



Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) / 3

# Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα

Ετήσια Έκθεση 2010

---

ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΟΥΖΗΣ, ΑΠΟΣΤΟΛΗΣ ΚΑΨΑΛΗΣ, ΕΛΕΝΑ ΚΟΥΣΤΑ, ΣΟΦΙΑ ΛΑΜΠΟΥΣΑΚΗ,  
ΑΝΤΑ ΣΤΑΜΑΤΗ, ΣΤΑΘΗΣ ΤΗΚΟΣ ΚΑΙ ΕΛΕΝΗ ΤΣΑΚΑΜΗ



**Οι εργασιακές σχέσεις  
στην Ευρώπη και στην Ελλάδα  
Ετήσια Έκθεση 2010**





# Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα Ετήσια Έκθεση 2010

Γιάννης Κουζής  
Αποστόλης Καψάλης  
Έλενα Κούστα  
Σοφία Λαμπουσάκη  
Άντα Σταμάτη  
Στάθης Τήκος  
Ελένη Τσακαμή

Μάρτιος 2011

**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ**

**Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων**

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α  
106 81, Αθήνα  
Τηλ. +30 2103327779  
Fax +30 2103327770  
[www.ineobservatory.gr](http://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](http://www.shutterstock.com)

**Ηλεκτρονική σελιδοποίηση:** Γιάννης Παπαδημητρόπουλος

**Εκτύπωση - Παραγωγή:** ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ

© ΙΝΕ ΓΣΕΕ

ISBN: 978-960-9571-06-7

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

<b>1</b>	<b>Εισαγωγή</b>	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Οι εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο: γενικές επισημάνσεις και συμπεράσματα</b>	<b>11</b>
2.1	Κοινοτικό εργατικό δίκαιο	11
2.2	Εθνικό εργατικό δίκαιο	13
2.3	Πολιτικές απασχόλησης σε μια περίοδο κρίσης με άξονα την ευελιξία της εργασίας	19
2.4	Η μείωση και η συγκράτηση των μισθών στο επίκεντρο της πολιτικής αμοιβών κατά την περίοδο της κρίσης	26
2.5	Ποικιλία ρυθμίσεων ως προς τους κατώτατους μισθούς	28
2.6	Δραστικές περικοπές αμοιβών στον δημόσιο τομέα	28
2.7	Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων	29
2.8	Ο κοινωνικός διάλογος ως μέσο διαμόρφωσης πολιτικής αλλά και επικύρωσης ειλημμένων αποφάσεων	32
2.9	Συρρίκνωση του δημόσιου τομέα με συνακόλουθη μείωση της απασχόλησης και περιορισμό των δικαιωμάτων	33
2.10	Ένταση των αναδιαρθρώσεων με αφορμή την κρίση με κύριο χαρακτηριστικό την απώλεια θέσεων εργασίας	35
2.11	Η ευελιξία στο επίκεντρο των πολιτικών εργασιμου χρόνου	36
2.12	Επιδείνωση των συνθηκών εργασίας ως κύριο χαρακτηριστικό των σύγχρονων εξελίξεων	37
2.13	Οι διακρίσεις στην εργασία παράμετρος των σύγχρονων εξελίξεων	38
2.14	Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα σε κρίσιμη καμπή κατά την περίοδο της κρίσης	39
2.15	Αύξηση του απεργιακού φαινομένου κατά την περίοδο της κρίσης	41
2.16	Περικοπές στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης	42
<b>3</b>	<b>Οι κοινοτικές και οι ανά χώρα εξελίξεις στην Ευρώπη των 27</b>	<b>45</b>
3.1	Ευρωπαϊκή Ένωση	45
3.2	Γερμανία	48
3.3	Αυστρία	53
3.4	Γαλλία	56
3.5	Βέλγιο	62

3.6	Ολλανδία	67
3.7	Λουξεμβούργο	72
3.8	Ηνωμένο Βασίλειο	76
3.9	Ιρλανδία	81
3.10	Δανία	85
3.11	Σουηδία	89
3.12	Φινλανδία	93
3.13	Νορβηγία	99
3.14	Ιταλία	101
3.15	Ισπανία	104
3.16	Πορτογαλία	108
3.17	Κύπρος	111
3.18	Μάλτα	114
3.19	Τσεχία	116
3.20	Πολωνία	118
3.21	Ουγγαρία	121
3.22	Σλοβενία	125
3.23	Σλοβακία	127
3.24	Λετονία	129
3.25	Εσθονία	131
3.26	Λιθουανία	133
3.27	Βουλγαρία	136
3.28	Ρουμανία	141
3.29	Ελλάδα	145
	<b>Βιβλιογραφία</b>	<b>157</b>
	<b>Παράρτημα: Συγκριτικά στοιχεία για τις εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ των 27 (2009)</b>	<b>161</b>



# 1. Εισαγωγή

Σε μια περίοδο έντασης της κρίσης στον ευρωπαϊκό χώρο οι εξελίξεις και ο αντίκτυπός τους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αποκτούν ιδιαίτερο χαρακτήρα, πόσο μάλλον όταν η δυσχερής οικονομική συγκυρία, εκτός από τις εύλογες επιπτώσεις που επιφέρει στην απασχόληση και στην εργασία, χρησιμοποιείται σε μεγάλο βαθμό και ως αφορμή για επώδυνες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις. Η παρακολούθηση των εξελίξεων αυτών που συντελούνται στον διεθνή χώρο είναι αναγκαία και χρήσιμη σε μια περίοδο που το φαινόμενο της διεθνοποίησης των οικονομικών εντείνεται και οδηγεί στη μεταφορά πολιτικών και πρακτικών από χώρα σε χώρα, ιδιαίτερα μάλιστα ανάμεσα στις χώρες που συμμετέχουν στο εγχείρημα της ευρωπαϊκής ενοποίησης. Σε ό,τι βεβαίως αφορά την ελληνική αγορά εργασίας, συντελούνται πρωτοφανείς αλλαγές, το περιεχόμενο των οποίων εφαρμόζεται προ πολλού σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, όπως έχει περιγραφεί στις εκθέσεις του ΙΝΕ προηγούμενων ετών. Ωστόσο η ποσότητα των μέτρων στο τόσο σύντομο χρονικό διάστημα του ενός χρόνου αποτελεί διεθνή πρωτοτυπία και ενδεχομένως το πρόκριμα για μια γενικευμένη και θεσμοθετημένη, πλέον, πολιτική που θα απορρέει από τη συνταγματοποίηση των περιοριστικών όρων του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης που κυοφορείται στην

Ευρωπαϊκή Ένωση και αναμένεται να επηρεάσει με εντονότερους ρυθμούς τις πολιτικές απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων των επιμέρους ευρωπαϊκών χωρών.

Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ παρακολουθεί συστηματικά τις εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, μέσα από τον τομέα των εργασιακών σχέσεων και από την ιδιότητα του εθνικού εκπροσώπου του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων (EIRO) που λειτουργεί από το 1997. Η ετήσια αυτή έκθεση καταγράφει τις βασικότερες εξελίξεις που σημειώθηκαν κατά το 2009 στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες και κατά τα έτη 2009-2010 στην Ελλάδα, αξιοποιώντας περισσότερα από 1.600 κείμενα του EIRO, που εμπλουτίζονται από την πρόσφατη βιβλιογραφία και αναφέρονται στο σύνολο των 27 χωρών της Ένωσης με την προσθήκη της Νορβηγίας. Πρόκειται για μια επιπλέον δραστηριότητα του ΙΝΕ, που συμπληρώνει ένα ευρύ πλαίσιο ερευνητικών δραστηριοτήτων, και των εκδόσεών του στο ειδικό πεδίο των εργασιακών σχέσεων.

Η έκθεση περιλαμβάνει δύο κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο επισημαίνονται τα βασικά συμπεράσματα από την πορεία των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα κατά τα έτη 2009-2010. Στο δεύτερο κεφάλαιο καταγράφονται οι σημαντικότερες

εξελίξεις στο επιμέρους εθνικό επίπεδο των ΕΕ-27 (+Νορβηγία) παράλληλα με τις εξελίξεις στο κεντρικό κοινοτικό επίπεδο. Τέλος, στο παράρτημα της έκθεσης παρουσιάζονται οι σημαντικότερες εξελίξεις σε επιμέρους πεδία της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο.

Η έκθεση ολοκληρώνεται με τη σχετική με το περιεχόμενό της ελληνόγλωσση και ξενόγλωσση βιβλιογραφία.

Η Έκθεση για τις Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα<sup>1</sup> ελπίζουμε ότι με την επιστημονική ανάλυση και με την τεκμηριωμέ-

---

1. Το ειδικότερο έργο των συντελεστών της έκθεσης παρατίθεται στη συνέχεια. Ως προς το πρώτο κεφάλαιο: Γ. Κουζής, συντονιστής και επιμελητής του έργου. Ως προς το δεύτερο κεφάλαιο οι: Α. Καψάλης (Γαλλία, Ην. Βασίλειο, Σουηδία, Αυστρία, Ουγγαρία), Ε. Κούστα (Φινλανδία, Κύπρος, Λετονία, Λουξεμβούργο), Σ. Λαμπουσάκη (Ευρωπαϊκή Ένωση, Γερμανία, Βέλγιο, Ισπανία, Πολωνία, Λιθουανία), Α. Σταμάτη (Ολλανδία, Δανία, Πορτογαλία, Σλοβακία, Ιρλανδία, Ελλάδα), Σ. Τήκος (Ιταλία, Νορβηγία, Μάλτα, Τσεχία, Σλοβενία, Εσθονία), Ε. Τσακαμή (Ρουμανία, Βουλγαρία). Ως προς το παράρτημα: Α. Σταμάτη, Ε. Κούστα, Γ. Κρητικίδης. Ως προς τη γραμματειακή υποστήριξη: Χ. Τριβυζά

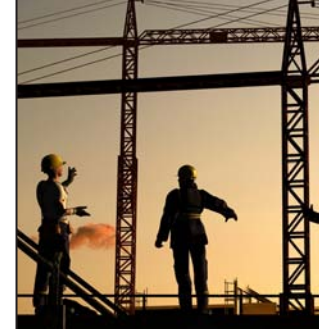
νη διατύπωση των σύγχρονων εξελίξεων θα αποτελέσει πολύτιμο εργαλείο αφενός για τα συνδικαλιστικά στελέχη, όσον αφορά τις ουσιαστικές και τεκμηριωμένες διεκδικήσεις τους και τη συμβολή τους στη δημόσια συζήτηση, αφετέρου για την επιστημονική κοινότητα της χώρας μας, όσον αφορά την ανάπτυξη της ερευνητικής της δράσης και του επιστημονικού προβληματισμού για τα συγκεκριμένα ζητήματα και τις προοπτικές τους.

Παράλληλα, θεωρώντας ότι η Έκθεση συνιστά μια συγκροτημένη μεθοδολογικά και τεκμηριωμένη επιστημονικά ανάλυση των πτυχών των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, η διοίκηση του ΙΝΕ, ο επιστημονικός διευθυντής και το επιστημονικό προσωπικό του ΙΝΕ θα θεωρήσουν θετική συμβολή, όχι μόνο την κατάθεση παρατηρήσεων αλλά και διαφορετικών προσεγγίσεων, σχετικά με την ανάλυση των πτυχών των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη και στην Ελλάδα.

**Καθηγητής Σάββας Ρομπόλης**

*Επιστημονικός Δ/ντης ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*

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



Η εκτεταμένη κρίση που αρχίζει να εκδηλώνεται το 2008 συνεχίζεται με μεγαλύτερη σφοδρότητα κατά την επόμενη διετία με πολλαπλές επιδράσεις στο πεδίο της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων.

Οι ευρωπαϊκές χώρες στο σύνολό τους βιώνουν με έντονο τρόπο τις συνέπειες της κρίσης, χωρίς ωστόσο το βάρος των παρενέργειών της να εκδηλώνεται με την ίδια ένταση και τους ίδιους όρους σε όλες τις περιπτώσεις. Ορισμένες από αυτές οδηγούνται σε επαχθή δανεισμό από μηχανισμούς στήριξης της οικονομίας τους (Ουγγαρία, Εσθονία, Λετονία, Ρουμανία, Ελλάδα, Ιρλανδία). Άλλες αναμένεται να ακολουθήσουν. Η ανεργία αυξάνεται με υψηλούς ρυθμούς και παρουσιάζει μεγέθη που υπερβαίνουν τους υψηλότερους δείκτες των δύο τελευταίων δεκαετιών, όταν σε ολόένα και μεγαλύτερο αριθμό χωρών τα διψήφια ποσοστά που καταγράφονται συνοδεύονται και με επιτάχυνση των ανοδικών ρυθμών ανεργίας. Οι εργασιακές σχέσεις ασφυκτιούν σε αυτό το περιβάλλον και η συγκυρία της κρίσης αποτελεί αφορμή για επιβολή μεγαλύτερης ευελιξίας στην εργασία και περιορισμών των εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών ως εκδηλώσεων της συνεχιζόμενης και εντεινόμενης υποβάθμισης της εργασίας. Ενδεικτικό στοιχείο της

εικόνας της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη για την περίοδο 2008-2010 είναι ότι η επίσημη ανεργία στην ΕΕ-27 αυξάνεται από το 7% στο 9,8%, ενώ στην Ελλάδα τα αντίστοιχα ποσοστά εκτινάσσονται από το 7,5% στο 12,8%. Οι σημαντικότερες εξελίξεις που καταγράφονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων στον ευρωπαϊκό χώρο επικεντρώνονται στα ακόλουθα, με βάση τα ειδικά θέματα που συγκροτούν το περιεχόμενο της εν λόγω έκθεσης.

### 2.1 Κοινωνικό εργατικό δίκαιο

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο οι νομοθετικές κοινοτικές πρωτοβουλίες είναι περιορισμένες και αποσπασματικές και περιορίζονται κυρίως σε τροποποιήσεις ισχυουσών οδηγιών. Την ίδια περίοδο η νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων είναι περιορισμένη σε σχέση με εκείνη των προηγούμενων ετών, αν και εξακολουθεί να κινείται στο πλαίσιο των αποφάσεων των προηγούμενων ετών (π.χ. Viking, Laval, Luxemburg, Ruffert)<sup>2</sup>, προς την κατεύθυνση της απορρυθμισμού του κοινωνικού κράτους και των εργασιακών σχέσεων.

2. Βλ. Εκθέσεις INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα, 2008 σελ. 184-185, 2009 σελ. 48-50.

Ειδικότερα:

2.1.1 Ως προς την κοινοτική νομοθεσία, οι σημαντικότερες εξελίξεις είναι οι ακόλουθες:

α) Η τροποποίηση της οδηγίας 96/34 για τη γονική άδεια, που υπήρξε προϊόν της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας μεταξύ CES, UNICE, CEEP, βρίσκεται στο προσκήνιο μετά από τη νέα ευρωπαϊκή συμφωνία του 2009 και την αποδοχή της από το Συμβούλιο Υπουργών. Η καινοτομία της έγκειται στο ότι αυξάνεται η γονική άδεια από 3 σε 4 μήνες και είναι αμεταβίβαστη από τον έναν προς τον άλλο γονέα για 1 τουλάχιστον μήνα.

β) Η αναθεώρηση της οδηγίας 86/613 για την άδεια μητρότητας έχει ως βασικό άξονα την επέκταση της εφαρμογής της και στις αυτοαπασχολούμενες μητέρες.

γ) Η απόρριψη της πρότασης αναθεώρησης της οδηγίας 2003/88 για τον εργάσιμο χρόνο οφείλεται στις αντιδράσεις απέναντι στο ενδεχόμενο υπέρβασης της 48ωρης μέσης εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο αναφοράς με τη διατήρηση του opt-out, και στη μη αποδοχή ενός νέου ορισμού για τις συμβάσεις ετοιμότητας. Επίσης διατηρείται η 48ωρη μέση εβδομαδιαία εργασία για τους ειδικευμένους ιατρούς.

δ) Η κινητικότητα για κοινοτική ρύθμιση του καθεστώτος υπεργολαβίας σε διασυνοριακές δραστηριότητες με την καθιέρωση της εις ολόκληρου ευθύνης των εμπλεκόμενων μερών στις εργολαβικές σχέσεις μεταξύ αναθέτοντος το έργο και εργολάβου δεν έχει οδηγήσει σε αποτέλεσμα, λόγω των αντιδράσεων που εκδηλώνονται απέναντι στο μέτρο, παρά το θετικό ψήφισμα του Ευρωκοινοβουλίου που αποδέχεται τη συνευθύνη στην όλη αλυσίδα της παραγωγής στις περιπτώσεις υπεργολαβιών.

2.1.2 Ως προς τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου

Οι σημαντικότερες αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ακολουθούν την πορεία των τελευταίων ετών που συμβάλλει αντικειμενικά στη δημιουργία όρων απορρύθμισης των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ειδικότερα:

α) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις είναι δυνατόν να αίρεται όταν δικαιολογείται «αντικειμενικά» και «λογικά» από «νόμιμο» στόχο αναφορικά με διακρίσεις λόγω ηλικίας εννοώντας, ρυθμίσεις που εισάγουν διαφορετικά δικαιώματα για ορισμένες ηλικιακές κατηγορίες, όπως συμβαίνει στις περιπτώσεις των πολιτικών απασχόλησης (C-388/07).

β) Η χορηγούμενη ετήσια άδεια με αποδοχές και η αναρρωτική άδεια αφορούν μόνο την περίοδο αναφοράς και δεν μεταφέρονται (υπόθεση Pereda). Με αυτή την απόφαση οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν αναρρωτική άδεια χάνουν το δικαίωμα χρήσης της ετήσιας άδειάς τους, όταν παρέλθει ο χρόνος κατά τον οποίο οφείλουν να τη λάβουν, εφόσον αυτή δεν μεταφέρεται στο επόμενο έτος.

γ) Η ισότητα ανδρών και γυναικών κρίνεται ότι παραβιάζεται με την καθιέρωση διαφορετικών ορίων συνταξιοδότησης ανάμεσα στα δύο φύλα, σύμφωνα με τον ελληνικό κώδικα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων, όπως προκύπτει από τη σχετική απόφαση στη διένεξη Commission και Ελλάδας.

Με τις αποφάσεις αυτές διαπιστώνεται ότι η νομολογία των Ευρωπαϊκών Δικαστηρίων εξακολουθεί να ανοίγει δρόμους για τη δημιουργία εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων πολλαπλών ταχυτήτων και να δημιουργεί όρους αποδιάθρωσης του κοινωνικού κράτους.

## 2.2 Εθνικό εργατικό δίκαιο

Οι νομοθετικές παρεμβάσεις σε εθνικό επίπεδο είναι σε μεγάλο βαθμό συνδεδεμένες με την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, η οποία αποτελεί και την αφορμή για τη λήψη μέτρων που εστιάζονται, σύμφωνα με τις επίσημες εξαγγελίες, στην προστασία της οικονομίας και των θέσεων απασχόλησης. Οι νομοθετικές εξαγγελίες είναι κατ' αρχάς απόρροια ενός γενικότερου πλαισίου παρεμβάσεων στο επίπεδο στήριξης των εθνικών οικονομιών. Επίσης συναντώνται στο πλαίσιο «μνημονίων» που συνδέονται με περιοριστικούς όρους εξωτερικού δανεισμού (π.χ. Ρουμανία, Λετονία, Ελλάδα). Τέλος παρουσιάζονται ως εκδήλωση γενικότερων ρυθμίσεων για την αντιμετώπιση της κρίσης (π.χ. Βέλγιο). Κοινός παρονομαστής στα μέτρα που λαμβάνονται είναι η μείωση των δαπανών για την εργασία και η περαιτέρω ανάπτυξη του φάσματος της ευελιξίας, όπως η διευκόλυνση των απολύσεων, η επέκταση των ευέλικτων μορφών εργασίας, η ευελικτοποίηση των ωραρίων, του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και της διαμόρφωσης των μισθών. Σε πολλές χώρες οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις είναι γενικευμένες, όπως στην Ελλάδα με αφορμή το «μνημόνιο» και στην Πορτογαλία με τη δημιουργία ενός νέου κώδικα εργασίας. Στις περισσότερες χώρες τα μέτρα έχουν αποσπασματικό περιεχόμενο, αν και έχουν στο επίκεντρό τους την ενίσχυση της ευελιξίας. Την ίδια περίοδο περιορίζεται και η επίκληση της flexicurity (σύνδεση ευελιξίας με ασφάλεια) από τη στιγμή που η εκδηλούμενη κρίση έχει διαγράψει αυτή την αμφιλεγόμενη, ως προς την πρακτική της διάσταση, έννοια, αφού η αναζήτηση «ασφαλιστικών δικλίδων» για τους εργαζομένους σε αυτή τη συγκυρία φαντάζει ως πολυτέλεια.

Τα νομοθετικά μέτρα που λαμβάνονται

κατά την εν λόγω περίοδο σε ορισμένες περιπτώσεις παρουσιάζονται ως προσωρινά και συνδέονται με την αναζήτηση έκτακτων λύσεων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης. Σε άλλες περιπτώσεις αποκτούν μακροπρόθεσμο χαρακτήρα, παρά το γεγονός ότι θεσμοθετούνται με αφορμή την κρίση. Ειδικότερα οι νομοθετικές ρυθμίσεις στις επιμέρους ευρωπαϊκές χώρες εστιάζονται στην ακόλουθη θεματολογία και λαμβάνουν το περιεχόμενο που αναλύεται στη συνέχεια.

### 2.2.1 Σημαντική επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Η λήψη μέτρων για την περαιτέρω ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί βασική επιλογή κατά την εξεταζόμενη περίοδο και με αφορμή την εκδηλούμενη κρίση. Στο επίκεντρο των μέτρων βρίσκονται οι εξής πρακτικές:

α) Η μετατροπή των θέσεων πλήρους απασχόλησης σε θέσεις μερικής απασχόλησης και η ανάπτυξη της εκ περιτροπής εργασίας με τις μορφές εργασίας περιορισμένων ημερών εντός της εβδομάδας (τριήμερα, τετράημερα). Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται μέτρα όπως τα παρακάτω:

- Η μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε μερική με ατομική σύμβαση εργασίας που συνιστά και τη συνηθέστερη πρακτική που ισχύει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες και θεσμοθετείται και στις νέες χώρες της διευρυμένης ΕΕ-27 (π.χ. Λιθουανία).
- Η ρύθμιση της εκ περιτροπής εργασίας ως προς την ανώτατη διάρκειά της (π.χ. 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος στην Ελλάδα) και τους όρους αμοιβής (π.χ. 75% της αμοιβής για τετράημερη εβδομαδιαία απασχόλησης στην Πορτογαλία).

■ Η προσωρινή μείωση του εργασιμου χρόνου μέχρι 6 μήνες με παράλληλη μείωση των αποδοχών ως έκφραση μερικής απασχόλησης για λόγους εκτάκτων συνθηκών συνοδεύεται με ειδικότερα μέτρα που επιζητούν και πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων που υπάγονται σε αντίστοιχες ρυθμίσεις. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η περίπτωση του Βελγίου, όπου υπάρχει διάκριση ανάμεσα στην ατομική μείωση του εργασιμου χρόνου (κατά 1/5 ή 1/2) και σε εκείνη που αφορά ομάδα εργαζομένων ή το σύνολό τους (κατά 1/5 ή 1/4). Και στις δύο περιπτώσεις η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ρυθμίζει τις ειδικότερες πλευρές και προβλέπεται η καταβολή ποσού αποζημίωσης από τον εργοδότη προς τους εργαζομένους ανάλογου με το χρόνο μείωσης της απασχόλησης μέρους ή συνόλου του προσωπικού, ενώ επιδοτείται και μέρος των ασφαλιστικών εισφορών. Αντίθετα στην περίπτωση της ατομικής μείωσης του χρόνου εργασίας και των αποδοχών, ο εργαζόμενος λαμβάνει επίδομα μερικής ανεργίας ανάλογα με τον μειωμένο χρόνο και την ηλικία του.

β) Η επέκταση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης.

Η επέκταση του χρόνου διάρκειας των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, είτε με την άμεση πρόσληψη με σύμβαση ορισμένου χρόνου είτε μέσα από τον προσωρινό δανεισμό ή την ενοικίαση εργαζομένων, αποτελεί πρακτική ευρύτερης διάστασης. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται:

■ τα μέτρα επέκτασης των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου χωρίς τη μετατροπή τους σε συμβάσεις αόριστης διάρκειας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Πολωνίας (24μηνο)·

■ τα μέτρα άρσης των περιορισμών για τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου με δανεισμό των εργαζομένων, όπως προωθούνται σε ορισμένες χώρες (π.χ. Βουλγαρία)·

■ τα μέτρα επέκτασης του χρόνου δανεισμού των εργαζομένων, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας που επεκτείνεται στους 36 μήνες.

γ) Η επέκταση της διάρκειας των συμβάσεων δοκιμής που λύνονται χωρίς την καταβολή αποζημίωσης, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας (από 2 σε 12 μήνες) και στην Πορτογαλία (4 μήνες).

δ) Η λήψη μέτρων για τον περιορισμό των αρνητικών συνεπειών της ιδιαίτερης ανάπτυξης της ευελιξίας της εργασίας. Σε αυτή την κατηγορία υπάγονται ρυθμίσεις όπως:

■ η καθιέρωση της συνευθύνης στις τριμερείς σχέσεις, όπως του αναθέτοντος έργα σε εργολάβους και στις δανειζόμενες εταιρείες στην περίπτωση δανεισμού εργαζομένων (π.χ. Νορβηγία)·

■ η καθιέρωση τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας για όσους απασχολούνται με σύμβαση έργου μετά το πέρας 9μήνου και αποδεικνύουν ότι εργάζονται κατ' αποκλειστικότητα ή κατά κύριο εισόδημα σε έναν εργοδότη (Ελλάδα).

### 2.2.2 Ανάπτυξη μέτρων διαθεσιμότητας κατά την περίοδο της κρίσης

Η περίοδος της κρίσης και η απειλή απώλειας θέσεων εργασίας ενεργοποιούν σε σημαντικό βαθμό το θεσμό της διαθεσιμότητας και επιβάλλουν νέες σχετικές ρυθμίσεις. Είναι ενδεικτικό ότι στη Γερμανία μόνο κατά το Α' τρίμηνο του 2009 οι αιτήσεις διαθεσιμότητας ανέρχονται σε 700.000, τη στιγμή που σε ολό-

κληρο το 2008 ο αντίστοιχος αριθμός αφορούσε 137.000 εργαζομένους. Το γεγονός αυτό συντελεί στην επαναρρύθμιση του καθεστώτος που διέπει το θεσμό σε πολλές χώρες. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται τα ακόλουθα μέτρα:

α) Η επέκταση του χρόνου διαθεσιμότητας (από 12 σε 18 μήνες στη Γερμανία και από 30 σε 52 εβδομάδες στην Νορβηγία) και η καθιέρωση ολικής (για ολόκληρη την εβδομάδα) ή μερικής διαθεσιμότητας τουλάχιστον 2 ημερών την εβδομάδα (π.χ. Βέλγιο).

β) Ο περιορισμός του χρόνου διαθεσιμότητας ανά ημερολογιακό έτος (π.χ. 26 εβδομάδες στο Βέλγιο) και η άρση της δυνατότητας σύνδεσης του χρόνου διαθεσιμότητας μεταξύ συνεχόμενων ετών (π.χ. Ελλάδα).

γ) Η θέσπιση ανώτατου ποσοστού επί του συνόλου της απασχόλησης που είναι δυνατόν να τεθεί σε διαθεσιμότητα ανά επιχείρηση σε περίοδο κρίσης (π.χ. 50% του προσωπικού στη Σλοβακία) και η καθιέρωση ορίου άνω του 10% της απασχόλησης προκειμένου να επιδοτηθεί η διαθεσιμότητα (π.χ. Γερμανία).

δ) Η επιδότηση της διαθεσιμότητας ως προς το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού από τις κρατικές υπηρεσίες απασχόλησης, όπως στην περίπτωση της Γερμανίας που επιδοτείται κατά 60%-67% του μισθού ανάλογα με την ύπαρξη ανήλικων τέκνων στην οικογένεια των εργαζομένων, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό αναπλήρωσης στο Βέλγιο κυμαίνεται μεταξύ 70-75%. Το ποσοστό αναπλήρωσης του μισθού είναι δυνατόν να ανέρχεται και σε 90%-97% μετά από συλλογικές συμφωνίες (π.χ. Γερμανία). Στη Νορβηγία μειώνεται στο ήμισυ ο χρόνος κατά τον οποίο επιβαρύνεται ο εργοδότης, και το κράτος αναλαμβάνει σχετική επιδότηση. Στη Σλοβενία, τέλος, το ποσοστό αναπλήρωσης ανέρχεται σε 85% με την

υποχρέωση των εργαζομένων να αφιερώνουν το 20% του χρόνου τους σε κατάρτιση.

ε) Η επιδότηση των υπό διαθεσιμότητα εργαζομένων ως ανέργων όταν αυτή υπερβαίνει το 50% του τυπικού εργάσιμου χρόνου (π.χ. Νορβηγία).

στ) Η απαλλαγή καταβολής των εισφορών ασφάλισης για τους εργοδότες σε περίπτωση διαθεσιμότητας, είτε στο σύνολό τους είτε μέχρι του 50%, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, και σε αντίθεση με τον κανόνα σύμφωνα με τον οποίο ο εργοδότης καταβάλλει το σύνολο των ασφαλιστικών εισφορών (π.χ. Γερμανία).

### *2.2.3 Ενίσχυση των μέτρων διευκόλυνσης των απολύσεων*

Η διευκόλυνση των απολύσεων με το επιχείρημα της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων, και μάλιστα σε μια περίοδο κρίσης και εκτεταμένης κοινωνικής ανασφάλειας, αποτελεί μια ακόμη εκδήλωση των νομοθετικών παρεμβάσεων του προηγούμενου έτους. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται οι εξής πρακτικές/ρυθμίσεις:

α) Η αύξηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου αυξάνεται κατά 150% το όριο για τις επιχειρήσεις άνω των 150 εργαζομένων (από 2% στο 5%) και κατά 50% στις επιχειρήσεις από 20-150 εργαζομένους (από 4 σε 6 εργαζομένους). Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι πιέσεις των εργοδοτών στη Σουηδία που απειλούν το consensus της σκανδιναβικής εκδοχής της flexicurity.

β) Η μείωση του κόστους των αποζημιώσεων απόλυσης, όπως προκύπτει κυρίως από τη μείωση του σχετικού χρόνου προειδοποίησης. Σε αυτή την πρακτική υπάγεται η Ελλάδα που μειώνει τον ανώτατο χρόνο προειδοποίησης

από 24 σε 6 μήνες (υποτετραπλασιασμός). Στην ίδια κατεύθυνση κινείται η Εσθονία που μειώνει τον χρόνο προειδοποίησης μέχρι τους 3 μήνες και το κόστος ασφάλισης κατά της ανεργίας που βαρύνει τους εργοδότες μετά από την απόλυση. Στη Λιθουανία η μείωση του κόστους των αποζημιώσεων, είτε αμέσως είτε μετά από τη μείωση του χρόνου προειδοποίησης, είναι δυνατόν να απορρέει από συλλογικές συμβάσεις. Στο ίδιο πλαίσιο ανήκουν τα σχέδια νόμου για τη μείωση του κόστους και τη διευκόλυνση των απολύσεων στην Ισπανία, καθώς και οι μειώσεις των αποζημιώσεων απόλυσης για τους υψηλά αμειβόμενους, όπως στην Ολλανδία όπου καταγράφεται και η θετική γνώμη των συνδικάτων για τις αμοιβές άνω των 75.000 ευρώ ετησίως.

γ) Η μη καταβολή αποζημίωσης με την επέκταση του χρόνου της σύμβασης δοκιμής, με χαρακτηριστικό το ελληνικό παράδειγμα που επεκτείνει από 2 μήνες σε 12 τις σχετικές συμβάσεις που λύνονται χωρίς την καταβολή αποζημιώσεων.

δ) Η διευκόλυνση των απολύσεων μέσα από τη χαλάρωση των προϋποθέσεων για την εγκυρότητα των καταγγελλόμενων συμβάσεων εργασίας. Σε αυτή την κατεύθυνση κινούνται η αύξηση του αριθμού και η μείωση του ποσού των καταβαλλόμενων δόσεων αποζημίωσης λόγω απόλυσης (Ελλάδα). Στο ίδιο μήκος κύματος εντάσσεται και η περίπτωση της Πορτογαλίας, όπου τα σφάλματα σχετικά με τη διαδικασία της απόλυσης δεν είναι ικανά ώστε να την καταστήσουν άκυρη.

#### *2.2.4 Αύξηση της ευελιξίας του εργαζόμενου χρόνου και απελευθέρωση των ωραρίων*

Η απελευθέρωση των ωραρίων και η ευέλικτη διαχείριση του χρόνου εργασίας συνιστούν πολιτικές που έχουν δρομολογηθεί προ

πολλού στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, αλλά η κρίση ευνοεί την επέκτασή τους. Σε αυτό το πεδίο συγκαταλέγονται μέτρα όπως τα παρακάτω:

α) Η επέκταση της λειτουργίας επιχειρήσεων κατά την Κυριακή, όπως συμβαίνει στη Γαλλία, στην οποία αίρεται η περιορισμένη δυνατότητα που παρέχει ο σχετικός νόμος του 1906 και επεκτείνεται η απασχόληση κατά τις Κυριακές στο 30% των εργαζομένων. Σε αυτό το πλαίσιο επεκτείνεται η απασχόληση στις τουριστικές περιοχές κατά την Κυριακή καθ' όλη τη διάρκεια του έτους χωρίς προσαυξημένη αμοιβή, ενώ σε περιοχές «με εξαιρετικά επίπεδα κατανάλωσης» σε μεγάλα αστικά κέντρα παρέχεται σχετική άδεια με τη χορήγηση διπλάσιας αμοιβής για τους εργαζομένους.

β) Η αύξηση του ανώτατου ορίου της εβδομαδιαίας εργασίας μέσα από την επιμήκυνση του χρόνου των υπερωριών και των ευέλικτων ωραρίων. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται η Ουγγαρία που αυξάνει σε 44 ώρες την ανώτατη εβδομαδιαία εργασία και τον κατά μέσο όρο υπολογισμό τους από 3 σε 4 μήνες ή και σε 12 μετά από συλλογική σύμβαση, αυξάνοντας και τις υπερωρίες μέχρι και 300 ώρες ετησίως για κάθε εργαζόμενο.

γ) Η εισαγωγή ρυθμίσεων ελαστικής διεύθυνσης του συνολικού χρόνου εργασίας με συλλογικές συμφωνίες, όπως συμβαίνει στην Πορτογαλία όπου υιοθετούνται με συλλογικές διαδικασίες διεύθυνσης η τετραήμερη ή τριήμερη εβδομαδιαία απασχόληση με 12ωρα ημερήσια ωράρια και με ανώτατο όριο τις 50 ώρες εβδομαδιαίας εργασίας.

δ) Η κατάργηση της ανάπαυσης στις συμβάσεις ετοιμότητας, ακόμη και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος χρειάζεται να εργαστεί (Ουγγαρία).

ε) Η μείωση του κόστους των υπερωριών σύμφωνα με το ελληνικό παράδειγμα όπου κάθε μορφή επιμήκυνσης της εργασίας (υπερεργασία και υπερωρία) υπόκειται σε μείωση των προσαυξημένων αμοιβών κατά 20%.

#### 2.2.5 Προώθηση των αλλαγών στα συστήματα συλλογικής διαπραγματεύσεως και επίλυσης των συλλογικών διαφορών

Οι αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, παράλληλα με εκείνες που αφορούν το σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών, συνιστούν μια ιδιαίτερη τάση με κύριο χαρακτηριστικό την απορρύθμιση των όρων διαμόρφωσης των μισθών και του ευρύτερου περιεχομένου των εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα στο πλαίσιο αυτό υπάγονται οι παρακάτω ρυθμίσεις:

α) Η άρση της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τον εργαζόμενο με τη δυνατότητα υπεροχής των δυσμενέστερων όρων, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα με την καθιέρωση των ειδικών επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που υπερτερούν των αντίστοιχων κλαδικών. Επίσης, στην Πορτογαλία οι ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους ισχύουν μόνο για τους βασικούς όρους εργασίας.

β) Η θέσπιση ανώτατης διάρκειας ισχύος των συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την οποία αυτές λήγουν αν δεν ανανεωθούν μετά από ισχύ 6 ½ ετών (Πορτογαλία).

γ) Η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται μονομερώς και από την πλευρά του εργοδότη (Πορτογαλία), όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας, όπου η μονομερής προσφυγή και από τον εργοδότη προκύπτει όταν δεν γίνεται δεκτή η πρόταση του μεσολαβητή.

δ) Η καθιέρωση της υποχρεωτικότητας της

προσφυγής στη διαιτησία, όταν κηρύσσονται απεργίες στον δημόσιο τομέα με το επιχείρημα της προστασίας των χρηστών των δημόσιων υπηρεσιών (Ουγγαρία).

#### 2.2.6 Ρύθμιση όρων λειτουργίας της απόσπασης εργαζομένων

Η απόσπαση εργαζομένων και οι όροι λειτουργίας της δημιουργούν σοβαρά προβλήματα κοινωνικού dumping με αποτέλεσμα σε ορισμένες χώρες με υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας αυτή να αποτελεί τον δούρειο ίππο για τον κλυδωνισμό του εργασιακού και κοινωνικού μοντέλου, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Σουηδίας. Στην εν λόγω χώρα επιχειρείται αναθεώρηση της σχετικής νομοθεσίας προς την κατεύθυνση της λύσης που έδωσε η δικαστική απόφαση του ευρωπαϊκού δικαστηρίου στην υπόθεση Laval που δημιούργησε σοβαρούς τριγμούς στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων και τους όρους παρέμβασης των συνδικάτων. Σε αυτό το πλαίσιο εκδηλώνονται οι έντονες αντιδράσεις των εργοδοτών για την καθιέρωση κατώτατου μισθού ασφάλειας για τους αποσπασμένους εργαζομένους από τρίτες χώρες, ενώ κατοχυρώνεται η συνδικαλιστική δράση στο εν λόγω πεδίο υπό τους όρους κατοχύρωσης του περιεχομένου των εθνικών κλαδικών συμβάσεων, του κατώτατου μισθού και όχι του συνόλου των δικαιωμάτων καθώς και της διεκδίκησης ευνοϊκότερων όρων από τα νόμιμα προβλεπόμενα. Πρόκειται για μια ενδιάμεση λύση απέναντι στην πίεση για έλλειψη κατώτατου μισθού ασφάλειας και στον περιορισμό της συνδικαλιστικής δράσης σε θέματα υγείας και ασφάλειας, υπερωριών και περιόδων ανάπαυσης.

### 2.2.7 Αποσπασματικά μέτρα ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων σε ένα γενικευμένο κλίμα απορρύθμισης

Σε μια συγκυρία ευνοϊκή για την περαιτέρω και γενικευμένη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων καταγράφονται και μέτρα που βελτιώνουν το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, αν και αυτά παρουσιάζουν αποσπασματικό χαρακτήρα στο εθνικό επίπεδο στο οποίο τοποθετούνται, και όπου κυριαρχεί η υποβάθμιση της εργασίας. Από τις εν λόγω, ωστόσο, ρυθμίσεις δεν λείπουν και οι διατάξεις με αντιφατικό χαρακτήρα που είναι σε θέση να ακυρώσουν το θετικό περιεχόμενό τους. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής περιπτώσεις:

α) Η ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων με την κατάργηση της δυνατότητας των εργοδοτών να απευθύνονται στις δημόσιες αρχές για το ποινικό παρελθόν των εργαζομένων, την υποχρέωση ειδικών ιατρικών εξετάσεων και τεστ ευφυΐας, ενώ ενισχύεται και ο ρόλος των συνδικάτων στις περιπτώσεις χρήσης ηλεκτρονικών μέσων για την παρακολούθηση του προσωπικού (Σουηδία).

