελαφρώς μειωμένο (από 2,2 ώρες έως 2,1 ώρες το 2010). Τέλος, στην Εσθονία, στην Ουγγαρία, στη Λετονία, στη Λιθουανία, στη Μάλτα, στην Πολωνία, στη Ρουμανία και στη Σλοβενία, οι εβδομαδιαίες ώρες ανέρχονται στις 40. Αντίθετα, μόνο στην Κύπρο, στην Τσεχία και στη Σλοβακία, οι εβδομαδιαίες εργάσιμες ώρες είναι λιγότερες από 40. Ουσιαστικά, αλλαγές δεν επήλθαν μεταξύ του 2009 και του 2010.

Σύμφωνα με την οικονομική κατάσταση στην Ευρωζώνη, τα πράγματα είναι πολύ ανησυχητικά, αφού η ανεργία αυξάνεται σιγά-σι-

Διάγραμμα Π-7: Μέσος όρος εβδομαδιαίων ωρών που έχουν θεσμοθετηθεί σε συλλογικό επίπεδο



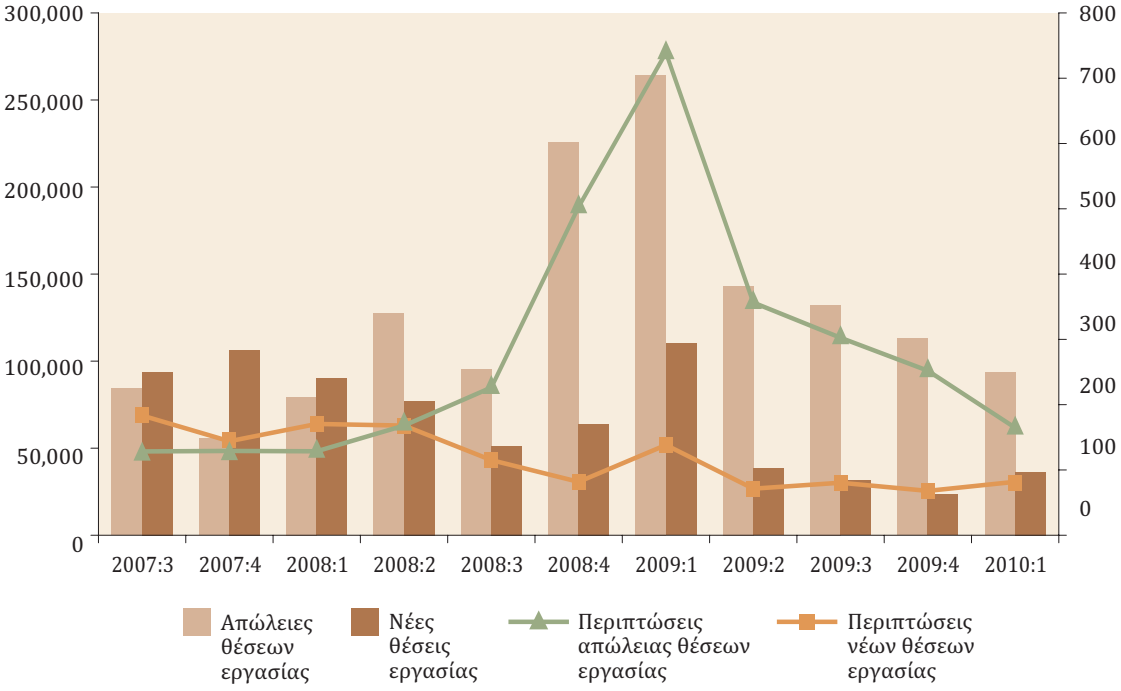
Πηγή: Eurofound (2011)

γά. Όπως δείχνει και το Διάγραμμα Π-8, κατά το τρίμηνο από 1 Ιανουαρίου έως 31 Μαρτίου 2010 έχουν αναφερθεί 244 περιπτώσεις αναδιάρθρωσης, κατά τις οποίες χάθηκαν συνολικά 80.000 θέσεις εργασίας και δημιουργήθηκαν 30.000 νέες θέσεις. Εντωμεταξύ, η μεγαλύτερη περίπτωση χαμένων θέσεων εργασίας αναφέρεται στη Ρουμανία, και συγκεκριμένα στις αερογραμμές της εταιρείας CFR Marfa, όπου χάθηκαν πάνω από 6.000 θέσεις κατά το πρώτο τρίμηνο του 2010.

Στο Διάγραμμα Π-9, μπορεί να παρατηρηθεί ότι το ποσοστό συμμετοχής στις δραστηριότητες διά βίου μάθησης σε νέα εκπαιδευτικά δεδομένα της εργασιακής εξέλιξης ήταν 9,3% το 2009, δηλαδή κάτω από την τιμή αναφοράς (12,5%), που είχε καθιερωθεί το 2003. Συνολικά, τα υψηλότερα ποσοστά εργασιακής εξέλιξης-δεξιοτήτων παρατηρούνται στη Δανία με 36,1%, στη Σουηδία με 22,2%, στη Φινλανδία με 21,2%, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά παρατηρούνται στη Βουλγαρία με 1,4%, στη Ρουμανία με 1,5% και στην Ουγγαρία με 2,7%. Εντωμεταξύ, η εργασιακή εξέλιξη και διά βίου μάθηση διαφέρουν κατά φύλο, αφού γίνεται φανερό ότι οι γυναίκες είναι περισσότερες απ' ό,τι οι άνδρες, τόσο στο επίπεδο της ΕΕ με (10,2% και 8,5% αντίστοιχα), όσο και στις περισσότερες χώρες. Εξαίρεση αποτελούν η Γερμανία (7,8% άνδρες και 7,7% γυναίκες) και η Μάλτα (5,6% άνδρες και 6% γυναίκες).

Η μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας (ηλικία συνταξιοδότησης από την εργασία) συνέχισε να αυξάνεται το 2009 (φθάνοντας τα 62 έτη), με έναν χρόνο αύξηση από το 2004, αλλά μόλις 0,3 χρόνια αύξηση έναντι του 2003 (Διάγραμμα Π-10). Ακόμη, οι γυναίκες συνεχίζουν να αναφέρουν μικρότερες ηλικίες εξόδου από τους άνδρες (60,8 και 61,4 αντί-

Διάγραμμα Π-8: Συνολικές θέσεις εργασίας που χάθηκαν και δημιουργήθηκαν λόγω αναδιαρθρώσεων

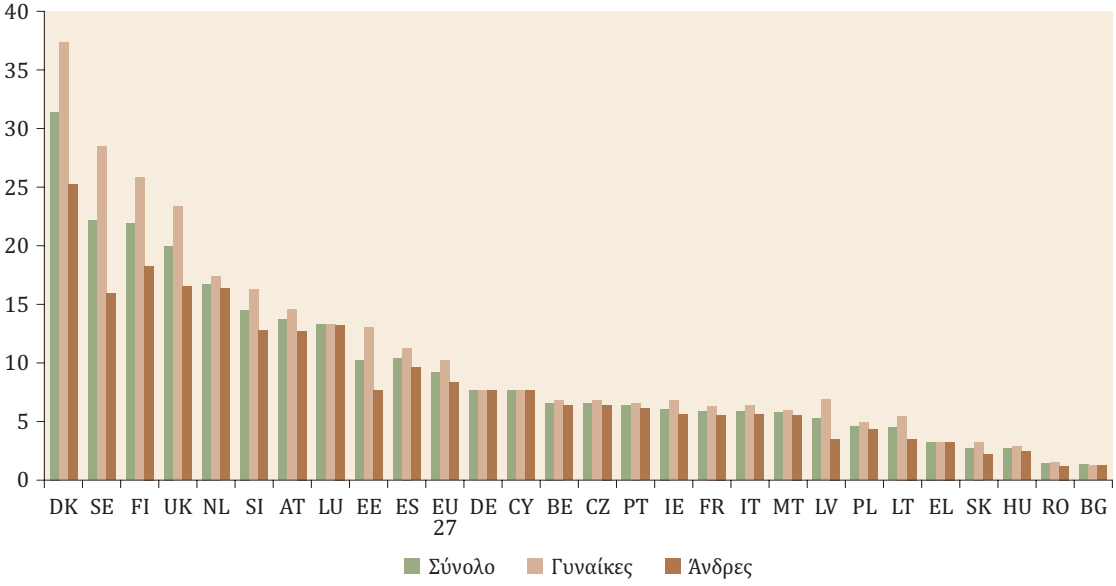


Πηγή: Eurofound (2011)

στοιχα), που εξακολουθούν να είναι μικρότερες από το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο του 2003 (61,1).