β) Η αύξηση της ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών από 4,8 σε 5,6 εβδομάδες στο Ηνωμένο Βασίλειο.

γ) Η αύξηση της αμοιβής της νυκτερινής εργασίας στην Εσθονία.

δ) Η καθιέρωση της αιτιολογημένης απόλυσης στις συμβάσεις αορίστου χρόνου στην Πορτογαλία. Ωστόσο, τα σφάλματα της ακολουθούμενης διαδικασίας δεν ακυρώνουν την απόλυση σε περίπτωση που αυτή είναι τεκμηριωμένη. Επίσης, κατά τον πειθαρχικό έλεγχο της τεκμηρίωσης δεν υφίσταται η υποχρέωση του ελεγκτή να εξετάσει μάρτυρες υπέρ του εργαζομένου, εκτός αν πρόκειται για εγκύους ή έχοντες γονική άδεια.

ε) Η καθιέρωση τεκμηρίου εξαρτημένης εργασίας μετά από 9 μήνες απασχόλησης με σύμβαση έργου υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος αποδεικνύει την αποκλειστική ή κύρια απασχόλησή του σε έναν εργοδότη (Ελλάδα).

στ) Η επιβολή ποινικών κυρώσεων στους εργοδότες σε περιπτώσεις ψευδοαυτοαπασχόλησης (Πορτογαλία).

### 2.2.8 Αύξηση της παράνομης ευελιξίας και άμβλυση του προστατευτικού πλαισίου των εργαζομένων

Η ανάπτυξη του φαινομένου της παράνομης ευελιξίας μέσα από τη σημαντική αύξηση των παραβιάσεων της νομοθεσίας αποτελεί σημαντικό φαινόμενο στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και η εξέλιξη αυτή αφορά και χώρες με υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας. Την ίδια περίοδο παρατηρείται και η παράλληλη εξέλιξη της άμβλυσης του προστατευτικού πλαισίου της νομοθεσίας, κάτω από την πίεση των εργοδοτών, προκειμένου να μετατραπεί μέρος της παράνομης ευελιξίας σε νόμιμη. Σε αυτό το πλαίσιο ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής περιπτώσεις:

α) Η παραβίαση των διατάξεων της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, εκτός από τις χώρες του μεσογειακού νότου (Ελλάδα, Ισπανία, Ιταλία), όπου καταγράφεται ο υψηλότερος δείκτης παραβιάσεων μαζί με ορισμένες χώρες της ανατολικής Ευρώπης (Βουλγαρία, Ρουμανία), όπου οι μηχανισμοί ελέγχου έχουν αποδιάρθρωθεί, εντοπίζεται και σε χώρες με παραδοσιακούς δείκτες υψηλής προστασίας. Παρατηρούνται, λοιπόν, φαινόμενα όπως τα ακόλουθα:

■ Η καταχρηστική πρακτική των αλληπαλλήλων ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου παρά την υποχρέωση αιτιολόγησής τους, με ιδιαίτερη αρνητική συμβολή

και του κράτους σε αυτή την εξέλιξη, το οποίο, ενδεικτικά, στην τριτοβάθμια εκπαίδευση απασχολεί κατά το 1/3 συμβασιούχους (Φινλανδία).

- Το υψηλό επίπεδο ανασφάλιστης εργασίας στις οικοδομές με ευθύνη των εργολάβων και υπερεργολάβων, όπως επισημαίνεται στην περίπτωση της Αυστρίας, όπου επιχειρείται η αντιμετώπιση του προβλήματος με την αναγνώριση της αστικής συνευθύνης και της ποινικής συνυπευθυνότητας μεταξύ εργολάβων και υπερεργολάβων έναντι των ασφαλιστικών ταμείων και για φορολογικές απάτες.
- Το υψηλό ποσοστό παραβίασης της νομοθεσίας στην Ολλανδία με κύρια θύματα τους εργαζόμενους νέους.
- Ο υψηλός δείκτης παραβιάσεων κυρίως στον καθαρισμό (στο 85% των επιχειρήσεων του κλάδου), στον επισιτισμό, στα ξενοδοχεία και στις κατασκευές υπό την έντονη άρνηση των εργοδοτών να αποδεχθούν την ποινικοποίηση των παραβιάσεων (Ιρλανδία).

β) Η άμβλυνση των προστατευτικών διατάξεων κατά της παραβίασης της νομοθεσίας με χαρακτηριστικότερη την περίπτωση της Ουγγαρίας, όπου οι κυρώσεις κατά των παραβατών με τον αποκλεισμό από 2 έως 5 έτη από κρατικά προγράμματα επιχορήγησης ισχύουν πλέον μόνο στην περίπτωση των παραβιάσεων πρώτης σημασίας (π.χ. αδήλωτη εργασία, συνδικαλισμός). Αντιθέτως, για εκείνες που θεωρούνται ήσσονος σημασίας (π.χ. ωράριο, απασχόληση παράνομων μεταναστών, διακρίσεις) η επιβολή κυρώσεων ακολουθεί μόνο στην περίπτωση δεύτερου κρούσματος εντός διετίας.

## 2.3 Πολιτικές απασχόλησης σε μια περίοδο κρίσης με άξονα την ευελιξία της εργασίας

Σε μια περίοδο κατά την οποία εντείνεται η οικονομική κρίση, η ανεργία διογκώνεται και αποτελεί την κύρια έκφρασή της για το σύνολο σχεδόν των χωρών της Ευρώπης, αφού ελάχιστες είναι οι χώρες που φαίνεται ότι δεν έχουν πληγεί ιδιαίτερα από αυτή. Σε αυτή τη συγκυρία ενισχύονται ακόμη περισσότερο οι επί μακρόν δρομολογημένες επιλογές της Ένωσης, όπως οι ευεργετικές πολιτικές για την απασχόληση, με έμφαση στις επιδοτήσεις προς τις επιχειρήσεις για τη διατήρηση και την αύξηση της απασχόλησης. Αντίθετα, η ευελιξία της εργασίας βρίσκεται πάντοτε στην ημερήσια διάταξη ως κεντρική επιλογή των πολιτικών απασχόλησης, επιδιώκοντας τη μείωση των δαπανών για την εργασία, αν και οδηγεί στην αύξηση της εργασιακής επισφάλειας.

Ειδικότερα, ως προς τα μεγέθη της αυξανόμενης ανεργίας, τις κεντρικές επιλογές κατά την περίοδο της κρίσης των επιμέρους ευρωπαϊκών φορέων (Ευρωπαϊκής Ένωσης, Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων), αλλά και τις πολιτικές που ασκούνται σε εθνικό επίπεδο, είτε με όρους άμεσης κρατικής παρέμβασης είτε ως απόρροια διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου, καταγράφονται ενδεικτικά τα ακόλουθα:

### 2.3.1 Αύξηση της ανεργίας ως κύριο σύμπτωμα της κρίσης

Κατά το 2009 οι άνεργοι στην Ε-27 αυξάνονται κατά 5 εκατομμύρια συγκριτικά με το 2008 και ανέρχονται συνολικά σε 22,1 εκατομμύρια, ενώ τα επίσημα ποσοστά της ανεργίας ανέρχονται σε 9,7% και 8,9% αντίστοιχα στις δύο αυτές χρονιές στις χώρες της ευρωζώνης. Στην πρώτη θέση κατατάσσεται η Ισπανία με

20%, ενώ σε μια σειρά χωρών καταγράφονται ιστορικά τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, όπως η Κύπρος με 6,1% και η Ελλάδα που παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό της δεκαετίας (12% το 2009, ενώ αναμένεται να εκτοξευθεί στο 15% φθάνοντας τα υψηλότερα ποσοστά της 50ετίας). Στη Λιθουανία σε διάστημα ενός έτους η ανεργία υπερδιπλασιάζεται (από 6% σε 13,1%), ενώ στην Ελλάδα το ποσοστό της αυξάνεται κατά 90%. Στην Πορτογαλία κατά το 2009 οι απολύσεις αυξάνονται κατά 20% (κατά 30% οι ομαδικές απολύσεις) σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Σε ορισμένες χώρες η κρίση δεν προκαλεί σημαντική αύξηση της ανεργίας: για παράδειγμα στη Γερμανία καταγράφεται μικρή αύξησή της και στην Πολωνία, παρά τα υψηλά ποσοστά των ανέργων (10%), δεν παρουσιάζεται επιδείνωση των σχετικών μεγεθών.

Τα κύρια θύματα της ανεργίας είναι οι νέοι και οι ηλικιωμένοι για το σύνολο των χωρών της Ευρώπης. Οι μακροχρόνια άνεργοι αυξάνονται. Ενδεικτικά στο Βέλγιο αποτελούν το 60% του συνόλου των ανέργων, ενώ το 46% βιώνει την ανεργία για τουλάχιστον 2 χρόνια. Στο Λουξεμβούργο οι μακροχρόνια άνεργοι, που συνεχώς αυξάνονται, εντοπίζονται στις ηλικίες άνω των 40 ετών.

Η συντελούμενη κρίση συνδυάζεται και με τη συρρίκνωση κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, φαινόμενο που εκδηλώνεται με ιδιαίτερους όρους σε ορισμένες χώρες διογκώνοντας τον αριθμό των ανέργων. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο Ηνωμένο Βασίλειο σε διάστημα μόλις 2 μηνών χάθηκαν 24.000 θέσεις εργασίας στον κλάδο της ένδυσης.

### 2.3.2 Πολιτική της Ένωσης για την απασχόληση χωρίς ουσιαστικές καινοτομίες

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την

απασχόληση σε μια περίοδο εντεινόμενης κρίσης και εκτόξευσης της ανεργίας δεν φαίνεται να διαφοροποιείται από την πεπατημένη των προηγούμενων ετών. Μετά από την αποτυχία ως προς την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας για το 2010, η νέα στρατηγική για το 2020 στηρίζεται, με γενικούς όρους, στην ανάπτυξη, τη γνώση και την πράσινη οικονομία. Σε αυτό το γενικό πλαίσιο η λειτουργία της ανώτατης εκπαίδευσης αντιμετωπίζεται με όρους επιχείρησης και η σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) αποτελεί και πάλι τον κεντρικό άξονα για την προώθηση της απασχόλησης, σε συνδυασμό με την αξιοποίηση των ενεργειακών πόρων και της πράσινης τεχνολογίας, καθώς και την ανάπτυξη των μεταφορών.

Απέναντι σε αυτές τις πολιτικές η Συνομοσπονδία των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων αντιτείνει τη διάθεση του 1% του ευρωπαϊκού ΑΕΠ για την απασχόληση με έμφαση στην αναδιάρθρωση της βιομηχανίας που πλήττεται ιδιαίτερα από την κρίση, στην πράσινη οικονομία, στην αύξηση της φορολογίας των κερδών του κεφαλαίου και στην καθιέρωση του φόρου Tobbin για τις κινήσεις κεφαλαίων στην αγορά συναλλάγματος.

### 2.3.3 Σημαντική αύξηση των ευέλικτων μορφών εργασίας

Η επέκταση της ευελιξίας της εργασίας αποτελεί μια σημαντική παράμετρο στις πολιτικές απασχόλησης που ασκούνται στον ευρωπαϊκό χώρο. Οι πολιτικές αυτές αναπτύσσονται κατά την τελευταία 20ετία, εντείνοντας συνεχώς την παρουσία τους, και συνιστούν βασική επιλογή και κατά την περίοδο της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο είναι ενδεικτικές οι ακόλουθες εξελίξεις:

α) Στην Ολλανδία το 45% των εργαζομένων ανήκει στην κατηγορία της μερικής απασχόλη-

σης από τους οποίους το 75% είναι γυναίκες, ενώ για τους άνδρες αυτή η μορφή ευελιξίας αποτελεί μέσο για τη συμπλήρωση εισοδήματος. Ωστόσο, η αύξηση της ευελιξίας στην εν λόγω χώρα συνοδεύεται και από τη σημαντική ενίσχυση της προσωρινής απασχόλησης κατά την τελευταία 2ετία κυρίως σε ό,τι αφορά τις νέες ηλικίες.

β) Στην Αυστρία, κατά την περίοδο 2000-2008 αυξάνεται κατά 48%, η μερική απασχόληση, κατά 80% η αυτοαπασχόληση που υποκρύπτει εξαρτημένη εργασία και κατά 122% ο δανεισμός εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης.

γ) Στο Λουξεμβούργο προωθούνται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αντί της σταθερής εργασίας μέσα από τη συνεργασία των δημόσιων οργανισμών προώθησης της απασχόλησης με ιδιωτικά γραφεία στην κατεύθυνση των προσλήψεων με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης διάρκειας άνω των 12 μηνών.

δ) Στην Ιταλία, οι διάφορες μορφές επισφαλούς και ευέλικτης εργασίας αυξάνονται κατά 5% σε διάστημα ενός έτους.

ε) Τέλος, στην Πορτογαλία ενισχύεται η επιλογή της μερικής απασχόλησης για τους γονείς με παιδιά έως 12 ετών, ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο η ευελιξία της απασχόλησης ενθαρρύνεται στους γονείς ανηλίκων έως 16 ετών.

#### *2.3.4 Μείωση του εργάσιμου χρόνου και των αποδοχών ως εκτεταμένη πρακτική με στόχο τη διατήρηση της απασχόλησης*

Η μείωση του χρόνου εργασίας με παράλληλη μείωση των αποδοχών και η εκτεταμένη χρήση της εκ περιτροπής εργασίας με την τριήμερη ή τετραήμερη απασχόληση αποτελούν μερικές από τις συνηθέστερες πρακτικές που ακολουθούνται κατά την περίοδο της κρίσης

με διακηρυγμένο στόχο τη διάσωση των θέσεων εργασίας.

Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται οι εξής πολιτικές:

α) Οι εκτεταμένες πρακτικές μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση με παράλληλη μείωση των αποδοχών, χωρίς αυτές να συνοδεύονται από πρόσθετα μέτρα κοινωνικής προστασίας. Στην κατηγορία αυτή υπάγονται η Ισπανία (4ήμερα), η Τσεχία, η Μάλτα, η Ελλάδα και η Βουλγαρία, όπου η μείωση του χρόνου εργασίας συνδυάζεται με μείωση των αποδοχών της τάξης του 20%-30%. Τέλος, στην Πολωνία, η μείωση του χρόνου εργασίας αγγίζει το 50% για διάστημα 6 μηνών.

β) Οι πολιτικές μείωσης του χρόνου εργασίας και των αποδοχών συνοδεύονται και από μέτρα ενίσχυσης του εισοδήματος των εργαζομένων που πλήττονται από τις πολιτικές αυτές μετά από κοινωνικές συμφωνίες και συλλογικές συμβάσεις. Ενδεικτικά σε αυτή την κατηγορία υπάγονται κυρίως χώρες με υψηλή παράδοση κοινωνικού διαλόγου και κοινωνικών συναινέσεων, όπως η Ολλανδία και η Δανία. Στην περίπτωση της Ολλανδίας το σχετικό τρίμηρο κοινωνικό σύμφωνο οδηγεί στη χορήγηση επιδόματος ανεργίας στις επιχειρήσεις των οποίων η δραστηριότητα μειώνεται τουλάχιστον κατά 30%. Στη Δανία η εκ περιτροπής εργασία σε περιόδους κρίσης αποτελεί προϊόν συλλογικών συμβάσεων και η διάρκειά της δεν υπερβαίνει τις 26 εβδομάδες, ενώ συνοδεύεται από επίδομα ανεργίας για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο δεν υπάρχει απασχόληση. Η λύση αυτή επιλέγεται στην περίπτωση που κρίνεται ότι είναι δυνατή η λειτουργία της επιχείρησης, διότι σε αντίθετη περίπτωση καταγράφεται και η πρακτική της παύσης της λειτουργίας της για ορισμένη χρονική περίοδο.

γ) Στις πολιτικές μείωσης του κόστους εργασίας για τη διατήρηση της απασχόλησης ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι απόψεις συνδικάτων και εργοδοτών στη Γερμανία ως προς τις επιλογές που τελικά επιβάλλονται στην πράξη. Αν και οι απόψεις των φορέων δίστανται, είναι ενδεικτικός ο τρόπος που φαίνεται να αντιμετωπίζουν την κρίση οι επιχειρήσεις στη χώρα αυτή. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα συνδικάτα, οι επιλογές των επιχειρήσεων παρουσιάζουν την ακόλουθη σειρά: ευέλικτες διευθετήσεις του χρόνου εργασίας και διαθεσιμότητες αποτελούν τον κύριο όγκο των ακολουθούμενων πρακτικών· έπονται οι αποσπάσεις προσωπικού, η χορήγηση αδειών άνευ αποδοχών, η μείωση αποδοχών και οι περικοπές παροχών. Σύμφωνα δε με τους εργοδότες κυριαρχεί ως επιλογή το πάγωμα των προσλήψεων και ακολουθούν η μείωση ωραρίου και αποδοχών, οι απολύσεις και οι διαθεσιμότητες.

### 2.3.5 Ενίσχυση των πολιτικών επιδότησης της απασχόλησης

Οι πολιτικές επιδότησης της απασχόλησης ως μια επιμέρους έκφραση των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης αποκτούν ιδιαίτερη σημασία κατά την περίοδο της κρίσης, ανεξάρτητα από τα πρακτικά αποτελέσματα που αυτές συνεπάγονται. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν οι εξής περιπτώσεις:

α) Η επιδότηση της διατήρησης των θέσεων εργασίας.

Η επιδότηση των επιχειρήσεων προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις και να διασωθούν οι απειλούμενες θέσεις εργασίας καταγράφεται σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται τα ακόλουθα μέτρα:

■ Η επιδότηση κλάδων ή ορισμένων κατηγοριών επιχειρήσεων. Σε αυτό το πλαίσιο

εντάσσονται τα μέτρα στήριξης της αυτοκινητοβιομηχανίας στην Ισπανία, υπό τον όρο ότι δεν θα υπάρχουν απολύσεις παρά μόνο με τη σύμφωνη γνώμη των συνδικάτων. Ανάλογα είναι και τα μέτρα που λαμβάνονται στην Ουγγαρία υπέρ των ΜΜΕ που έχουν εξαγωγική δραστηριότητα.

■ Η επιδότηση επιχειρήσεων για τη διατήρηση της απασχόλησης αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική. Ωστόσο παρουσιάζονται σε αυτό το γενικό πλαίσιο και μέτρα με βάση τα οποία η επιδότηση συνδυάζεται με τη μείωση του χρόνου εργασίας και των αποδοχών. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται η Σλοβακία (επιδότηση 60 ευρώ ανά εργαζόμενο για τη μείωση του 40ωρου σε 36ωρο), όπου το σχετικό μέτρο συναντά την αντίδραση των συνδικάτων, καθώς και η Βουλγαρία, όπου τα συνδικάτα φέρονται να διάκεινται θετικά απέναντι σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο. Ο λόγος της αντίδρασης των συνδικάτων έγκειται στο φόβο ότι οι απολύσεις είναι δυνατόν να ακολουθήσουν μετά το τέλος της επιδότησης. Τέλος, στην Ισπανία η επιβολή των 4ημέρων και 3ημέρων για τη διασφάλιση θέσεων εργασίας συνοδεύεται από την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών προς τις επιχειρήσεις.

β) Η μείωση του κόστους των προσλήψεων για την αύξηση της απασχόλησης.

Η μείωση του κόστους και, κυρίως, η επιδότηση των προσλήψεων αποτελούν τις συνηθέστερες πολιτικές στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την τόνωση της απασχόλησης. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, που συμπίπτει με την ένταση της οικονομικής κρίσης, η μείωση του κόστους των προσλήψεων καταγράφεται κυρίως μέσα από τις ακόλουθες πρακτικές:

- Επιδότηση του συνόλου ή μέρους των ασφαλιστικών εισφορών, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ουγγαρίας για την πρόσληψη πρόσφατα απολυμένων, και του Βελγίου, όπου η διακλαδική συλλογική σύμβαση μεταξύ άλλων προβλέπει την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων, αλλοδαπών, ανειδίκευτων νέων και ΑΜΕΑ. Τέλος, στην Ισπανία η επιδότηση των προσλήψεων αφορά τους άνεργους που προκύπτουν μετά από τη λήψη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και που στην εν λόγω χώρα καλύπτουν το 1/3 της συνολικής απασχόλησης.
- Επιδότηση του κόστους της πρόσληψης με την ανάληψη μέρους του εργατικού κόστους από το κράτος για την πρόσληψη ανέργων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Εσθονίας (κάλυψη 50% του κόστους), και της Ελλάδας όπου καλύπτεται το 100% των ασφαλιστικών εισφορών για ετήσιες συμβάσεις μαθητείας και το 30% αυτών όταν μετατραπούν σε ετήσιες συμβάσεις εργασίας.
- Μείωση των εργοδοτικών εισφορών για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Σουηδίας.

### 2.3.6 Προσφορά γενικότερων κινήτρων για την ενίσχυση και τη διάσωση της απασχόλησης

Η υιοθέτηση ευνοϊκότερων ρυθμίσεων υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις προς τις επιχειρήσεις, προκειμένου να προβαίνουν στην τόνωση της απασχόλησης και τη διάσωση θέσεων εργασίας, εξακολουθεί να αποτελεί ιδιαίτερη πρακτική και κατά την περίοδο της διαγραφόμενης οικονομικής κρίσης. Ειδικότερα οι ρυθμίσεις αυτές λαμβάνουν τις ακόλουθες μορφές:

α) φοροελαφρύνσεις σε επιχειρήσεις που προβαίνουν σε επενδύσεις, συμπεριλαμβανομένης και της απασχόλησης (Νορβηγία)·

β) όροι για την επιδότηση επιχειρήσεων, όπως η εξόφληση υποχρεώσεων φορολογικού και ασφαλιστικού χαρακτήρα (Πολωνία)·

γ) κίνητρα για την παλιννόστηση εργατικού δυναμικού που έχει μεταναστεύσει, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ρουμανίας, μέτρο που αποτελεί και διεκδίκηση των ρουμανικών συνδικάτων.

### 2.3.7 Επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση ως προτεραιότητα των πολιτικών απασχόλησης

Οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης/κατάρτισης εξακολουθούν να αποτελούν βασικές επιλογές στο πλαίσιο των ενεργητικών πολιτικών για την απασχόληση, όπως αυτό καταγράφεται στον ευρωπαϊκό χώρο κατά την τελευταία 15ετία, χωρίς ωστόσο τα αποτελέσματα σε αυτό το επίπεδο να είναι ιδιαίτερα σημαντικά. Τα τελευταία χρόνια οι πολιτικές αυτές συνοδεύονται και με τις ευρωπαϊκές επιλογές σχετικά με την ενίσχυση του ρόλου της διά βίου εκπαίδευσης ως εργαλείου για την ενίσχυση της απασχολησιμότητας. Σε αυτό το πλαίσιο εντοπίζονται κυρίως οι ακόλουθες πρακτικές:

α) Οι πολιτικές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης εξακολουθούν να συνιστούν κεντρικές επιλογές σε χώρες με μακρά παράδοση στον τομέα αυτό σε μια περίοδο, μάλιστα, έντασης της οικονομικής κρίσης, όπως συμβαίνει στη Σουηδία, την Ολλανδία και στη Δανία. Ωστόσο ανάλογες πολιτικές εκδηλώνονται και στις νέες χώρες της Ένωσης κατόπιν κοινωνικών συμφωνιών, με χαρακτηριστικότερα τα παραδείγματα της Εσθονίας και της Βουλγαρίας στην οποία προγραμματίζονται

η κατάρτιση και η επανεκπαίδευση 150.000 ατόμων.

β) Οι πολιτικές της διά βίου εκπαίδευσης αναπτύσσονται και πάλι περισσότερο σε χώρες με έντονη τη σχετική παράδοση, όπως η Σουηδία, όπου ο αριθμός των υποτροφιών φοιτητών ηλικίας άνω των 25 ετών αυξάνεται από 30% σε 80% του συνολικού κόστους φοίτησης. Από τις νέες χώρες επισημαίνεται το παράδειγμα της Εσθονίας που ενθαρρύνει τη διά βίου εκπαίδευση με την καθιέρωση της άδειας σπουδών για 30 ημέρες ετησίως, με σκοπό τη συμμετοχή στην τυπική και επαγγελματική εκπαίδευση, εκ των οποίων οι 20 καλύπτονται πλήρως από τον εργοδότη που απολαμβάνει φορολογικών εκπτώσεων για τις παρεχόμενες διευκολύνσεις.

### *2.3.8 Ενίσχυση του ρόλου του ιδιωτικού τομέα στην προώθηση της απασχόλησης σε βάρος των δημόσιων φορέων*

Η σημαντική ενίσχυση, κατά τις προηγούμενες δεκαετίες, της παρουσίας ιδιωτικών φορέων προώθησης της απασχόλησης (π.χ. ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας, επιχειρήσεις ενοικίασης εργαζομένων) λαμβάνει σημαντικές διαστάσεις υποβαθμίζοντας το ρόλο των δημόσιων φορέων. Αυτό εκδηλώνεται με τους εξής τρόπους:

α) Με τις πολιτικές συνεργασίας δημόσιων και ιδιωτικών φορέων που δραστηριοποιούνται στο πεδίο αυτό. Είναι ενδεικτική η περίπτωση του Λουξεμβούργου που υιοθετεί τις πολιτικές της προσωρινής απασχόλησης αντί της σταθερής στις νέες προσλήψεις, μέσα από τη συνεργασία του δημόσιου φορέα προώθησης της απασχόλησης και ιδιωτικών γραφείων, τα οποία προωθούν συμβάσεις ορισμένου χρόνου διάρκειας μεγαλύτερης του ενός έτους

και αποζημιώνονται με βάση την ταχύτητα των προσλήψεων για τις οποίες μεσολαβούν.

β) Με τη δημιουργία νέων περιφερειακών διευθύνσεων επιχειρήσεων, κατανάλωσης, ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης στη Γαλλία. Η πολιτική αυτή, που εντάσσεται στη γενική αναθεώρηση των δημόσιων πολιτικών, αναθέτει στις νέες διευθύνσεις ποικιλία δραστηριοτήτων, αλλοιώνει το χαρακτήρα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, εξέλιξη που συνοδεύεται και από έντονους φόβους για σοβαρή απώλεια θέσεων εργασίας.

### *2.3.9 Απασχόληση στον δημόσιο τομέα με διττό περιεχόμενο*

Οι πολιτικές απασχόλησης αναφορικά με τον δημόσιο τομέα κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, κατά κανόνα, συνοδεύονται από επιλογές συρρίκνωσης του ρόλου του και του προσωπικού του. Οι πολιτικές αυτές, αν και εξακολουθούν να είναι κυρίαρχες, σε μια περίοδο κρίσης και με το επιχείρημα της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων ενισχύονται. Ωστόσο, κατά την ίδια περίοδο δεν απουσιάζουν, αν και μειωθούν, πολιτικές που δίνουν έμφαση στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα, ο οποίος και αξιοποιείται από επιμέρους χώρες για την αντιμετώπιση της κρίσης. Ειδικότερα:

α) Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ενισχύεται κατά την περίοδο της κρίσης ιδίως σε χώρες με υψηλά δημόσια ελλείμματα και με κύριο επιχείρημα την ανάγκη περιορισμού τους. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται η Ελλάδα που εισάγει τη σχέση 1:5 ως προς τις προσλήψεις και τις αποχωρήσεις, παράλληλα με τη σημαντική μείωση της προσωρινής απασχόλησης στον τομέα αυτό (30% + 15%) σε διάστημα δύο ετών. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται και οι πολιτικές στη Λιθουανία, όπου μειώνεται κατά 10% ο αριθμός

των απασχολουμένων στο δημόσιο, ενώ σημαντικές είναι οι περικοπές προσωπικού και στη Λετονία, η οποία, όπως και η Ελλάδα, υπάγεται στην «προστασία» διεθνών δανειστών.

β) Οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα σε μια περίοδο έντασης της κρίσης καταγράφεται σε μια σειρά από χώρες μέσα από την αξιοποίησή του για την τόνωση της απασχόλησης και της ανάπτυξης των δημόσιων υποδομών. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσονται μέτρα κυρίως αποσπασματικού χαρακτήρα χωρίς να είναι απόρροια μιας σαφούς στρατηγικής. Πρόκειται για πρακτικές που συναντώνται σε ορισμένες χώρες.

Σε αυτή την κατηγορία υπάγονται τα μέτρα που λαμβάνονται στη Νορβηγία (που δεν ανήκει στην ΕΕ), όπου οι δημόσιες επενδύσεις αποτελούν πρωταρχική επιλογή για την καταπολέμηση των συνεπειών της κρίσης με έμφαση στις μεταφορές (π.χ. αυτοκινητόδρομοι), παράλληλα με ένα πρόγραμμα απασχόλησης που αφορά την κεντρική διοίκηση και τις περιφέρειες. Σε άλλες χώρες τα λαμβανόμενα μέτρα έχουν έναν περισσότερο αποσπασματικό χαρακτήρα, όπως η ενίσχυση της απασχόλησης στην τοπική αυτοδιοίκηση και στο πεδίο της κοινωνικής φροντίδας (Εσθονία), ενώ στο ίδιο πλαίσιο, στη Γερμανία, δημιουργούνται 110.000 θέσεις για βρεφοκόμους, νηπιαγωγούς και τη φροντίδα των ηλικιωμένων.

### 2.3.10 Ειδικές πολιτικές επιδότησης της ανεργίας

Η αυξημένη ανεργία κατά την περίοδο της κρίσης οδηγεί πολλές χώρες, όχι μόνο στην υιοθέτηση ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, αλλά και στη λήψη νέων μέτρων ως προς την επιδότηση των ανέργων που δεν στοχεύουν στην υποβάθμιση της επιδότησης της ανεργίας υπέρ των ενεργητικών πολιτικών. Τα μέτρα

αυτά αφορούν είτε την αύξηση του επιδόματος ανεργίας είτε τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας σε περιπτώσεις που ο εργαζόμενος βρίσκεται σε ιδιαίτερα επισφαλή θέση, χωρίς ωστόσο να υπόκειται τυπικά σε καθεστώς ανεργίας. Ειδικότερα καταγράφονται τα ακόλουθα:

α) Αύξηση του επιδόματος της ανεργίας, που αποτελεί την εξαίρεση ενός κανόνα που συνεπάγεται την υποχώρηση των πολιτικών επιδότησης υπέρ των «ενεργητικών» πολιτικών απασχόλησης. Χαρακτηριστική περίπτωση αυτής της κατηγορίας είναι η Εσθονία, όπου το επίδομα αυξάνεται από το 23% στο 50% του κατώτατου μισθού.

β) Καταβολή επιδόματος ανεργίας και μετά από τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (Ισπανία).

γ) Χορήγηση πρόσθετου βοηθήματος μετά τη λήξη της επιδότησης της ανεργίας, όπως συμβαίνει στην Ισπανία, όπου χορηγείται σχετικό μηνιαίο βοήθημα για 6 μήνες μετά από το τέλος της επιδότησης.

δ) Χορήγηση επιδόματος ανεργίας στις περιπτώσεις που ο εργαζόμενος, αν και δεν έχει απολυθεί, έχει υποστεί σοβαρή μείωση των αποδοχών του λόγω της παράλληλης μείωσης του εργάσιμου χρόνου. Το επίδομα αυτό χορηγείται στην Ολλανδία σε περίπτωση μείωσης του ωραρίου έως 15 μήνες, όταν η επιχείρηση έχει μειώσει το χρόνο εργασίας κατά 30%. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται η περίπτωση της Νορβηγίας που χορηγεί επίδομα ανεργίας όταν έχει μειωθεί ο εργάσιμος χρόνος άνω του 50%. Τέλος, στη Δανία, με συλλογικές συμβάσεις η συμφωνούμενη εκ περιτροπής εργασία εξαιτίας της κρίσης συνοδεύεται από τη χορήγηση επιδόματος ανεργίας για το διάστημα της μη απασχόλησης, συνολικής διάρκειας 26 εβδομάδων.

## 2.4 Η μείωση και η συγκράτηση των μισθών στο επίκεντρο της πολιτικής αμοιβών κατά την περίοδο της κρίσης

Οι μισθολογικές πολιτικές που ακολουθούνται στην Ευρώπη κατά την περίοδο της κρίσης χαρακτηρίζονται από περιορισμούς που εκδηλώνονται κυρίως με τη μορφή της μείωσης και της συγκράτησης των αμοιβών των εργαζομένων. Μεγαλύτερες περικοπές καταγράφονται στον δημόσιο τομέα υπό την πίεση της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο οι χώρες που παρουσιάζουν τους αρνητικότερους οικονομικούς δείκτες καταγράφουν και τις πλέον περιοριστικές πολιτικές, ιδιαίτερα μάλιστα για εκείνες που βρίσκονται υπό διεθνή δανεισμό και οικονομική στήριξη από διεθνείς οργανισμούς (ΔΝΤ, ΕΕ, ΕΚΤ), όπως η Ελλάδα, η Λετονία, η Ρουμανία, η Ουγγαρία. Αντιθέτως, οι πολιτικές αυξήσεων των μισθών αποτελούν μειοψηφούσα πρακτική, οι δε αυξήσεις, τις περισσότερες φορές, είναι συγκρατημένες και συχνά οδηγούν σε μειώσεις των πραγματικών αποδοχών. Ειδικότερα:

2.4.1 Η μείωση των πραγματικών μισθών συνιστά φαινόμενο που συνδέεται σε μεγάλο βαθμό και με την εκδηλούμενη κρίση. Οι μειώσεις αυτές δεν περιορίζονται μόνο σε χώρες που παρουσιάζουν τα υψηλότερα προβλήματα και υπόκεινται σε διεθνή στήριξη της οικονομίας τους, αλλά επεκτείνονται και σε ένα ευρύτερο φάσμα χωρών. Άλλωστε, το φαινόμενο της απόλυτης μείωσης των μισθών συναντάται ευρύτερα σε επιχειρησιακό κλαδικό περιφερειακό επίπεδο και ανεξάρτητα από τη γενικότερη εικόνα που παρουσιάζει η συνολική εξέλιξη των μισθών.

α) Στην κατηγορία των μειώσεων για όλο το πλαίσιο της οικονομικής δραστηριότητας,

και ανεξάρτητα από την αναφορά σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, emπίπτουν μεταξύ άλλων η Εσθονία, η Λετονία (15% μείωση) και η Λιθουανία με μείωση των μέσων μισθών κατά 8,7% σε διάστημα ενός έτους. Επίσης στην Ιρλανδία, οι μισθοί μειώνονται κατά 3,1% στον ιδιωτικό τομέα. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι αμοιβές που προκύπτουν από συλλογικές συμβάσεις κατά τις οποίες οι εργοδότες αρνούνται να εξασφαλίσουν την αύξηση του τιμάρθιμου, προτάσσοντας και επιβάλλοντας, υπό την απειλή των απολύσεων, την ανταγωνιστικότητα ως κριτήριο για τη διαμόρφωση των μισθών (π.χ. Μάλτα).

β) Οι μειώσεις μισθών καταγράφονται και σε επιμέρους κλάδους, όπως στις αερομεταφορές στην Τσεχία, όπου η κλαδική σύμβαση καταλήγει σε μείωση των αποδοχών κατά 6,5% για την αποφυγή απολύσεων.

γ) Οι μειώσεις του εισοδήματος των μισθωτών προκύπτουν και με πρόσθετους όρους, κυρίως φορολογικούς, όπου εκτός από τη συνήθη πρακτική των έμμεσων φόρων, καταγράφονται και πολιτικές σοβαρής μείωσης του αφορολόγητου κατώτατου ορίου, επιτείνοντας τα φορολογικά βάρη για τη μισθωτή εργασία. Σε αυτή την κατηγορία υπάγεται η Λετονία, όπου το σχετικό μηνιαίο όριο μειώνεται από 129 σε 50 ευρώ.

δ) Η μείωση των μισθών, τέλος, εκδηλώνεται σε ό,τι αφορά την αμοιβή των νέων ηλικιών, διαβρώνοντας με αυτό τον τρόπο την έννοια του κατώτατου μισθού μέσα από τη διαφορετική μισθολογική αντιμετώπιση των νέων. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγεται η Ελλάδα και η επιβάρυνση του εργοδότη για την αμοιβή των νέων ηλικίας 18-24 ετών με το 80% του κατώτατου μισθού και οι ασκούμενες πιέσεις

από τη σουηδική εργοδοσία για τη μείωση της αμοιβής των νέων.

ε) Τέλος, μειώσεις μισθών καταγράφονται στο επίπεδο των ανώτατων και ανώτερων στελεχών του ιδιωτικού τομέα, όπως συμβαίνει στην Ολλανδία παρά την έντονη αντίδραση των εργοδοτών να αποδεχθούν μια τέτοια ρύθμιση στις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται.

2.4.2 Το ονομαστικό πάγωμα των μισθών αποτελεί ιδιαίτερα συνηθισμένη πρακτική κατά το έτος που διανύθηκε. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Ελλάδας με το πάγωμα των μισθών μέχρι τον Ιούλιο του 2011 για τον ιδιωτικό τομέα, πρακτική που μεταφράζεται σε σοβαρή μείωση των πραγματικών αμοιβών των εργαζομένων όταν ο πληθωρισμός υπερβαίνει το 5%. Στο ίδιο μήκος κύματος εντάσσεται η περίπτωση της Ρουμανίας με το πάγωμα μισθών από τον Δεκέμβριο του 2009. Τέλος, στην Εσθονία, για πρώτη φορά από το 2001, οι κατώτατοι μισθοί παραμένουν στάσιμοι. Στην ίδια πάντοτε κατεύθυνση υπάγονται και οι πιέσεις των Σουηδών εργοδοτών για μηδενικές αυξήσεις μέσα από τοπικές συμφωνίες που αφορούν ειδικές πλευρές τοπικών προβλημάτων.

2.4.3 Οι καθαρές αυξήσεις στους μισθούς δεν παρουσιάζουν τη συχνότητα παρελθόντων ετών και στην πλειονότητα των περιπτώσεων συνοδεύονται από πολιτικές συγκράτησής τους με αφορμή την οικονομική κρίση. Ειδικότερα:

α) Στην κατηγορία των σημαντικών αυξήσεων συγκαταλέγεται η περίπτωση της Φινλανδίας, όπου η αγοραστική δύναμη των μισθωτών αυξάνεται κατά 4,6% παρά την κρίση

και στη Νορβηγία με αυξήσεις του 3,8% έναντι του προηγούμενου έτους.

β) Η συγκράτηση των αυξήσεων αποτελεί τη συνηθέστερη πρακτική στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, φαινόμενο που καταγράφεται σε αρκετές χώρες (π.χ. στην Ολλανδία από 3% σε 1,1%, στη Δανία από 4% σε 2,3%). Τέλος, στο Βέλγιο η διακλαδική συλλογική σύμβαση κινείται στην ίδια κατεύθυνση και λαμβάνει υπόψη την εξασφάλιση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων παράλληλα με την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας.

γ) Οι αυξήσεις συχνά περιορίζονται στο επίπεδο των χαμηλών και κατώτατων μισθών, ενώ οι υψηλότερες αποδοχές παραμένουν στάσιμες κατά την περίοδο της κρίσης. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα του Ηνωμένου Βασιλείου και της Σλοβακίας. Επίσης, παρατηρείται η θετική διαφοροποίηση στους κατώτατους μισθούς και σε άλλες χώρες, όπου οι αυξήσεις υπερβαίνουν τις γενικότερες αυξήσεις των μισθών (π.χ. Νορβηγία).