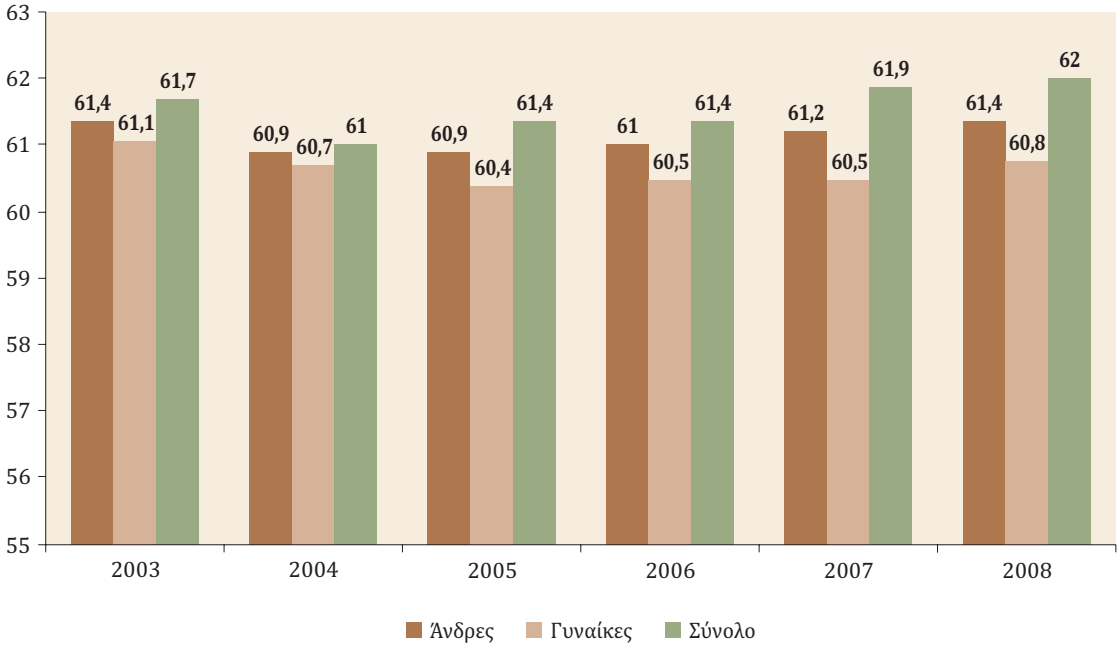
Σύμφωνα με τον Πίνακα Π-1, οι χώρες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες: στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι χώρες που έχουν μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια εργασίας τις 48 ώρες, συμπεριλαμβανομένων και των υπερωριών, ενώ στη δεύτερη κατηγορία έχουμε τις χώρες με μέγιστη εβδομαδιαία διάρκεια τις 40 ώρες,

Διάγραμμα Π-9: Συμμετοχή στη διά βίου μάθηση ανά χώρα και φύλο



Πηγή: Eurofound (2011)

Διάγραμμα Π-10: Μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας (2003-2008)



Πηγή: Eurofound (2010)

Πίνακας Π-1: Ανώτατη νόμιμη εργάσιμη εβδομάδα (2009)

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
Κάτω Χώρες	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 (2010)

*Σημείωση: *Στη Γερμανία δεν υπάρχουν διατάξεις για το νόμιμο ανώτατο όριο εργασίας την εβδομάδα. Ο αριθμός αυτός υπολογίζεται από το νόμιμο ανώτατο όριο των οκτώ ωρών την ημέρα.*

Πίνακας Π-2: Ανώτατη νόμιμη εργάσιμη ημέρα (2009)

Χώρα	Ώρες
Κύπρος	13
Δανία	13
Ιρλανδία	13
Ιταλία	13
Σουηδία	13
Ηνωμένο Βασίλειο	13
Μάλτα	12,5
Ελλάδα	12
Ουγγαρία	12
Κάτω Χώρες	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 (2010)