δ) Οι υπερβάσεις στις γενικότερες μισθολογικές αυξήσεις που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο αποτελούν συχνότατο φαινόμενο με πολλές χαρακτηριστικές περιπτώσεις, είτε σε κλαδικό επίπεδο (π.χ. στα νοσοκομεία της Ολλανδίας) είτε σε επιχειρησιακό επίπεδο, με ποικιλία παραδειγμάτων σε ευρύ φάσμα χωρών.

ε) Τέλος, καταγράφεται και η πρακτική της θέσπισης ρήτρων στις υπογραφόμενες συλλογικές συμβάσεις για τη μείωση των συμφωνημένων αυξήσεων σε περίπτωση επιδείνωσης των οικονομικών δεικτών, όπως συμβαίνει στην Ισπανία στους κλάδους των τραπεζών και του μετάλλου.

## 2.5 Ποικιλία ρυθμίσεων ως προς τους κατώτατους μισθούς

Ο θεσμός του κατώτατου μισθού είτε του γενικού, όπως ισχύει σε 20 χώρες της Ένωσης, είτε του κλαδικού, όπως ισχύει στις υπόλοιπες 7, υπόκειται σε ποικιλία ρυθμίσεων και αποτελεί αντικείμενο συνεχών διαβουλεύσεων. Στο πλαίσιο αυτό επισημαίνονται τα εξής:

2.5.1 Ως προς την εξέλιξη των κατώτατων αποδοχών καταγράφεται ευρεία ποικιλία ρυθμίσεων:

α) *Αυξήσεις*, όπως στην περίπτωση της Σλοβακίας, όπου η σχετική νομοθετική ρύθμιση παρακάμπτει τις εργοδοτικές αντιδράσεις και αυξάνει τον κατώτατο μισθό στα 500 από τα 425 ευρώ. Αυτή η εξέλιξη αποσκοπεί στην υπέρβαση του ορίου φτώχειας από το οποίο υπολείπονταν ο κατώτατος μισθός και στην επέκταση της καταβολής του στο 3,4 % των εργαζομένων από το 2,5% σε διάστημα ενός έτους. Στην ίδια κατεύθυνση κινείται και η Αυστρία, όπου οι κλαδικές συμβάσεις αυξάνουν τον κατώτατο μισθό στα 1000 ευρώ ως βασική αρχή που θα πρέπει να ακολουθείται από όλους τους κλάδους, καθότι στη συγκεκριμένη χώρα δεν ισχύει ο θεσμός της γενικής διακλαδικής σύμβασης για τον ελάχιστο μισθό.

β) *Στασιμότητα*, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της Ελλάδας με το τριετές πάγωμα των κατώτατων μισθών, και στην Εσθονία, όπου δεν καταγράφονται σχετικές αυξήσεις για πρώτη φορά από το 2001.

γ) *Μειώσεις*, ως προς το αναλαμβανόμενο σχετικό κόστος για τους εργοδότες, όπως συμβαίνει στην ελληνική περίπτωση, όπου οι επιχειρήσεις επιβαρύνονται με το 80% του μισθολογικού κόστους για τους μαθητευόμενους

νέους ηλικίας 18-24 ετών και το 100% των ασφαλιστικών εισφορών.

2.5.2 Ως προς τη φορολογική αντιμετώπιση των ελάχιστων μισθών ενδιαφέρον παρουσιάζει η φινλανδική εμπειρία, όπου δεν υπάρχει γενικός κατώτατος μισθός και οι κατώτατοι κλαδικοί μισθοί αντιμετωπίζονται με διαφορετικούς φορολογικούς όρους, στο πλαίσιο της προοδευτικής φορολογίας, και φορολογούνται με 12% αντί των μέσων που υπόκεινται σε φορολόγηση της τάξης του 18%.

2.5.3 Τέλος, ο σεβασμός απέναντι στον κατώτατο μισθό, ως έκφραση διατήρησης όρων της κοινωνικής συνοχής, συνοδεύεται από μέτρα *αυστηροποίησης των κυρώσεων* απέναντι στο φαινόμενο της αύξησης των πρακτικών καταστράτηγής του από τους εργοδότες ως προς τα επιβαλλόμενα πρόστιμα και τις κυρώσεις ποινικού χαρακτήρα.

## 2.6 Δραστικές περικοπές αμοιβών στον δημόσιο τομέα

Οι περιοριστικές πολιτικές στις αμοιβές, που σχετίζονται με την πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών, με κύριες εκφράσεις τη μείωση, το πάγωμα και τη συγκράτηση των αυξήσεων, εκδηλώνονται σε σχετικά υψηλότερο βαθμό στον δημόσιο τομέα υπό την πίεση του ελέγχου και της μείωσης των δημόσιων ελλειμμάτων. Οι πολιτικές αυτές καταγράφονται κατά κύριο λόγο στις χώρες εκείνες που έχουν πληγεί περισσότερο από την οικονομική κρίση και έχουν τεθεί σε καθεστώς διεθνούς «στήριξης» της οικονομίας τους. Ειδικότερα:

2.6.1 *Η μείωση των αποδοχών*, με αλληπαλλήλους νόμους, στον δημόσιο τομέα αποκτά ιδιαίτερη σημασία στην Ελλάδα με τη δραστι-

κή και οριζόντια μείωση των αποδοχών στο σύνολο των δραστηριοτήτων του συμπερίζοντας την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων σε ποσοστά που υπερβαίνουν ακόμη και το 20%. Στη Λετονία η μείωση μισθών και επιδομάτων υπολογίζεται σε ποσοστό 15% για τους αμειβόμενους με μισθό μέχρι 430 ευρώ μηνιαίως και σε 21% για όσους αμείβονται με μεγαλύτερες αποδοχές. Στη Λιθουανία η σχετική μείωση υπολογίζεται σε 10-15% στα χαμηλά κλιμάκια και σε 30-35% στα υψηλά μισθολογικά κλιμάκια, προκαλώντας τις μεγαλύτερες αντιδράσεις των συνδικάτων κατά την τελευταία 20ετία. Οι περικοπές στον δημόσιο τομέα σε ορισμένες χώρες αποκτούν εντονότερο χαρακτήρα για ορισμένους κλάδους. Είναι ενδεικτική, άλλωστε, η περίπτωση της Λετονίας, όπου η μείωση των αμοιβών στους εκπαιδευτικούς αγγίζει το 1/3 της συνολικής τους αμοιβής.

*2.6.2 Οι περικοπές στις αμοιβές στον δημόσιο τομέα συχνά αποτελούν και προϊόν ευρύτερης κοινωνικής συμφωνίας στο πλαίσιο αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης και περιστολής των δημόσιων ελλειμμάτων. Σε αυτή την κατηγορία ανήκει η περίπτωση της Σλοβακίας και η συμφωνία κυβέρνησης και συνδικάτων για μείωση των αμοιβών από 7,1% έως 9,9%. Στην Ουγγαρία, που βρίσκεται υπό τη «στήριξη» του ΔΝΤ, οι μειώσεις μισθών απορρέουν επίσης από συλλογική συμφωνία.*

*2.6.3 Η μείωση των αποδοχών στο σύνολο του δημόσιου τομέα απορρέει και από την καθιέρωση ενιαίου μισθολογίου με όρους γενικότερης συμπίεσης, όπως αυτό ήδη εφαρμόζεται στη Ρουμανία.*

*2.6.4 Τέλος, το πάγωμα των μισθών στον δημόσιο τομέα συναντάται με 11μηνη διάρκεια στην Ιρλανδία, ενώ στην Ελλάδα το ονομαστικό πά-*

γωμα των αυξήσεων συνοδεύεται με δραστική οριζόντια μείωση των συνολικών αποδοχών και των επιμέρους επιδομάτων.

## **2.7 Αλλαγές στα εθνικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων**

Η αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μια ιδιαίτερα διαδεδομένη πρακτική που εντείνεται σε μεγάλο βαθμό κατά την περίοδο της κρίσης. Σε αυτό το πλαίσιο υποβαθμίζονται ο ρόλος και το κύρος των κεντρικών συλλογικών συμβάσεων (διατομεακών, κλαδικών) υπέρ κυρίως της επιχειρησιακής και της τοπικού χαρακτήρα συλλογικής σύμβασης. Και τούτο διότι, εκτός από το γεγονός ότι αμβλύνεται ο ρόλος των κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων προς όφελος των αποκεντρωμένων συλλογικών συμβάσεων με αποτέλεσμα την ενίσχυση της σημασίας τους, αυξάνονται οι πρακτικές για τη νόμιμη δυνατότητα διάβρωσης των κατώτατων ορίων των κεντρικών (κλαδικών και διακλαδικών) συλλογικών συμβάσεων με δυσμενέστερου περιεχομένου ειδικότερες συμβάσεις. Τα φαινόμενα αυτά εκδηλώνονται σε ένα ευρωπαϊκό τοπίο με μεγάλη ποικιλία ως προς το ρόλο των συλλογικών συμβάσεων στις χώρες που το συνθέτουν. Έτσι λοιπόν υπάρχουν χώρες, όπου οι συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να καλύπτουν το 100% των εργαζομένων, όπως στην περίπτωση της Ελλάδας με την εθνική γενική ΣΣΕ, ενώ σε ορισμένες άλλες οι κλαδικές ΣΣΕ καλύπτουν άνω του 80% των εργαζομένων (π.χ. Φινλανδία, Δανία). Στον αντίποδα υπάρχει μια δέσμη χωρών, κυρίως όσες εντάχθηκαν σχετικά πρόσφατα στην Ένωση, στις οποίες το ποσοστό κάλυψης από τις ΣΣΕ είναι αρκετά χαμηλό (π.χ. 33% στην Ουγγαρία, 25% στη

Βουλγαρία, 20% στη Λετονία). Η εικόνα αυτή αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα σε μια περίοδο έντασης της κρίσης, όταν μάλιστα σε ορισμένες χώρες παρατηρείται και η σημαντική μείωση των υπογραφόμενων ΣΣΕ, όπως ενδεικτικά συμβαίνει στην Πορτογαλία, όπου οι ΣΣΕ που συνάπτονται μειώνονται κατά 45% κατά την περίοδο της κρίσης.

2.7.1 Η αποκέντρωση των ΣΣΕ ως τάση σε βάρος του γενικότερου χαρακτήρα συλλογικών ρυθμίσεων εκδηλώνεται με ποικιλία τρόπων. Επίσης καταγράφονται γενικότερες αλλαγές στα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και νέες πρακτικές απέναντι στο θεσμό. Ειδικότερα:

α) *Αδρανοποιείται ο ρόλος των κεντρικών διαπραγματεύσεων*, όταν για πρώτη φορά από το 2002 υπογράφονται συλλογικές συμβάσεις στην Ισπανία, χωρίς να έχει προηγηθεί διακλαδική και διατομεακή συλλογική σύμβαση ως κεντρικός άξονας για την πορεία των ειδικότερων συλλογικών συμβάσεων.

β) *Κυριαρχούν οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις*, όπως στην περίπτωση της Λιθουανίας, όπου αυτές υπογράφονται μόνο σε επιχειρησιακό επίπεδο, (με μόνη εξαίρεση τον κλάδο των ΜΜΕ), αν και ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων είναι ιδιαίτερα περιορισμένος στη χώρα αυτή, αφού μόνο το 6% των επιχειρήσεων προβαίνει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα.

γ) *Η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων ενισχύεται και από πρόσφατες νομοθετικές ρυθμίσεις*, σύμφωνα με τις οποίες το περιεχόμενο των ειδικότερων συλλογικών συμβάσεων είναι δυνατόν να υπερισχύει των γενικότερων συλλογικών ρυθμίσεων. Στην κατηγορία αυτή υπάγεται η Ελλάδα με την καθιέρωση νέας μορφής ΣΣΕ, της ειδικής επιχειρη-

σιακής, που λαμβάνει ένα τέτοιο περιεχόμενο διαβρώνοντας τις κλαδικές ΣΣΕ με το επιχείρημα της ανάγκης αποφυγής των απολύσεων αλλά και της τόνωσης της ανταγωνιστικότητας. Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται οι πιέσεις για σχετικές ρυθμίσεις στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στη Νορβηγία, στην Ισπανία και στη Σουηδία, όπου για πρώτη φορά από το 1938 απειλείται η υποχρεωτικότητα της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Τέλος, στην Πορτογαλία οι ευνοϊκότερες ΣΣΕ του κλάδου ισχύουν μόνο ως προς τα θεμελιώδη δικαιώματα της εργασίας.

2.7.2 Ο θεσμός της επέκτασης της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων σε ορισμένες χώρες τίθεται υπό αμφισβήτηση, όπως στη Σλοβακία, όπου οι εργοδότες πιέζουν ώστε να ισχύει μόνο κατόπιν συμφωνίας των δύο μερών στις περιπτώσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι έχουν πολλούς εργοδότες (δανεισμός, εργολαβία).

2.7.3 Επισημαίνονται οι αλλαγές στα συστήματα αντιπροσωπευτικότητας ως προς τη συμμετοχή στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Είναι χαρακτηριστικό το παράδειγμα της Γαλλίας, όπου η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων απαιτεί το 30% των ψηφισάντων μελών και υπό την προϋπόθεση ότι το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης δεν έχει καταγγελθεί από την πλειονότητα των υπόλοιπων συνδικάτων. Οι νέες αυτές ρυθμίσεις ενισχύουν την προοπτική για επιμέρους συμμαχίες ανάμεσα στα διαφορετικά συνδικάτα σε μια χώρα όπου κυριαρχούν ο πολυκεραματισμός του συνδικαλιστικού κινήματος και ο οργανωτικός πλουραλισμός.

α) *Η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων συνδέεται και με πρακτικές αμφισβήτη-*

σής της, όπως συμβαίνει συχνά στην Ιρλανδία, όπου οι εργοδότες αρνούνται να αναγνωρίσουν την αντιπροσωπευτικότητα συνδικάτων για την έναρξη συλλογικής διαπραγμάτευσης.

β) Τα κριτήρια αντιπροσωπευτικότητας αποτελούν αντικείμενο συγκρούσεων ανάμεσα σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως στο παράδειγμα των φορτοεκφορτωτών των λιμανιών της Μάλτας.

2.7.4 Ρυθμίσεις ως προς την επίλυση των συλλογικών διαφορών μετά από το αδιέξοδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων συναντώνται σε πολλές χώρες, όπως η Ελλάδα, όπου αναγνωρίζεται και στους εργοδότες η προσφυγή στη διαιτησία μετά από την αποτυχία της μεσολάβησης, ενώ η διαιτησία περιορίζεται πλέον σε θέματα βασικών μισθών και ημερομισθίων, στερούμενη της αρμοδιότητας να επιλαμβάνεται επί όλων των θεμάτων που αποτελούν αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης στο Ηνωμένο Βασίλειο, όταν η επίλυση των συλλογικών διαφορών αποτυγχάνει στο πεδίο της μεσολάβησης ή της διαιτησίας, τα εργατικά δικαστήρια αποκτούν αρμοδιότητα οριστικής επίλυσης της διαφοράς.

2.7.5 Η ανάπτυξη νέων πεδίων συλλογικής διαπραγμάτευσης, υπό την ένταση της διεθνοποίησης της οικονομίας, εκδηλώνεται και με την αυξημένη παρουσία των διασυνοριακών διαπραγματεύσεων. Ενδεικτικές είναι οι διασυνοριακές συμφωνίες στον τραπεζικό κλάδο για τη χρήση συνεργείων στη Δανία και η αξιοποίηση του θεσμού των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργασίας, παρά τις δυσκολίες που παρουσιάζουν οι διαφορές στις εθνικές νομοθεσίες.

2.7.6 Τέλος, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, εκδηλώνεται μια ευρεία θεματολογία ως προς τα αντικείμενα της συλλογικής διαπραγμάτευ-

σης, εκτός από την παραδοσιακή ενασχόλησή τους με τα ζητήματα των μισθών. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται τα παρακάτω ζητήματα:

α) Η ποικιλία συλλογικών ρυθμίσεων αναφορικά με τη διάσωση θέσεων εργασίας κατά την περίοδο της κρίσης με την αποδοχή από μέρους των εργαζομένων μειωμένων αμοιβών και ευελιξιών, όπως παρουσιάστηκε σε προηγούμενες ενότητες.

β) Ρυθμίσεις που σχετίζονται με την υποστήριξη των ανέργων. Σε αυτό το πεδίο εντάσσεται η χορήγηση επιδομάτων ανεργίας, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της διακλαδικής συλλογικής σύμβασης στο Βέλγιο, όπου το επίδομα ανεργίας αντιστοιχεί στο ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα. Επίσης η διακλαδική συμφωνία στη Γαλλία δίνει το έναυσμα προς τις ειδικότερες ΣΣΕ για τη διατήρηση επί 9 μήνες πέραν του νόμου συμπληρωματικών παροχών για τους ανέργους, όπως επιδόματα υγείας και πρόνοιας που χορηγούνται από ασφαλιστικά ταμεία ή το ταμείο κοινωνικής αλληλεγγύης.

γ) Ρυθμίσεις που εντάσσονται στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, όπως η επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών για την προώθηση ανέργων και η μείωσή τους στις υπερωρίες, στις βάρδιες και στη νυκτερινή εργασία (διακλαδική ΣΣΕ στο Βέλγιο).

δ) Ρυθμίσεις για την επαγγελματική κατάρτιση, όπως προκύπτει από τη διακλαδική ΣΣΕ στο Βέλγιο που ορίζει πως αυτή θα πρέπει να υλοποιείται εντός του εργάσιμου χρόνου. Στη Γαλλία η διακλαδική ΣΣΕ υιοθετεί τη διά βίου εκπαίδευση και κατάρτιση με την επισήμανση ότι αποτελούν ατομικό δικαίωμα του εργαζομένου και του ανέργου.

ε) Ρυθμίσεις συνταξιοδοτικού χαρακτήρα, όπως συμβαίνει στο Βέλγιο, όπου η διακλαδική ΣΣΕ καταλήγει σε αύξηση των συντάξεων,

αλλά και στην αεροπορική εταιρεία Finnair στη Φινλανδία, όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις περιλαμβάνουν θέματα αύξησης του ορίου συνταξιοδότησης, χωρίς ωστόσο να υπάρχει σχετική συμφωνία.

στ) *Ρυθμίσεις σχετικά με την τηλεργασία*, όπως στην περίπτωση της γαλλικής France Telecom, όπου αναγνωρίζονται με ΣΣΕ τρεις τύποι τηλεργασίας (εναλλαγή κατ' οίκον εργασίας και εργασίας στις εγκαταστάσεις της εταιρείας, σταθερή τηλεργασία σε περιφερειακό γραφείο της εταιρείας πλησίον της οικίας του εργαζομένου, περιστασιακή τηλεργασία σε εξαιρετικές περιπτώσεις).

ζ) *Ρυθμίσεις θεμάτων εργολαβιών και outsourcing*, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου η δημοτική αρχή με ΣΣΕ που υπογράφει με το αρμόδιο συνδικάτο υποχρεώνεται να δεσμεύει τους εργολάβους που χρησιμοποιεί η δημοτική επιχείρηση να κάνουν σεβαστά τα εργασιακά δικαιώματα. Επίσης στη Φινλανδία, οι διαπραγματεύσεις στην αεροπορική εταιρεία Finnair αναφέρονται σε θέματα outsourcing υπό τον όρο της συναίνεσης των συνδικάτων ως προς την παρουσία των εργολάβων.

η) *Ρυθμίσεις σχετικά με το εργασιακό περιβάλλον*, όπως στο Βέλγιο, όπου η διακλαδική ΣΣΕ προβλέπει μέτρα αντιμετώπισης του εθισμού στο αλκοόλ στους χώρους εργασίας. Επίσης η διεπαγγελματική ΣΣΕ στο Λουξεμβούργο προβλέπει μέτρα κατά της βίας και της παρενόχλησης στην εργασία σε μια χώρα όπου τα θύματα υπολογίζονται στο 11,3% των εργαζομένων, που αποτελεί το διπλάσιο ποσοστό από τον αντίστοιχο μέσο όρο των χωρών της E-27.

θ) *Ρυθμίσεις για την προστασία του περιβάλλοντος* με τη χορήγηση κουπονιών για φιλικά προϊόντα προς το περιβάλλον στη διακλαδική ΣΣΕ στο Βέλγιο. Στο ίδιο πλαίσιο περι-

μοδοτείται, με 0,15-0,20 ευρώ ανά χιλιόμετρο, η χρήση του ποδηλάτου για τη μετάβαση και επιστροφή από την εργασία.

ι) *Ρυθμίσεις σχετικές με την αναγνώριση ατομικών δικαιωμάτων*, όπως η χορήγηση αδειών σε περίπτωση συμφώνου ελεύθερης συμβίωσης που προβλέπει η διακλαδική ΣΣΕ στο Βέλγιο.

## **2.8 Ο κοινωνικός διάλογος ως μέσο διαμόρφωσης πολιτικής αλλά και επικύρωσης ειλημμένων αποφάσεων**

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί μέσο για την άσκηση πολιτικών, κυρίως στις χώρες που έχουν αναπτύξει το συναινετικό κοινωνικό μοντέλο και σε αντίθεση με εκείνες όπου κυριαρχεί η συγκρουσιακή παράδοση. Στην κατηγορία των χωρών του συναινετικού προτύπου συγκαταλέγονται, μεταξύ άλλων, το Λουξεμβούργο με υψηλής συχνότητας πρακτικές τριμερούς διαβούλευσης και η Νορβηγία, όπου η επιρροή των εργαζομένων στο εργασιακό καθεστώς των επιχειρήσεων και στο μηχανισμό διοίκησής τους είναι ιδιαίτερα υψηλή. Ωστόσο, κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες ενισχύονται οι πρακτικές κοινωνικού διαλόγου στον ευρωπαϊκό χώρο ενθαρρυνόμενες από την Ευρωπαϊκή Ένωση που υιοθετεί στις διακηρύξεις της τον κοινωνικό διάλογο ως εργαλείο διαμόρφωσης πολιτικών. Είναι ενδεικτικό άλλωστε ότι κατά το 2009 υπογράφονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο 24 κλαδικές ευρωπαϊκές συμφωνίες μεταξύ 24 αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και συνδικάτων υπερεθνικής κλίμακας σε ένα ευρύτερο φάσμα θεμάτων. Σε αυτό το πλαίσιο οι σχετικές πρακτικές δεν συνοδεύονται πάντοτε από στοιχεία ουσιαστικού και ειλικρινούς διαλόγου, ιδιαίτερα μάλιστα όταν αυτός χρησιμοποιείται

ως διαδικασία επικύρωσης ειλημμένων αποφάσεων. Στη συγκυρία της κρίσης οι διαδικασίες διαλόγου αποκτούν ιδιαίτερη σημασία, υπό την πίεση, ωστόσο, που δέχεται η πλευρά της εργασίας να συναινέσει σε λύσεις που συνεπάγονται περιορισμό εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ειδικότερα τα εθνικά παραδείγματα κοινωνικού διαλόγου κατά την εξεταζόμενη περίοδο παρουσιάζουν τα εξής χαρακτηριστικά:

**2.8.1** Η κρίση και η αναζήτηση πολιτικών διεξόδου και αντιμετώπισης των συνεπειών της αποτελούν το αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου σε μια σειρά από χώρες, όπως η Ισπανία, όπου καταγράφεται σχετική τριμερής συμφωνία, η Λιθουανία και η Τσεχία, όπου αποφασίζεται η στήριξη της αυτοκινητοβιομηχανίας, κλάδου με ιδιαίτερη βαρύτητα για την οικονομία της χώρας. Τα παραδείγματα αυτά αναφέρονται σε γενικότερες πλευρές της κρίσης, εφόσον ειδικότερες πτυχές της σχετίζονται με ειδικότερα θέματα του κοινωνικού διαλόγου.

**2.8.2** Η διατήρηση της απασχόλησης, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της κρίσης, αποτελεί αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου. Στην Αυστρία με κοινωνική συμφωνία καθιερώνεται η δυνατότητα της εκ περιτροπής εργασίας με μειωμένη απασχόληση και με αντιστάθμισμα την αποφυγή των απολύσεων. Το μέτρο έχει διάρκεια 18 μηνών με δυνατότητα επέκτασής του, υπό εξαιρετικές συνθήκες, ενώ κατά την περίοδο της μη απασχόλησης, που προκύπτει από τη μείωση του χρόνου εργασίας, το χαμένο εισόδημα αναπληρώνεται από επίδομα που καταβάλλει ο κρατικός οργανισμός απασχόλησης.

**2.8.3** Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, ως λύση για τον περιορισμό των

δημόσιων ελλειμμάτων, προκύπτει με κοινωνική συμφωνία στη Λιθουανία και οδηγεί στη μείωση κατά 10% του αριθμού των δημόσιων υπαλλήλων.

**2.8.4** Ζητήματα αμοιβών και εργασιακών σχέσεων αποτελούν, επίσης, αντικείμενα κοινωνικών συμφωνιών ως απόρροια κοινωνικού διαλόγου. Σε αυτή την κατεύθυνση συμφωνείται ο κατώτατος μισθός στη Ρουμανία και η αύξησή του στο 50% του μέσου μισθού στην Πολωνία. Στην ίδια χώρα συμφωνούνται η επέκταση της διαθεσιμότητας από 3 σε 12 μήνες και οι περιορισμοί στη χρήση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Τέλος, στη Δανία επισημαίνεται η τριμερής συμφωνία για την αντιμετώπιση του προβλήματος του «απουσιασμού» από την εργασία που καταλήγει σε 39 μέτρα για καταπολέμησή του.

**2.8.5** Ο κοινωνικός διάλογος με την κατάληξη σε κοινωνικές συμφωνίες αφορά και ένα ευρύτερο πεδίο θεμάτων, όπως η ανάπτυξη της κοινωνίας της εταιρικότητας στην Αυστρία, η αύξηση των επιδομάτων ανεργίας και πρόνοιας στην Πολωνία, η μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων στη Λιθουανία και η δημιουργία κοινών επιτροπών ελέγχου της αγοράς εργασίας στη Βουλγαρία.

## **2.9 Συρρίκνωση του δημόσιου τομέα με συνακόλουθη μείωση της απασχόλησης και περιορισμό των δικαιωμάτων**

Η μείωση του ρόλου του δημόσιου τομέα συνεχίζεται και κατά την εξεταζόμενη χρονική περίοδο με συνακόλουθες εξελίξεις τη μείωση της απασχόλησης στα πεδία στα οποία εξακολουθεί να δραστηριοποιείται και τη συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Οι

επιπτώσεις των ασκούμενων πολιτικών απέναντι στον δημόσιο τομέα είναι εντονότερες σε χώρες που τίθενται υπό διεθνή δανεισμό με δανειακές συμβάσεις (μνημόνια), όπως η Ρουμανία, η Ουγγαρία, η Λετονία και η Ελλάδα, που συνδέονται με όρους περιορισμού του ρόλου του δημόσιου τομέα και της απασχόλησης στους κόλπους του. Ειδικότερα δρομολογούνται οι ακόλουθες εξελίξεις:

**2.9.1 Συνέχιση και επιτάχυνση των ιδιωτικοποιήσεων με τη μείωση του ρόλου του κράτους να αποκτά έντονο χαρακτήρα σε μια σειρά από χώρες.** Ενδεικτικά καταγράφεται η ιδιωτικοποίηση των ταχυδρομείων στην Ολλανδία, στην Αυστρία και στη Γαλλία. Στην περίπτωση μάλιστα της Γαλλίας, η ιδιωτικοποίηση των γαλλικών ταχυδρομείων είναι πλήρης και αφορά τη μεγαλύτερη επιχείρηση της χώρας με 290.000 εργαζομένους, με αποτέλεσμα τα γαλλικά συνδικάτα να διεκδικούν τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος για μια τέτοια εξέλιξη. Στην Αυστρία, η ιδιωτικοποίηση των ταχυδρομείων συνοδεύεται από την αύξηση της παρουσίας των εργολάβων και τη συνύπαρξη εργαζομένων με εργασιακούς όρους δημόσιου και ιδιωτικού τομέα σε βαθμό που το εργασιακό καθεστώς του δημόσιου τομέα να αναφέρεται μόνο στο 60% του απασχολούμενου προσωπικού. Στην Ελλάδα, ιδιωτικοποιείται το λιμάνι του Πειραιά που παρουσιάζει κερδοφόρα δραστηριότητα και εξαγοράζεται από κινεζική επιχείρηση. Τέλος, η ιδιωτικοποίηση των σιδηροδρόμων στην Ουγγαρία ωθεί τα συνδικάτα στη διεκδίκηση αύξησης των αποδοχών τους και στη λήψη μεριδίου από το προϊόν της ιδιωτικοποίησης.

**2.9.2 Η αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα αποτελεί συνήθη πρακτική στις περισσότερες χώρες μέσα από ποικιλία εκφράσεων.** Σε αυτό

το πλαίσιο κινούνται, μεταξύ άλλων, η αναδιάρθρωση των δημόσιων αρχών και φορέων στη βάση της αξιολόγησης των δαπανών στη Ρουμανία, η συγχώνευση κρατικών φορέων στην Ελλάδα, στη Γαλλία και στην Εσθονία, όπου συγχωνεύονται οι φορείς οι σχετικοί με την αγορά εργασίας. Τέλος, στη Λετονία καταργούνται 36 κρατικοί φορείς. Συνέπεια αυτών των πολιτικών είναι οι μειώσεις αλλά και οι μετατάξεις προσωπικού, οι οποίες στη Γαλλία είναι υποχρεωτικές και οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα της μη αποδοχής τους μόνο στο ενδεχόμενο του διαφορετικού τύπου διαμονής της οικογένειας. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος αρνούμενος τίθεται σε διαθεσιμότητα χωρίς καταβολή αποδοχών και χάνοντας τη δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης.

**2.9.3 Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συνιστά γενική τάση με εφαρμογές στη συντριπτική πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών.** Οι χώρες που υπογράφουν δανειακές συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς υφίστανται και τα μεγαλύτερα πλήγματα στη δημόσια απασχόληση. Στη Ρουμανία, μετά από τον επαναπροσδιορισμό των επαγγελματιών στον δημόσιο τομέα, αποφασίζονται η απόλυση 20.000 υπαλλήλων και η θέσπιση ανώτατου ορίου απασχόλησης σε δημόσιους οργανισμούς. Στην Ουγγαρία, η απασχόληση στο Δημόσιο μειώνεται κατά 10.000 εργαζομένους. Στην Ελλάδα θεσπίζεται η σχέση 1 προς 5 ως προς τις προσλήψεις και τις αναχωρήσεις στον δημόσιο τομέα. Τέλος, στη Σλοβακία, όπου ακολουθείται η γενικότερη τάση, συμφωνείται μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων η μείωση κατά 2% των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

2.9.4 Η συρρίκνωση των αμοιβών και των γενικότερων δικαιωμάτων των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα αποτελεί πρακτική που καταλαμβάνει ολοένα και μεγαλύτερο έδαφος στον ευρωπαϊκό χώρο με ιδιαίτερη ένταση στις χώρες που έχουν υπαχθεί στο ΔΝΤ. Στην Ελλάδα η περικοπή μισθών και επιδομάτων περιορίζει το εισόδημα των εργαζομένων στο Δημόσιο μέχρι και 25% σε διάστημα ενός έτους. Στην Ουγγαρία περικόπτονται επιδόματα και αυξάνεται το όριο συνταξιοδότησης κατά 3 έτη. Στη Ρουμανία απαγορεύεται η επαναπρόσληψη συνταξιούχων στον δημόσιο τομέα μετά από τριμερή κοινωνική συμφωνία και καταργούνται παροχές, όπως τα εισιτήρια διακοπών και τα κουπόνια σίτισης, ενώ στη Γαλλία υποχωρεί σε σημαντικό βαθμό ο αριθμός των μόνιμων υπαλλήλων.

## **2.10 Ένταση των αναδιαρθρώσεων με αφορμή την κρίση με κύριο χαρακτηριστικό την απώλεια θέσεων εργασίας**

Οι αναδιαρθρώσεις στον ευρωπαϊκό χώρο συνιστούν φαινόμενο ιδιαίτερα έντονο κατά την περίοδο που εξετάζεται ενισχυόμενο και από την πίεση που ασκεί η συντελούμενη οικονομική κρίση. Η απώλεια θέσεων εργασίας συνιστά κύρια συνέπεια των αναδιαρθρώσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2009 στις χώρες της Ένωσης καταγράφονται 285 αναδιαρθρώσεις μεγάλων επιχειρήσεων, στις 218 από τις οποίες παρατηρείται μείωση της απασχόλησης που αφορά 98.000 χαμένες θέσεις εργασίας. Σημαντικότερες εξελίξεις επισημαίνονται στον κλάδο της μεταλλοβιομηχανίας σε βαθμό που η αντίστοιχη ευρωπαϊκή συνδικαλιστική οργάνωση να προβαίνει σε κινητοποιήσεις στο Βέλγιο στις οποίες συμμετέχουν μεταλλεργά-

τες από το Βέλγιο, τη Γερμανία, την Πολωνία και την Ουγγαρία εκδηλώνοντας την ανησυχία τους για την κρίση που διέρχεται ο συγκεκριμένος κλάδος. Σε ό,τι αφορά τους επιμέρους κλάδους, στους οποίους εκδηλώνονται οι σημαντικότερες αναδιαρθρώσεις, καταγράφονται τα ακόλουθα:

2.10.1 Η αυτοκινητοβιομηχανία φαίνεται να αντιμετωπίζει τα περισσότερα προβλήματα. Στο Βέλγιο, όπου δραστηριοποιούνται 4 αυτοκινητοβιομηχανίες και απασχολούν 16.000 εργαζομένους, στους οποίους προστίθενται δανεισμένοι εργάτες και απασχολούμενοι σε εργολαβίες αυξάνοντας τη συνολική απασχόληση σε 84.000, εκδηλώνονται σοβαρές απειλές για απολύσεις, κλείσιμο εγκαταστάσεων και μεταφορά δραστηριοτήτων σε άλλες χώρες. Η GM/Opel ανακοινώνει 16.000 απολύσεις σε όλη την Ευρώπη, εκ των οποίων οι 2.600 στο Βέλγιο. Το πρώτο μέτρο της GM στο Βέλγιο είναι η θέση σε διαθεσιμότητα 400 εργαζομένων και η κατάργηση της βραδινής βάρδιας. Στην Ισπανία η ίδια επιχείρηση ανακοινώνει 1.700 απολύσεις, ενώ η Nissan εξαγγέλλει 700 απολύσεις και 2.000 διαθεσιμότητες απειλώντας με τη μεταφορά δραστηριοτήτων από την Ισπανία στο Μαρόκο και στην Ταϊλάνδη. Πάντοτε στην Ισπανία, η Opel ανακοινώνει 10.500 απολύσεις, ενώ η Seat ανακοινώνει 4.000 διαθεσιμότητες με καταβολή του 80% του μισθού. Στην Πορτογαλία θυγατρική εταιρεία της VW, η Autoeuropa, εξαγγέλλει την εκπεριτροπής εργασία και την απασχόληση κατά την ημέρα του Σαββάτου με μειωμένες αποδοχές και με αντιστάθμισμα τη διατήρηση 250 συμβασιούχων προσωρινής απασχόλησης. Στην Ιταλία η Fiat ετοιμάζει αναδιαρθρώσεις στα εργοστάσια του Νότου με έντονο το ενδεχόμενο των απολύσεων. Τέλος, η Peugeot ανα-

κοινωνει περικοπές 14.000 θέσεων εργασίας στην Ευρώπη σε διάστημα 1 ½ έτους.

2.10.2 Η χαλυβουργία, τμήμα και αυτή της μεταλλοβιομηχανίας, δέχεται σοβαρά πλήγματα από τις αναδιρθρώσεις. Ενδεικτικά, αναφέρονται οι περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων χάλυβα, όπως η βουλγαρική Stomana, που προβαίνει σε απολύσεις και περικόπτει παροχές από τους εργαζομένους, και η ρουμανική Itai, που προβαίνει σε διαθεσιμότητες και οδηγεί σε εθελούσια έξοδο μεγάλο τμήμα του προσωπικού.

2.10.3 Η ναυπηγική βιομηχανία, που εντάσσεται και αυτή στη μεταλλοβιομηχανία, παρουσιάζει σοβαρά προβλήματα στην Πολωνία, όπου οι κρατικές ενισχύσεις για τη διάσωση της προκαλούν την αντίδραση της Commission που απαιτεί την επιστροφή των ενισχύσεων με αποτέλεσμα τη χρεοκοπία ναυπηγείων και την απώλεια θέσεων εργασίας.

2.10.4 Οι αεροπορικές εταιρείες αποτελούν έναν ακόμη κλάδο που διέρχεται σοβαρή κρίση. Ενδεικτικά στην ιρλανδική Aerlingus επιτυγχάνεται συμφωνία με τα συνδικάτα για μείωση αποδοχών μέσω απόλυσης και επαναπρόσληψης με νέους και δυσμενέστερους όρους. Επίσης, στην Πολωνία η άρνηση του σχεδίου αναδιάρθρωσης της Polish Airlines από τα συνδικάτα οδηγεί στην απόλυση των συνδικαλιστικών στελεχών. Στην Ουγγαρία, η αναδιάρθρωση της Malev συνοδεύεται από την καθιέρωση ενιαίου μισθολογίου και την ανεπιτυχή απόπειρα πρόσληψης πιλότων μέσω γραφείων ενοικίασης εργασίας. Τέλος στην Τσεχία, ο κλάδος οδηγείται σε μείωση μισθών για την αποφυγή απολύσεων.

2.10.5 Στον κλάδο κατασκευής ηλεκτρονικών υπολογιστών σημαντικότερη αναδιάρθρωση κρίνεται εκείνη της Dell που ανακοινώνει τη μεταφορά της από την Ιρλανδία στην Πολωνία, κίνηση που συνεπάγεται 1.900 απολύσεις και άλλες 1.500 χαμένες θέσεις εργασίας σε εταιρείες προμηθευτών.

2.10.6 Τέλος, ο ασφαλιστικός κλάδος υφίσταται σοβαρές απώλειες από την κρίση. Ενδεικτικά, ο ασφαλιστικός και καταναλωτικός συνεταιρισμός των εκπαιδευτικών Camif στη Γαλλία παύει τη λειτουργία του και απολύει 780 εργαζομένους επηρεάζοντας την οικονομική ζωή μιας ολόκληρης περιοχής, εφόσον σχετίζεται με περισσότερους από 20.000 συνδρομητές και πελάτες της εταιρείας. Ισχυρή, επίσης, απήχηση στην οικονομική ζωή της Ελλάδας έχει η ανάκληση της άδειας λειτουργίας της ασφαλιστικής εταιρείας Ασπίς Πρόνοια με τους 700 και 3.000 εργαζομένους στην Ελλάδα και στο εξωτερικό αντίστοιχα και με τους 1.000.000 ασφαλισμένους.

## 2.11 Η ευελιξία στο επίκεντρο των πολιτικών εργασίμου χρόνου

Οι πολιτικές εργασίμου χρόνου κατά την εξεταζόμενη περίοδο χαρακτηρίζονται από λογικές ευελιξίας στην αναζήτηση της μείωσης των δαπανών για εργασία και την απελευθέρωση των ωραρίων λειτουργίας των επιχειρήσεων με παρεπόμενες επιπτώσεις στα ωράρια εργασίας. Ειδικότερα:

2.11.1 Οι πολιτικές μείωσης του χρόνου εργασίας με παράλληλη μείωση των αποδοχών αποτελούν ιδιαίτερα εκτεταμένη πρακτική και εκδηλώνονται με το θεσμό των διαθεσιμότητων, της εκ περιτροπής εργασίας και τη γενικότερη μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε

μερική. Πέραν των πρακτικών που αξιοποιούν το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο καταγράφονται και νέες ρυθμίσεις ως προς τους ακόλουθους θεσμούς:

α) Ως προς το θεσμό της διαθεσιμότητας, στην Πολωνία η ανώτατη διάρκειά της ορίζεται σε 6 μήνες με παράλληλη μείωση των αποδοχών κατά 50%.