χωρίς τις υπερωρίες (38 στην περίπτωση του Βελγίου). Εντωμεταξύ, ελάχιστες διαφορές παρατηρήθηκαν στο θέμα αυτό μεταξύ 2010 και 2009. Ακόμη, διατυπώνεται ότι τα εβδομαδιαία όρια και οι υπερωρίες διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Με άλλα λόγια, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας συνήθως έχει ένα ανώτατο όριο που είναι οι 60 ώρες. Για παράδειγμα, στην Ολλανδία, ο εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας με τις υπερωρίες δεν μπορεί να υπερβαίνει τις 48 ώρες κατά μέσο όρο σε διάστημα 16 εβδομάδων ή τις 55 ώρες αντίστοιχα σε διάστημα 4 εβδομάδων, εκτός αν συμφωνηθεί σχετική υπέρβαση μεταξύ εργοδότη και συμ-

βουλίου εργαζομένων, με ανώτατο πάντοτε εβδομαδιαίο όριο τις 60 ώρες.

Η νόμιμη μέγιστη εργάσιμη ημέρα σε όλες τις χώρες δεν άλλαξε σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Σε όλες τις χώρες ισχύει ένα ανώτατο νόμιμο όριο εργάσιμης ημέρας. Συγκεκριμένα, σε Κύπρο, Ιρλανδία, Ιταλία, Σουηδία και Αγγλία δεν υπάρχει νόμιμο μέγιστο ωράριο ημερήσιας εργασίας παρά μόνο συμβατικό κατόπιν συλλογικής ρύθμισης, με εξαίρεση τους εργαζομένους τη νύχτα. Οι μέγιστες καθημερινές ώρες εργασίας διαφέρουν περισσότερο σε όλη την Ευρώπη απ' ό,τι οι μέγιστες εβδομάδες. Σε έξι χώρες επεκτείνεται η νόμιμη εργασία στις 13 ώρες, σε μία χώρα σε 12,5 ώρες, σε τρεις χώρες σε 12 ώρες, σε τέσσερις χώρες σε 10 ώρες, σε άλλες τέσσερις χώρες σε 9 ώρες και σε δέκα χώρες σε 8 ώρες. Τέλος, όσον αφορά τα εβδομαδιαία όρια, είτε περιλαμβάνονται οι υπερωρίες είτε όχι, διαφέρουν από χώρα σε χώρα λόγω χρήσης ευέλικτων διευθετήσεων σε ημερήσια ή εβδομαδιαία βάση (Πίνακας Π-2).

Σε όλα τα κράτη της ΕΕ οι κατώτατοι μισθοί έχουν μειωθεί (Πίνακας Π-3). Οι μισθοί αυτοί, που αφορούν μεγάλο μέρος των εργαζομένων, αναφέρονται στα ακαθάριστα εκείνα ποσά, πριν τη μείωση του φόρου εισοδήματος και των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, που διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ο μισθός αυτός είτε έχει διαμορφωθεί με νόμο είτε ύστερα από συμφωνία με τους «κοινωνικούς εταίρους» είτε απευθείας με διατομεακή συμφωνία (Βέλγιο, Ελλάδα). Ενώ, ο κατώτατος μισθός ισχύει για όλες τις ηλικίες εργαζομένων στην πλειονότητα των χωρών, σε ορισμένες χώρες υπάρχουν ειδικά όρια μισθών για τους νέους.

Επίσης, σε 9 από τις 20 χώρες, που επικρατούν χαμηλοί μισθοί (Βέλγιο, Βουλγαρία, Τσεχία, Εσθονία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Λετονία, Λιθουανία, Ρουμανία) καμιά αύξηση δεν ορίστηκε για το 2010. Πιο αναλυτικά:

- *Βέλγιο*: Τιμαριθμική αναπροσαρμογή ύψους 2%, που εφαρμόζεται για τον κατώτατο μισθό από την 1η Σεπτεμβρίου του 2010 και μεταφράζεται σε απουσία πραγματικής αύξησης του κατώτατου μισθού.
- *Βουλγαρία*: Το ύψος του κατώτατου μισθού ορίζεται με απόφαση του συμβουλίου των υπουργών. Από την άλλη, το 2009, ο κατώτατος μισθός σημείωσε ονομαστική αύξηση κατά 9,1% σε σχέση με το προηγούμενο έτος. Το 2010, ο κατώτατος μισθός πάγωσε και παρατηρήθηκε πραγματική μείωσή του κατά -2,4%.
- *Τσεχία*: Δεν έχουν παρατηρηθεί πρόσφατες αλλαγές στον εθνικό κατώτατο μισθό. Ο μηνιαίος μισθός ανέρχεται στα CZK 8.000 (περίπου 302 ευρώ), από το 2007.
- *Εσθονία*: Ο εθνικός κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί από το 2008 λόγω ύφεσης.
- *Ελλάδα*: Ο κατώτατος μισθός ανήλθε το 2009, στα 740 ευρώ. Όπως αναφέρθηκε, από την ΕΓΣΣΕ, για την περίοδο 2008-2009, ορίστηκε αύξηση των χαμηλών μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων της χώρας από την 1η Ιουλίου 2011, κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθυσμού για το 2010. Με την εισαγωγή του μηχανισμού στήριξης στην ελληνική οικονομία, η μέθοδος υπολογισμού για τον κατώτατο μισθό έχει τροποποιηθεί σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο.
- *Ιρλανδία*: Το ωρομίσθιο παρέμεινε στα 8,65 ευρώ το 2009 και το 2010, αλλά μειώθηκε σε 7,65 ευρώ από την 1η Φλεβάρη του 2011, ως μέρος του τετραετούς σχεδίου οικονομικής ανάκαμψης της κυβέρνησης.

Πίνακας Π-3: Εθνικός κατώτατος μισθός σε εθνικό νόμισμα και ισοτιμία του ευρώ (2009-2010)

Χώρα	Συχνότητα	2009		2010	
		Ρυθμός	% αύξηση σε προηγούμενο έτος	Ρυθμός	% αύξηση σε προηγούμενο έτος
Βέλγιο	Μηνιαία	€1,387.49	0%	€1,387.49	2% (τιμαριθμική αναπροσαρμογή)
Βουλγαρία	Ωριαία	BGN 1,42 (€0,73)	9,1%	BGN 1,42 (€0,73)	0%
	Μηνιαία	BGN 240 (€122,71)		BGN 240 (€122,71)	
Τσεχία	Ωριαία	CZK 48,1 (€1,82)	0%	CZK 48,1 (€1,91)	0%
	Μηνιαία	CZK 8.000 (€302,63)		CZK 8.000 (€316,41)	
Εσθονία	Ωριαία	€1,73	0%	€1,73	0%
	Μηνιαία	€278		€278	
Γαλλία	Ωριαία	€8,82	1,3%	€8,86	0,5%
	Μηνιαία	€1.337,7		€1.343,77	
Ελλάδα	Ωριαία	€33,04	5%	€33,04	0%
	Μηνιαία	€739,56 (14 φορές)		€739,56 (14 φορές)	
Ουγγαρία	Ωριαία	HUF 411 (€1,47)	0%	HUF 423 (€1,54)	2,9%
Ιρλανδία	Ωριαία	€8,65	0%	€8,65	0%
Λετονία	Ωριαία	LVL 1,083 (€1,53)	0%	LVL 1,083 (€1,53)	0%
	Μηνιαία	LVL 180 (€255,1)		LVL 180 (€254)	
Λουξεμβούργο	Ωριαία	€9,72	2% την 1η Ιανουαρίου και 2,5% την 1η Μαρτίου του 2009	€9,97	2,5%
	Μηνιαία	€1.682,7		€1.724,81	
Μάλτα	Εβδομαδιαία	€146,47	2,9%	€152,29	3,97%
Ολλανδία	Εβδομαδιαία	€322,75	1,81% ακολουθείται από 1,26%	326,75	0,64% ακολουθείται από 0,6%
	Μηνιαία	€1.398,6 (βασίζεται στον μέσο όρο 4,33 εβδομάδες το μήνα)		€1.416 (βασίζεται στον μέσο όρο 4,33 εβδομάδες το μήνα)	
Πολωνία	Μηνιαία	PLN 1.276 (€294,85)	13,3%	PLN 1.317 (€229,69)	3,2%
Πορτογαλία	Μηνιαία	€450 (14 φορές)	5,6%	€475 (14 φορές)	5,6%
Ρουμανία	Ωριαία	RON 3.52 (€0,83)	11,1%	RON 3.52 (€0,84)	0%
	Μηνιαία	RON 600 (€141,51)		RON 600 (€142,44)	
Σλοβακία	Ωριαία	€1,69	14%	€1,76	4,1%
	Μηνιαία	€295,50		€307,70	
Σλοβενία	Μηνιαία	€597,42	1,4%	€734,15	22,9%
Ισπανία	Μηνιαία	€624 (14 φορές)	4%	€624 (14 φορές)	1,4%
Ηνωμένο Βασίλειο	Ωριαία	GBP 5,8 (€6,51)	1,2%	GBP 5,93 (€6,91)	2,24%

Πηγή: Eurofound (2011)

- *Λετονία*: Το επίπεδο του κατώτατου μισθού παρέμεινε στα LVL 180, κατά τη διάρκεια του 2009-2010 (περίπου 255 ευρώ), αλλά το 2011, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε στα LVL 200 (περίπου 282 ευρώ).
- *Λιθουανία*: Οι διαπραγματεύσεις για την αύξηση του κατώτατου μισθού το 2011 έχουν οδηγήσει σε μια συμφωνία των «κοινωνικών εταίρων» σε LTL 900 (περίπου 261 ευρώ), από τον Ιούλιο του 2011, με περαιτέρω άνοδο τον Ιανουάριο του 2012. Ωστόσο, οι «κοινωνικοί εταίροι» δεν μπορούν να οριστικοποιήσουν τη συμφωνία, επειδή δεν μπορούν να συμφωνήσουν σχετικά με το πώς ένα μεγάλο μέρος του μισθού θα πρέπει να μένει αφορολόγητο. Τελευταία αύξηση σημειώθηκε τον Ιανουάριο του 2008.

Συγκρατημένες αυξήσεις του κατώτατου μισθού, σε σύγκριση με άλλες χώρες, καταγράφηκαν σε Γαλλία, Ολλανδία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο:

- *Γαλλία*: Το 2010, η κυβέρνηση αποφάσισε για τέταρτη συνεχή χρονιά τον περιορισμό του εθνικού κατώτατου μισθού (salaire minimum interprofessionnel de croissance - SMIC) και την αύξηση του νομικά ελάχιστου ποσού. Σε αυτό το ποσό επιφέρεται αύξηση, λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη του πληθωρισμού και το ήμισυ της αύξησης της αγοραστικής δύναμης του βασικού μισθού των εργατών.
- *Ολλανδία και Ισπανία*: Καταγράφηκε μια μέτρια αύξηση των εθνικών κατώτατων μισθών (από έτος σε έτος), το 2010, σε σύγκριση με τα προηγούμενα χρόνια κατά τα οποία δεν έχουν αναφερθεί σημαντικές ενέργειες, όσον αφορά τον κατώτατο μισθό.
- *Ηνωμένο Βασίλειο*: Η κυβέρνηση επιβεβαίωσε τον Μάιο του 2009 ότι είχε δεχθεί συστάσεις της επιτροπής Low Pay (LPC) για τις εθνικές ελάχιστες μισθολογικές αυξήσεις. Επί το πλείστον, οι αυξήσεις αυτές έγιναν δεκτές από εργοδοτικές οργανώσεις, ενώ το the Trades Union Congress (TUC) κάλεσε την επιτροπή να είναι πιο γενναιόδωρη από το επόμενο έτος. Η LPC τόνισε ότι οι πρόσφατες μικρές αυξήσεις πρέπει να ληφθούν υπόψη στο μέλλον, ανάλογα πάντα με την οικονομική κατάσταση που επικρατεί.

Ελαφρώς υψηλότερες ποσοστιαίες αυξήσεις του κατώτατου μισθού, από την προηγούμενη ομάδα χωρών, διακρίνονται σε Ουγγαρία, Λουξεμβούργο, Μάλτα, Πολωνία, Πορτογαλία.

- *Ουγγαρία και Μάλτα*: Η αύξηση του κατώτατου μισθού ήταν ελαφρώς υψηλότερη το 2010, σε σχέση με το 2009, ενώ στο Λουξεμβούργο η αύξηση του 2010 ήταν σαφώς χαμηλότερη απ' ό,τι το 2009.
- *Πολωνία*: Ο νομικός μηχανισμός για τον καθορισμό των ελάχιστων μισθών έχει παραμείνει αμετάβλητος από την ψήφιση του εφαρμοστέου δικαίου κατά το 2002. Ωστόσο, το 2010, για πρώτη φορά η κυβέρνηση αγνόησε την απόφαση της τριμερούς επιτροπής σχετικά με το μέγεθος της αύξησης του εθνικού κατώτατου μισθού για το 2011 [που μεταφράζεται σε αύξηση του κατώτατου μισθού σε PLN 1,386 (347 ευρώ)].