β) Ως προς την εκ περιτροπής εργασία και την καθιέρωση της εβδομάδας περιορισμένων εργάσιμων ημερών, εισάγεται η ημερήσια 12ωρη απασχόληση, όταν αυτή αναφέρεται σε λιγότερες από 4 ημέρες εβδομαδιαίας εργασίας (Πορτογαλία). Στο ίδιο πλαίσιο, στην Τσεχία, η καθιέρωση της 4ήμερης εβδομαδιαίας εργασίας για την καταπολέμηση της ανεργίας συνοδεύεται από μείωση των αποδοχών κατά 20%, τη δε καταβολή τους αναλαμβάνει κατά 2/3 ο εργοδότης και κατά το υπόλοιπο 1/3 το κράτος. Επίσης, στην Ελλάδα η διάρκεια της εκ περιτροπής εργασίας επεκτείνεται από 6μηνη σε 9μηνη βάση κατ' έτος.

2.11.2 Η ενίσχυση των πολιτικών ελαστικής διευθέτησης του χρόνου εργασίας εκδηλώνεται με ρυθμίσεις που διευκολύνουν την επέκταση εφαρμογής τους. Ενδεικτικά, στην Πολωνία ο χρόνος αναφοράς της διευθέτησης του συνολικού χρόνου εργασίας επεκτείνεται από τους 4 στους 12 μήνες. Επίσης, στην Πορτογαλία εισάγεται η ελαστική διευθέτηση και με ατομικές συμφωνίες σε 10ήμερη βάση.

2.11.3 Οι πολιτικές απελευθέρωσης του ωραρίου λειτουργίας των επιχειρήσεων επιφέρουν και αλλαγές στα ωράρια εργασίας με συνέπεια την αύξηση του μεγέθους των εργαζομένων που απασχολούνται κατά τα αποκαλούμενα ως «αντικοινωνικά» ωράρια εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται ο νόμος για την επέκτα-

ση της εργασίας κατά την Κυριακή στη Γαλλία και η κοινωνική συμφωνία στη Φινλανδία για την επέκταση της λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων κατά τις Κυριακές για όλο το έτος, πέραν των θερινών μηνών και της περιόδου των Χριστουγέννων και νέου έτους που ίσχυε κατά το παρελθόν.

## 2.12 Επιδείνωση των συνθηκών εργασίας ως κύριο χαρακτηριστικό των σύγχρονων εξελίξεων

Η εξεταζόμενη περίοδος συνδέεται με το φαινόμενο της επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας που επιτείνεται με την εκδηλούμενη οικονομική κρίση. Η εξέλιξη αυτή απορρέει από σειρά παραγόντων όπως οι παρακάτω:

2.12.1 Επιδείνωση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας σε μεγάλο αριθμό χωρών. Ενδεικτικά η Λετονία, χώρα που υπάγεται σε δανειακή στήριξη από διεθνείς οργανισμούς, παρουσιάζει αύξηση των εργατικών ατυχημάτων και των συνεπαγόμενων αναπηριών κατά 47,6% σε διάστημα ενός έτους, ενώ τον προηγούμενο χρόνο η αντίστοιχη αύξηση ήταν της τάξης του 42,1%, επίσης ποσοστό ιδιαίτερα υψηλό ως προς την αρνητική εξέλιξη των συνθηκών εργασίας. Κατά την ίδια περίοδο στην Πορτογαλία παρατηρείται επίσης σημαντική αύξηση των εργατικών ατυχημάτων παρά τη μείωση των περιπτώσεων της θανατηφόρας έκβασής τους.

2.12.2 Εκδήλωση αρνητικών φαινομένων λόγω της χρήσης των νέων τεχνολογιών, όπως προκύπτει από έρευνες που διεξάγονται σε χώρες με υψηλά επίπεδα χρήσης των τεχνολογικών επιτευγμάτων, όπως οι σκανδιναβικές, Δανία και Φινλανδία. Έτσι, λοιπόν,

και ανεξάρτητα από τη θετική συμβολή της νέας τεχνολογίας σε ορισμένες πλευρές της εργασιακής ζωής, εκδηλώνονται ολοένα και περισσότερο φαινόμενα ανασφάλειας, έντονης πίεσης και εντατικοποίησης της εργασίας, έλλειψης αυτονομίας στην εργασία, ακόμη και αποκλεισμού και αποκοινωνικοποίησης με παρεπόμενες αρνητικές συνέπειες. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η βεβαιωμένη παρακολούθηση των ηλεκτρονικών μηνυμάτων των εργαζομένων σε θυγατρική εταιρεία της Nokia στη Φινλανδία με το επιχείρημα της υποψίας διαρροής πληροφοριών επαγγελματικού χαρακτήρα.

2.12.3 Προβλήματα που παρουσιάζουν οι πολιτικές συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας που προωθούν την κατ' οίκον απασχόληση, με σοβαρές επιπτώσεις που επιφέρει η σύγκυση μεταξύ οικογενειακής, προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, όπως προκύπτει από σχετική έρευνα στην Ιρλανδία.

2.12.4 Αυξανόμενος «απουσιασμός» από την εργασία, όπως εκδηλώνεται σε πολλές χώρες και επιχειρείται να αντιμετωπιστεί με κατασταλτικούς όρους, όπως στην περίπτωση του Λουξεμβούργου, όπου οι εργοδότες, πέραν της ανάγκης προσκόμισης ιατρικής γνωμάτευσης για την απουσία από την εργασία, ασκούν πιέσεις για ποινικοποίηση των καταχρήσεων από πλευράς εργαζομένων.

2.12.5 Αυξανόμενη, τέλος, καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, ακόμη και σε χώρες με υψηλό δείκτη κοινωνικής προστασίας, όπως η Φινλανδία, όπου καταγράφεται σωρεία εργοδοτικών παραβάσεων και εκτεταμένη πρακτική καταχρηστικής προσφυγής σε συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης.

## 2.13 Οι διακρίσεις στην εργασία παράμετρος των σύγχρονων εξελίξεων

Οι διακρίσεις στην εργασία συνιστούν μια σταθερή παράμετρο των εξελίξεων στη σύγχρονη ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Η κατάσταση διατηρείται παρά τις απόπειρες αντιμετώπισης των διακρίσεων που συνοδεύονται με ποικιλία μέτρων κατά τις τελευταίες δεκαετίες. Ενδεικτικά της υπάρχουσας κατάστασης σε ένα ευρύ πεδίο πτυχών της όλης θεματολογίας είναι τα ακόλουθα:

2.13.1 Οι έμφυλες διακρίσεις στις αμοιβές αποτελούν το κεντρικό σημείο του όλου προβλήματος. Στην κορυφή των σχετικών διακρίσεων βρίσκεται η Κύπρος (24%), ενώ στον αντίποδα είναι η Φινλανδία. Το πρόβλημα των διακρίσεων σε ορισμένες χώρες διογκώνεται, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου αυτές αυξάνονται σε διάστημα ενός έτους από 12,5% σε 12,8% και στον ιδιωτικό οικονομικό τομέα εκτοξεύονται στο 21,7%. Τα μέτρα για την αντιμετώπιση των διακρίσεων επανέρχονται και ανάμεσά τους καταγράφεται εκείνο της συλλογικής σύμβασης που στο Λουξεμβούργο συντείνει στη μείωση των διαφορών στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών.

2.13.2 Οι διακρίσεις με βάση τις σεξουαλικές προτιμήσεις είναι έντονες και σε χώρες με ιδιαίτερη ευαισθησία στα δικαιώματα των ομοφυλοφίλων, όπως η Φινλανδία, σε βαθμό που τα συνδικάτα της χώρας να αναλαμβάνουν καμπάνιες για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους, συμμετέχοντας και σε εκδηλώσεις ομοφυλοφιλικών οργανώσεων. Ως προς την ίδια πτυχή της εργασιακής διάκρισης απέναντι στη γενετήσια ορμή σημαντική είναι η απόφαση βρετανικού δικαστηρίου που καταδικάζει

την ειρωνεία περί ομοφυλοφιλίας ως στοιχείο διάκρισης και ως παράγοντα δυσάρεστου κλίματος στον εργασιακό χώρο, ανεξάρτητα από τη βασιμότητα των ισχυρισμών του προσώπου που προβαίνει σε ειρωνική συμπεριφορά.

2.13.3 Στον αντίποδα των διακρίσεων σε βάρος επιμέρους κατηγοριών εργαζομένων καταγράφονται και πρακτικές που ενισχύουν την εικόνα της ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα, αν και δημιουργούν πολλά ερωτήματα για τους όρους υπό τους οποίους αυτή επιτυγχάνεται. Σε αυτό το πλαίσιο υπάγονται:

α) η ίσης διάρκειας εργασία ανδρών και γυναικών στους εργασιακούς χώρους και στο σπίτι στη Δανία, λόγω της αυξημένης παρουσίας της ανδρικής εργασίας στις οικιακές ανάγκες, αλλά και της αυξημένης παρουσίας των γυναικών στην αγορά εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης·

β) η απόφαση του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σύμφωνα με την οποία στην Ελλάδα το διαφορετικό όριο συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών που προκύπτει από τον κώδικα των πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας, δίνοντας το έναυσμα να κατοχυρωθεί αυτή με την εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης στο Δημόσιο ανάμεσα στα δύο φύλα.

## 2.14 Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα σε κρίσιμη καμπή κατά την περίοδο της κρίσης

Τα συνδικάτα στον ευρωπαϊκό χώρο συνεχίζουν να παρουσιάζουν μειωμένη επιρροή ακολουθώντας τη γενικότερη τάση της τελευταίας 25ετίας, γεγονός που αποκτά ιδιαίτερη σημασία σε μια περίοδο έντασης της οικονο-

μικής κρίσης για την αντιμετώπιση των συνεπειών της για τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων της γηραιάς ηπείρου. Η μειωμένη συνδικαλιστική πυκνότητα, αλλά και η αναζήτηση από πλευράς συνδικάτων, σε ορισμένες χώρες, της ενίσχυσης των όρων παρέμβασής τους σε μια ιδιαίτερα κρίσιμη συγκυρία συνιστούν τα κύρια χαρακτηριστικά κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Ειδικότερα:

2.14.1 Η χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα και η μείωσή της ακόμη και σε χώρες που παρουσιάζουν υψηλό επίπεδο συνδικαλισμού αποτελούν ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της σύγχρονης ευρωπαϊκής συγκυρίας και σε μια περίοδο που η μισθωτή εργασία δοκιμάζεται έντονα από την κρίση. Στη δυσχερή αυτή συγκυρία για τη μισθωτή εργασία μια κατηγορία ευρωπαϊκών χωρών παρουσιάζει συνδικαλιστική πυκνότητα ιδιαίτερα χαμηλή με ποσοστά χαμηλότερα του 20%. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν ένα μεγάλο μέρος από τις νέες χώρες της Ένωσης (π.χ. Ουγγαρία, Εσθονία, Λετονία, Βουλγαρία) αλλά και χώρες της ΕΕ-15 (π.χ. Ισπανία και η Γαλλία που παρουσιάζει συνδικαλιστικά ποσοστά κάτω του 10%). Ωστόσο η επιρροή των συνδικάτων μειώνεται και σε χώρες με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως η Δανία και η Σουηδία, οι οποίες κατά την τελευταία 15ετία παρουσίαζαν ποσοστά άνω του 80%. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Δανία η συνδικαλιστική πυκνότητα υποχωρεί κάτω από το 80% μετά από τη μείωση των συνδικαλισμένων σε λιγότερους από 1 εκατομμύριο εργαζομένους, όταν κατά την προηγούμενη δεκαετία ο αριθμός τους υπερέβαινε το 1,3 εκατομμύριο εργαζομένων.

2.14.2 Το ζήτημα της εκπροσώπησης των εργαζομένων από τα συνδικάτα αλλά και η ιδιαίτερης σημασίας αντιπροσωπευτικότητα των

συνδικάτων για τη συμμετοχή στη συλλογική διαπραγμάτευση συνιστούν πεδία που παρουσιάζουν ενδιαφέρον κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Ειδικότερα:

α) Ο πρόσφατος νόμος για την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων έχει ιδιαίτερη σημασία για μια χώρα όπως η Γαλλία με έντονο το στοιχείο του οργανωτικού πλουραλισμού με την πολυδιάσπαση των συνδικάτων σε 6 εθνικές συνομοσπονδίες και σε άλλες μικρότερες οργανώσεις. Με τις νέες ρυθμίσεις η αντιπροσωπευτικότητα εξαρτάται από τον πρώτο γύρο των εκλογών, όπου ένα συνδικάτο θα πρέπει να συγκεντρώνει τουλάχιστον το 10% των ψήφων στην επιχείρηση και το 8% σε εθνικό ή κλαδικό επίπεδο. Για την υπογραφή δε της συλλογικής σύμβασης αντιπροσωπευτικά συνδικάτα είναι εκείνα που αθροιστικά συγκεντρώνουν τουλάχιστον το 30% των ψήφων και δεν έχουν καταγγελθεί από την πλειοψηφία των εργαζομένων. Οι ρυθμίσεις αυτές ενισχύουν τις συμμαχίες ανάμεσα στα διαφορετικά συνδικάτα, αλλά συντείνουν στην περιθωριοποίηση και στην εξαφάνιση άλλων, κυρίως, μικρότερης απήχησης οργανώσεων.

β) Η εκπροσώπηση των εργαζομένων από τα συνδικάτα για μέλη τους που απασχολούνται σε επιχειρήσεις χωρίς συνδικαλιστική παρουσία αποτελεί αίτημα των ιρλανδικών συνδικάτων σε περίπτωση δικαστικής διαμάχης.

γ) Τέλος, η συμμετοχή στα συνδικάτα με βάση τα πολιτικά φρονήματα ως προϋπόθεση για την ιδιότητα του μέλους κρίνεται από τα βρετανικά δικαστήρια ως σύνομη με αφορμή την αποβολή μέλους από το συνδικάτο για ακροδεξιά πολιτική δράση.

2.14.3 Η αναζήτηση από τα συνδικάτα νέων όρων για την αποτελεσματικότερη παρέμ-

βασή τους οδηγεί σε επιλογές οργανωτικής αναδιάρθρωσης και ενίσχυσης του αυτόνομου ρόλου της συνδικαλιστικής δράσης, ενώ η διεθνοποίηση της οικονομίας ωθεί σε πρακτικές διεθνοποίησης της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος. Αναλυτικότερα:

α) Η διεθνοποίηση της παρέμβασης των συνδικάτων εκδηλώνεται με μορφές διεθνούς συνεργασίας και υπερεθνικής εμβέλειας κινητοποιήσεις που υπερβαίνουν τον εθνικό ορίζοντα. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, αξιοσημείωτη είναι η κοινή διακήρυξη των βρετανικών, γερμανικών και αμερικανικών συνδικάτων για το σεβασμό των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων στον κλάδο του ενδύματος στο Μπαγκλαντές, λόγω των αλλεπάλληλων κρουσμάτων εργολαβικής εταιρείας που δραστηριοποιείται για λογαριασμό της Denim στην εν λόγω χώρα, όπου καταγράφονται απάνθρωπες εργασιακές συνθήκες και θάνατοι εργαζομένων. Η διακήρυξη αυτή αποτελεί μορφή αλληλεγγύης στους εργαζομένους στον κλάδο του ενδύματος στο Μπαγκλαντές, όπου παραβιάζονται στοιχειώδεις κανόνες εργασιακών δικαιωμάτων. Στο επίπεδο του διεθνικού χαρακτήρα κινητοποιήσεων επισημαίνονται οι κινητοποιήσεις ευρωπαϊκής κλίμακας στο Βέλγιο του κλάδου της μεταλλοβιομηχανίας στις οποίες συμμετέχουν αντίστοιχα βελγικά, γερμανικά, ουγγρικά και πολωνικά συνδικάτα, λόγω των αναδιαρθρώσεων στις οποίες προβαίνει η αυτοκινητοβιομηχανία GM σε πολλές χώρες με σημαντικές επιπτώσεις για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Επίσης, σημειώνεται και η πανευρωπαϊκή κινητοποίηση που οργανώνει η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στην Πράγα για την υπεράσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων από την κρίση.

β) Οι οργανωτικές αναδιαρθρώσεις και συνενώσεις των συνδικάτων για την αποτελε-

σματικότερη παρέμβασή τους συναντώνται σε πολλές χώρες, με χαρακτηριστικότερο το παράδειγμα της Σουηδίας, όπου κατά το τελευταίο έτος πραγματοποιήθηκαν δύο μεγάλες συγχωνεύσεις οργανώσεων. Πρόκειται για την οργάνωση των νέων επιστημόνων που συσπειρώνει τους εργαζομένους πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και εκείνη που προκύπτει από τη συνένωση των συνδικάτων των εργατών δασών, ξύλου και χάρτου.

γ) Τέλος, στο πλαίσιο της αναζήτησης *όρων αυτόνομης συνδικαλιστικής δράσης* δημιουργείται νέο ανεξάρτητο συνδικάτο αστυνομικών στη Βουλγαρία σε αντιπαράθεση με εκείνο που βρίσκεται υπό την κηδεμονία του Υπουργείου Εσωτερικών. Αξιοσημείωτο επίσης είναι το γεγονός ότι η δημιουργία του νέου συνδικάτου στηρίζεται σε πρωτοβουλίες που εκδηλώνονται μέσω του διαδικτύου.

2.14.4 Οι εκδηλώσεις της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και οι αρνητικές παρενέργειες απέναντι στην εργασία οδηγούν σε παρεμβάσεις των συνδικάτων ώστε να αντιμετωπιστούν οι συνέπειες της κρίσης απέναντι στους εργαζομένους. Στο πλαίσιο αυτό η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων προτείνει τη διάθεση του 1% του ΑΕΠ της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αναδιάρθρωση της βιομηχανίας, και την ανάπτυξη της πράσινης οικονομίας για την αύξηση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την αύξηση της φορολόγησης των κερδών των επιχειρήσεων και την επιβολή του φόρου Tobbin. Σε ό,τι αφορά δε τα επιμέρους εθνικά συνδικάτα, οι κινητοποιήσεις διαμαρτυρίας για τις επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις αποτελούν κοινό τόπο. Ωστόσο, η αντιμετώπιση της κρίσης δεν συγκεντρώνει ορισμένες φορές την ομοφωνία των συνδικάτων στην ίδια χώρα ως προς τις

προτάσεις διεξόδου. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα μερίδας των σουηδικών συνδικάτων που αποδέχονται, σε αντίθεση με την πλειοψηφία του σουηδικού συνδικαλιστικού κινήματος, την ανάπτυξη των ευελιξιών στην εργασία ως λύση απέναντι στην κρίση.

2.14.5 Στις παρεμβάσεις των συνδικάτων σε ένα ευρύ φάσμα θεμάτων συγκαταλέγονται και ορισμένες που παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις καινοτομίες που εισάγουν. Σε αυτές συγκαταλέγονται οι αντιδράσεις των λιθουανικών συνδικάτων απέναντι στην εξαγγελία μείωσης των βασικών μισθών με την προσφυγή σε μαζική απεργία πείνας που απέβη αποτελεσματική. Επίσης, στη Ρουμανία τα συνδικάτα ενάγουν την κυβέρνηση της χώρας για την αντικατάσταση υπηρετούντων δημόσιων υπαλλήλων στην επιθεώρηση εργασίας με υπαλλήλους που διορίζονται με πελατειακούς όρους, πρακτική που έρχεται σε αντίθεση με τις αρχές περί ανεξαρτησίας των επιθεωρήσεων εργασίας από τις κυβερνητικές μεταβολές που ορίζει η 81η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας. Τέλος, τα φινλανδικά συνδικάτα διαμορφώνουν πρόγραμμα προσέλκυσης νέων μελών απευθυνόμενα στην ειδική κατηγορία των ομοφυλοφίλων.

## 2.15 Αύξηση του απεργιακού φαινομένου κατά την περίοδο της κρίσης

Κατά την εξεταζόμενη περίοδο που συμπίπτει με την εκδήλωση των συνεπειών της κρίσης οι απεργίες παρουσιάζουν σημαντική αύξηση, κυρίως σε χώρες που υφίστανται εντονότερα τα συμπτώματα της κρίσης με τις συνακόλουθες παρενέργειες στα πεδία της απασχόλησης, των εργασιακών σχέσεων και των εισοδημάτων του κόσμου της εργασίας.

2.15.1 Ενδεικτικό της αύξησης του απεργιακού φαινομένου αποτελεί το γεγονός ότι σε ορισμένες χώρες αυτό, όχι μόνο παρουσιάζει ιδιαίτερη έξαρση, αλλά εμφανίζει εικόνα που δεν υπάρχει ανάλογη κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών. Είναι χαρακτηριστικό ότι στη Λιθουανία, χώρα που δοκιμάζεται έντονα από την κρίση, καταγράφονται οι μεγαλύτερες απεργίες και κινητοποιήσεις της τελευταίας 20ετίας, από τη σύσταση του κράτους μετά από τη διάλυση της Σοβιετικής Ένωσης, με αφορμή τη μείωση του βασικού μισθού και των συντάξεων στον δημόσιο τομέα. Ο υψηλότερος επίσης δείκτης απεργιών κατά την τελευταία 10ετία καταγράφεται και στη Δανία, που δεν επηρεάζεται από την κρίση στον ίδιο βαθμό συγκριτικά με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ωστόσο η σοβαρή υποχώρηση των μισθών και η επιδείνωση των συνθηκών εργασίας, κυρίως στο χώρο της τοπικής αυτοδιοίκησης ο οποίος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, προκαλούν αυτή την εξέλιξη. Στο ίδιο μήκος κύματος κινείται και η Ισπανία με συνεχή αύξηση των απεργιών και τη διατήρησή τους επί μακρόν σε υψηλά επίπεδα, σε βαθμό που από το 2008 να καταγράφεται διπλάσιος αριθμός χαμένων θέσεων εργασίας λόγω απεργιών σε σύγκριση με το 2005 και με αυξανόμενους ρυθμούς κατά το 2009. Επίσης μεγάλος είναι ο αριθμός των απεργιών τόσο στην Ουγγαρία, συγκριτικά με το πρόσφατο παρελθόν, λόγω κυρίως των περικοπών δικαιωμάτων στον δημόσιο τομέα, όσο και στο Λουξεμβούργο για ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης και με στόχο την ενίσχυση της χρηματοδότησής της. Τέλος στη Γαλλία, τα συνδικάτα προβαίνουν σε μεγάλες κινητοποιήσεις μετά από κοινό κάλεσμα όλων των επιμέρους οργανώσεων με στόχο την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης. Αξιοσημείωτες επίσης είναι και οι απεργίες στη μη μητροπο-

λιτική Γαλλία, όπως στη Γουαδελούπη, όπου η φτώχεια και η εξαθλίωση ώθησαν σε γενική απεργία και μέτωπο κατά της εκμετάλλευσης με αποτέλεσμα την παύση 115 πετρελαιοπαραγωγικών σταθμών με αιτήματα για την αύξηση του κατώτατου μισθού, τη μείωση των φόρων και των τιμών σε βασικά προϊόντα.

2.15.2 Στις μορφές των απεργιακών κινητοποιήσεων συγκαταλέγονται και ορισμένες που έχουν ιδιαίτερο χαρακτήρα. Σε αυτή την κατηγορία υπάγονται οι βασικές αντιδράσεις εργαζομένων στη Γαλλία απέναντι στις απολύσεις που κατέληξαν σε καταλήψεις εργοστασίων και σε υποχρεωτική κράτηση εργοδοτών και διευθυντικών στελεχών από τους εργαζομένους, προκειμένου να λάβουν τις αποζημιώσεις των απολύσεων, ενώ δεν έλειψαν και οι περιπτώσεις των απειλών ανατίναξης των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Σε αυτή την «αντισυμβατική» κατηγορία κινητοποιήσεων συγκαταλέγονται οι κινητοποιήσεις με απεργία πείνας των απεργών στη Λιθουανία, με αίτημα τη συμμετοχή των εργαζομένων και των εκπροσώπων τους στις αποφάσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης, καθώς και τη μη μείωση των βασικών μισθών, αλλά και οι συχνές και απροειδοποίητες απεργίες που λαμβάνουν χώρα στην Ουγγαρία.

## 2.16 Περικοπές στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης

Η κοινωνική ασφάλιση συνεχίζει να αποτελεί αντικείμενο σοβαρών περικοπών ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων με επακόλουθες επιπτώσεις στις συντάξεις. Οι εξελίξεις αυτές συνιστούν την κύρια έκφραση στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης κατά την περίοδο που εξετάζεται και εκδηλώνονται με τη συρρίκνωση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων, την

αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και τη θέσπιση αντικινήτρων απέναντι στις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις. Τα φαινόμενα αυτά εκδηλώνονται εντονότερα σε χώρες που έχουν υπογράψει δανειακές συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς. Ειδικότερα:

2.16.1 Οι μειώσεις των συντάξεων θεσμοθετούνται με περικοπές κατά 10% στη Λετονία (με αντίστοιχη μείωση στην καταβολή του εφάπαξ). Στη Ρουμανία αφαιρούνται επιδόματα από τον υπολογισμό των συντάξεων.

2.16.2 Οι ρυθμίσεις για την απασχόληση των συνταξιούχων οδηγούν σε μέτρα σοβαρών περικοπών των απασχολούμενων συνταξιούχων. Σε αυτό το πλαίσιο μειώνονται, στη Λετονία, οι συντάξεις των απασχολούμενων συνταξιούχων, που υπολογίζονται στο 6% του συνόλου των συνταξιούχων, στο 70% της συνολικής σύνταξης. Στο ίδιο πλαίσιο στη Ρουμανία απαγορεύεται η καταβολή μισθού σε συνταξιούχο του οποίου η σύνταξη υπερβαίνει τον μέσο όρο των ακαθάριστων συντάξεων (410 ευρώ). Στην ίδια χώρα θεσμοθετείται και η απαγόρευση απασχόλησης συνταξιούχων του δημόσιου τομέα, μέτρο που εγείρει ζήτημα συνταγματικότητας.

2.16.3 Ο περιορισμός και τα αντικίνητρα κατά της πρόωρης συνταξιοδότησης συναντάται σε μια σειρά από χώρες. Ενδεικτικά στη Λετονία, η πρόωρη συνταξιοδότηση συνεπάγεται περικοπές κατά 50% σε σχέση με την πλήρη. Στην Πολωνία, αντίστοιχου περιεχομένου μέτρα που λαμβάνονται οδηγούν σε μείωση των αιτήσεων για πρόωρη συνταξιοδότηση σε ποσοστό 75%.

2.16.4 Τέλος, η αύξηση του ορίου ηλικίας και των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης συναντάται σε μεγάλο αριθμό ευρωπαϊκών χωρών, ενώ συζητείται η προοπτική συστηματικής γενίκευσής τους. Σε αυτή την κατεύθυνση κινούνται οι συζητήσεις για την εξίσωση των ορίων ηλικίας ανδρών και γυναικών με αφετηρία τον δημόσιο τομέα, όπως εξετάζεται στη Ρουμανία και ενθαρρύνεται από την απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά της Ελλάδας, που δέχεται ότι παραβιάζεται η αρχή της ισότητας των φύλων από τον κώδικα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων που ορίζει διαφορετικά όρια συνταξιοδότησης ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Τέλος, στην Ελλάδα αυξάνονται τα όρια πλήρους συνταξιοδότησης στα 65 έτη και στα 60 για τη μειωμένη συνταξιοδότηση, ενώ αυξάνεται ο απαιτούμενος αριθμός συντάξιμων ετών και η αντικατάσταση της 35ετίας με την 40ετία για πλήρη σύνταξη.





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

### 3.1. Ευρωπαϊκή Ένωση

#### 3.1.1 Γενικό πλαίσιο

Στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης η ανεργία αποτελεί μείζον πρόβλημα για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27, καθώς αγγίζει το 9,4% στο τέλος του 2009, ποσοστό που αντιστοιχεί σε περίπου 22,1 εκατομμύρια άτομα. Είναι δε ενδεικτικό ότι μεταξύ Σεπτεμβρίου 2008 και Σεπτεμβρίου 2009 ο αριθμός των ανέργων στην ΕΕ-27 αυξάνεται κατά 5 εκατομμύρια άτομα. Ωστόσο μεταξύ των χωρών παρουσιάζονται πολύ μεγάλες διαφοροποιήσεις. Το μεγαλύτερο πρόβλημα ανεργίας αντιμετωπίζει η Ισπανία, όπου σημειώνεται αύξηση από 12,4% τον Σεπτέμβριο του 2008 σε 19,3% τον Σεπτέμβριο του 2009. Στη Γερμανία αντίθετα η ανεργία κατά την ίδια χρονική περίοδο αυξάνεται κατά 0,5 ποσοστιαίες μονάδες, παραμένοντας κάτω από το 8%.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων παρατίθενται στη συνέχεια.

#### 3.1.2 Πολιτικές απασχόλησης

Το έγγραφο εργασίας της 24ης Νοεμβρίου 2009 της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με τίτλο «Διαβούλευση για τη Μελλοντική Στρατηγική ΕΕ 2020» εγκαινιάζει την περίοδο δημόσιας διαβούλευσης (24.11.2009-

15.01.2010) σχετικά με την «Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση 2020», η οποία προορίζεται να διαδεχθεί τη Στρατηγική της Λισαβόνας. Σύμφωνα με το εν λόγω έγγραφο, η Επιτροπή θέτει ως βασικούς άξονες προτεραιοτήτων για το σχεδιασμό των μελλοντικών πολιτικών απασχόλησης «τη δημιουργία αξίας με ανάπτυξη βασιζόμενη στη γνώση», «την παροχή δυνατοτήτων στους πολίτες μέσα σε κοινωνίες χωρίς αποκλεισμούς» και «τη δημιουργία μιας ανταγωνιστικής, διασυνδεδεμένης και πιο πράσινης οικονομίας». Στη βάση του πρώτου άξονα τίθεται ως στόχος η δημιουργία ενός «Ευρωπαϊκού Χώρου Γνώσης» μέσω της ενοποίησης και της συνεργασίας των ευρωπαϊκών πανεπιστημίων με επιχειρήσεις, της ενίσχυσης της κινητικότητας των σπουδαστών και των ερευνητών, της ανάπτυξης ερευνητικών υποδομών, της παροχής κινήτρων για την ανάπτυξη επιχειρήσεων βασιζόμενων στη γνώση και, τέλος, της δημιουργίας ενός λειτουργικού συστήματος δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας που να βοηθά πανεπιστήμια και ερευνητικούς φορείς να συγκεντρώσουν κεφάλαια μέσω της εμπορικής εκμετάλλευσης των ιδεών και των εφευρέσεών τους. Στη βάση του δεύτερου άξονα τίθεται ως στόχος η δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας και η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ατόμων του ενεργού πληθυσμού μέσω της εφαρμογής της

«στρατηγικής της flexicurity», της προώθησης της διά βίου μάθησης ως μέσου για τη διευκόλυνση της μετάβασης μεταξύ θέσεων εργασίας, της καλύτερης αντιστοίχισης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης και της διευκόλυνσης της μετάβασης από το καθεστώς της μισθωτής εργασίας στο καθεστώς της αυτοαπασχόλησης. Στη βάση του τρίτου άξονα τίθενται ως στόχοι η ενίσχυση της βιομηχανικής βάσης των κρατών-μελών της ΕΕ και η απελευθέρωση του δυναμικού των ΜΜΕ μέσω της αποτελεσματικότερης χρήσης των ενεργειακών πόρων, της δημιουργίας ενός πανευρωπαϊκού δικτύου ηλεκτρικής ενέργειας, της διασύνδεσης των δικτύων μεταφορών, της προώθησης «πράσινων τεχνολογιών» και του εκσυγχρονισμού των παραδοσιακών βιομηχανικών κλάδων της Ευρώπης. Μετά τη λήξη της περιόδου διαβούλευσης, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλείται να καταθέσει το τελικό κείμενο της Στρατηγικής 2020, με βάση το οποίο το Εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2010 θα χαράξει τη στρατηγική απασχόλησης για την προσεχή πενταετία.

### 3.1.3 Εργατικό δίκαιο

Το 2009 επικρατεί στασιμότητα όσον αφορά την παραγωγή ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Κατά το προπαρασκευαστικό στάδιο αυτής σημειώνονται οι εξής εξελίξεις:

- Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υιοθετεί το Ψήφισμα της 26ης Μαρτίου 2009 «σχετικά με την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων υπερβολαβίας σε αλυσίδες παραγωγής», με το οποίο καλεί τα κράτη-μέλη αφενός να βελτιώσουν το εθνικό θεσμικό πλαίσιο για τον αποκλεισμό από τους δημόσιους διαγωνισμούς επιχειρήσεων που παραβιάζουν το εργατικό δίκαιο και τις συλλογικές συμφωνίες, αφετέρου να εξετάσουν τη δυνατότητα θέσπισης συστημάτων ευθύνης των

υπεργολάβων ως εργοδοτών. Επίσης ζητά από τους κοινωνικούς εταίρους να προωθήσουν τη συνεταιρική υπερβολαβία και να προχωρήσουν στη σύναψη συμφωνιών-πλαισίων σχετικά με την κοινωνική και την αστική ευθύνη στην αλυσίδα παραγωγής. Τέλος, καλεί την Επιτροπή να θεσπίσει μια κοινοτική νομική πράξη που θα προβλέπει την αλληλέγγυα και εις ολόκληρον ευθύνη σε κοινοτικό επίπεδο.

- Οι αντιπροσωπευτικές κοινωνικές οργανώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME και CEEP υπογράφουν συμφωνία-πλαίσιο στις 18 Ιουνίου 2009 για την τροποποίηση της συμφωνίας της 14ης Δεκεμβρίου 1995 σχετικά με τους ελάχιστους κανόνες για τη γονική άδεια, η οποία ενσωματώθηκε στην Οδηγία 96/34 του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996. Η συμφωνία-πλαίσιο της 18ης Ιουνίου 2009 προβλέπει επέκταση του ατομικού δικαιώματος γονικής άδειας λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού από τουλάχιστον τρεις σε τουλάχιστον τέσσερις μήνες, ορίζει ότι, προκειμένου να προαχθεί η ισότητα ευκαιριών και η ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών, απαιτείται το δικαίωμα στη γονική άδεια να είναι αμεταβίβαστο για χρονικό διάστημα τουλάχιστον ενός μήνα. Τέλος ορίζει ότι απαιτείται να ληφθούν τα απαραίτητα μέτρα, προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι, μετά την επιστροφή στην εργασία, ο εργαζόμενος μπορεί να ζητήσει εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου εργασίας για ορισμένη χρονική περίοδο και ο εργοδότης υποχρεούται να απαντήσει σε αυτό το αίτημα, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις ανάγκες της επιχείρησης όσο και τις ανάγκες του εργαζομένου.

Όσον αφορά τη νομολογία του Δικαστη-

ρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), επισημαίνονται οι εξής αποφάσεις:

- Η απόφαση στην υπόθεση *Commission v Greece* (C-559/07), με την οποία το ΔΕΚ αποφαινεται ότι οι διατάξεις του ελληνικού Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων που προβλέπουν διαφορετικές προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες υπαλλήλους ως προς την ηλικία και την ελάχιστη απαιτούμενη προϋπηρεσία για τη θεμελίωση του συνταξιοδοτικού δικαιώματος, παραβιάζουν το άρθρο 141 παρ. 1 ΕΚ, το οποίο θεσπίζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
- Η απόφαση στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07, C-379/07, C-380/07, *Αγγελιδάκη κ.λπ.*, η οποία εκδίδεται έπειτα από ερώτημα που απευθύνει στο ΔΕΚ το εθνικό δικαστήριο επί της διαφοράς μεταξύ συμβασιούχων και του εργοδότη τους, οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης, σχετικά με τη φύση των συμβάσεων εργασίας τους ως ορισμένου ή ως αορίστου χρόνου, με την οποία το ΔΕΚ δίνει κατευθύνσεις για τη σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο (ρήτρα 5, σημείο 1 και ρήτρα 8, σημείο 3 της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70) ερμηνεία του ελληνικού δικαίου (π.δ. 164/2004 «ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα» και άρθρ. 8, παρ. 3, ν. 2112/1920) από τα εθνικά δικαστήρια.
- Η απόφαση στην υπόθεση *The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory*

*Reform* (C-388/07) με την οποία το ΔΕΚ αποφαινεται ότι το άρθρο 6, παράγραφος 1, της οδηγίας 2000/78 «για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία» παρέχει τη δυνατότητα στα κράτη-μέλη να προβλέπουν, στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου, ορισμένες μορφές διαφορετικής μεταχείρισης που στηρίζονται στην ηλικία, όταν η διαφορετική λόγω ηλικίας μεταχείριση δικαιολογείται «αντικειμενικά και λογικά» από νόμιμο στόχο, όπως η πολιτική για την απασχόληση, την αγορά εργασίας ή την επαγγελματική κατάρτιση, τα δε μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία. Επιβάλλει στα κράτη-μέλη την υποχρέωση να αποδείξουν με πειστήρια τον νόμιμο χαρακτήρα του στόχου τον οποίον επικαλούνται ως δικαιολόγηση.

- Η απόφαση στην υπόθεση *Pereda v Madrid Movilidad SA* (C-277/08), με την οποία το ΔΕΚ αποφαινεται: «Το άρθρο 7, παράγραφος 1, της οδηγίας 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνικές διατάξεις ή συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν ότι ο εργαζόμενος που ευρίσκεται σε αναρρωτική άδεια κατά τη διάρκεια της περιόδου ετήσιας άδειας που καθορίζεται με το πρόγραμμα αδειών της επιχειρήσεως στην οποία εργάζεται δεν έχει δικαίωμα, αφού αναρρώσει, να λάβει την ετήσια άδειά του σε χρόνο διαφορετικό από τον προκαθορισμένο, ενδεχομένως εκτός της αντίστοιχης περιόδου αναφοράς».

### 3.1.4 Κοινωνικός διάλογος

Σε διακλαδικό επίπεδο το 2009 υπογράφηται μεταξύ των ευρωπαϊών κοινωνικών συνομιλητών ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME και CEEP η συμφωνία-πλαίσιο της 18ης Ιουνίου για την τροποποίηση της συμφωνίας-πλαισίου της 14ης Δεκεμβρίου 1995 σχετικά με τους ελάχιστους κανόνες για τη γονική άδεια, η οποία ενσωματώθηκε στην Οδηγία 96/34 του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 (βλ. ανωτέρω).

Σε κλαδικό επίπεδο οι αντιπροσωπευτικές κοινωνικές οργανώσεις προχωρούν στη σύναψη μιας σειράς συμφωνιών που παρατίθενται στον Πίνακα 1.

## 3.2 Γερμανία

### 3.2.1 Γενικό πλαίσιο

Η παγκόσμια οικονομική κρίση δεν αφήνει ανέπαφη και τη γερμανική οικονομία, την τρίτη ισχυρότερη οικονομία στον πλανήτη και πρώτη στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι εξαγωγές, που αποτελούν το δυνατό χαρτί της, παρουσιάζουν μείωση. Το ΑΕΠ το 2009 συρρικνώνεται κατά 5% σε σχέση με το 2008, καταγράφοντας τη μεγαλύτερη μείωση από τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο. Ωστόσο, σύμφωνα με το Ομοσπονδιακό Γραφείο Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit), η γερμανική οικονομία καταφέρνει να αντεπεξέλθει στην οικονομική κρίση καλύτερα απ' ό,τι ανέμεναν οι προβλέψεις. Το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται ελαφρώς σε 8,2% το 2009, έναντι 7,8% το 2008, αύξηση πολύ μικρή σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων παρατίθενται στη συνέχεια.

### 3.2.2 Πολιτικές απασχόλησης

Από τον Σεπτέμβριο του 2008 η παγκόσμια οικονομική κρίση έχει εμφανείς επιπτώσεις στη γερμανική οικονομία. Μετά το πρώτο πακέτο μέτρων (Konjunkturpaket I) ύψους 50 δισ. ευρώ που υιοθετείται το φθινόπωρο του 2008, στις 27 Ιανουαρίου 2009 υιοθετείται δεύτερο πακέτο μέτρων (Konjunkturpaket II) ύψους επίσης 50 δισ. ευρώ.

Κύριος στόχος του πρώτου πακέτου είναι η ενίσχυση της ρευστότητας των τραπεζών. Επίσης, προβλέπεται σειρά μέτρων, όπως φορολογικές απαλλαγές υπέρ των επιχειρήσεων και της τοπικής αυτοδιοίκησης με στόχο την ενθάρρυνση των επενδύσεων, αύξηση των δημοτικών τελών, επενδύσεις ύψους 32 εκατομμυρίων ευρώ το 2009 και το 2010 για την κατασκευή οδικών αρτηριών, τις συγκοινωνίες και για έργα υποδομής, χορήγηση 15 δισ. ευρώ στην κρατική «Τράπεζα Δανείων για την Ανοικοδόμηση» (Kreditanstalt für den Wiederaufbau-KfW) για την παροχή δανείων για ανακαινίσεις και κατασκευή «πράσινων κτιρίων», επιδότηση ύψους μέχρι 1.200 ευρώ για την ανακαίνιση ιδιωτικής κατοικίας, φορολογικές ελαφρύνσεις για την αγορά «πράσινων αυτοκινήτων», αύξηση του μηνιαίου επιδόματος τέκνου, αύξηση του εφάπαξ επιδόματος τέκνου από 5.808 ευρώ σε 6.024 ευρώ, επιστροφή φόρου 20% και μέχρι του ποσού των 4.000 ευρώ επί των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλονται για το οικιακό προσωπικό.

Το πακέτο μέτρων του Ιανουαρίου 2009 (Konjunkturpaket II) προβλέπει δημιουργία 110.000 θέσεων εργασίας για βρεφοκόμους και νηπιαγωγούς για παιδιά μέχρι 3 ετών, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος των 750.000 θέσεων εργασίας στον κλάδο έως το 2013, δημιουργία

**Πίνακας 1:** Περιεχόμενο κλαδικού κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Κλάδος	Συμφωνίες, διακηρύξεις, κοινές γνώμες, προγράμματα εργασίας	Συνδικάτα	Οργανώσεις εργοδοτών
Οπτικοακουστικών Μέσων	Κοινή γνώμη για τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και τις θέσεις εργασίας	Euro-Mei, IFM, FIA, EFJ	ACT, AER, CEPI, FIAPF
Ταχυδρομείων	Κοινή διακήρυξη για την πρόληψη ατυχημάτων	UNI Post & Logistics	Posteurop
Υπηρεσιών ιδιωτικής ασφάλειας	Δήλωση των ευρωπαϊκών αντιπροσωπευτικών κοινωνικών οργανώσεων του κλάδου υπηρεσιών ιδιωτικής ασφάλειας	UNI europa	CoESS
Κομμωτικής	Ευρωπαϊκή συμφωνία για τα ευρωπαϊκά πιστοποιητικά κομμωτικής	UNI europa	Coiffure EU
Ναυσιπλοΐας	Απάντηση ενόψει της δεύτερης φάσης των διαβουλεύσεων των αντιπροσωπευτικών κοινωνικών οργανώσεων κατά το άρθρ. 138(2) ΕΚ σχετικά με την επανεκτίμηση του κανονιστικού πλαισίου για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας στην ευρωπαϊκή ναυσιπλοΐα	ETF	Europeche, COGECA
Αλιείας	Θέσεις των αντιπροσωπευτικών κοινωνικών οργανώσεων σχετικά με την Πράσινη Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη μεταρρύθμιση της Κοινής Αλιευτικής Πολιτικής	ETF	Europeche
Οικονομικών Υπηρεσιών	Συμφωνία συνεργασίας μεταξύ της ATCEUC και της ETF	ETF	ATCEUC
Αεροπορίας	Κοινή διακήρυξη για την εκπαίδευση και την κατάρτιση στην προσγείωση αεροσκαφών	ETF	ACI-Europe, AEA, IAHA
Σιδηροδρόμων	Κοινή διακήρυξη για τη συμφωνία μεταξύ CER-ETF για μια ευρωπαϊκή άδεια οδήγησης τρένων	ETF	CER
Ηλεκτρισμού	Η εταιρική κοινωνική ευθύνη στην ευρωπαϊκή βιομηχανία ηλεκτρισμού	EPSU, EMCEF	EUR ELECTRIC
Τεχνών	Οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης στον κλάδο τεχνών: κοινή δήλωση των αντιπροσωπευτικών κοινωνικών οργανώσεων ενόψει της Ευρωπαϊκής Διάσκεψης για την Απασχόληση της 7ης Μαΐου 2009	EAEA	Pearle
Οδικών μεταφορών	Δήλωση για την οικονομική κρίση	ETF	IRU
Χημικής βιομηχανίας	Κοινή δήλωση για την παγκόσμια οικονομική κρίση	EMCEF	ECEG
Νοσοκομείων	Εφαρμογή της συμφωνίας για την πρόληψη ατυχημάτων στον κλάδο υγείας	EPSU	HOSPEEM
Περιφερειακής και τοπικής κυβέρνησης	Κοινό μήνυμα για το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 2009	EPSU	CEMR-EP
Χημικής βιομηχανίας	Κοινή δήλωση για την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη διά βίου μάθηση	EMCEF	IRU
Εμπορίου	Οδηγός για την πρόληψη της βίας από τρίτους στο εμπόριο	UNI-Commerce	EURO-Commerce
Πολιτικής αεροπορίας	Χάρτης για κουλτούρα δικαίου στην αεροπορία	ECA, ETF	ACI-Europe, AEA, CANSO, ERA
Πολιτικής αεροπορίας	Κοινή ανάλυση σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο	ETF	CANSO
Κατασκευών	Η παγκόσμια οικονομική κρίση και οι συνέπειές της για την ευρωπαϊκή βιομηχανία κατασκευών: θετικά μέτρα και επιφυλάξεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων	EFBWW	FIEC
Βιομηχανιών εξόρυξης	Κοινή θέση ενόψει της συνόδου της Κοπεγχάγης του Δεκεμβρίου 2009 για την κλιματική αλλαγή	EMCEF	IMA Europe, EURACOAL, Euromines, APEP, UEPG
Εσωτερικών πλωτών μεταφορών	Κοινές θέσεις ενόψει της διαβούλευσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το μέλλον των μεταφορών	ETF	EBU, ESO
Εσωτερικών πλωτών μεταφορών	Κοινή διακήρυξη σχετικά με τις διατάξεις κοινωνικής ασφάλισης στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές	ETF	EBU, ESO

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βάση Δεδομένων Κοινωνικού Διαλόγου

100.000 νέων θέσεων εργασίας στον κλάδο της φροντίδας ηλικιωμένων, πλήρη κρατική χρηματοδότηση για το 2009 και το 2010 των προγραμμάτων εκπαίδευσης προσωπικού για τη φροντίδα ηλικιωμένων και υλοποίηση προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης 5.000 ατόμων από τα Γραφεία Απασχόλησης. Επίσης προβλέπει μείωση της φορολογίας των χαμηλών εισοδημάτων, μείωση των εισφορών για ασφάλιση υγείας κατά 14,9%, εφάπαξ παροχή 100 ευρώ για κάθε τέκνο, επενδύσεις ύψους 14 δισ. ευρώ για την κατασκευή σχολικών κτιρίων, δημοτικών παιδικών σταθμών (Kitas) και νοσοκομείων, χορήγηση επιδοτήσεων συνολικού ύψους 450 εκατ. ευρώ σε μεσαίες επιχειρήσεις για την προώθηση της έρευνας. Τέλος, χορήγηση επιδοτήσεων συνολικού ύψους 500 εκατ. ευρώ για την προώθηση της έρευνας για «πράσινα αυτοκίνητα», χορήγηση δανείων από την κρατική «Τράπεζα Δανείων για την Ανοικοδόμηση» (Kreditanstalt für den Wiederaufbau-KfW) στις υγιείς μεγάλες επιχειρήσεις που, λόγω του γενικότερου οικονομικού κλίματος, δεν δανειοδοτούνται από τις ιδιωτικές τράπεζες, και επιδότηση ύψους 2.500 ευρώ για την απόσυρση αυτοκινήτου και αγορά καινούργιου «πράσινου αυτοκινήτου».

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προωθείται το μέτρο της επιδοτούμενης διαθεσιμότητας (Kurzarbeit) ως μέσο προστασίας από την απόλυση. Παρά τις επιμέρους αντιρρήσεις και επιφυλάξεις, τα συνδικάτα τάσσονται σε γενικές γραμμές υπέρ του μέτρου, θεωρώντας ότι στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης συνιστά ομπρέλα προστασίας από την απόλυση.

Με τα πακέτα μέτρων I και II προβλέπονται τα εξής τρία συστήματα διαθεσιμότητας:

A. «Σύστημα επιδοτούμενης διαθεσιμότητας λόγω προσωρινής μείωσης της οικο-

νομικής δραστηριότητας της επιχείρησης» (Konjunktur-Kurzarbeitergeld). Εφαρμόζεται σε κάθε επιχείρηση ανεξαρτήτως μεγέθους ή κλάδου.

B. «Σύστημα επιδοτούμενης διαθεσιμότητας λόγω αναδιάρθρωσης ή διάλυσης επιχείρησης ή εκμετάλλευσης» (Transfer-Kurzarbeitergeld). Οι εργαζόμενοι τοποθετούνται κατά την περίοδο της διαθεσιμότητας σε άλλη επιχείρηση («μεταβατική επιχείρηση», Transfergesellschaft) και λαμβάνουν μέρος σε πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης.

Γ. «Σύστημα εποχιακής επιδοτούμενης διαθεσιμότητας» (Saison-Kurzarbeitergeld). Εφαρμόζεται στον κατασκευαστικό κλάδο για τη χειμερινή περίοδο (1 Δεκεμβρίου - 31 Μαρτίου), αν λόγω των καιρικών συνθηκών δεν είναι δυνατή η εκτέλεση εργασιών ή μειώνεται προσωρινά ο κύκλος εργασιών της επιχείρησης.

Για την εφαρμογή συστήματος διαθεσιμότητας απαιτείται σύναψη σχετικής συμφωνίας με το συμβούλιο εργαζομένων ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, με το σύνολο των εργαζομένων.

Η περικοπή μισθού που επέρχεται λόγω της μείωσης του χρόνου εργασίας επιδοτείται από το κατά τόπον αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης σε ποσοστό 60% για τους εργαζομένους των οποίων το νοικοκυριό δεν περιλαμβάνει ανηλίκους και σε ποσοστό 67% για εργαζομένους των οποίων το νοικοκυριό περιλαμβάνει ανηλίκους.

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του «Konjunkturpaket I» το σύνολο των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, οι οποίες αντιστοιχούν στη μείωση του χρόνου εργασίας, καταβάλλεται από τον εργοδότη. Με το «Konjunkturpaket II» προβλέπεται ότι οι βαρύνουσες τον εργοδότη εισφο-

ρές κοινωνικής ασφάλισης που αντιστοιχούν στη μείωση του χρόνου εργασίας καταβάλλονται κατά 50% από τον εργοδότη και κατά 50% από το Γραφείο Απασχόλησης, ενώ οι βαρύνουσες τον εργαζόμενο εισφορές κοινωνικής ασφάλισης καταβάλλονται από τον ίδιο. Η επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών ανέρχεται στο 100%, αν ο εργοδότης παρέχει επαγγελματική κατάρτιση στους μισθωτούς που τίθενται σε διαθεσιμότητα.

Το Konjunkturpaket I προβλέπει ότι, προκειμένου να εγκριθεί η χορήγηση επιδότησης από το κατά τόπον αρμόδιο Γραφείο Απασχόλησης, απαιτείται ο εργοδότης να αιτιολογήσει επαρκώς την ανάγκη μείωσης των μισθών τουλάχιστον του 1/3 του συνόλου των εργαζομένων σε ποσοστό μεγαλύτερο του 10%, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η προσωρινή μείωση της οικονομικής δραστηριότητας χωρίς να γίνουν απολύσεις. Με το Konjunkturpaket II προβλέπεται ότι αρκεί να αιτιολογηθεί επαρκώς ότι απαιτείται η μείωση μισθών κατά 10% για ορισμένο αριθμό προσωπικού.

Με το Konjunkturpaket II επεκτείνεται η χρονική περίοδος εφαρμογής συστήματος διαθεσιμότητας από 12 σε 18 μήνες.

Σύμφωνα με στοιχεία του Ομοσπονδιακού Γραφείου Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit), τον Νοέμβριο του 2008 κατατίθενται αιτήσεις για επιδότηση της διαθεσιμότητας 137.000 εργαζομένων, τον Δεκέμβριο του 2008 ο αντίστοιχος αριθμός ανέρχεται τις 295.000, τον Φεβρουάριο του 2009 εκτοξεύεται στις 700.000, ενώ τον Μάρτιο του 2009 μειώνεται ελαφρά και φθάνει στις 670.400. Οι περισσότερες αιτήσεις προέρχονται από τις αυτοκινητοβιομηχανίες, τους προμηθευτές τους και από τις επιχειρήσεις κατασκευής/επισκευής εξαρτημάτων αυτοκινήτων.

### 3.2.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Η εφαρμογή του μέτρου της επιδοτούμενης διαθεσιμότητας εξειδικεύεται από τα συνδικάτα και τις οργανώσεις εργοδοτών με συλλογικές συμβάσεις σε τοπικό και κλαδικό επίπεδο. Οι συμφωνίες αυτές περιλαμβάνουν συνήθως διάταξη περί καταβολής του μισθού που χάνει ο εργαζόμενος που τίθεται σε διαθεσιμότητα σε ποσοστό μεγαλύτερο από το προβλεπόμενο από το νόμο (δηλ. 60% για τους εργαζομένους που διαβιούν σε νοικοκυριό χωρίς ανήλικο μέλος και 67% για τους εργαζομένους που διαβιούν σε νοικοκυριό με ανήλικο μέλος).

Παράδειγμα τέτοιας συμφωνίας αποτελεί η τοπική συλλογική σύμβαση εργασίας «για τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων, την εκπαίδευση και την προστασία της απασχόλησης» που συνάπτουν τον Απρίλιο του 2009 το Συνδικάτο Μετάλλου (IG Metall) και η Οργάνωση Βιομηχανιών Μετάλλου Βάδης-Βυττεμβέργης, σύμφωνα με την οποία:

- σύστημα διαθεσιμότητας μπορεί να εισαχθεί ή να επεκταθεί χρονικά με πρωτοβουλία του συμβουλίου εργαζομένων
- η μισθολογική περικοπή των εργαζομένων που τίθενται σε διαθεσιμότητα αναπληρώνεται σε ποσοστό έως 97% με αντίστοιχη μείωση των bonus και των επιδομάτων διακοπών και εορτών των στελεχών την επιχείρησης.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου χημικής βιομηχανίας προβλέπει αναπλήρωση της μείωσης μισθού σε ποσοστό 90% και η συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου χονδρικού εμπορίου προβλέπει χορήγηση στους εργαζομένους που τίθενται σε διαθεσιμότητα εφάπαξ παροχής που αντιστοιχεί στο

**Πίνακας 2:** Μέτρα για τη μείωση του εργασιακού κόστους

Μέτρο	Επιχειρήσεις που εφάρμοσαν μέτρα μείωσης του κόστους (%)
Διευθέτηση του χρόνου εργασίας	30
Διαθεσιμότητα εργαζομένων (Kurzarbeit)	20
Απόσπαση εργαζομένων	14
Άδεια με αποδοχές	13
Μείωση αποδοχών	11
Άλλες αλλαγές στο χρόνο εργασίας	8
Περικοπή παροχών	5

16% των μέσων καθαρών αποδοχών του τελευταίου τριμήνου.

### 3.2.4 Συνθήκες εργασίας

Τον Νοέμβριο του 2009 το Ινστιτούτο Οικονομικών και Κοινωνικών Ερευνών (WSI) του ιδρύματος Hans-Böckler, που συνδέεται με τα συνδικάτα, παρουσιάζει έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας, η οποία πραγματοποιείται μεταξύ Ιουλίου και Σεπτεμβρίου 2009 σε δείγμα 2.324 επιχειρήσεων με τουλάχιστον 20 εργαζομένους και συμβούλιο εργαζομένων.

Σύμφωνα με την έρευνα:

- η οικονομική κρίση επηρεάζει το 51% των επιχειρήσεων του δείγματος,
- μεγαλύτερο πλήγμα δέχονται ο κατασκευαστικός και ο χρηματοπιστωτικός κλάδος,
- οι περισσότερες επιχειρήσεις του δείγματος δεν προχωρούν σε απολύσεις, εφαρμόζουν όμως μέτρα μείωσης του κόστους. Τα μέτρα που εφαρμόζουν πιο εκτεταμένα είναι η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η διαθεσιμότητα (Kurzarbeit).

Τον Σεπτέμβριο του 2009 το Ινστιτούτο για την Έρευνα της Απασχόλησης (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB), που συνδέεται με τις οργανώσεις εργοδοτών,

παρουσιάζει έρευνα για τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις επιχειρήσεις. Η έρευνα πραγματοποιείται το δεύτερο τρίμηνο του 2009. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της:

- Η οικονομική κρίση πλήττει το 39% των επιχειρήσεων του δείγματος.
- 7% των επιχειρήσεων αντιμετωπίζει κίνδυνο επιβίωσης.
- Το μέγεθος της επιχείρησης δεν επηρεάζει το αν και σε ποιο βαθμό αυτή πλήττεται από την οικονομική κρίση.
- Αποφασιστικός παράγοντας είναι ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση. Ειδικότερα:
  - περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις του δείγματος που δραστηριοποιούνται στον κλάδο των κατασκευών πλήττονται από την οικονομική κρίση,
  - περίπου το 70% των επιχειρήσεων του δείγματος που δραστηριοποιούνται στον κλάδο μετάλλου πλήττονται από την οικονομική κρίση,
  - το 61% των επιχειρήσεων του κλάδου της χημικής βιομηχανίας αντιμετωπίζουν μεγάλη μείωση των παραγγελιών,
  - χάριν των κρατικών προγραμμάτων ενίσχυσης των τραπεζών, μόνο το 22% αυ-

**Πίνακας 3:** Επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις επιχειρήσεις

Μέτρα που εφάρμοσαν οι επιχειρήσεις	Σύνολο των επιχειρήσεων τις οποίες έπληξε η οικονομική κρίση (%)	Επιχειρήσεις τις οποίες έπληξε η οικονομική κρίση σε σημείο να αγωνίζονται για την επιβίωσή τους (%)
Μέτρα μείωσης εξόδων	56	56
Επενδύσεις	76	71
Πάγωμα προσλήψεων	83	85
Διαθεσιμότητα εργαζομένων (Kurzarbeit)	17	19
Μείωση μισθών ή μείωση ωρών εργασίας	20	29
Απολύσεις	11	24

τών δηλώνει ότι αντιμετωπίζει πρόβλημα λόγω της οικονομικής κρίσης.

- Τα μέτρα που εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις που πλήττονται παρατίθενται στον Πίνακα 3.

### 3.3 Αυστρία

#### 3.3.1 Γενικό πλαίσιο

Βασικό χαρακτηριστικό της αυστριακής αγοράς εργασίας είναι η κυριαρχία των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, οι οποίες αντιπροσωπεύουν το 99,6% των επιχειρήσεων και στις οποίες απασχολούνται τα 2/3 των εργαζομένων της χώρας. Με ιδιαίτερα ανεπτυγμένη την αντίληψη της κοινωνικής εταιρικότητας, η συλλογική διαπραγμάτευση εξακολουθεί να αποτελεί τον βασικό τρόπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στη χώρα, ενώ σχεδόν όλοι οι εργαζόμενοι (98%-99%) καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Μάλιστα, κατά το 2009 οι συλλογικές συμβάσεις επεκτείνονται και σε τομείς όπως οι κοινωνικές υπηρεσίες υγείας ή η εκπαίδευση ενηλίκων.

Η μεγάλη συμμαχία ανάμεσα στο σοσιαλδημοκρατικό κόμμα και το συντηρητικό κόμμα του λαού της Αυστρίας διατηρείται στην εξου-

σία κατά το 2009. Έπειτα από τις ευρωεκλογές του Ιουνίου το συντηρητικό κόμμα είναι πλέον αυτό με τους περισσότερους αυστριακούς βουλευτές στη θέση του σοσιαλδημοκρατικού, ενώ στα αξιοσημείωτα των εκλογών σε 4 περιφέρειες της χώρας είναι, εκτός από την υποχώρηση των ποσοστών του σοσιαλδημοκρατικού κόμματος, η επικράτηση του λαϊκιστικού κόμματος «Συμμαχία για το μέλλον της Αυστρίας» στην περιοχή της Καρινθίας.

Στην Αυστρία οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων κατατάσσονται σε τέσσερις επιμέρους θεματικές κατηγορίες: α) τις αναδιαρθρώσεις στον κλάδο των ταχυδρομικών υπηρεσιών, β) τη θέσπιση με συλλογική συμφωνία ενός κατώτατου μηνιαίου μισθού, γ) την καταπολέμηση της αδήλωτης/ ανασφάλιστης εργασίας και δ) τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης.

#### 3.3.2 Πολιτικές απασχόλησης

Υπό το βάρος του αυξανόμενου ποσοστού ανεργίας στην Αυστρία, ήδη από τα τέλη του 2008 οι «κοινωνικοί εταίροι» της χώρας συμφωνούν να εισαγάγουν ένα σύστημα μειωμένης απασχόλησης, προκειμένου να διασωθούν οι θέσεις εργασίας σε κλάδους που πλήττονται από την οικονομική κρίση.

Η σχετική νομοθεσία που επικυρώνει την κοινή θέση της Αυστριακής Ομοσπονδίας Συνδικάτων (OGB) και του Ομοσπονδιακού Οικονομικού Επιμελητηρίου (WKO) από 1ης Φεβρουαρίου 2009 επιτρέπει αφενός την επιβολή εκ περιτροπής εργασία στις μικρές και στις μεσαίες επιχειρήσεις, μέσω συλλογικής σύμβασης ή ατομικής συμφωνίας μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη, με παράλληλη απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια ισχύος της συμφωνίας, αφετέρου αναπλήρωση των χαμένων ωρών με το αναλογούν ποσό του επιδόματος ανεργίας από τον εθνικό οργανισμό απασχόλησης. Τα νέα μέτρα προβλέπουν μείωση από 10% έως 90% του εργάσιμου χρόνου έως 18 μήνες με δυνατότητα επέκτασής αυτής της περιόδου κάτω από ορισμένες συνθήκες, αλλά και την απευθείας επιδότηση του εργοδότη σε περίπτωση υπαγωγής του εργαζομένου σε πρόγραμμα κατάρτισης κατά τη διάρκεια των απολεσθεισών ωρών.

Σε πρόσφατη πάντως μελέτη του Αυστριακού Ινστιτούτου Οικονομικών Μελετών, κατά τη διάρκεια της περιόδου 2000-2007 αποτυπώνεται μια καθαρή αύξηση των ατυπικών μορφών απασχόλησης σε βάρος της κανονικής εργασιακής σχέσης με κύριο χαρακτηριστικό τη μειωμένη κοινωνική προστασία.

Ιδιαίτερα, οι εργαζόμενοι μέσω εταιρειών προσωρινής απασχόλησης αυξάνονται κατά 122% και οι νέοι αυτοαπασχολούμενοι (χωρίς άδεια αυτοαπασχολούμενου) κατά 80%, ενώ κατά 48% αυξάνονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Τέλος, σε όλες σχεδόν τις ειδικότερες μορφές ευέλικτης απασχόλησης οι γυναίκες υπερ-εκπροσωπούνται μολονότι –προς το παρόν– η τυπική εργασιακή σχέση παραμένει η κυρίαρχη και για τα δύο φύλα.

### 3.3.3 Πολιτική αμοιβών

Οι εκτιμήσεις της εθνικής στατιστικής υπηρεσίας της χώρας αναφορικά με την ύπαρξη τουλάχιστον 100.000 εργαζομένων, οι οποίοι αμείβονται με λιγότερο από 1.000 ευρώ το μήνα, ωθεί τους βασικούς «κοινωνικούς εταίρους» στη σύναψη της επονομαζόμενης «Συμφωνίας αρχής».

Σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση-οδηγό του 2007 μεταξύ της OGB και του WKO όλες οι επιμέρους κλαδικές συλλογικές συμβάσεις πρέπει να προβλέπουν το αργότερο από 1ης Ιανουαρίου 2009 έναν ελάχιστο μηνιαίο μισθό ύψους 1.000 ευρώ για πλήρη απασχόληση. Προβλέπεται μάλιστα και ένας μηχανισμός διακλαδικής συλλογικής συμφωνίας, ο οποίος θα τίθεται σε εφαρμογή σε περίπτωση που ορισμένοι «κοινωνικοί εταίροι» σε κλαδικό επίπεδο δεν κατορθώνουν να συμφωνήσουν σε αυτό τον όρο.

Σε ορισμένους κλάδους της οικονομίας δεν έχει συναφθεί καμιά συλλογική σύμβαση (κινηματογραφική βιομηχανία, επιχειρήσεις καθαρισμού υφασμάτων), ενώ σε άλλους κλάδους δεν επιτυγχάνεται συμφωνία ειδικότερα για το ύψος του κατώτατου μηνιαίου μισθού (μεσιτικά γραφεία, ιδιωτικοί ραδιοφωνικοί σταθμοί, ιδιωτικοί εκπαιδευτικοί). Εντούτοις, οι δύο βασικοί «κοινωνικοί εταίροι» δεν προχωρούν στην υλοποίηση του μηχανισμού ασφαλείας, δηλαδή στη σύναψη διακλαδικής σύμβασης δεσμευτικής για τις οργανώσεις-μέλη τους, διατηρώντας έτσι μερικές εκατοντάδες εργαζομένους (σύμφωνα με εκτιμήσεις των ιδίων) εκτός του προστατευτικού πλαισίου του κατώτατου μισθού.

Ταυτόχρονα, δείχνουν απροθυμία να ιδρύσουν το Παρατηρητήριο παρακολούθησης της συμφωνίας-οδηγίας του 2007 με αποτέλεσμα

άγνωστος να είναι ακόμη και σήμερα ο αριθμός των εργαζομένων που συνεχίζουν να αμείβονται με λιγότερο από 1.000 το μήνα, αφού ανήκουν σε κλάδους στους οποίους οι «κοινωνικοί εταίροι» δεν ανήκουν στη δύναμη της OGB είτε του WKO (δικηγορικά και συμβολαιογραφικά γραφεία αγροτικές επιχειρήσεις).

### 3.3.4 Αναδιρθώσεις επιχειρήσεων

Με απεργίες διαρκείας στα τέλη του 2008 και στις αρχές του 2009 απαντούν τα αυστριακά συνδικάτα στις προθέσεις της διοίκησης της Austrian Post Company (της Αυστριακής Επιχείρησης Ταχυδρομήσεων) για αναδιάρθρωση της επιχείρησης, με συνέπειες τόσο στον αριθμό των απασχολούμενων όσο και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Με επιχείρημα την υποχρέωση για πλήρη απελευθέρωση των ταχυδρομικών υπηρεσιών μέχρι το 2011, η διοίκηση του οργανισμού ανακοινώνει ένα σχέδιο αναδιοργάνωσης, το οποίο στηρίζεται σε τρεις βασικούς άξονες: πρώτον, την αντικατάσταση ενός μεγάλου τμήματος των κλασικών ταχυδρομείων με σημαία παροχής ταχυδρομικών υπηρεσιών μέσα από τη μεταβίβαση των οικείων αρμοδιοτήτων (outsourcing) σε μικρούς παρόχους (περίπτερα, βενζινάδικα, δημαρχεία), δεύτερον, την ανάπτυξη του θεσμού του «προσωπικού» παρόχου για δέματα και γράμματα διαμέσου «εναλλακτικών» μορφών παροχής υπηρεσιών, όπως, ιδίως, η αυτο-απασχόληση και τρίτον, τη μείωση του εργασιακού κόστους με τρόπο που να συμβάλλει στην ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης σε ένα περιβάλλον πλήρους απελευθέρωσης των σχετικών υπηρεσιών.

Ο τρίτος πυλώνας εστιάζεται σε ένα πρόγραμμα εθελούσιας εξόδου, προκειμένου να αποφευχθούν οι απολύσεις και δεν αφορά το σύνολο των εργαζομένων. Και αυτό διότι η

συρροή εργασιακών σχέσεων δημόσιου και ιδιωτικού δικαίου κυριαρχεί στην επιχείρηση, ως συνέπεια τόσο της λειτουργίας της με βάση ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια (1996), όσο κυρίως της μερικής ιδιωτικοποίησής της (2006), με αποτέλεσμα σήμερα μόλις το 60% του συνόλου των εργαζομένων να υπόκειται σε καθεστώς δημόσιου υπαλλήλου.

Η έλλειψη συλλογικής σύμβασης για τους μη νομίμους υπαλλήλους της εταιρείας και κυρίως για όσους απασχολούνται άμεσα σε «εναλλακτικούς» παρόχους καθιστά σχεδόν βέβαιο το ενδεχόμενο ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι θα αποτελέσουν τα πρώτα εύκολα θύματα της προοδευτικής μείωσης του προσωπικού από 24.000 σε 9.000 και των ταχυδρομείων από 1.300 σε μόλις 300 έως το αργότερο το 2015.

### 3.3.5 Κοινωνική ασφάλιση

Σημαντικό πλήγμα στην ανασφάλιστη απασχόληση, σε έναν από τους παραδοσιακούς κλάδους εκδήλωσης του φαινομένου, επιτυγχάνεται στην Αυστρία με την υιοθέτηση μιας σχετικής υπουργικής απόφασης, που αφορά ειδικότερα τους υπεργολάβους στον κατασκευαστικό τομέα. Στην πραγματικότητα επεκτείνεται η νομική συνυπευθυνότητα ανάμεσα στον εργολάβο και τον υπεργολάβο έναντι των ασφαλιστικών ταμείων, επιπλέον δηλαδή των από κοινού ποινικών ευθυνών σε περίπτωση φορολογικής απάτης, οι οποίες έχουν νομοθετικά κατοχυρωθεί ήδη από το 2005.

Οι προσπάθειες καταπολέμησης της «κοινωνικής απάτης» χρονολογούνται από το 2007, όταν θεσπίζεται η υποχρέωση καταγραφής στα ασφαλιστικά ταμεία των απασχολούμενων στις κατασκευαστικές επιχειρήσεις πριν την έναρξη των εργασιών. Με την Πράξη συμβατικής συνευθύνης της 1ης Σεπτεμβρίου

2009, επιδιώκεται να τερματιστεί το φαινόμενο της ανάθεσης τμήματος ή τμημάτων του έργου από τον εργολάβο σε ψευδο-υπεργολάβους, συνήθως ξένες εταιρείες, οι οποίοι εξαφανίζονται μετά το πέρας της «σύμβασης» χωρίς να διαθέτουν κανένα περιουσιακό στοιχείο σε αυστριακό έδαφος για την είσπραξη των μη καταβληθέντων ασφαλιστικών εισφορών.

Το νέο σύστημα καθιστά συνυπεύθυνο τον εργολάβο απέναντι στα ασφαλιστικά ταμεία έως του ποσού που αντιστοιχεί στο 20% της συμφωνημένης με τον υπεργολάβο αμοιβής σε περίπτωση εξαφάνισης του τελευταίου. Η συνευθύνη αποφεύγεται, εφόσον είτε ο υπεργολάβος συμπεριλαμβάνεται σε ειδική λίστα με πιστοποιημένες αξιόπιστες επιχειρήσεις είτε ο εργολάβος επιλέξει να καταθέσει απευθείας το 20% της συμφωνημένης αμοιβής στις ειδικές υπηρεσίες καταπολέμησης της ανασφάλιστης εργασίας.

### 3.4 Γαλλία

#### 3.4.1 Γενικό πλαίσιο

Η περίπτωση της Γαλλίας των 60 εκατομμυρίων κατοίκων και των 2,5 εκατομμυρίων επιχειρήσεων εξακολουθεί να είναι μια από τις πιο ενδιαφέρουσες στην Ευρώπη. Η παραδοσιακά αυξημένη κρατική παρέμβαση στην οικονομία εξακολουθεί να υποχωρεί μέσα, κυρίως, από την ενίσχυση των ιδιωτικοποιήσεων σε συνδυασμό με την επέκταση όρων ευέλικτης απασχόλησης.

Μολονότι το συνδικαλιστικό κίνημα παραμένει ιδεολογικά διαιρεμένο συγκεντρώνοντας το χαμηλότερο ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ευρώπη, τα υψηλά ποσοστά κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις και η παράδοση της χώρας στη συλ-

λογική διαπραγμάτευση κρατούν αμείωτο το ενδιαφέρον γύρω από τις εξελίξεις σε αυτό το πεδίο. Εντούτοις, οι εργατικές κινητοποιήσεις όχι μόνο δεν μειώνονται, αλλά σε πολλές περιπτώσεις λαμβάνουν βίαια χαρακτηριστικά, με πιο γνωστή τη μέθοδο την ιδιότυπης απαγωγής (bossnapping) του εργοδότη, δηλαδή της υποχρεωτικής κράτησής του στο χώρο δουλειάς προκειμένου να αποδεχθεί τα αιτήματα των απεργών-καταληψιών.

Κλυδωνισμοί σημειώνονται στο εσωτερικό της μεγαλύτερης εργοδοτικής οργάνωσης MEDEF, ενώ στο τέλος του έτους η Εθνική Ένωση Βιομηχανιών Τροφίμων (ANIA) αποχωρεί από την οργάνωση επικαλούμενη αναντιστοιχία των (υψηλών) εισφορών και των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Κατά τη διάρκεια του 2009, το συντηρητικό κόμμα UMP παραμένει στην εξουσία συνεχίζοντας τις μεταρρυθμίσεις στις εργασιακές σχέσεις και στο εργατικό δίκαιο κερδίζοντας και τη μάχη των ευρωεκλογών.

Τα βασικότερα θέματα, που κυριαρχούν στην επικαιρότητα των εργασιακών σχέσεων καθ' όλη την διάρκεια του 2009 στη Γαλλία αφορούν κατά κύριο λόγο ζητήματα όπως η προώθηση του δόγματος της ευελασφάλειας (flexicurité) με γαλλικά χαρακτηριστικά στις νέες πολιτικές απασχόλησης, η ολοκλήρωση διαδικασιών με στόχο τη συγχώνευση ή την ιδιωτικοποίηση επιχειρήσεων, το νέο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων και φυσικά οι μαζικές απεργιακές κινητοποιήσεις και διαδηλώσεις ως απάντηση στις αντεργατικές πολιτικές που αποτελούν συνεπεία της οικονομικής ύφεσης.

#### 3.4.2 Εργατικό δίκαιο

Εξίσου σημαντικές με το προηγούμενο

έτος είναι οι εξελίξεις στην εργατική νομοθεσία της χώρας κατά τη διάρκεια και του 2009 στην κατεύθυνση της καθιέρωσης του μοντέλου της γαλλικής εκδοχής της ευελασφάλειας (flexicurité à la française), η οποία αφορά πλέον και τον δημόσιο τομέα της χώρας.

Στο πλαίσιο της υλοποίησης του εθνικού σχεδίου για τη γενική αναθεώρηση των δημόσιων πολιτικών που εφαρμόζεται ήδη από το 2007, η γαλλική κυβέρνηση υιοθετεί έναν ακόμη νόμο, ο οποίος, αυτή τη φορά, σχετίζεται ειδικότερα με την κινητικότητα των δημόσιων υπαλλήλων. Στο κείμενο του νέου νόμου, το οποίο συνεπάγεται «το τέλος μονιμότητας της απασχόλησης» στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με την αξιολόγηση του συνδικάτου UNSA, συμπεριλαμβάνονται δύο κατηγορίες ρυθμίσεων.

Η πρώτη αποβλέπει στην αξιοποίηση των εργαζομένων που απασχολούνται σε ιδρύματα, υπηρεσίες ή οργανισμούς του δημόσιου τομέα, που καταργούνται ή συγχωνεύονται. Γι' αυτούς τους εργαζομένους και, έπειτα από συνεντεύξεις και τεστ επαναξιολόγησης των δεξιοτήτων και της επαγγελματικής τους υπηρεσίας, διαμορφώνονται τρεις εναλλακτικές λύσεις μετάταξης λαμβανομένων υπόψη του τόπου συνήθους διαμονής και της οικογενειακής κατάστασής τους. Σε περίπτωση μη αποδοχής έστω μίας από τις προτεινόμενες λύσεις οι εργαζόμενοι αυτοί κινδυνεύουν είτε με μια άνευ αποδοχών διαθεσιμότητα είτε με υποχρεωτική πρόωρη συνταξιοδότηση.

Στη δεύτερη κατηγορία ρυθμίσεων υπάγονται μέτρα που ενθαρρύνουν τη μερική απασχόληση των δημόσιων υπαλλήλων, επιτρέπουν τη σύναψη σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου και επεκτείνουν το θεσμό της προσωρινής απασχόλησης που ίσχυε μόνο για

τον κλάδο της υγείας σε ολόκληρο, πλέον, τον δημόσιο τομέα. Εκτός από την αντίθεσή τους για τις διατάξεις που πλήττουν άμεσα τα εργασιακά δικαιώματα δεκάδων χιλιάδων δημόσιων υπαλλήλων, τα συνδικάτα των εργαζομένων θεωρούν δεδομένη την κατ' έμμεσο τρόπο επιδείνωση των εργασιακών σχέσεων του συνόλου των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα.

Στον ιδιωτικό τομέα, ένας νέος νόμος επεκτείνει τις παρεκκλίσεις από την υποχρεωτική κυριακάτικη αργία, η οποία θεσπίζεται στη χώρα με νόμο που χρονολογείται από το 1906 και ίσχυε μέχρι πρότινος για το σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας με ελάχιστες εξαιρέσεις (μεταφορές, υγεία, επισιτισμός). Οι υιοθετούμενες νέες παρεκκλίσεις από την κυριακάτικη αργία που σχετίζονται με το 30% του ενεργού πληθυσμού, το οποίο εργάζεται εκούσια ή ακούσια την Κυριακή, αφορούν δύο τύπους γεωγραφικών ζωνών.

Η πρώτη ζώνη αποτελείται από τουριστικές περιοχές και πόλεις, όπως αυτές εμπεριέχονται στους ειδικούς καταλόγους που διαμορφώνονται από την τοπική αυτοδιοίκηση. Η νέα νομοθεσία καταργεί την υποχρεωτική αδειοδότηση από τις διοικητικές αρχές, επεκτείνει την κατάργηση της κυριακάτικης αργίας σε όλη τη διάρκεια του έτους και σε όλα τα εμπορικά καταστήματα, ενώ δεν προβλέπει καμιά επιπλέον αμοιβή για τους εργαζομένους.