Ο Πίνακας Π-4 παρουσιάζει τους κατώτατους μισθούς που έχουν οριστεί για τους νέους σε ποσοστά. Μόνη εξαίρεση, όσον αφορά το είδος του μισθού αυτού, είναι η Λετονία, όπου ο ενήλικος κατώτατος μισθός αντιστοιχεί και στους νέους, αν και έχουν μικρότερη εβδομάδα εργασίας από το κανονικό. Ως εκ τούτου, οι νέοι στη Λετονία έχουν πράγματι,

Πίνακας Π-4: Εθνικός κατώτατος μισθός νέων (2010)

Χώρα	Παραλήπτες	% συνολικού ποσού
Βέλγιο	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών	70%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17ετών	76%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών	82%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών	94%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών και πάνω	100%
Τσεχία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	80%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 20-21 ετών	90%
Γαλλία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 17 ετών	80%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17-18 ετών	90%
Ελλάδα	Εργαζόμενοι ηλικίας 15-18 ετών	70%
Ιρλανδία	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 18 ετών	€6,06 κάθε ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας πάνω από 18 ετών, τον πρώτο χρόνο της πρώτης δουλειάς τους	€6,92 κάθε ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας πάνω από 18 ετών, τον δεύτερο χρόνο της πρώτης δουλειάς τους	€7,79 κάθε ώρα
	Εργαζόμενοι ηλικίας πάνω από 18 ετών, κατάρτισης ή σπουδών, που πραγματοποιήθηκε σε κανονικό ωράριο εργασίας (1η/2η/3η περίοδος)	€6,49/€6,92/ €7,79 κάθε ώρα
Λετονία	Εργαζόμενοι ηλικίας 15-18 ετών	114% LVL 1,23 (€1,75) κάθε ώρα
Λουξεμβούργο	Εργαζόμενοι ηλικίας 15-16 ετών	75%
	Εργαζόμενοι ηλικίας 17-18 ετών	80%
Μάλτα	Εργαζόμενοι ηλικίας κάτω των 17 ετών	94%
	Εργαζόμενοι ηλικίας πάνω των 17 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 τον πρώτο χρόνο στην εργασία	80%
Ηνωμένο Βασίλειο	Εργαζόμενοι ηλικίας 16-17 ετών	GBP 3,63 (€4,23) κάθε ώρα
	«Ρυθμός ανάπτυξης» 18-21 ετών (μέχρι το 2009), 18-20 ετών (μέχρι το 2010)	GBP 4,83 (€5,63) κάθε ώρα
	Μαθητευόμενοι	GBP 2,5 (€2,91) κάθε ώρα

Πηγή: Eurofound (2011)

Πίνακας Π-5: Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας (2010)

Χώρα	Α. Εβδομα-διαίες ώρες	Β. Ακαθάριστες ετήσιες ώρες (Α x 52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Δημόσιες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αδειών (Γ + Δ) σε ώρες	ΣΤ. Ετήσιες ώρες (Β + Ε)
Ρουμανία	40	2.080	21	6	216,0	1.864,0
Πολωνία	40	2.080	20*	8	224,0	1.856,0
Βουλγαρία	40	2.080	20*	9	232,0	1.848,0
Εσθονία	40	2.080	20	9	232,0	1.848,0
Ουγγαρία	40	2.080	20	9	232,0	1.848,0
Σλοβενία	40	2.080	20*	9	232,0	1.848,0
Λετονία	40	2.080	20*	11	248,0	1.832,0
Λιθουανία	40	2.080	20*	11	248,0	1.832,0
Ελλάδα	40	2.080	23	10	264,0	1.816,0
Λουξεμβούργο	40	2.080	25*	10	280,0	1.800,0
Μάλτα	40	2.080	24*	13	296,0	1.784,0
Ιρλανδία	39	2.028	24	8	249,6	1.778,4
Σλοβακία	38,9	2.022,8	21,2	13	266,1	1.756,7
Αυστρία	38,8	2.015	25*	11	279,0	1.736,0
Πορτογαλία	38,2	1.986,4	22*	11	252,1	1.734,3
Βέλγιο	37,6	1.955,2	20*	10	225,6	1.729,6
Ισπανία	38,6	2.007,2	22*	14	277,9	1.729,3
Κύπρος	38,0	1.976,0	20	13	250,8	1.725,2
Ολλανδία	37,5	1.950,0	25	5	225,0	1.725,0
Ηνωμένο Βασίλειο	37,5	1.976,0	24,6	8	244,5	1.705,5
Τσεχία	38	1.950,0	25	11	273,6	1.702,4
Φινλανδία	37,5	1.939,6	25*	9	255,0	1.695,0
Ιταλία	38	1.950,0	28	9	281,2	1.694,8
Νορβηγία	37,5	1.976,0	25	10	262,5	1.687,5
Σουηδία	37,2	1.960,4	25*	9	253,0	1.681,4
Γερμανία	37,7	1.929,2	30	10	301,6	1.658,8
Δανία	37	1.924,0	30	10	296,0	1.628,0
Γαλλία	35,6	1.851,2	25	10	249,1	1.601,6
ΕΕ-27	38	2.007,9	24,8	9,6	261,1	1.714,9
ΕΕ-15	37,6	2.010,1	25,9	9,9	268,8	1.686,4
Νέα κρατη-μέλη - 12	39,7	2.058,3	20,9	8,7	234,8	1.829,6