Η δεύτερη ζώνη περιλαμβάνει εμπορικές και τουριστικές περιοχές «με εξαιρετικά επίπεδα κατανάλωσης» σε αστικά διαμερίσματα με άνω του ενός εκατομμυρίου κατοίκους, όπως το κέντρο του Παρισιού, τα ανατολικά προάστια της Λυόν, τα νοτιο-ανατολικά της Μασσαλίας και το βόρειο τμήμα της Λιλ. Στις περιπτώσεις αυτές απαιτείται άδεια της διοικητικής αρχής για πέντε έτη, θεσπίζεται ελά-

χιστη αμοιβή στο διπλάσιο του κανονικού ημερομισθίου, προβλέπεται η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας και εξασφαλίζεται το δικαίωμα άρνησης των εργαζομένων να εργαστούν κατά την Κυριακή.

Με την πλειονότητα της κοινής γνώμης και ειδικότερα των πληττόμενων εργαζομένων στις σχετικές δημοσκοπήσεις να αντιτίθεται στα νέα μέτρα, οι κοινωνικές αντιδράσεις περιέλαβαν αφενός την προσφυγή της αντιπολίτευσης στο συνταγματικό δικαστήριο, χωρίς όμως επιτυχή έκβαση, αφετέρου την προσφυγή του συνδικάτου CGT-FO στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας για παραβίαση της διεθνούς σύμβασης 106 σχετικά με την εβδομαδιαία ανάπαυση.

### 3.4.3 Πολιτικές απασχόλησης

Στο πλαίσιο της ολοκλήρωσης του σχεδίου διαμόρφωσης του γαλλικού προτύπου της ευελασφάλειας/flexicurity σύμφωνα με τις επιταγές της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στις αρχές του 2009 υπογράφεται διακλαδική εθνική συλλογική συμφωνία με περιεχόμενο την ενίσχυση των πολιτικών διά βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Στην πραγματικότητα, η εν λόγω συλλογική συμφωνία αποτελεί συνέχεια αφενός της αντίστοιχης του 2003, όταν και αποφασίζεται η δαπάνη άνω του 1,5% του ΑΕΠ γι' αυτούς τους σκοπούς, αφετέρου της εθνικής συλλογικής συμφωνίας για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας του 2008.

Στον πυρήνα των νέων ρυθμίσεων εντοπίζεται η θέσπιση του ατομικού δικαιώματος στην κατάρτιση, το οποίο διατηρείται ανεξάρτητα από την εργασιακή κατάσταση του ενδιαφερομένου. Με άλλα λόγια, είτε πρόκειται για άνεργο (απόλυση, παραίτηση) είτε για εργαζόμενο, η απόλαυση του εν λόγω δικαιώματος

γεννά αξίωση για συμμετοχή στο κατάλληλο πρόγραμμα με την ειδικότερη κάθε φορά στόχευσή του (επανεκπαίδευση ή διαρκής αναβάθμιση προσόντων), ενώ ως απώτερος στόχος τίθεται η συμμετοχή συνολικά μισού εκατομμυρίου εργαζομένων ετησίως σε αυτή τη διαδικασία.

Επιπλέον, στα μέσα του 2009 οι «κοινωνικοί εταίροι» συμφωνούν στην προσθήκη μιας νέας ρύθμισης στο κείμενο της εθνικής συλλογικής συμφωνίας για τον εκσυγχρονισμό της αγοράς εργασίας του 2008. Σύμφωνα με τη ρήτρα της διατήρησης των συμπληρωματικών παροχών, σε περίπτωση ανεργίας ο απολυμένος εργαζόμενος θα μπορεί να απολαμβάνει για 9 μήνες τα επιδόματα υγείας και πρόνοιας που δικαιούνταν όσο εργαζόταν. Η χρηματοδότηση αυτής της παροχής εξασφαλίζεται, είτε από τα δύο μέρη, τα οποία συνεχίζουν να συνεισφέρουν το αναλογούν ποσό στα ασφαλιστικά ταμεία με βάση τις τελευταίες αποδοχές, είτε μέσα από ένα ταμείο κοινωνικής αλληλεγγύης (mutualité), το οποίο θα συγκροτείται α) με συλλογική σύμβαση, β) με συμφωνία της πλειονότητας των εργαζομένων επί πρότασης του εργοδότη ή γ) με μονομερή δήλωση του τελευταίου, την οποία ο εργαζόμενος δικαιούται να αρνηθεί εγγράφως εντός 10 ημερών.

Τα συνδικάτα της χώρας συνάπτουν με ευκολία δεκάδες συλλογικές συμφωνίες σε αυτή την κατεύθυνση, δεδομένου ότι η διατήρηση των συμπληρωματικών παροχών σε περίπτωση ανεργίας δεν είναι υποχρεωτική για τον εργοδότη, αλλά συνιστά δικαίωμα του εργαζομένου που εξαρτάται σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο από τη βούληση της εργοδοτικής πλευράς.

Τέλος, το εθνικό πλάνο της γενικής αναθεώρησης των δημόσιων πολιτικών περιλαμβάνει στρατηγικές αναδιάρθρωσης και συγχώνευ-

σης των τοπικών και περιφερειακών δομών του ισχύοντος συστήματος υλοποίησης των πολιτικών απασχόλησης, με κύρια έκφραση τη δημιουργία νέων περιφερειακών διευθύνσεων επιχειρήσεων, κατανάλωσης, ανταγωνιστικότητας, εργασίας και απασχόλησης. Οι διευθύνσεις αυτές, παντρεύοντας υπηρεσίες εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων, επιδιώκεται να λειτουργήσουν ως κέντρα one stop shop υλοποιώντας ταυτόχρονα εμπορικές/επιχειρηματικές και εργασιακές πολιτικές σε αποκεντρωμένο επίπεδο.

Στο σύνολό τους οι αντιρρήσεις των συνδικάτων των εργαζομένων, τα οποία καταγγέλλουν την παντελή έλλειψη κοινωνικού διαλόγου για το ζήτημα, εστιάζονται στους φόβους για την απώλεια χιλιάδων θέσεων εργασίας και κυρίως για την αλλοίωση του χαρακτήρα και του περιεχομένου των δημόσιων υπηρεσιών και πολιτικών για την απασχόληση στη χώρα.

#### 3.4.4 Συνδικάτα

Στο πεδίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων δεσπόζουν οι εξελίξεις που αφορούν τη νέα πραγματικότητα που διαμορφώνεται με την αναθεώρηση του τρόπου ελέγχου της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Υπενθυμίζεται ότι το νέο σύστημα πιστοποίησης του στοιχείου της αντιπροσωπευτικότητας μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης εξαρτάται από το ποσοστό, που αυτή θα συγκεντρώνει κάθε φορά στον πρώτο γύρο των συνδικαλιστικών εκλογών και το οποίο θα πρέπει να είναι τουλάχιστον 10% σε επίπεδο επιχείρησης και 8% σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο. Επίσης, για την εγκυρότητα μιας οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης απαιτείται αφενός να έχει συναφθεί από μία ή περισσότερες

των αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, που έχουν συγκεντρώσει αθροιστικά άνω του 30% των ψήφων στις τελευταίες συνδικαλιστικές εκλογές, αφετέρου, σωρευτικά, να μην καταγγελθεί η συλλογική αυτή σύμβαση από την πλειοψηφούσα συνδικαλιστική οργάνωση.

Στο νέο τοπίο που διαμορφώνεται οι εκλογές στον εθνικό οργανισμό σιδηροδρόμων (SNCF) για την εκλογή των μελών των εργατικών συμβουλίων (comités d'établissements) και των αντιπροσώπων των εργαζομένων (délégués du personnel) προσλαμβάνουν εξέχουσα σημασία, κάτι που επιβεβαιώνεται και από το τελικό αποτέλεσμα.

Σύμφωνα με αυτό, το ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων περιορίζεται περαιτέρω, όμως, η CGT διατηρείται στην πρώτη θέση με ποσοστό άνω του 30% (περίπου 40%), γεγονός που της επιτρέπει σύμφωνα με το νέο καθεστώς να συνομολογεί μόνη της με τον εργοδότη συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Επιπλέον, τρεις από τις παραδοσιακά αντιπροσωπευτικές σε εθνικό επίπεδο συνδικαλιστικές οργανώσεις (CGT-FO, CFE-CGC, CFTC) εξαφανίζονται από τον συγκεκριμένο συνδικαλιστικό χάρτη αντιπροσωπευτικότητας, δεδομένου ότι ούτε ο συνασπισμός των δύο πρώτων από αυτές τους επιτρέπει να συγκεντρώσουν ποσοστό ανώτερο του 10%, όπως απαιτείται πλέον.

Οι νέες απαιτήσεις για την αντιπροσωπευτικότητα αναμένεται αφενός να ενθαρρύνουν τη διάθεση για συμμαχίες μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων σε κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο, αφετέρου να οδηγήσουν σταδιακά στον αφανισμό των μικρότερων από αυτές.

Μειωμένη είναι η συμμετοχή των εργαζομένων και αυξημένη αυτή των εργοδοτών στις

εκλογές για την ανάδειξη των μελών των 271 εργατοδικείων (conseil de prud'hommes) της χώρας ακολουθώντας την παγιωμένη σχετική τάση στις τελευταίες εκλογικές αναμετρήσεις. Και αυτό παρά το γεγονός ότι οι εκλογές αναβλήθηκαν λόγω διαφόρων άλλων εκλογών στη χώρα το 2007 και πραγματοποιήθηκαν με σκοπό την αυξημένη συμμετοχή στα τέλη του 2008 και ότι επετράπη για πρώτη φορά η επιστολική ψήφος χωρίς την απαίτηση της δικαιολόγησης αυτής της επιλογής από την πλευρά του εργαζομένου.

Ο αρμόδιος υπουργός φαίνεται διατεθειμένος να αναθεωρήσει το ισχύον πλαίσιο, ώστε οι εκλογές αυτές να διεξάγονται στους χώρους δουλειάς, τη στιγμή που τα μέσα ενημέρωσης θεωρούν την περαιτέρω μειωμένη εργατική συμμετοχή ως επιβεβαίωση της τάσης εγκατάλειψης των συνδικάτων από την πλευρά των εργαζομένων.

#### 3.4.5 Συλλογικές συμβάσεις

Σημαντικές συλλογικές συμφωνίες εξακολουθούν να συνάπτονται στη Γαλλία, έστω και αν αυτό απαιτεί σκληρές διαπραγματεύσεις διάρκειας μέχρι και ενός έτους. Συγκεκριμένα, επιχειρείται συλλογική συμφωνία, η οποία έχει να κάνει με την εισαγωγή μεθόδων τηλεργασίας στην εθνική εταιρεία τηλεπικοινωνιών (France Télécom Orange) και υπογράφεται από τέσσερις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, όχι όμως από τις δύο κυριότερες στην επιχείρηση (CGT, SUD).

Στην πραγματικότητα η εν λόγω συμφωνία αποτελεί συνέχεια της σχετικής συλλογικής συμφωνίας για τον κλάδο των τηλεπικοινωνιών του 2006 και της αντίστοιχης εθνικής διακλαδικής του 2005. Με ισχύ τριών ετών και καλύπτοντας 100.000 εργαζόμενους το κείμενο της συμφωνίας προβλέπει τρεις τύπους τηλερ-

γασίας: α) την εναλλακτική τηλεργασία, όταν ο εργαζόμενος εργάζεται ενίοτε στην εταιρεία και ενίοτε στην οικία του, β) την τηλεργασία σε περιφερειακό γραφείο πλησίον της οικίας του εργαζομένου σε σταθερή βάση και γ) την περιστασιακή τηλεργασία σε περιπτώσεις αυξημένων επαγγελματικών απαιτήσεων.

Επίσης, λαμβάνεται λεπτομερής μέριμνα για όλες τις πτυχές της τηλεργασίας (κόστος εγκατάστασης, τεχνικές παράμετροι, παροχή εξοπλισμού, επιμόρφωση), η οποία θεμελιώνεται σε τρεις βασικές αρχές: α) το προαιρετικό της υλοποίησης της συμφωνίας με κριτήριο τη δικαιολογημένη απόφαση του υπεύθυνου τομεάρχη του αιτούντος εργαζομένου, β) το δικαίωμα αναστροφής της πρακτικής και για τις δύο πλευρές με την υποχρέωση της έγκαιρης προειδοποίησης τουλάχιστον δύο μήνες πριν, και γ) τη διατήρηση της υποχρέωσης αυτοπρόσωπης παρουσίας και συμμετοχής σε συναντήσεις εργασίας και προγραμματισμού στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, όταν αυτό κρίνεται απαραίτητο.

#### 3.4.6 Απεργίες

Το 2009 ξεκινά με σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις εντός και εκτός των μητροπολιτικών εδαφών. Στο υπερπόντιο διαμέρισμα της Γουαδελούπης, που μαστίζεται από τη φτώχεια και την εξαθλίωση, η γενική απεργία που λαμβάνει χώρα στα τέλη Ιανουαρίου αποτελεί τμήμα μιας γενικευμένης κοινωνικής αναταραχής που εκφράζεται με πολλές διαδηλώσεις και άλλες δράσεις διαμαρτυρίας, στις οποίες πρωτοστατεί το Μέτωπο ενάντια στην υπέρμετρη εκμετάλλευση.

Στις διεκδικήσεις του Μετώπου, στο οποίο συμμετέχουν όλα σχεδόν τα συνδικάτα και πολλά κόμματα και πολιτιστικές οργανώσεις του διαμερίσματος, περιλαμβάνονται αιτήμα-

τα όπως α) η αύξηση κατά 200 ευρώ των χαμηλότερων αμοιβών, συντάξεων και εισοδημάτων, β) η θέσπιση ενός κατώτατου μισθού, γ) η μείωση των φόρων και των τιμών στα βασικά προϊόντα (καύσιμα, μεταφορές, τηλεπικοινωνίες, αναλώσιμα).

Στον απόηχο της επιτυχίας της γενικής απεργίας (που προκαλεί για πρώτη φορά την παύση λειτουργίας των 115 πετρελαιοπαραγωγών σταθμών) διεξάγονται σκληρές διαπραγματεύσεις μεταξύ του Μετώπου και της τοπικής διακυβέρνησης με την άμεση συμμετοχή της κεντρικής πολιτικής ηγεσίας της μητροπολιτικής Γαλλίας, ιδιαίτερα μετά την κλιμάκωση των αναταραχών εξαιτίας της αδιάλλακτης στάσης των διοικητών της επαρχίας.

Η σύναψη του «Συμφώνου αμοιβαίας κατανόησης» ανάμεσα στο Μέτωπο και τη διοίκηση και ειδικότερα η ικανοποίηση ορισμένων από τις διεκδικήσεις των εργαζομένων και ιδίως των μισθολογικής φύσης αιτημάτων τους, αποκλιμακώνει τη βία στο νησί, μολονότι οι βασικές εργοδοτικές οργανώσεις αρνούνται να συνυπογράψουν το συγκεκριμένο κείμενο.

Ταυτόχρονα, στη μητροπολιτική Γαλλία εκατομμύρια διαδηλωτών σε όλες τις πόλεις της χώρας ανταποκρίνονται στο κοινό κάλεσμα 8 μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, με βασικό αίτημα να μην πληρώσουν τα θύματα της οικονομικής κρίσης τις προσπάθειες εξόδου από αυτήν. Οι διεκδικήσεις αφορούν την προστασία των θέσεων απασχόλησης και των εισοδημάτων, την εξασφάλιση ενός βιώσιμου μέλλοντος για τις νέες γενιές και τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και αλληλεγγύης μεταξύ όλων των πολιτών.

Στις ανά τη χώρα διαδηλώσεις, οι οποίες κατά γενική ομολογία είναι μαζικότερες των

αντίστοιχων ενάντια στη Σύμβαση Πρώτης Απασχόλησης, συμμετέχουν εργαζόμενοι, άνεργοι, συνταξιούχοι, φοιτητές, ελεύθεροι επαγγελματίες και ακαδημαϊκοί. Στο 90λεπτο διάγγελμα, στο οποίο υποχρεώνεται ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας, κυριαρχούν οι εκκλήσεις για αυτοσυγκράτηση, οι εγγυήσεις για νέα πακέτα οικονομικής στήριξης της οικονομίας και η πρόσκληση σε έναν ευρύ κοινωνικό διάλογο για την επίτευξη κοινά αποδεκτών συμφωνιών με στόχο την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης.

Το αφηρημένο των προεδρικών εξαγγελιών και η αδιάλλακτη στάση των εργοδοτών έχουν σαν αποτέλεσμα την επανάληψη των μαζικών απεργιακών κινητοποιήσεων και διαδηλώσεων με πιο σημαντικούς σταθμούς, πέραν της πρωτομαγιάς, την 26η Μαΐου και τη 13η Ιουνίου.

#### 3.4.7 Αναδιαρθρώσεις / ιδιωτικοποιήσεις

Στις αρχές του 2009 τίθεται υπό δικαστική εκκαθάριση ο καταναλωτικός και ασφαλιστικός συνεταιρισμός των εκπαιδευτικών Camif, ο οποίος ιδρύθηκε μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο και απασχολούσε το 2000 πάνω από 2.000 εργαζομένους και τουλάχιστον 1.400 το 2008.

Η απόλυση 780 εργαζομένων στο πολυπληθέστερο τμήμα, αυτό των πωλήσεων προϊόντων εξ αποστάσεως, οφείλεται, σύμφωνα με τα συνδικάτα των εργαζομένων, στην κακή οικονομική διαχείριση της διοίκησης που προέκυψε μετά την πώληση της πλειονότητας του μετοχικού πακέτου σε αμερικανικών συμφερόντων ιδιωτική εταιρεία.

Εκτός από τους 20.000 συνδρομητές-πελάτες και τους άμεσα απολυμένους, οι δυσμενείς συνέπειες της παύσης λειτουργίας του συνε-

ταιρισμού επεκτείνονται σε δεκάδες συνεργαζόμενους επιχειρηματίες-παρόχους προϊόντων και υπηρεσιών προς το συνεταιρισμό, άρα και στους εργαζομένους σε αυτούς, προκαλώντας τον οικονομικό και κοινωνικό μαρασμό ολόκληρης της περιοχής εγκατάστασης (Niot) στην οποία κατοικούν περίπου 70.000 κάτοικοι.

Για τους εργαζομένους, οι οποίοι απασχολούνταν υπό καθεστώς πρότυπων εργασιακών σχέσεων (π.χ. εργάσιμος χρόνος κατώτερος ακόμη και του 35ωρου), τίθενται σε εφαρμογή ατομικές συμφωνίες συνδρομής στην επάνοδο στην απασχόληση, οι οποίες αποτελούν συνδυασμό επιδοτούμενων προγραμμάτων επανακατάρτισης και αναπλήρωσης του μισθού σε ποσοστό 80% και 70% για τους πρώτους τρεις και τους επόμενους πέντε μήνες της ανεργίας αντίστοιχα.

Πολύ μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των απειλούμενων με απόλυση από την αυτοκινητοβιομηχανία Renault. Οι 6.000 θέσεις εργασίας που κινδυνεύουν να χαθούν πρέπει να προστεθούν στον αντίστοιχο αριθμό απολυμένων της ίδιας εταιρείας, εξαιτίας, επίσης, της πριν από οκτώ χρόνια παύσης λειτουργίας ορισμένων παραγωγικών μονάδων εντός και εκτός Γαλλίας. Με την πρόσφατη απόφαση της Renault για τη νέα περικοπή θέσεων απασχόλησης συνεχίζεται ένας άτυπος ανταγωνισμός με την εταιρεία Peugeot, η οποία περικόπτει περίπου 14.000 θέσεις σε διάστημα μόλις 18 μηνών σε όλη την Ευρώπη.

Παράλληλα, ενόψει της πλήρους απελευθέρωσης (και) των ταχυδρομικών υπηρεσιών μέχρι το αργότερο το 2011, καθ' όλη τη διάρκεια του 2009 αναλαμβάνονται πρωτοβουλίες για την πλήρη ιδιωτικοποίηση των εθνικού οργανισμού ταχυδρομείων (La Poste). Σε συνέχεια

της αλλαγής του καθεστώτος διοίκησης του οργανισμού από δημόσια υπηρεσία σε κατατεταγμένες υπηρεσίες παροχής υπηρεσιών κάτω από κρατικό έλεγχο ήδη από το 1991, η κυβέρνηση προωθεί με γρήγορους ρυθμούς την υλοποίηση ενός πλάνου μετατροπής της Poste σε ανώνυμη εταιρεία.

Το μέλλον της μεγαλύτερης επιχείρησης της Γαλλίας, με 290.000 εργαζομένους το 2006 και πάνω από 17.000 σημεία εξυπηρέτησης σε όλη τη χώρα, ανάγεται σε ζήτημα εθνικής σπουδαιότητας με αποτέλεσμα η πλειονότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να απαιτεί τη διεξαγωγή δημοψηφίσματος για την έγκριση των κυβερνητικών σχεδιασμών.

Άλλωστε, εκτός από την προοπτική της απασχόλησης των εκατοντάδων χιλιάδων εργαζομένων του οργανισμού, ανακύπτουν επιπλέον ζητήματα: η εξασφαλισμένη γεωγραφική κάλυψη των ταχυδρομικών αναγκών του πληθυσμού και, ιδίως, ο σεβασμός των βασικών αρχών που διέπουν τις δημόσιες υπηρεσίες, όπως αυτές θεμελιώθηκαν από τον νομικό κόσμο της χώρας κατά τον 19ο αιώνα και τις οποίες δεν μπορούν να εγγυηθούν οι ιδιώτες: ισότητα, προσβασιμότητα, αμοιβαιότητα.

## 3.5 Βέλγιο

### 3.5.1 Γενικό Πλαίσιο

Το Βέλγιο αποτελεί μια από τις ευρωπαϊκές χώρες που επηρεάζονται σε μικρότερο βαθμό από την οικονομική κρίση. Ενδεικτικό είναι το γεγονός ότι, παρόλο που η ανεργία παρουσιάζει αύξηση και ανέρχεται στο 8% (τέλη 2009), παραμένει ωστόσο σε χαμηλό επίπεδο σε σχέση με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Οι κλάδοι που πλήττονται περισσότερο είναι ο κατασκευαστικός, ο τραπεζικός, η κλωστο-

ύφαντουργία και η αυτοκινητοβιομηχανία. Διαχρονικό πρόβλημα αποτελεί η μακροχρόνια ανεργία, καθώς, σύμφωνα με την Εθνική Υπηρεσία Εργασίας, το 60% των ανέργων είναι άνεργοι τουλάχιστον για έναν χρόνο, ενώ το 46% τουλάχιστον για δύο χρόνια.

### 3.5.2 Εργατικό δίκαιο

Στο πλαίσιο της εθνικής στρατηγικής αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης θεσπίζεται τον Απρίλιο του 2009 με υπουργική απόφαση προσωρινής ισχύος (από 1 Ιουλίου μέχρι 31 Δεκεμβρίου 2009 και δυνατότητα παράτασης μέχρι 30 Ιουνίου 2010, ανάλογα με την πορεία των οικονομικών δεδομένων) μια σειρά μέτρων για την ευελιξία του χρόνου εργασίας. Πρόκειται για τα μέτρα της έκτακτης μείωσης του χρόνου εργασίας του συνόλου ή ομάδας μισθωτών, της έκτακτης μείωσης του χρόνου εργασίας μισθωτού και της διαθεσιμότητας ομάδας μισθωτών, όπως περιγράφονται στον Πίνακα 4.

### 3.5.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Στα τέλη του 2008 οι εκπρόσωποι των εργαζομένων (Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων-CSC/ACV, Ομοσπονδία Φιλελεύθερων Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Βελγίου-CGSLB/ACLVB και Βελγική Γενική Ομοσπονδία Εργασίας-FGTB/ABVV) και των εργοδοτών (Βελγική Ομοσπονδία Εργοδοτών-FEB/VBO, Ομοσπονδία Βέλγων Αγροτών-FAB, Φλαμανδική Οργάνωση Αυτοαπασχολούμενων-BB, Σωματείο των Μεσαίων Τάξεων-UCM) καταλήγουν στην υπογραφή της διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας-πλαίσιο των ετών 2009-2010 «με στόχο τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων». Μια

πρώτη δέσμη μέτρων προβλέπει τη χορήγηση μη μισθολογικών παροχών (κουπόνια διατροφής, έξοδα κίνησης κ.ά.), οι οποίες δεν φορολογούνται και δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές. Μια δεύτερη δέσμη μέτρων προβλέπει την αύξηση των συντάξεων και του επιδόματος ανεργίας «με στόχο τη διασφάλιση ενός ελάχιστου εισοδήματος στο πλαίσιο της προσπάθειας διατήρησης της αγοραστικής δύναμης». Μια τρίτη δέσμη μέτρων προβλέπει την επιδότηση των ασφαλιστικών εισφορών για την πρόσληψη ορισμένων κατηγοριών ανέργων (μακροχρόνια άνεργοι, ανειδίκευτοι νέοι, αλλοδαποί νέοι, AMEA, νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας). Τέλος, προβλέπεται η μείωση των ασφαλιστικών εισφορών για τις βάρδιες, τη νυχτερινή εργασία και τις υπερωρίες. Τίθεται επίσης ένα πλαίσιο για την εφαρμογή μέτρων ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Για το 2009 η μέση -συμφωνηθείσα με επιχειρησιακές ή κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατ' εφαρμογή της διακλαδικής συμφωνίας- πλαίσιο των ετών 2009-2010- μισθολογική αύξηση ανέρχεται σε 2,5% (από 3,4% το 2008). Σε εφαρμογή της διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας-πλαίσιο των ετών 2009-2010, το Εθνικό Συμβούλιο Εργασίας (Nationale Arbeidsraad/Conseil National du Travail, NAR/CNT) καταρτίζει τη συλλογική συμφωνία υπ' αριθ. 98, με την οποία θεσμοθετούνται τα «ecocheques», δηλαδή κουπόνια που χορηγούνται από τον εργοδότη για την αγορά φιλικών προς το περιβάλλον προϊόντων, και τη συλλογική συμφωνία υπ' αριθ. 100, η οποία προβλέπει υποχρέωση του εργοδότη, στο πλαίσιο της προστασίας της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων, να καταρτίζει σχέδιο πρόληψης και αντιμετώπισης του εθισμού στο αλκοόλ και τα ναρκωτικά και θέτει τις γενικές προ-

**Πίνακας 4:** Μέτρα των επιχειρήσεων για την αντιμετώπιση της κρίσης

	Προσωρινή μείωση του χρόνου εργασίας του συνόλου ή ομάδας εργαζομένων	Προσωρινή μείωση του χρόνου εργασίας μισθωτού	Διαθεσιμότητα ομάδας μισθωτών
<b>Περιγραφή</b>	Μείωση του χρόνου εργασίας του συνόλου ή ομάδας εργαζομένων κατά το 1/5 ή 1/4	Μείωση του χρόνου εργασίας μισθωτού κατά το 1/5 ή 1/2 για περίοδο 1-6 μηνών στη βάση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή επιχειρησιακής συμφωνίας και κατόπιν συναίνεσης του εργαζομένου τον οποίον αφορά.	Ολική ή μερική αναστολή της ισχύος των συμβάσεων εργασίας ομάδας μισθωτών Ολική στην περίπτωση που ο μισθωτός τίθεται σε διαθεσιμότητα όλες τις ημέρες της εβδομάδας. Μερική στην περίπτωση που ο μισθωτός εργάζεται τουλάχιστον για 2 ημέρες την εβδομάδα. Το μέτρο μέχρι πρόσφατα αφορούσε μόνο τους εργάτες. Με υπουργική απόφαση του Απριλίου 2009 επεκτείνεται προσωρινά και στους υπαλλήλους.
<b>Προϋποθέσεις εφαρμογής</b>	Αδυναμία αποδοχής της εργασίας για λόγο που δεν ανάγεται στη σφαίρα ευθύνης του εργοδότη (π.χ. καιρικά φαινόμενα) ή περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη.	Περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη Το μέτρο εφαρμόζεται μόνο σε εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.	Περιορισμός της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη
<b>Διάρκεια εφαρμογής</b>	Μείωση του χρόνου εργασίας κατά το 1/5 ή το 1/4	Μείωση χρόνου απασχόλησης κατά το 1/5 ή 1/2 για περίοδο 1-6 μηνών	Η διάρκεια της διαθεσιμότητας δεν υπερβαίνει τις 26 εβδομάδες ετησίως.
<b>Διαδικασία</b>	Ενημέρωση, διαβούλευση και κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας	Ενημέρωση, διαβούλευση και κατάρτιση κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή επιχειρησιακού πλάνου που εγκρίνεται από ad hoc επιτροπή. Απαιτείται παράλληλα η συναίνεση του εργαζομένου τον οποίον αφορά το μέτρο, που δίδεται στο πλαίσιο έγγραφης συμφωνίας με τον εργοδότη.	Ενημέρωση, διαβούλευση και κατάρτιση κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή επιχειρησιακού πλάνου που εγκρίνεται από ad hoc επιτροπή.
<b>Αμοιβές</b>	Μηνιαία αποζημίωση από τον εργοδότη που ανέρχεται τουλάχιστον σε 150 ευρώ σε περίπτωση μείωσης του χρόνου απασχόλησης κατά το 1/5 και τουλάχιστον σε 187,50 ευρώ σε περίπτωση μείωσης του χρόνου απασχόλησης κατά το 1/4. Περισσότερα από 100 ευρώ σε περίπτωση που στην επιχείρηση εφαρμόζεται εβδομάδα 4 εργάσιμων ημερών.	Μηνιαίο επίδομα από το Γραφείο Απασχόλησης ύψους 188 ευρώ (248 ευρώ για εργαζομένους ηλικίας 50+) σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας κατά το 1/5 και 442 ευρώ σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας κατά το 1/2.	Αποζημίωση από το ταμείο ανεργίας που ανέρχεται στο 70% ή 75% (εάν πρόκειται για προστατή οικογένειας) του καθαρού ημερομισθίου.
<b>Επιδότηση ασφαλιστικών εισφορών</b>	Επιδότηση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης κατά 600 ευρώ/τρίμηνο ανά εργαζόμενο σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας κατά 1/5 και τουλάχιστον κατά 750 ευρώ/τρίμηνο ανά εργαζόμενο σε περίπτωση μείωσης του χρόνου εργασίας κατά το 1/4. Περισσότερα από 400 ευρώ μείωση αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται η εβδομάδα των 4 εργάσιμων ημερών.	-	-

διαγραφές της πολιτικής αντιμετώπισης των εργαζομένων με προβλήματα εθισμού.

Στις 29 Σεπτεμβρίου 2009 υπογράφεται μεταξύ του Υπουργού Δημόσιας Διοίκησης και των συνδικάτων του δημόσιου τομέα η διακλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας για 80.000 ομοσπονδιακούς δημόσιους υπαλλήλους. Η σημαντικότερη οικονομική πτυχή είναι η αύξηση του επιδόματος «λήξης έτους» κατά 150-300 ευρώ. Ειδικότερα προβλέπονται τα εξής:

- Δεν υιοθετείται το αίτημα των συνδικάτων του δημόσιου τομέα να προβλεφθεί 13ος μισθός για τους δημόσιους υπαλλήλους, όπως προβλέπεται ήδη για τους μισθωτούς πολλών κλάδων του ιδιωτικού τομέα. Με τη νέα συλλογική σύμβαση δεν ικανοποιείται αυτό το αίτημα, προβλέπεται ωστόσο αύξηση του επιδόματος «λήξης έτους» κατά 150-300 ευρώ.
- Αυξάνεται το επίδομα ξένης γλώσσας.
- Το πριμ για μετακίνηση από και προς τη δουλειά με ποδήλατο αυξάνεται από 0,15 σε 0,20 ευρώ/χιλιόμετρο.
- Προβλέπεται η σύσταση ομάδων εργασίας για τη διερεύνηση α) της απλοποίησης και της ενίσχυσης της διαφάνειας του συστήματος προαγωγών των δημόσιων υπαλλήλων, β) της πρόβλεψης συστήματος σταδιοδρομίας των συμβασιούχων υπαλλήλων του Δημοσίου και γ) της βελτίωσης των προγραμμάτων κατάρτισης που προσφέρονται στους δημόσιους υπαλλήλους.
- Επέκταση των αδειών που προβλέπονται για τα παντρεμένα ζευγάρια στα ζευγάρια που συνάπτουν σύμφωνο ελεύθερης συμβίωσης.
- Η επαγγελματική κατάρτιση πραγματοποιείται εντός του χρόνου εργασίας.

### 3.5.4 Κοινωνικός διάλογος

Στις 19 Ιανουαρίου 2009 στο πλαίσιο της φλαμανδικής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, VESOC), υπογράφεται μεταξύ της κυβέρνησης της Φλάνδρας, των κεντρικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και μη κυβερνητικών οργανώσεων «δήλωση προθέσεων» υπό τον τίτλο «Σύμφωνο 2020». Το Σύμφωνο 2020 έρχεται σε συνέχεια του Συμφώνου του Vilvoorde, με το οποίο υιοθετούνται πολιτικές εφαρμογής της στρατηγικής της Λισαβόνας για την περιφέρεια της Φλάνδρας. Με το Σύμφωνο τίθενται οι εξής στόχοι:

- αύξηση του ποσοστού απασχόλησης από 66% (2009) σε 70% τουλάχιστον έως το 2020,
- μείωση του ποσοστού των ατόμων με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης,
- βελτίωση των παροχών υγείας και κοινωνικής πρόνοιας,
- αύξηση των εξαγωγών και διπλασιασμός του ποσοστού των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται στις εξαγωγές,
- διάθεση του 3% του ΑΕΠ στην έρευνα και την ανάπτυξη έως το 2014,
- μείωση κατά 50% του ποσοστού των παιδιών που ζουν σε συνθήκες φτώχειας,
- βελτίωση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης,
- βελτίωση της βιοποικιλότητας της περιοχής της Φλάνδρας.

Το Σύμφωνο περιλαμβάνει διάταξη με την οποία υπογραμμίζεται η σημασία του κοινωνικού διαλόγου. Σύμφωνα με αυτήν: «Η ουσία των δομημένων κοινωνικοοικονομικών συ-

νενοήσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων έγκειται στον συνεχή διάλογο. Η υλοποίηση του συνεχούς διαλόγου συμβάλλει στο συντονισμό και τη συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και αποτελεί ευρεία και απαραίτητη βάση για μια αποτελεσματική κοινωνικοοικονομική πολιτική. Η φλαμανδική κυβέρνηση θα προσφέρει το χώρο για την κοινωνικοοικονομική συνεννόηση και οι κοινωνικοί εταίροι θα επενδύσουν σε μια αμοιβαία συνέχιση του διαλόγου». Η διάταξη συνεχίζει με την υπόσχεση να ενισχυθεί η φλαμανδική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (VESOC), η οποία αποτελεί πολύ σημαντικό φορέα του κοινωνικού διαλόγου, διότι στο πλαίσιο της πραγματοποιούνται διαβουλεύσεις για ζητήματα κορυφαίας σημασίας και η φλαμανδική κυβέρνηση δεσμεύεται να προχωρεί στην εφαρμογή όλων των αποφάσεων για τις οποίες υπάρχει συναίνεση, ενώ οι κοινωνικοί συνομιλητές δεσμεύονται να μεταφέρουν και να εξηγούν τους όρους των συμφωνιών αυτών στα μέλη τους και να συμβάλλουν στην εφαρμογή τους.

### 3.5.5 Αναδιάρθρωσεις επιχειρήσεων

Η αυτοκινητοβιομηχανία αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους κλάδους της βελγικής οικονομίας. Οι τέσσερις βιομηχανίες κατασκευής αυτοκινήτων με παραγωγικές μονάδες στο Βέλγιο –General Motors, Ford, Audi, Volvo– απασχολούν περίπου 16.000 μισθωτούς, ενώ, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των συνδικάτων, αν συνυπολογιστούν οι εργαζόμενοι εργολάβων και εταιρειών προσωρινής απασχόλησης, ο αριθμός θέσεων εργασίας που συνδέονται άμεσα ή έμμεσα με τις αυτοκινητοβιομηχανίες ανέρχεται σε 84.000. Ήδη προ του ξεσπάσματος της οικονομικής κρίσης οι αυτοκινητοβιομηχανίες βρίσκονταν σε διαρκή αναδιάρθρωση με συνεχείς μειώσεις προσωπικού

και κλείσιμο μονάδων παραγωγής. Το 1997 έκλεισε αιφνιδίως το εργοστάσιο της Renault στη Φλάνδρα με συνέπεια την απόλυση 3.000 εργαζομένων, το 2006 η Volkswagen μετέφερε την παραγωγή του Golf στη Γερμανία, με συνέπεια την απόλυση 4.000 εργαζομένων, ενώ το 2007 η General Motors Europe/Opel προχώρησε στην απόλυση 2.200 εργαζομένων. Από τον Σεπτέμβριο του 2008, που η οικονομική κρίση αρχίζει να επηρεάζει την πραγματική οικονομία του Βελγίου, οι αυτοκινητοβιομηχανίες καταφεύγουν στην εφαρμογή μέτρων ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Η General Motors καταργεί τη βραδινή βάρδια και θέτει σε διαθεσιμότητα περίπου 300-400 εργαζομένους, ενώ η Ford σταματά την παραγωγή για έναν μήνα και θέτει σε διαθεσιμότητα περίπου 5.000-6.000 εργαζομένους. Τον Σεπτέμβριο του 2009 ξεσπούν σφοδρές αντιδράσεις, όταν διαρρέει το σχέδιο πώλησης και αναδιάρθρωσης της General Motors Europe/Opel, το οποίο προβλέπει απόλυση 11.000 εργαζομένων στην Ευρώπη, 2.600 εξ αυτών στο Βέλγιο. Σημειωτέον ότι η General Motors Europe/Opel απασχολεί συνολικά 46.000 εργαζόμενους σε επτά ευρωπαϊκές χώρες (Βέλγιο, Αυστρία, Γερμανία, Ουγγαρία, Πολωνία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο). Λίγες ημέρες αργότερα η Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία Μεταλλεργατών (European Metalworkers' Federation, EMF) καλεί τα συνδικάτα των ευρωπαϊκών χωρών να συμμετέχουν σε διαδήλωση στο εργοστάσιο του Βελγίου, όπου συρρέουν εκατοντάδες εργαζόμενοι από τη Γερμανία, την Πολωνία και την Ουγγαρία, καθώς και εκπρόσωποι των ισπανικών και βρετανικών συνδικάτων. Στην είσοδο του εργοστασίου αναρτάται πανό με το σύνθημα «Εμείς ήμαστε η Opel». Μέχρι το τέλος του 2009 παραμένει αβέβαιο το μέλλον των εργαζομένων της GM Europe, καθώς συ-

νεχίζονται οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικάτων, του ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων, των κυβερνήσεων και της διοίκησης της εταιρείας, χωρίς να έχει επιτευχθεί συμβιβασμός.

### 3.6 Ολλανδία

#### 3.6.1 Γενικό πλαίσιο

Η Ολλανδία, μια από τις ιδρυτικές χώρες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, επιδιώκει την εν μέσω κρίσης οικονομική σταθεροποίηση με την εφαρμογή καινοτομιών, οι οποίες όμως έχουν κατεύθυνση προς περαιτέρω απελευθέρωση των υπηρεσιών και εφαρμογή μεγαλύτερης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις. Από την απελευθέρωση της δράσης των ταχυδρομικών επιχειρήσεων και τις διαρκείς προσπάθειες προς την καταπολέμηση της εργασιακής ανισότητας, μέχρι την εδραίωση μεγάλης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, η Ολλανδία επιδιώκει με αυτούς τους όρους να ενισχύσει την οικονομία και την ανάπτυξη. Στην προσπάθειά της αυτή, η κυβέρνηση βρίσκει τις περισσότερες φορές αντίθετους τους κοινωνικούς συνολητές και κατ' επέκταση υιοθετεί λιγότερο επαχθή μέτρα για την εργασία, επιφυλασσόμενη για δραστικότερες μεταβολές στο μέλλον.

Η οικονομική κρίση έχει ως συνέπεια τη μείωση της μέσης αύξησης των αποδοχών που προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά μέσο όρο από 3,3% το 2008 σε 3%, όμως μετά τον Μάρτιο του 2009, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται δεν προβλέπουν αυξήσεις μεγαλύτερες του 1,1%. Παρά την οικονομική κρίση, η ανεργία στη χώρα δεν ξεπερνά το 7% το 2009, παραμένοντας συγκριτικά σε χαμηλά επίπεδα στον ευρωπαϊκό χώρο.

Η συμφωνία που έχει επιτευχθεί ήδη από το 2008 μεταξύ των συνδικάτων, των εργοδοτικών οργανώσεων και της κυβέρνησης για την υιοθέτηση μέτρων, με στόχο την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης (αναμόρφωση θεσμικού πλαισίου, οικονομική βοήθεια σε χαμηλόμισθους και ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, συγκράτηση μισθολογικών αυξήσεων, διάβιου μάθηση και επαγγελματική κατάρτιση), επαναλαμβάνεται και το 2009, με έμφαση σε θέματα αγοράς εργασίας, εκπαίδευσης, καινοτομίας και ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

#### 3.6.2 Πολιτικές απασχόλησης

Σε μια προσπάθεια εξισορρόπησης, από τη μια πλευρά της απαίτησης των εργοδοτών για περαιτέρω ευελιξία στις εργασιακές σχέσεις και της έντονης αντίδρασης των εργαζομένων με στόχο τη διασφάλιση της εργασίας τους από την άλλη, τίθεται σε ισχύ, το 2009, η ολλανδική Πράξη για την Ευελιξία και Ασφάλεια στις εργασιακές σχέσεις. Τα προβλεπόμενα σε αυτή μέτρα θεσπίζουν ένα καθεστώς μεγαλύτερης ασφάλειας για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, με παράλληλη διεύρυνση της δυνατότητας των εργοδοτών για σύναψη συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης με τους εργαζομένους. Η τελευταία έρευνα για τα αποτελέσματα της εφαρμογής του νέου νομοθετικού πλαισίου της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις καταδεικνύει ότι οι ρυθμίσεις της δεν τυγχάνουν ευρύτερης εφαρμογής από τις επιχειρήσεις, καθώς οι εταιρείες είχαν ήδη υιοθετήσει μορφές ευελιξίας, όπως η ευελιξία ωραρίου, η σύναψη συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης ή η ανάθεση εργασιών σε εξωτερικούς συνεργάτες. Ωστόσο, η εν λόγω έρευνα δείχνει ότι το νομοθετικό πλαίσιο της ευελιξίας εφαρμόζεται, παρόλο που ορισμένοι εργοδότες εξακολουθούν να το παραβιάζουν,

γεγονός που αποδίδεται είτε στην άγνοια εκ μέρους των νεότερων εργαζομένων των δικαιωμάτων είτε στο φόβο τους να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους για να μη χάσουν τη θέση εργασίας τους.

Στα τέλη του 2008 υιοθετείται, με συμφωνία των κοινωνικών συνομιλητών, το «σύμφωνο ανεργίας». Βάσει του συμφώνου αυτού, οι εργαζόμενοι, κατ' αναλογία με τη μείωση του ωραρίου εργασίας τους, δικαιούνται επιδόματα ανεργίας. Προϋπόθεση εφαρμογής του συμφώνου για τις εταιρείες είναι να αποδείξουν τη μείωση της παραγωγής τους κατά 30% .

Τον Νοέμβριο του 2008, μεγάλος αριθμός εταιρειών, όπως οι Nedcar, Daf και Corus εφαρμόζει το σύμφωνο, το οποίο διαρκεί μέχρι τον Ιανουάριο του 2009. Παράλληλα, ενόψει της οικονομικής ύφεσης, οι κοινωνικοί συνομιλητές προωθούν ένα σύνολο συμπληρωματικών συμφωνιών. Για παράδειγμα προτείνουν την εκπαίδευση των ανέργων και την ενίσχυση του συστήματος εύρεσης εργασίας. Ακόμη, υπογραμμίζουν ότι πρέπει να διευρυνθεί η δυνατότητα πιστώσεων εκ μέρους των τραπεζών.

Η Ομοσπονδία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Ολλανδίας προωθεί πρόγραμμα 10 στόχων, επισημαίνοντας τη σημασία τόσο των επενδύσεων πάνω στην ανθρώπινη εργασία, όσο και μιας βιώσιμης και σταθερής οικονομίας ενόψει των υψηλών ποσοστών ανεργίας. Είναι γεγονός πάντως ότι από τον Δεκέμβριο του 2008 πολλές εταιρείες ανακοινώνουν την απόλυση τουλάχιστον 1.000 εργαζομένων, παρά την ευελιξία του συμφώνου για την προσωρινή μείωση των ωρών εργασίας.

### 3.6.3 Πολιτικές αμοιβών

Η διάσωση των τραπεζών της Ολλανδίας

από τον κίνδυνο πτώχευσης έθεσε ενώπιον της Βουλής των Αντιπροσώπων το ζήτημα της οριοθέτησης των υψηλών αποδοχών που καταβάλλονταν από αυτές στα στελέχη τους. Τον Φεβρουάριο του 2009 η Ολλανδική Βουλή των Αντιπροσώπων ζητά από τον Υπουργό Οικονομικών να διαπραγματευθεί με τις τράπεζες τη σύναψη μιας συμφωνίας σχετικά με τον περιορισμό των αμοιβών των στελεχών τους. Αυτή η προσπάθεια ενισχύεται πλέον και από το γεγονός ότι το κράτος είναι σήμερα ο βασικός μέτοχος των τραπεζών αυτών. Την προηγούμενη δεκαετία οι εκάστοτε κυβερνήσεις πρότειναν διάφορα μέτρα για να αντιμετωπίσουν την καταβολή υπερβολικά υψηλών μισθών. Από το 2002, ενισχύεται η υποχρέωση διαφάνειας, ενώ από το 2004 καθιερώνεται η υποχρέωση των μετόχων να λογοδοτούν για την καταβολή υψηλών μισθών από τις εταιρείες τους. Ακόμη, στα μέτρα που έχουν κατά καιρούς προταθεί συμπεριλαμβάνονται η αυξημένη φορολόγηση των υψηλότερων εισοδημάτων, η νομοθετική μείωση των αυξημένων αυτών αποδοχών και η απαγόρευση λήψης αποφάσεων σχετικών με εξαγορές ή συγχωνεύσεις από μέλη του διοικητικού συμβουλίου που κατέχουν μετοχές της εταιρείας. Παράλληλα, γίνονται προσπάθειες για τη μείωση της καταβολής υψηλών αποζημιώσεων σε στελέχη των εταιρειών που προσλαμβάνονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αν και η Βουλή των Αντιπροσώπων συμφωνεί με τα ανωτέρω μέτρα κατά τη συντριπτική της πλειονότητα, η Συνομοσπονδία των Ολλανδών Εργοδοτών τα θεωρεί ριψοκίνδυνα και αποτρεπτικά για τις επιχειρήσεις που σκοπεύουν να δραστηριοποιηθούν στην Ολλανδία.

Αντιθέτως, η Ομοσπονδία των Ολλανδικών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων εκφράζεται θετικά για τις ανωτέρω ρυθμίσεις. Ωστόσο, οι

ελπίδες ότι η κατάσταση θα βελτιωθεί έχουν διαψευσθεί. Στον ιδιωτικό τομέα, οι μέτοχοι εξακολουθούν να προτείνουν υπέρογκες αμοιβές για στελέχη των εταιρειών τους, ενώ παρ' όλες τις πρωτοβουλίες που έχουν ληφθεί, παρουσιάζεται αύξηση στις καταβολές υπέρογκων μισθών. Οι τρεις επιτροπές (Peters, Tabaksblat και Frijns) που ασχολούνται με το εν λόγω ζήτημα επανεξετάζουν τα δεδομένα και αναζητούν τη λύση στην ενίσχυση του αυτοελέγχου. Και πάλι όμως, η ενίσχυση των εσωτερικών κανονισμών δεν έχει ουσιαστικό αποτέλεσμα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η πρόταση της επιτροπής Frijns να διαμορφώνονται τα ύψη των μόνους κατ' αναλογία των οικονομικών δεδομένων των εταιρειών, όπως η τιμή των μετοχών ή των κερδών, και να επιχειρηθεί η αντιμετώπιση του προβλήματος μέσω της ενίσχυσης του θεσμού της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης. Τονίζεται επί τούτου ότι κατά την επιμέτρηση των μόνους πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και άλλοι παράγοντες, όπως τα ατομικά δικαιώματα και τα θεμελιώδη εργασιακά δικαιώματα, η επάρκεια των πόρων, η αλλαγή των συνθηκών κλπ. Εν κατακλείδι, φαίνεται πως η οικονομική κρίση κινητοποιεί την πολιτική ηγεσία της Ολλανδίας προς την αντιμετώπιση του εν λόγω φαινομένου, χωρίς όμως αποτέλεσμα.

#### 3.6.4 Συλλογικές συμβάσεις

Η συλλογική σύμβαση εργασίας που συνάπτεται τον Απρίλιο του 2009 και αφορά τους εργαζομένους στα νοσοκομεία της Ολλανδίας δεν συμβαδίζει με τη γενικότερη πολιτική των μηδενικών αυξήσεων και περιλαμβάνει καινοτομίες αναφορικά με το καθεστώς των μεγαλύτερων σε ηλικία εργαζομένων. Η εν λόγω διετής σύμβαση προβλέπει ετήσια αύξηση των μισθών κατά 1%, καθώς και την καταβολή

μόνους της τάξης του 5-7,3 % για το πέρας κάθε έτους. Ακόμη, η ανωτέρω συλλογική σύμβαση φέρνει σε πέρας το διάλογο που έχει αρχίσει από το 2007 σχετικά με τη διαμόρφωση του καθεστώτος απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Πιο συγκεκριμένα, με την επανεξέταση του καθεστώτος προστασίας τους γίνεται πλέον προσπάθεια εφαρμογής ενιαίων ρυθμίσεων, χωρίς ηλικιακά κριτήρια. Οι γηραιότεροι εργαζόμενοι στον τομέα της υγείας είναι περισσότεροι από τους νεότερους, ενώ ο μέσος όρος ηλικίας στον κλάδο είναι 42 έτη. Επειδή οι εργαζόμενοι στα νοσοκομεία άνω των 55 ετών δεν είναι επιφορτισμένοι με την εκτέλεση βραδινών βάρδιών ή την εργασία τα σαββατοκύριακα, οι νεότεροι εργαζόμενοι έχουν ωράριο περισσότερο ασταθές. Με το νέο πλαίσιο προβλέπονται βάρδιες για τους εργαζομένους έως 60 ετών και τα σαββατοκύριακα, ενώ παράλληλα παύει η παροχή ειδικών αδειών για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας. Αντ' αυτών, θα απονέμεται σε κάθε εργαζόμενο ανεξαρτήτως ηλικίας ένας ελάχιστος αριθμός ωρών, ο οποίος θα αυξάνεται αναλογικά και σταδιακά και θα διατίθεται για τη φροντίδα της οικογένειας ή για εκπαιδευτικούς στόχους.

Οι συμφωνίες για αυξήσεις στους μισθούς σε μια δύσκολη οικονομική συγκυρία είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τη διατήρηση της ισχύος των συνδικάτων στον εν λόγω κλάδο.

#### 3.6.5 Κοινωνικός διάλογος

Οι κοινωνικοί συνομιλητές στην Ολλανδία συμφωνούν να ενισχύσουν το πακέτο στήριξης που προτείνει η ολλανδική κυβέρνηση για την αντιμετώπιση της κρίσης. Ωστόσο, η εν λόγω στήριξη εξαρτάται από την αμοιβαία συμφωνία ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα περιορίσουν τα αιτήματα για αυξήσεις στους

μισθούς και ότι οι εργοδότες δεν θα θέσουν το ζήτημα της μεταβολής των υφιστάμενων ορίων συνταξιοδότησης.

Η ολλανδική κυβέρνηση έχει προβεί στην κατανομή 6 δισ. ευρώ για τη συγκράτηση των επιπέδων των δαπανών, καθώς και για επενδύσεις σε έργα υποδομής (σημειώνεται ότι έχουν ήδη καταβληθεί δύο πακέτα 80 δισ. ευρώ και 50 δισ. ευρώ για τη στήριξη του τραπεζικού συστήματος). Τα δε κόμματα της κυβέρνησης, οι Χριστιανοδημοκράτες και το Εργατικό Κόμμα, διασταυρώνουν τα ξίφη τους σχετικά με την ανάγκη περικοπών σε μισθούς. Τελικά οι περικοπές θα εφαρμοστούν μετά το 2011. Τα δύο κόμματα δεν έχουν βέβαια καταλήξει στο πώς θα καλυφθούν μελλοντικά οι ανωτέρω χρηματοδοτήσεις της κυβέρνησης, συμφωνούν ωστόσο στο ότι θα πρέπει να γίνουν περικοπές για να αντιμετωπισθεί η ανασφάλεια της οικονομίας. Τα μέτρα που στοχεύουν στη συγκράτηση της οικονομίας έως το 2011 μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε 4 κατηγορίες: εκπαίδευση και αγορά εργασίας, έργα υποδομής, καινοτομίες και βιώσιμη ανάπτυξη, διατήρηση των κρατικών παροχών. Η διατήρηση των κρατικών παροχών θα επιτευχθεί μέσω επενδύσεων σε πηγές πράσινης ενέργειας. Έχει τεθεί ως στόχος για το 2020 το ένα πέμπτο της ενέργειας του κράτους να προέρχεται από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας. Μελετάται παράλληλα και η αύξηση των ορίων συνταξιοδότησης από την ηλικία των 65 ετών στα 67 έτη για το 2011, κάτι το οποίο έχει προκαλέσει τις έντονες αντιδράσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ακόμη, οι κοινωνικοί συνομιλητές έχουν ήδη συμφωνήσει να προχωρήσουν στον περιορισμό των μισθολογικών αυξήσεων, τονίζουν, ωστόσο, ότι οι αυξήσεις των μισθών πρέπει να παραμείνουν σε αναλογία με τον πληθωρισμό, προ-

κειμένου να διατηρηθεί η αγοραστική δύναμη και να κινείται η αγορά.

Τον Απρίλιο του 2009, η ολλανδική κυβέρνηση, προκειμένου να ενισχύσει εταιρείες που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, δίνει τη δυνατότητα να εγγράψουν στο ταμείο ανεργίας τους εργαζομένους τους (από το οποίο θα τους χορηγείται το αντίστοιχο επίδομα) μόνο όμως για το ήμισυ του εργασιακού τους ωραρίου και για διάστημα όχι ανώτερο των 15 μηνών. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στους τομείς που επηρεάζονται περισσότερο από την οικονομική κρίση, δηλαδή τις μεταφορές και τη βιομηχανία, προβαίνουν σε νέα αιτήματα, μεταξύ των οποίων και στην αύξηση των μισθών. Συγκεκριμένα, τρεις συνολικά συνδικαλιστικές οργανώσεις (FNV, CNV και DE UNIE) ζητούν από τους εργοδότες που χορηγούν το επίδομα μερικής απασχόλησης στους εργαζομένους τους να προβούν σε αυξήσεις, τονίζοντας ότι δεν μπορούν να είναι μόνο οι εργαζόμενοι αυτοί που θίγονται από την οικονομική κρίση, οι δε εργοδότες οφείλουν να βρουν τρόπους για να εξασφαλίσουν την πληρωμή του κόστους εργασίας.

Παράλληλα, οι ανωτέρω οργανώσεις ζητούν την παραμονή των μερικώς απασχολομένων στις εν λόγω εταιρείες για τουλάχιστον έξι μήνες μετά τη λήξη της διάρκειας της μερικής απασχόλησης. Η ολλανδική Ομοσπονδία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων δεν συμφωνεί με αυτές τις θέσεις, ενώ η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχανίας κρατά ηπιότερη στάση, τονίζοντας ότι «οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι ελεύθερες να διατυπώνουν αιτήματα, αλλά τα άλλα μέρη δεν είναι υποχρεωμένα να τα αποδεχθούν».

Προς επίτευξη συμφωνίας, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Σχέσεων προτείνει να ανοιχθεί μια τηλεφωνική γραμμή αποκλειστι-

κά για τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, ενώ οι διαφορετικές απόψεις που θα προκύπτουν θα συζητούνται ενώπιον του Ιδρύματος Εργασίας προς αναζήτηση συμβιβασμού. Εάν και στην περίπτωση αυτή δεν επιτυγχάνεται συμφωνία, τον τελευταίο λόγο θα έχει ο υπουργός. Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι τα συνδικάτα δεν είναι εξ ολοκλήρου αρνητικά στην εφαρμογή αυτής της μορφής μερικής απασχόλησης, ούτε οι εργοδότες στην ενίσχυση των μισθών. Το φθινόπωρο του 2008, οι κοινωνικοί συνομιλητές προβαίνουν σε συμφωνία με την κυβέρνηση για το δίκαιο της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας που εφαρμόζεται στη χώρα. Προηγουμένως, η επίλυση του ζητήματος έχει ανατεθεί σε συμβουλευτική επιτροπή, την επιτροπή Bakker, επειδή τα μέλη της κυβέρνησης διαφωνούν μεταξύ τους. Οι συστάσεις της επιτροπής αυτής δεν γίνονται αποδεκτές ούτε κατά τη συμφωνία του φθινοπώρου. Παρόλο που οι εργαζόμενοι συνεχίζουν να απολαμβάνουν την προστασία από τις απολύσεις, το ύψος των αποζημιώσεων μειώνεται και θα τίθεται ένα ανώτατο όριο. Συγκεκριμένα, κατά τη συμφωνία αυτή, το δίκαιο των απολύσεων θα παραμείνει ίδιο μόνο για το 90% των εργαζομένων. Όσοι εργαζόμενοι έχουν ετήσιο εισόδημα περισσότερο των 75.000 ευρώ το χρόνο θα υποστούν μειώσεις, καθώς η αποζημίωση απόλυσης θα υπόκειται στο ανώτατο όριο του συνολικού μισθού ενός έτους. Η Ομοσπονδία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων της Ολλανδίας είναι έτοιμη να αποδεχθεί αυτή τη μείωση της αποζημίωσης για τους υψηλόμισθους εργαζομένους, εφόσον οι εργαζόμενοι με χαμηλότερους μισθούς θα συνεχίσουν να προστατεύονται. Παράλληλα, η Συνομοσπονδία των Ολλανδικών Επιχειρήσεων και Εργοδοτών δηλώνει εξίσου ικανοποιημένη με

την εν λόγω ρύθμιση, αφού πλέον η απόλυση εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας θα είναι φθηνότερη. Η ρύθμιση όμως του δικαίου των απολύσεων δεν αρκείται μόνο στην πολιτική συμφωνία.

Η Fortis Bank Nederland είναι η πρώτη που παραβαίνει τις ανωτέρω διατάξεις κατά τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης του Δεκεμβρίου του 2008. Εκτός από την αύξηση του μισθού κατά 3,5%, η συλλογική σύμβαση δεν υιοθετεί το ανώτατο όριο αποζημίωσης για τους εργαζομένους που έχουν εισόδημα υψηλότερο των 75.000 ευρώ ανά έτος. Επειδή το φθινόπωρο του 2008 η εν λόγω τράπεζα κρατικοποιείται για την αποφυγή της πτώχευσης, το γεγονός ότι δεν τηρούνται οι συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και του ολλανδικού υπουργικού συμβουλίου δημιουργεί πολλά ερωτήματα.

### 3.6.6 *Ισότητα των φύλων*

Έρευνα που εκπονείται το 2008 δείχνει ότι το 75% του συνόλου των γυναικών που εργάζονται στην Ολλανδία κατέχουν θέσεις μερικής απασχόλησης και είναι εν γένει ικανοποιημένες. Η μερική απασχόληση αποτελεί για τις γυναίκες της Ολλανδίας επιλογή, ενώ φαίνεται ότι οι περισσότερες γυναίκες που εργάζονται με αυτό το καθεστώς δεν επιθυμούν να εργασθούν με πλήρη απασχόληση, αλλά να ασχοληθούν με τα οικιακά, τη φροντίδα των παιδιών και τα εν γένει ενδιαφέροντά τους. Τέλος, ο μισθός τους αποτελεί ένα συμπλήρωμα στο κύριο εισόδημα των συντρόφων τους. Η κατάσταση αυτή συνιστά ριζική αλλαγή για την αγορά εργασίας. Οι άνδρες εξακολουθούν να παρέχουν το σημαντικότερο μέρος του εισοδήματος του οίκου, ενώ οι γυναίκες το συμπληρώνουν και ασχολούνται με τη φροντίδα του οίκου.

Έτσι, από όλες τις εργαζόμενες γυναίκες, μόνο το 43% έχει οικονομική ανεξαρτησία. Τα ανωτέρω αποδεικνύουν ότι οι σύζυγοι διατηρούν ακόμη μια παραδοσιακή αντίληψη για το είδος των υποχρεώσεών τους. Όμως, η παρούσα κυβέρνηση ευελπιστεί να αλλάξει την παραδοσιακή αυτή νοοτροπία, ενθαρρύνοντας τις γυναίκες να εργάζονται περισσότερο, για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων που μπορεί να έχει η γήρανση του πληθυσμού.

### 3.6.7 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Σύμφωνα με το κυβερνητικό πρόγραμμα, οι ταχυδρομικές υπηρεσίες πρόκειται να απελευθερωθούν έως το 2011 απέναντι στο μονοπώλιο της κρατικής TNT. Το ολλανδικό υπουργικό συμβούλιο προσπαθεί να συντομεύσει το εν λόγω χρονικό διάστημα, γεγονός που ευνοεί τις νέες ταχυδρομικές εταιρείες όπως είναι η Sandd και η Select Mail.

Σύμφωνα με τους εκπροσώπους του Εργατικού Κόμματος στη Βουλή των Αντιπροσώπων, υπάρχουν οι προϋποθέσεις και η αποδοχή των εργαζομένων για την απελευθέρωση των ταχυδρομικών υπηρεσιών, δεδομένης της συμφωνίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, Bondgenoten και Abvakabo, με τις δύο εταιρείες.

Οι δύο εταιρείες έχουν συνάψει συλλογικές συμβάσεις με τα συνδικάτα ήδη από τον Νοέμβριο του 2008, ενώ οι εργαζόμενοι στον τομέα των ταχυδρομικών παραδόσεων αμφότερων των εταιρειών απασχολούνται ήδη ως εξωτερικοί συνεργάτες στην επιχείρηση TNT.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προσπαθούν να θέσουν περιορισμούς αναφορικά με τις συνέπειες που θα έχει η απελευθέρωση των ταχυδρομικών υπηρεσιών στις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στον κλάδο.

## 3.7 Λουξεμβούργο

### 3.7.1 Γενικό πλαίσιο

Το Λουξεμβούργο διατηρεί το υψηλότερο στον κόσμο κατά κεφαλήν εισόδημα, ένα από τα καλύτερα παγκοσμίως συστήματα στοιχειώδους και επαγγελματικής εκπαίδευσης, παράλληλα με εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας. Στη χώρα απουσιάζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε διακλαδικό επίπεδο, καθώς αυτές πραγματοποιούνται σε κλαδικό ή και στο, συνεχές ενισχυόμενο, επιχειρησιακό επίπεδο. Παρ' όλα αυτά, η τριμερής διαβούλευση θεωρείται εξαιρετικά σημαντική και καθορίζεται από ένα ευρύ δίκτυο φορέων στο λεγόμενο «μοντέλο Λουξεμβούργου». Το 60% περίπου των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ενώ, σύμφωνα με στοιχεία, και η εργασιακή εκπροσώπηση αγγίζει το 58%. Μισθοί, αμοιβές και κοινωνικά επιδόματα είναι ανάλογα με το κόστος διαβίωσης ενώ η ύφεση για το 2009 και η οπισθοχώρηση στις μισθολογικές αυξήσεις διαφοροποιούν την, έως τώρα, χαμηλή απεργιακή δράση, με τους πολίτες της χώρας να διαδηλώνουν μαζικά για τη διατήρηση των εργασιακών τους δικαιωμάτων.

### 3.7.2 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Η Κεντρική Υπηρεσία Στατιστικών και Οικονομικών Μελετών (STATEC) του Λουξεμβούργου δημοσιεύει πρόσφατη μελέτη σχετικά με την επίδραση των συλλογικών συμβάσεων στους μισθούς. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως τις λιγότερες διαφορές σε μισθούς παρουσιάζουν όσοι καλύπτονται από συμβάσεις. Η επίδραση διαφέρει ανάλογα με τον κλάδο, ενώ, ακόμη σημαντικότερο, οι συλλογικές συμ-

βάσεις μειώνουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με στοιχεία της έρευνας, το 57% των επιχειρήσεων στο Λουξεμβούργο καλύπτει με συλλογικές συμβάσεις λιγότερο από το 50% των εργαζομένων, ενώ μόλις μία στις 96 επιχειρήσεις στον κλάδο ξενοδοχείων και εστιατορίων καλύπτει την πλειονότητα των εργαζομένων με συλλογική σύμβαση. Στον αντίποδα, οι συλλογικές συμβάσεις επικρατούν στους κλάδους των κατασκευών, των μεταφορών, της αποθήκευσης και των επικοινωνιών. Ένα σημαντικό στοιχείο που αποκαλύπτει η έρευνα είναι η σχέση μεταξύ μεγέθους εταιρείας και ποσοστού κάλυψης εργαζομένων με συλλογικές συμβάσεις. Περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους στο 39% των μικρών επιχειρήσεων με 10-49 υπαλλήλους καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, το ποσοστό αυτό είναι υψηλότερο σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους, ενώ σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 250 εργαζομένους το 70% αυτών καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Αντιστρόφως ανάλογο είναι το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις στις επαγγελματικές κατηγορίες. Έτσι, περισσότερο από το 60% των ανειδίκευτων εργατών καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις, ενώ η αναλογία κάλυψης είναι χαμηλότερη του 30% στα ανώτερα διευθυντικά στελέχη. Να σημειωθεί πως η υψηλότερη κάλυψη καταγράφεται στους χειριστές συστημάτων εγκατάστασης και μηχανών. Στο πεδίο των αμοιβών η ανάλυση των στοιχείων καταδεικνύει πως η μισθολογική κατανομή είναι ιδιαίτερα περιορισμένη για τους εργαζομένους που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις με το 20% των εργαζομένων αυτής της κατηγορίας να αμείβεται με λιγότερα από 11 ευρώ/ώρα, συγκρινόμενο

με το 25% των εργαζομένων χωρίς συλλογικές συμβάσεις. Από την άλλη, η μέση ωριαία αμοιβή για εργαζομένους που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις αυξάνεται ανάλογα με την ηλικία, με αυτούς μεταξύ 55 και 59 έτη να λαμβάνουν διπλάσια αμοιβή (19,88 ευρώ) έναντι των 10,25 ευρώ που λαμβάνουν οι νέοι. Ιδιαίτερα αποκαλυπτικά είναι και τα ευρήματα σχετικά με το βαθμό εκπαίδευσης των εργαζομένων, όπου οι συλλογικές συμβάσεις φαίνεται να λειτουργούν υπέρ αυτών που δεν διαθέτουν πανεπιστημιακή μόρφωση, καθώς για τους πτυχιούχους υφίσταται μείωση κατά 7,3%, ενώ μισθολογικό χάσμα επικρατεί και μεταξύ των υπαλλήλων (19,48 ευρώ) και των εργατών (11,38 ευρώ), της τάξης του 70%. Οι μισθοί είναι ιδιαίτερα υψηλοί στον τομέα της χρηματοοικονομικής διαμεσολάβησης, με τη χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή να ισχύει σε αυτούς που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις. Το ίδιο ισχύει για τους κλάδους των ακινήτων, των ενοικιάσεων και των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Αντίθετα, οι συλλογικές συμβάσεις αυξάνουν το επίπεδο ωριαίας αμοιβής στην παραγωγή, στις μεταφορές, στην αποθήκευση και τις επικοινωνίες, καθώς και στον κλάδο κατασκευών. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα αποτελέσματα, σύμφωνα με τα οποία, σε εταιρείες όπου περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους καλύπτονται από συμβάσεις, οι αμοιβές είναι επίσης υψηλότερες, ανεξαρτήτως του αν ο εκάστοτε εργαζόμενος καλύπτεται από σύμβαση. Τέλος, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι σαφώς χαμηλότερες σε αυτούς που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, γεγονός που εξηγείται, σύμφωνα με τη μελέτη, από το ότι οι συλλογικές συμβάσεις δίνουν μικρότερη έμφαση στα προσωπικά χαρακτηριστικά ενός εργαζομένου -π.χ. την επαγγελματική εμπειρία

ή το είδος του επαγγέλματος- κάνοντας πιο ομοιόμορφες τις μισθολογικές καταστάσεις.

Την ίδια χρονιά η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων (OGB-L), η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB) και η Ένωση Επιχειρήσεων Λουξεμβούργου (UEL) υπογράφουν διεπαγγελματική συμφωνία για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία, ενσωματώνοντας έτσι στο εθνικό δίκαιο την Κοινοτική Συμφωνία-Πλαίσιο για την παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Η συμφωνία αναγνωρίζει ως ανεπίτρεπτη πρακτική την παρενόχληση και τη βία στην εργασία με πιθανούς υποψήφιους αποδέκτες όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως φύσης της εργασίας και χώρου ενασχόλησης. Καθώς, μάλιστα, κρίνεται απαραίτητη η πληροφόρηση εργοδοτών, εργαζομένων και αντιπροσώπων τους για την προστασία τους, ορίζει κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την ευαισθητοποίηση, την πρόληψη και τη διαχείριση τέτοιων περιστατικών. Έτσι, για παράδειγμα, θα υπάρχει αξιολόγηση στην επιχείρηση σε συνεργασία με τους αντιπροσώπους των εργαζομένων, αλλά θα εφαρμόζεται και ένα σύστημα κυρώσεων -από πειθαρχικά μέτρα έως και απόλυση. Η συμφωνία θα επανεξετάζεται κάθε πέντε χρόνια, κατόπιν αιτήματος ενός εκ των δύο μερών, και θα μπορεί να αναθεωρείται. Να επισημανθεί πως, σύμφωνα με την Τέταρτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Εργασιακές Συνθήκες, το 11,3% των εργαζομένων στο Λουξεμβούργο θεωρούν τους εαυτούς τους θύματα παρενόχλησης κατά την εργασία, ποσοστό διπλάσιο από το μέσο ευρωπαϊκό. Όσον αφορά τη βία τα ποσοστά είναι περίπου στον μέσο όρο της Ευρώπης, δηλαδή 5,7%. Οι κοινωνικοί συνομιλητές δραστηριοποιούνται έντονα τα τελευταία χρόνια στη μάχη ενάντια στην παρενόχληση και τη βία στην εργασία. Η μη κερδοσκοπική οργάνωση

Mobbing asbl ιδρύθηκε από το LCGB και το Συνδικάτο Χριστιανών Εργαζομένων στις Μεταφορές (FCPT-Syprolux), υποστηρίζει και συμβουλεύει θύματα παρενόχλησης στην εργασία, η OGB-L από τη μεριά της οργανώνει ενημερωτικά σεμινάρια, ενώ η UEL ενσωματώνει το θέμα σε κύκλους συνεδρίων που συμπιπτουν με την Παγκόσμια Ημέρα Υγιεινής και Ασφάλειας στην Εργασία.

### 3.7.3 Πολιτικές απασχόλησης

Ένα πρόγραμμα-πilotος ανακοινώνεται στο Λουξεμβούργο στοχεύοντας στην αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της συνεργασίας στην προώθηση της απασχόλησης. Σύμφωνα με παράγοντες της αγοράς η δομή της ανεργίας στη χώρα αλλάζει, καθώς όλο και περισσότεροι πολίτες αντιμετωπίζουν δυσκολίες να ενταχθούν ή να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Τα παραδοσιακά εργαλεία προώθησης της απασχόλησης δεν επαρκούν. Στατιστικές καταδεικνύουν πως οι άνεργοι, εγγεγραμμένοι ως αναζητούντες εργασία περισσότερο από 12 μήνες μέσω της Εθνικής Διοίκησης Απασχόλησης (ADEM), αποτελούν τη μεγαλύτερη ομάδα στο σύνολο των ανέργων, δηλαδή 3.640 άτομα από τα 10.801, εκ των οποίων το 66% είναι άνω των 40 ετών. Η πρωτοβουλία αυτή υποστηρίζει νέες λύσεις που συνδέουν τις δραστηριότητες της ADEM με αυτές του ιδιωτικού τομέα στα πεδία της τοποθέτησης και στρατολόγησης. Το πρόγραμμα καλείται «Indura», στοχεύει στη «διατηρούμενη ενσωμάτωση» των ανέργων στην αγορά εργασίας με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, διάρκειας τουλάχιστον 12 μηνών και έχει τη σύμφωνη, επί της αρχής, γνώμη των κοινωνικών συνομιλητών. Σε πρώτη φάση επιδιώκεται μια συμφωνία συνεργασίας με τα γραφεία εργασίας, ενώ καθ' όλη τη διάρκεια

θα ισχύει συνεχής αξιολόγηση από ανεξάρτητο σώμα. Αντίθετη στο πρόγραμμα «Induga» είναι η Ένωση Τραπεζικών και Ασφαλιστικών Υπαλλήλων Λουξεμβούργου (ALEBA), υποστηρίζοντας πως έτσι δίνεται η δυνατότητα στα γραφεία εργασίας να πλουτίσουν ως προς τα βασικά τους έξοδα, μέσω κάθε περαιωμένου συμβολαίου απασχόλησης αλλά και κάθε, υπό διαπραγμάτευση, συμβολαίου. Ένα άλλο σημείο κριτικής έχει να κάνει με το κριτήριο αποζημίωσης των γραφείων εργασίας βάσει της ταχύτητας ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας. Το συνδικάτο πιστεύει πως με αυτόν τον τρόπο οι άνεργοι θα «κατευθύνονται» σε προσωρινές λύσεις εργασίας, που σε καμιά περίπτωση δεν οδηγούν σε μονιμότητα, και ζητά την τοποθέτηση των ανέργων σε θέση εργασίας μόνο από δημόσιο φορέα.

#### 3.7.4 Εργατικό δίκαιο

Έντονες συζητήσεις προκαλεί η επίδραση των απουσιών από την εργασία και του κόστους που επιφέρουν στις επιχειρήσεις, κατά τη διάρκεια των διαβουλεύσεων για την εισαγωγή ενιαίου καθεστώτος για υπαλλήλους και εργάτες. Από την αρχή του έτους το Λουξεμβούργο εναρμονίζει τις διάφορες μορφές εργασιακού καθεστώτος με μετατροπές όπως η γενική εφαρμογή πληρωμής μισθών σε περίπτωση ανικανότητας για εργασία και για περίοδο 77 ημερών (μετά την περίοδο αυτή το Εθνικό Ταμείο Ασφάλισης Ασθένειας αναλαμβάνει την πληρωμή αντί της επιχείρησης). Να σημειωθεί πως η εναρμόνιση αυτή επιφέρει αύξηση στις εισφορές των ιδιωτικών υπαλλήλων και μείωση σε αυτές των εργατών. Κατά τις διαπραγματεύσεις που προηγήθηκαν, οι εργοδοτικές οργανώσεις εστιάζονται στην ανάγκη εισαγωγής δομικών μέτρων για τη μείωση των απουσιών από την εργασία, τονίζο-

ντας πως η αλλαγή σε ενιαίο καθεστώς πρέπει να έχει μηδενικό κόστος. Έτσι, η Ομοσπονδία των Βιομηχάνων (FEDIL) υποστηρίζει αυστηρότερους διοικητικούς και ιατρικούς ελέγχους στους εργαζομένους που δηλώνουν ασθένεια, αλλά και την εισαγωγή κατάλληλων μέσων για την ποινικοποίηση των καταχρήσεων. Ταυτόχρονα, η Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB) επισημαίνει πως ολοένα και περισσότεροι εργοδότες απαιτούν την προσκόμιση ιατρικής γνωμάτευσης, το γνωστό «χαρτί από το γιατρό», από την πρώτη κιάλας ημέρα απουσίας –ο νόμος δίνει περιθώριο προσκόμισης έως την τρίτη ημέρα απουσίας λόγω ασθένειας, αφήνοντας έτσι παράθυρο για διαφορετικές ερμηνείες, πρακτική που το συνδικάτο χαρακτηρίζει ως «καταχρηστική και υπερβολική». Και συμπληρώνει πως η ιατρική γνωμάτευση επιφέρει επιπλέον έξοδα και βάρος στον προϋπολογισμό κοινωνικής ασφάλισης. Σύμφωνα με μελέτη του Κέντρου Μελετών Πληθυσμού, Φτώχειας και Κοινωνικο-Οικονομικών Πολιτικών (CEPS/Instead), το συνολικό ποσοστό απουσιών από την εργασία είναι 3,25% το 2007 έναντι 3,22% το 2006, ενώ, εάν το καθεστώς διαχωρισμού μεταξύ υπαλλήλων και εργατών ίσχυε, η κατανομή θα ήταν 2% για τους υπαλλήλους και 4,3% για τους εργάτες. Τέλος, το Λουξεμβούργο παρουσιάζει χαμηλότερα ποσοστά απουσιών (4%) από το μέσο ευρωπαϊκό ποσοστό και κυρίως από τις γειτονικές χώρες, όπως η Γαλλία που καταγράφει 4,5%, η Γερμανία 4,4% και το Βέλγιο 4,1%.

#### 3.7.5 Συνδικάτα

Στις εκλογές που πραγματοποιούνται στους χώρους εργασίας, γνωστές και ως «κοινωνικές εκλογές» για τους συμμετοχικούς θεσμούς (π.χ. επιτροπές επιχειρήσεων), οι εργαζόμενοι εκλέγουν, μέσω ξεχωριστών ψηφο-

δελτίων, στα οποία μπορούν να συμμετέχουν και οι αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τους αντιπροσώπους τους σε εταιρείες με περισσότερους από 15 υπαλλήλους, καθώς και τους εκπροσώπους τους για το Επιμελητήριο Εργαζομένων (CSL). Η Συνομοσπονδία Ανεξάρτητων Συνδικάτων (OGB-L) ενδυναμώνει τη θέση της απέναντι στη Συνομοσπονδία Χριστιανικών Συνδικάτων (LCGB) κερδίζοντας το 30%, περίπου, των συνολικών θέσεων. Το ίδιο συμβαίνει και με την Ένωση Τραπεζικών και Ασφαλιστικών Υπαλλήλων Λουξεμβούργου (ALEBA) που εκλέγει περίπου, 400 από τους αντιπροσώπους της (ποσοστό 7% στο σύνολο) ενώ, το Ουδέτερο Συνδικάτο Ιδιωτικών Υπαλλήλων του Λουξεμβούργου (NGL/Sner) κερδίζει 30 θέσεις. Να επισημανθεί εδώ πως στον βιομηχανικό κλάδο η OGB-L κερδίζει την πλειοψηφία των θέσεων στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, διατηρεί την πλειοψηφία στον κλάδο συντήρησης και επισκευών μηχανοκίνητων οχημάτων, αλλά και στον κλάδο ενέργειας και αυξάνει σημαντικά τη συνδικαλιστική συμμετοχή στον τομέα της βιομηχανίας μηχανικών ενώ, η LCGB ενδυναμώνει την ήδη κυρίαρχη θέση της στις μεγάλες επιχειρήσεις όπως οι Goodyear, Paul Wurth & DuPont de Nemours. Στον κλάδο τροφίμων η κατάσταση παρουσιάζεται πιο ισορροπημένη με την OGB-L να κερδίζει 70 περίπου θέσεις, έναντι ελάχιστης διαφοράς από την LCGB. Η γενική τάση επιβεβαιώνεται και στα εκλογικά αποτελέσματα για το Επιμελητήριο Εργαζομένων. Έτσι, η OGB-L κερδίζει τις 36 από τις 60 θέσεις, με τον κλάδο των σιδηροδρομικών να καταγράφει τα υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής και τους εργαζομένους στις υπηρεσίες και τις κατασκευές, αντίστοιχα, τα χαμηλότερα.