Πηγή: Eurofound (2011)

*Σημείωση: * Νόμιμη ετήσια άδεια*

έναν ελάχιστο μισθό που ανέρχεται σε 114% ανά χώρα, του πλήρους ποσοστού των ενηλίκων. Έπειτα, για το Βέλγιο, έχει αναφερθεί μια σημαντική μείωση των συμφωνιών, κατά τα τελευταία χρόνια, ειδικά στα «ποσοστά νεολαίας», προκειμένου να συμμορφωθεί με νόμους της ΕΕ κατά των διακρίσεων. Μείωση των χαμηλών μισθών της νεολαίας είχε σημειωθεί και στη Σλοβακία το 2008. Επί το πλείστον, δύο βασικές εξελίξεις υπάρχουν σε Ελλάδα και Ηνωμένο Βασίλειο, αναφορικά με ποσοστά που αφορούν τη νεολαία. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα, ο Ν. 3863/2010 εισήγαγε το θεσμό των συμβάσεων μαθητείας για μονοετή θητεία, όσον αφορά τους νέους ηλικίας 15-18 ετών, οι οποίοι επίσης λαμβάνουν το 70% του γενικού κατώτατου μισθού. Στη συνέχεια, οι εργοδότες αλλά και τα άτομα ηλικίας 15-18 ετών μπορούν και συνάπτουν ειδικές συμφωνίες μαθητείας για μέγιστη διάρκεια 1 έτους, με στόχο την απόκτηση δεξιοτήτων. Μια παρόμοια ρύθμιση, σύμφωνα με τα ίδια κριτήρια, θεσπίζεται και για την είσοδο στην αγορά εργασίας. Οι συμμετέχοντες στην αγορά εργασίας, που είναι κάτω των 25 ετών, λαμβάνουν το 84% του χαμηλού κατώτατου μισθού, όπως καθορίζεται από τη ΕΓΣΣΕ, καθώς ο Ελληνικός Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), χωρίς άλλη διατύπωση, αναλαμβάνει να καλύψει ένα μέρος των εισφορών της κοινωνικής ασφάλισης σε μια προσπάθεια να καλύψει τις εν λόγω επιχειρήσεις. Παράλληλα, έχουμε και την περίπτωση του Ηνωμένου Βασίλειου, όπου οι αλλαγές στην εργατική νομοθεσία (νόμος περί ισότητας) τέθηκαν σε ισχύ την 1η Οκτωβρίου του 2010: το πλήρες ποσοστό των ενηλίκων ισχύει πλέον και για εργαζομένους ηλικίας 21 ετών (αντί για 22 ετών). Τέλος, στις υπόλοιπες χώρες δεν έχουν αναφερθεί αλλαγές στους κατώτατους μισθούς, όσον αφορά τα ποσοστά των νέων εργαζομένων.

Στον Πίνακα Π-5 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. Από αυτόν προκύπτει ότι η Γαλλία παρουσιάζει τις λιγότερες ώρες εργασίας στην Ευρώπη, ενώ η Ελλάδα παρουσιάζει τις περισσότερες ώρες ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ-15, ευρισκόμενη στην 11η θέση στο σύνολο των χωρών της ΕΕ-27.







ISBN: 978-960-9571-10-4