Παράλληλα, ιδιαίτερα δραστήρια είναι τα συνδικάτα στον τομέα των γενικών κινη-

τοποιήσεων και διαδηλώσεων, με επτά από αυτά να ενώνουν τις δυνάμεις τους και 16.000 ανθρώπους να διαδηλώνουν στους δρόμους ενάντια στις απειλές για τη διάλυση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Να επισημάνουμε πως στο Λουξεμβούργο είναι ιδιαίτερα σπάνιες οι πολυπληθείς συγκεντρώσεις, ενώ η συγκεκριμένη είχε και συμβολικό χαρακτήρα καθώς πραγματοποιήθηκε λίγες μόλις ημέρες πριν από τις βουλευτικές εκλογές, γεγονός που θεωρήθηκε μήνυμα προς τους υποψήφιους πολιτικούς για μια ξεκάθαρη στάση στη διατήρηση του υπάρχοντος συστήματος. Σε αυτή την περίοδο ύφεσης, τα συνδικάτα θέτουν αιτήματα όπως τα ακόλουθα: ενίσχυση και χρηματοδότηση της ασφάλισης ασθενείας, των συντάξεων, των επιδομάτων ανικανότητας κ.λπ., με ταυτόχρονη άρνηση οποιασδήποτε λύσης ιδιωτικοποίησης αυτών, διατήρηση της τιμαριθμοποίησης μισθών και συντάξεων, βελτίωση της νομοθεσίας περί ανεργίας και της νομικής προστασίας των εργαζομένων σε περίπτωση πτώχευσης, σύνδεση της κρατικής βοήθειας των επιχειρήσεων με τη δημιουργία θέσεων και μισθών, αναμόρφωση της νομοθεσίας για συνδιαχείριση των εργαζομένων με τις επιχειρήσεις, πρόταση που θεωρείται απόλυτης προτεραιότητας και, τέλος, ενίσχυση των ελέγχων στους χώρους δουλειάς με πολιτικά και νομοθετικά μέτρα.

### 3.8 Ηνωμένο Βασίλειο

#### 3.8.1 Γενικό πλαίσιο

Στη μελέτη των εργασιακών σχέσεων το Ηνωμένο Βασίλειο κατέχει πάντοτε ξεχωριστή θέση, καθώς η συγκρότηση της επιστήμης των εργασιακών σχέσεων συνδέεται ιστορικά με τη δημιουργία των πρώτων βιομηχανιών στο Μάντσεστερ και στο Λονδίνο και την ταυτόχρονη

ανάπτυξη του συνδικαλιστικού κινήματος. Η θέση της χώρας, ωστόσο, στον παγκόσμιο χάρτη των εργασιακών σχέσεων είναι εξαιρετικά σημαντική και για άλλους λόγους που συνδέονται με το γεγονός ότι αποτελεί μια από τις σημαντικές και διεθνοποιημένες οικονομίες του κόσμου και φυσικά της Ευρώπης.

Το εργατικό κόμμα παραμένει στην εξουσία από το 2005, αν και στις ευρωεκλογές του 2009 μείωσε τα ποσοστά του προς όφελος του συντηρητικού κόμματος.

Η βρετανική αγορά εργασίας εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από τα χαμηλά ποσοστά ανεργίας και τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης χωρίς αυτό να σημαίνει ότι κατά τη διάρκεια του 2009 δεν δοκιμάζονται οι αντοχές της έναντι των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης. Εντούτοις, σημειώνονται σημαντικές εξελίξεις με άξονα την προστασία της απασχόλησης και την προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων, τη στιγμή που το διεθνές οικονομικό περιβάλλον λειτουργεί σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, άλλοτε σαν πρόσχημα και άλλοτε σαν η βασική αιτία για την υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας των μισθωτών.

Τα πεδία στα οποία εντοπίζονται αυτές οι εξελίξεις είναι οι πολιτικές απασχόλησης, το εργατικό δίκαιο, η ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το συνδικαλιστικό κίνημα.

### 3.8.2 Πολιτικές απασχόλησης

Οι συνέπειες της οικονομικής ύφεσης εντοπίζονται στο σύνολο σχεδόν των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στο Ηνωμένο Βασίλειο. Η εργατική συνομοσπονδία TUC, ήδη από τα τέλη του 2008, δημοσιεύει ειδική έρευνα για τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τονίζοντας ότι, σύμφωνα με τα ευρήματα αυτής, η ανεργία πλήττει περισσότερο δύο πληθυσμια-

κές ομάδες: τους νέους και τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζομένους.

Έτσι, αν και το ποσοστό ανεργίας παραμένει σχετικά χαμηλό σε εθνικό επίπεδο (5,8%), σημειώνεται αύξηση κατά 11,1% σε σχέση με τα αντίστοιχα επίπεδα κατά το προηγούμενο δωδεκάμηνο, ενώ ανησυχητικές διαστάσεις λαμβάνει η αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας στις τάξεις των νέων και των μεγαλύτερης ηλικίας (άνω των 50 ετών) εργαζομένων. Ο κλάδος του ενδύματος αντιμετωπίζει τα μεγαλύτερα προβλήματα, με αποτέλεσμα η παύση εργασιών και η πτώχευση δεκάδων επιχειρήσεων να έχουν προκαλέσει σε διάστημα μόλις δύο μηνών (Δεκέμβριος 2008-Ιανουάριος 2009) πάνω από 34.000 απώλειες θέσεων εργασίας στον κλάδο.

Η άμεση αντίδραση της κυβέρνησης στις νέες δυσμενείς εξελίξεις ικανοποιεί την εργατική και την εργοδοτική πλευρά, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά τους νέους εργαζομένους μέσω της πρωτοβουλίας Jobcentre Plus στο πλαίσιο της οποίας χρηματοδοτούνται από την πολιτεία για τουλάχιστον μία τριετία εξατομικευμένες υπηρεσίες προώθησης στην απασχόληση και εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση. Επιπλέον, η κυβέρνηση προσανατολίζεται στην ανάληψη εθνικής εμβέλειας δράσεων ενίσχυσης της απασχόλησης για νέους κάτω των 25 ετών, οι οποίοι ανήκουν στην κατηγορία NEET, δηλαδή δεν βρίσκονται στην εκπαίδευση, στην απασχόληση ή στην κατάρτιση.

### 3.8.3 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές ρυθμίσεις εισάγονται στην εργατική νομοθεσία του Ηνωμένου Βασιλείου μετά την έγκριση από το εθνικό κοινοβούλιο σχετικής πράξης για την απασχόληση (Employment Act). Η νέα νομοθεσία, η οποία

τίθεται σε ισχύ τον Απρίλιο του 2009, αφορά κυρίως τα εξής ζητήματα:

α) Αναθεώρηση του συστήματος εξωδικαστικής επίλυσης των εργατικών διαφορών. Με στόχο την απλοποίηση των διαδικασιών και την άμεση μείωση του αριθμού των ένδικων εργατικών υποθέσεων, η νέα εργατική νομοθεσία επιβάλλει νέους κανόνες στην εργατική και εργοδοτική πλευρά σε περίπτωση διαφωνίας, οι οποίοι αναφέρονται λεπτομερώς στον ειδικό Πρακτικό Κώδικα που εκδίδει η Υπηρεσία Συμβουλευτικής, Συμφιλίωσης και Διαιτησίας (Acas). Τα εργατικά δικαστήρια, πλέον, δύνανται να επιβάλλουν επανορθωτικά ποσά στην περίπτωση που διαπιστώνουν μη εύλογη προσαρμογή ενός εκ των συμβαλλομένων στις επιμέρους επιταγές, όπως αυτές περιγράφονται στον Πρακτικό Κώδικα του σώματος μεσολάβησης και διαιτησίας.

β) Σεβασμός των κατώτατων αμοιβών. Η αποτροπή της παραβίασης των κατώτατων ορίων στις αποδοχές των εργαζομένων επιχειρείται βασικά με δύο τρόπους: από τη μια, με την αύξηση των ποσών των προστίμων και την ενίσχυση των υπόλοιπων (ποινικών) κυρώσεων σε βάρος των εργοδοτών που παρανομούν, και από την άλλη, με την υποχρέωση καταβολής των οφειλόμενων ποσών στον εργαζόμενο με κατώτατο όριο τα 113 ευρώ και ανώτατο τα 5.664 ευρώ. Ταυτόχρονα, πρέπει να σημειωθεί ότι η κυβέρνηση αποδέχεται πλήρως τις εισηγήσεις της ανεξάρτητης Επιτροπής για τους εργαζομένους με χαμηλές αμοιβές (LPC) για πολύ μικρές αυξήσεις (περίπου 1,2%) στα κατώτατα όρια αποδοχών, εξαιτίας των συνεπειών της οικονομικής ύφεσης και με στόχο την αποτροπή των απολύσεων.

γ) Διεύρυνση του δικαιώματος του εργαζομένου για ευέλικτη απασχόληση στις περι-

πτώσεις γονέων τέκνων έως και 16 ετών. Η εν λόγω ρύθμιση επιτρέπει σε επιπλέον 4,5 εκατομμύρια γονείς να προτείνουν ευέλικτο τρόπο ρύθμισης της εργασιακής τους σχέσης. Το δικαίωμα αυτό διαθέτουν 6 εκατομμύρια εργαζόμενοι, οι οποίοι ήταν γονείς είτε παιδιών κάτω των έξι ετών είτε παιδιών με αναπηρία έως 18 ετών. Σημειωτέον ότι η προσπάθεια μερίδας των εργοδοτικών ενώσεων για αναστολή της εφαρμογής του μέτρου, λόγω της οικονομικής ύφεσης, συναντά την άρνηση όχι μόνο των εργατικών συνδικάτων, αλλά και πολλών εργοδοτικών ενώσεων και της κυβέρνησης, η οποία επικαλείται στατιστικά δεδομένα του αρμόδιου Υπουργείου σύμφωνα με τα οποία, το 95% των σχετικών αιτήσεων των εργαζομένων γίνονται άμεσα αποδεκτές από τους εργοδότες τους.

δ) Επιμήκυνση της ετήσιας περιόδου άπαυσης. Τα ελάχιστα ετήσια όρια αδειών αυξήθηκαν από 4,8 σε 5,6 εβδομάδες γεγονός που μεταφράζεται στην περίπτωση των εργαζομένων με πενήντημερο σε μια αύξηση τεσσάρων ημερών (από 24 σε 28) και σε ανάλογη αύξηση των ημερών αδειάς για τους μερικώς απασχολούμενους.

ε) Τροποποίηση των διατάξεων που αφορούν την αποβολή μελών από συνδικαλιστική οργάνωση. Σε εναρμόνιση με την απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων στην υπόθεση Aslef εναντίον Ηνωμένου Βασιλείου, η οικεία εθνική νομοθεσία επιτρέπει πλέον ρητά το δικαίωμα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης να αποβάλει από τις τάξεις της ένα μέλος της στη βάση της πολιτικής του ένταξης. Εν προκειμένω το συνδικάτο των σιδηροδρομικών Aslef είχε διαγράψει μέλος του, το οποίο ήταν στέλεχος του νεοναζιστικού κόμματος BNP και προσέφυγε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, έπειτα

από οριστική κρίση εργατικού δικαστηρίου της χώρας, που απαγόρευσε ως παράνομη την υλοποίηση μιας τέτοιας απόφασης.

Μια άλλη δικαστική απόφαση δευτεροβάθμιου εργατικού δικαστηρίου της χώρας ανατρέπει τα δεδομένα στο πεδίο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της προστασίας των εργαζομένων σε περιπτώσεις out-sourcing. Στην υπόθεση Alemo-Herron και άλλων εναντίον Parkwood Leisure κρίνεται υποχρεωτική για την ιδιωτική εργολαβική εταιρεία η τήρηση της συλλογικής συμφωνίας που καλύπτει τους 23 εργαζομένους μιας δημοτικής επιχείρησης στην πρωτεύουσα και η οποία έχει συναφθεί μεταξύ του φορέα της δημοτικής αρχής και του συνδικάτου Unison.

Μάλιστα, με κριτήριο την αρχή της ίσης αμοιβής σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζομένους, οι οποίοι παραμένουν στη «μητρική» δημοτική επιχείρηση, θεωρείται από το δικαστήριο (Employment Appeal Tribunal) ορθή η πρακτική του πρώτου εργολάβου, CCL Leisure, να αποδεχθεί τους όρους αμοιβής που ίσχυαν για τους συγκεκριμένους εργαζομένους πριν τη «μεταφορά» τους στον ιδιώτη, και αντίστοιχα παράνομη η άρνηση του διαδόχου εργολάβου, Parkwood Leisure, να μην αναγνωρίσει την ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως έπραξε ο προκάτοχός του ιδιώτης εργολάβος.

Τέλος, ο χρόνος εργασίας αποτελεί ένα ζήτημα που απασχολεί έντονα το Ηνωμένο Βασίλειο κατά τη διάρκεια του 2009. Κατ' αρχάς, καθιερώνεται το 48ωρο ως ανώτατος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας και για τους ειδικευόμενους γιατρούς σε συμμόρφωση με την οικεία οδηγία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ρύθμιση αφορά περίπου 60.000 εργαζομένους και επιτρέπει τον κατά μέσο όρο υπολογισμό του ορίου αυτού σε περίοδο 26 εβδομάδων.

Ωστόσο, οι σύλλογοι των ιατρών και κυρίως των χειρουργών εκφράζουν σοβαρές ενστάσεις αναφορικά με την ετοιμότητα του Εθνικού Συστήματος Υγείας να αντεπεξέλθει στη νέα κατάσταση χωρίς δυσμενείς επιπτώσεις, τόσο στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών στους ασθενείς, όσο και στο περιεχόμενο της εκπαίδευσης των ειδικευόμενων ιατρών. Η δυνατότητα παρέκκλισης από τα νέα όρια εργασίας τίθεται ως επιτακτική ανάγκη από μερίδα των ιατρικών συλλόγων και από τους περισσότερους συλλόγους των εργοδοτών στο χώρο της υγείας.

Άλλωστε, ανάμεικτες ήταν νωρίτερα και οι αντιδράσεις στη χώρα απέναντι στη γενική απόρριψη του opt-out από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στις 17 Δεκεμβρίου 2008, με τη συνδικαλιστική πλευρά να εκφράζει ικανοποίηση γι' αυτή την εξέλιξη και να διεκδικεί την αποσύνδεση παραγωγικότητας και αμοιβής και την εργοδοτική πλευρά να εξακολουθεί να διεκδικεί το ατομικό δικαίωμα στην απόκλιση από τα ανώτατα όρια εβδομαδιαίας εργασίας.

#### 3.8.4 *Ισότητα των φύλων / διακρίσεις*

Εξαιρετικά σημαντικές εξελίξεις σημειώνονται κατά το 2009 στο πεδίο της προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης με κριτήριο το φύλο ή τον γενετήσιο προσανατολισμό και την εθνικότητα των εργαζομένων.

Κατά τη διάρκεια του 2009 εντείνονται οι προσπάθειες της κυβέρνησης για τη λήψη πρόσθετων νομοθετικών μέτρων με στόχο την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Αφορμή για την ανάληψη κεντρικής πρωτοβουλίας για την ίση μεταχείριση των δύο φύλων στο επίπεδο των αποδοχών είναι η αύξηση του χάσματος στη μέση ωριαία αμοιβή από το 12,5% το 2007 στο 12,8%, όπως αποτυπώνεται σε ειδική

έρευνα που δημοσιεύει τον Νοέμβριο του 2008 η Εθνική στατιστική υπηρεσία. Μάλιστα, στον ιδιωτικό τομέα η κατάσταση καταγράφεται ως ιδιαίτερα ανησυχητική, ενώ, σύμφωνα με τα συνδικάτα των εργαζομένων, το μισθολογικό χάσμα στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα προσδιορίζεται στο 21,7%. Στις βασικές προτάσεις του υπό διαμόρφωση θεσμικού πλαισίου συγκαταλέγεται η ενίσχυση της διαφάνειας στις αμοιβές των εργαζομένων και ειδικότερα η οριστική απαγόρευση της συμπερίληψης στο περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας της ειδικής ρήτρας περί μη αποκάλυψης του ύψους της αμοιβής από τον εργαζόμενο.

Επίσης, δύο δικαστικές αποφάσεις προστίθενται στο οπλοστάσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων λόγω του γενετήσιου προσανατολισμού τους. Στην πρώτη υπόθεση, *Ladele εναντίον London Borough of Islington*, με απόφαση του δευτεροβάθμιου δικαστηρίου εργατικών διαφορών ανατρέπεται η πρωτόδικη απόφαση με την οποία δικαιώνεται δημόσια λειτουργός σε ληξιαρχείο του νότιου Λονδίνου, η οποία αρνείται να καταχωρήσει στα μητρώα της υπηρεσίας της τη σύναψη συμφώνου συμβίωσης μεταξύ πολιτών του ίδιου φύλου επικαλούμενη λόγους θρησκευτικής συνείδησης. Ενώ στην πρωτόδικη απόφαση η ενέργεια της υπηρεσίας, που περιλάμβανε πειθαρχικές ποινές και την απειλή της απόλυσης, θεωρήθηκε προσβολή της θρησκευτικής ελευθερίας της υπαλλήλου, στην απόφαση του δευτεροβάθμιου οργάνου κρίνεται ως σύννομη, προκειμένου να προστατευθεί η άσκηση του νόμιμου δικαιώματος στην ελεύθερη συμβίωση ανεξαρτήτως φύλου.

Στη δεύτερη υπόθεση, *English εναντίον Thomas Sanderson Blinds*, το Εφετείο αναγνωρίζει ως θύμα σεξουαλικής παρενόχλησης επί τη βάσει ειρωνικών σχολίων και κρίσεων

περί την ομοφυλοφιλία του έναν εργαζόμενο, μολονότι ο ίδιος δεν ήταν ομοφυλόφιλος.

Στο διατακτικό της εν λόγω απόφασης, που ανατρέπει αντίθετη κρίση του πρωτοβάθμιου δικαστηρίου, σημειώνεται ότι η σχετική νομοθεσία επιδιώκει να προστατεύσει τον εργαζόμενο από τη διαμόρφωση ενός δυσάρεστου εργασιακού περιβάλλοντος από τους συναδέλφους του με την ανοχή του εργοδότη στη βάση φραστικών επιθέσεων σεξουαλικού περιεχομένου, ανεξάρτητα από τον πραγματικό ή τον εικαζόμενο σεξουαλικό προσανατολισμό του θύματος της παρενόχλησης. Άλλωστε, αυτό που ενδιαφέρει εν προκειμένω είναι η απαγόρευση κάθε παρενόχλησης με βάση τον σεξουαλικό προσανατολισμό και όχι η δικαιολόγησή της από την ορθότητα των εκτιμήσεων των παρενοχλούντων.

### 3.8.5 Συνδικάτα

Μια σπάνια εκδήλωση διεθνούς εργατικής αλληλεγγύης συνιστά η σύναψη κοινής διακήρυξης από τρεις μεγάλες συνδικαλιστικές οργανώσεις της Γερμανίας, των ΗΠΑ και του Ηνωμένου Βασιλείου με περιεχόμενο την προάσπιση των βασικών εργατικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στον κλάδο του ενδύματος σε μια τρίτη χώρα, το Μπανγκλαντές. Αφορμή για την πρωτοβουλία αυτή στέκεται η δημοσιοποίηση των ευρημάτων επιτόπιας έρευνας σε εργοστάσιο στην ασιατική χώρα, την οποία έχει διεξαγάγει η Επιτροπή Διεθνούς Εργασίας (NLC) που εδρεύει στις ΗΠΑ και δραστηριοποιείται στο πεδίο τις προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο τον πλανήτη.

Ειδικότερα, αντικείμενο έρευνας της NLC είναι οι συνθήκες εργασίας των εργαζομένων στην εταιρεία *RL Denim* στο Μπανγκλαντές, η οποία παράγει ενδύματα για λογαριασμό της πολυεθνικής *Metro Group* εγκατεστημένης

στη Γερμανία. Σύμφωνα με το πόρισμα που δημοσιοποιείται, οι γυναίκες κατά κανόνα εργαζόμενες απασχολούνται στο εργοστάσιο κατά τη διάρκεια ενός εξαντλητικού ωραρίου, με εξαιρετικά χαμηλές αποδοχές και με ανύπαρκτες υποδομές πρόληψης του επαγγελματικού κινδύνου.

Μάλιστα, η υπερεντατική εργασία οφείλεται, σύμφωνα με τους υπεύθυνους της έρευνας, για το θάνατο μιας δεκαοκτάχρονης εργαζομένης, ενώ οι υπόλοιποι αντιμετωπίζουν άμεσα τον κίνδυνο της ανεργίας, αλλά και της απώλειας των μη καταβεβλημένων νόμιμων αποδοχών, δεδομένου ότι η πολυεθνική εταιρεία Metro Group δηλώνει –υπό μορφή απειλής– την πρόθεσή της να αποσύρει όλες τις παραγγελίες ενδυμάτων προς την παραγωγό επιχείρηση.

Στόχος της κοινής διακήρυξης των συνδικάτων United Steel Workers (ΗΠΑ), Unite (ΗΒ) και Ver.di (Γερμανία) είναι κατ' αρχάς, εκτός της καταβολής από τον εργοδότη εύλογης αποζημίωσης στην οικογένεια της νεκρής εργάτριας, η διασφάλιση της αποπληρωμής των νόμιμων αποδοχών στους εργαζομένους και η συνέχιση της δραστηριότητας του εργοστασίου από την εταιρεία RL Denim και εν συνεχεία η προοδευτική κατοχύρωση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων, όχι μόνο στη συγκεκριμένη μονάδα αλλά στο σύνολο των επιχειρήσεων του κλάδου στην ασιατική αυτή χώρα.

### 3.9 Ιρλανδία

#### 3.9.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εξελίξεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις στην Ιρλανδία, συνδέονται με τις μεγάλες οικονομικές δυσκολίες που βιώνει η

χώρα ενόψει της οικονομικής κρίσης. Αυτές οδηγούν όχι μόνο στην αναζήτηση αλλαγών στο πεδίο της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και σε μια τάση απομυθοποίησης και επανεξέτασης του ρόλου των θεσμοποιημένων μορφών συνεργασίας που υφίστανται στο εργασιακό περιβάλλον.

Στο πολιτικό προσκήνιο, διατηρείται στη χώρα η κυβέρνηση συνασπισμού (πρασίνων και κεντρώων) που εκλέγεται το 2007, υπό τον πρωθυπουργό Brian Cowen, που προέρχεται από τον κεντρώο χώρο. Τον Οκτώβριο του 2009, η Ιρλανδία, στο δεύτερο δημοψήφισμα για την υιοθέτηση της Συμφωνίας της Λισαβόνας ψηφίζει θετικά. Κεντρικά ζητήματα της αντιπαράθεσης και του διαλόγου είναι η πορεία των συνθηκών εργασίας και οι αμοιβές.

Όσον αφορά τα επίπεδα των αμοιβών, το 2009 είναι μια δύσκολη χρονιά, μέσα στην οποία οι περισσότεροι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν «πάγωμα» μισθών» ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα<sup>3</sup>, ενώ για το μέλλον η κατάσταση αναμένεται να επιδεινωθεί και να προκαλέσει περαιτέρω μισθολογικές περικοπές<sup>4</sup>.

#### 3.9.2 Κοινωνικός διάλογος

Σε ειδική διάσκεψη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που ανήκουν στο Ιρλανδικό Συνέδριο των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ICTU) στα τέλη του 2008, οι αντιπρόσωποι υπερψηφίζουν ένα εθνικό σύμφωνο κατά συντριπτική πλειοψηφία (305 έναντι 36 ψήφων). Πρόκειται για το Transitional Agreement (μεταβατικό σύμφωνο) στο πλαίσιο της Συμφω-

3. Όπου σημειώνονται και σημαντικές απεργιακές κινητοποιήσεις.

4. Επίσημα στοιχεία, για τις μέσες μεικτές εβδομαδιαίες αποδοχές μέχρι τον Ιούνιο 2009, καταγράφουν πτώση 3,1% στον ιδιωτικό τομέα (σε αντίθεση με τον Ιούνιο του 2008, που υπήρχε αύξηση 0,8%).

νίας Εθνικής Κοινωνικής Συνεργασίας. Το σύμφωνο προβλέπει αύξηση των μισθών κατά 6% εντός των επόμενων 21 μηνών, με επιπλέον 0,5% για τους χαμηλόμισθους εργαζομένους, πληρωτέο μετά από τρίμηνο πάγωμα μισθών στον ιδιωτικό τομέα, ενδεκάμηνο δε για τους εργαζομένους στο Δημόσιο. Κατ' αρχάς θεωρείται δεδομένο ότι παρόμοιες συμφωνίες, προκειμένου να εδραιωθούν, χρειάζονται τη στήριξη της μεγαλύτερης τομεακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, της SIPTU, καθώς και της IMPACT (Ιρλανδικής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης Αστικού και Δημόσιου τομέα) που αποτελεί τη μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση στον δημόσιο τομέα.

Ωστόσο, στην προκειμένη περίπτωση, ακόμη κι αν μία από αυτές τις συνδικαλιστικές οργανώσεις καταψήφισε την εν λόγω πρόταση, το σύμφωνο πάλι θα είχε υιοθετηθεί με μεγάλη, μάλιστα, αποδοχή. Οι κλάδοι που είναι περισσότερο θετικοί στους όρους του εν λόγω μεταβατικού συμφώνου είναι εκείνοι της φαρμακοβιομηχανίας, της υγείας και της χημικής επεξεργασίας. Η κυρίαρχη οργάνωση των εργοδοτών, η IBEC, διατηρεί για μια ακόμη φορά τις επιφυλάξεις της σε σχέση με την ασφάλεια που παρέχουν αυτές οι συμφωνίες. Δεδομένου του κλίματος, η IBEC διατυπώνει την άποψη ότι τα παρόντα μέτρα είναι πλήρως ακατάλληλα και το εν λόγω σύμφωνο πρέπει να αναθεωρηθεί πλήρως, αν όχι να καταργηθεί. Πράγματι, σε μεγάλο βαθμό θεωρείται ότι πολλοί από τους εργοδότες δεν μπορούν να αντεπεξέλθουν οικονομικά στους όρους της συμφωνίας, ενώ άλλοι θα σπεύσουν να δηλώσουν αδυναμία πληρωμής, πράγμα το οποίο επιτρέπεται από τους όρους της συμφωνίας. Παρόμοια αιτήματα υπόκεινται σε ενδικοφανή έλεγχο ενώπιον της Επιτροπής Εργατικών Διαφορών (LRC). Ωστόσο τα εν λόγω κονδύλια

είναι προς το παρόν αδύνατο να καλυφθούν ακόμη και από το ίδιο το κράτος.

Ο κοινωνικός διάλογος μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών συνομιλητών έχει ως κύρια αντικείμενα την οικονομική κρίση, την εργασιακή κρίση, τα προβλήματα του ασφαλιστικού στον ιδιωτικό τομέα, την αναδιάρθρωση του δημόσιου τομέα καθώς και τη στήριξη των ιδιοκτητών ακίνητης περιουσίας που έχουν υποθηκεύσει τα σπίτια τους. Αν ο διάλογος στεφθεί με επιτυχία, τότε ίσως υπάρξει τρόπος να συμφωνήσουν εργοδότες και εργαζόμενοι στην υιοθέτηση του εν λόγω συμφώνου.

### 3.9.3 Αναδιარθρώσεις επιχειρήσεων

Στον πρώην εθνικό αερομεταφορέα της Ιρλανδίας, την Aer Lingus, οι συνδικαλιστές της Ένωσης Βιομηχανικών, Επαγγελματικών και Τεχνικών Υπηρεσιών (SIPTU) προβαίνουν σε συμφωνία μείωσης των αποδοχών τους, η οποία προβλέπει τη δυνατότητα αποχώρησης και επαναπρόσληψης («leave and return»). Κατά τη ρήτρα αυτή, ένας σημαντικός αριθμός εργαζομένων πρόκειται να αποχωρήσει από την επιχείρηση με την καταβολή δελεαστικής αποζημίωσης και θα επιστρέψει με νέα καθήκοντα υπό μειωμένο μισθό και διαφορετικές συνθήκες απασχόλησης. Η εν λόγω αεροπορική εταιρία με αυτό τον τρόπο αποφεύγει τις ενδεχόμενες απεργιακές κινητοποιήσεις σχετικά με την αρχική της πρόθεση να απολύσει προσωπικό και να προσλάβει νέο για την ανάληψη διαφορετικών καθηκόντων.

Η μεταφορά 1.900 θέσεων εργασίας από τις εγκαταστάσεις της αμερικανικής επιχείρησης παραγωγής υπολογιστών Dell από το Limerick της Ιρλανδίας στην Πολωνία αποτελεί ένα μεγάλο σοκ για την ιρλανδική οικονομία, αφού θεωρείται ο δεύτερος μεγαλύτερος εργοδότης

στη χώρα. Αναμένεται ότι θα χαθούν ακόμη τουλάχιστον 1.500 θέσεις εργασίας τόσο από τους προμηθευτές της Dell όσο και από άλλες τοπικές υπηρεσίες. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλεί την ιρλανδική κυβέρνηση να απευθυνθεί στο Ταμείο Στήριξης της Ευρωπαϊκής Ενοποίησης.

Η Dell σχετικά με το θέμα ανέφερε ότι πρόκειται για μια πρωτοβουλία μείωσης του κόστους παραγωγής κατά 3 περίπου δισ, η οποία είχε ήδη ανακοινωθεί από το 2008. Η μεταφορά των εν λόγω θέσεων θα οδηγήσει, κατά την ανωτέρω εταιρεία, σε απλούστευση των εργασιών, αύξηση της παραγωγικότητας, μείωση του κόστους παραγωγής και μεγαλύτερη ικανοποίηση στο καταναλωτικό κοινό. Ωστόσο, οι τοπικές ιρλανδικές επιχειρήσεις που συνεργάζονται με την Dell θα αναγκαστούν να προβούν σε μείωση προσωπικού, αν δεν καταφέρουν να συνεργαστούν με άλλους φορείς. Παράλληλα, το Ταμείο Στήριξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης έρχεται σε επαφή με το ιρλανδικό Τμήμα Εργασίας, Επιχειρήσεων και Εμπορίου, προκειμένου από κοινού οι δύο φορείς να υιοθετήσουν ένα πλάνο προς εξοικονόμηση πόρων ύψους 35 εκατ. ευρώ, τα οποία θα μπορούσαν να διατεθούν από την ιρλανδική κυβέρνηση στην εξεύρεση νέων θέσεων εργασίας και στην εκπαίδευση στελεχών. Το ζήτημα έχει σημαντικές προεκτάσεις και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς η Dell μεταφέρει θέσεις εργασίας από την Ιρλανδία στην Πολωνία, όπου το κόστος εργασίας είναι χαμηλότερο. Το γεγονός μάλιστα ότι η Πολωνία είναι χώρα της ΕΕ αποτελεί πρόκληση για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αφού το Ταμείο Στήριξης προορίζεται να συνδράμει χώρες της ΕΕ των οποίων οι θέσεις εργασίας μεταφέρονται σε λοιπές χώρες του κόσμου. Επομένως, η παροχή τέτοιας στήριξης σε χώρες της ΕΕ των οποίων οι θέσεις

εργασίας μεταφέρονται σε χώρες εντός της ΕΕ είναι ένα σοβαρό ζήτημα. Παρ' όλα αυτά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι προσωρινά διατεθειμένη να ενισχύσει οικονομικά τους εργαζομένους που χάνουν με παρόμοιο τρόπο τη θέση εργασίας τους, σε μια προσπάθεια ανάκαμψης με αυτούς τους όρους από την οικονομική κρίση που πλήττει την Ένωση.

Τα μέλη δύο συνδικαλιστικών οργανώσεων που δραστηριοποιούνται στη θυγατρική εταιρεία Leo Pharma στο Δουβλίνο ψηφίζουν υπέρ του σχεδίου αναδιάρθρωσης που προτείνει η εν λόγω εταιρεία. Η συγκεκριμένη απόφαση επιλύει μια μακροχρόνια αντιπαράθεση που είχε απειλήσει το μέλλον αυτής της φαρμακευτικής θυγατρικής εταιρείας. Ο διευθύνων σύμβουλος της Leo Pharma προτιμά να δράσει αμέσως για τη μείωση του κόστους παραγωγής, ώστε να εξασφαλίσει το μέλλον της θυγατρικής εταιρείας, παρά να αναμείνει σχετικές αποφάσεις της κεντρικής επιχείρησης στη Δανία.

Μετά την αποδοχή του εν λόγω σχεδίου τον Απρίλιο του 2009, προβλέπονται αυξήσεις των αποδοχών των εργαζομένων λόγω μεταβολής των εργασιακών πρακτικών. Σημειωτέον ότι το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έχει ήδη προειδοποιήσει τις ανωτέρω συνδικαλιστικές οργανώσεις ώστε να προβούν άμεσα στη σύναψη συμφωνίας με την εταιρεία. Οι κύριοι τομείς που αφορά το σχέδιο αναδιάρθρωσης είναι το ύψος των αποδοχών, η καταβολή μόνους, η αφομοίωση μιας νέας κλίμακας εφάπαξ μισθοδοσίας, η απονομή ενός επιπλέον μόνους σε απασχολούμενες γυναίκες για τη βελτίωση προϊόντος, καθώς και η ικανότητα ανάληψης τεχνικών καθηκόντων. Τα ανωτέρω είχαν άλλωστε επισημανθεί και από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το οποίο είχε προειδοποιήσει πως, αν η εταιρεία δεν φρόντιζε

να προχωρήσει σε εξελίξεις, είναι βέβαιο πως θα χάνονταν θέσεις εργασίας.

### 3.9.4 Συνθήκες εργασίας

Η νεοσυσταθείσα Αρχή Εποπτείας Εργασιακών Δικαιωμάτων (NERA) επιθεωρεί 27.900 καταγγελίες. Ως αποτέλεσμα, η εν λόγω αρχή ανακτά περίπου 3 εκατ. ευρώ από οφειλές και παραβάσεις επιχειρήσεων προς τους εργαζομένους. Χαρακτηριστικά, το 2008 σημειώνονται 4.629 παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας αντί 2.344 το 2007. Η πλειονότητα των παραβάσεων της εργατικής νομοθεσίας στην Ιρλανδία σημειώνεται στις εταιρείες καθαρισμού, όπου αποδεικνύεται ότι το 85% των επιχειρήσεων δεν τηρεί την εργατική νομοθεσία. Παράλληλα, σημειώνονται παραβάσεις στον τομέα των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, παροχής υπηρεσιών εστίασης και τροφοδοσίας, καθώς και στον κατασκευαστικό τομέα.

Όσον αφορά τη μη καταβολή οφειλόμενων μισθών, το μεγαλύτερο ποσοστό σημειώνεται στον κατασκευαστικό τομέα, όπου ανακτώνται 710.415 ευρώ για οφειλόμενους μισθούς. Οι παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας εν μέσω κρίσης σχετίζονται μεταξύ άλλων με την παραποίηση των στοιχείων ως προς το ωράριο και τη μισθοδοσία των εργαζομένων, την υποχρέωση παροχής εργασίας πέραν του νόμιμου χρονικού ορίου, μισθοδοσία για λιγότερες ώρες από τις ώρες πραγματικής απασχόλησης, καταβολή μειωμένου αντί του νόμιμου μισθού, εκμετάλλευση των εργαζομένων μέσω της μη καταβολής σε αυτούς της νόμιμης αμοιβής τους. Παράλληλα, έχουν ξεκινήσει προσπάθειες για τη διαμόρφωση ενός συμπληρωματικού Ψηφίσματος Εφαρμογής του Εργατικού Δικαίου στις επιχειρήσεις, προκειμένου να προσαρμοστεί η νομοθεσία στη Συμφωνία Κοινωνικής Συνεργασίας, Εργοδότες και συνδικαλιστικές

οργανώσεις βρίσκονται σε αντιπαράθεση ως προς ορισμένες από τις προβλεπόμενες στο εν λόγω ψήφισμα ρυθμίσεις, ιδίως όσον αφορά την ποινικοποίηση κάποιων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας εκ μέρους των εργοδοτών.

Το Οικονομικό και Κοινωνικό Ερευνητικό Ινστιτούτο της Ιρλανδίας, με έρευνα που διεξήγαγε το 2009, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τρεις μορφές ευέλικτης εργασίας, όπως η ευελιξία ωραρίου, η μερική απασχόληση και η εκ περιτροπής εργασία, τείνουν στη μείωση της εργασιακής πίεσης και της διαμάχης μεταξύ εργασιακής και προσωπικής ζωής, ενώ η κατ' οίκον εργασία φαίνεται να επιτείνει τα εν λόγω προβλήματα. Η έρευνα πραγματοποιείται σε ένα δείγμα περίπου 5.000 εργαζομένων. Η ραγδαία οικονομική ανάπτυξη της Ιρλανδίας κατά τα προηγούμενα έτη χαρακτηρίζεται μεταξύ άλλων και από την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. Καθώς πλέον αυξάνονται οι οικογένειες όπου εργάζονται αμφότεροι οι σύζυγοι, το ζήτημα οδηγεί στην επανεξέταση της σχέσης μεταξύ εργασιακών υποχρεώσεων και φροντίδας των του οίκου. Ως αποτέλεσμα, της έρευνας, η υιοθέτηση των μορφών ευέλικτης εργασίας από τις επιχειρήσεις φαίνεται, υπό όρους, να αποτελεί σε έναν βαθμό εξισορροποιητική προσπάθεια απέναντι στο πρόβλημα. Αντιθέτως, η κατ' οίκον εργασία φαίνεται να αυξάνει σε μεγάλο βαθμό την εργασιακή πίεση και τις οικογενειακές τριβές, κυρίως λόγω των αυξημένων ωρών απασχόλησης που απαιτεί. Παρ' όλα αυτά, το κατά πόσο μια μορφή ευέλικτης εργασίας μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της οικογενειακής ζωής και τη μείωση της εργασιακής πίεσης εξαρτάται από το αν πρόκειται για γυναίκα ή άνδρα εργαζόμενο, αλλά και από τον χαρακτήρα του κάθε ατόμου. Έτσι, η έρευνα του ανωτέρω Ινστιτούτου

καταλήγει στο συμπέρασμα ότι δεν είναι προδιαγεγραμμένο το ποια μορφή θα έχει τα καλύτερα αποτελέσματα. Αντίθετα, αυτό είναι κάτι που εξατομικεύεται ανάλογα με τις συνθήκες ζωής του κάθε εργαζομένου ξεχωριστά.

### 3.9.5 Συνδικάτα

Σύμφωνα με το ιρλανδικό Σύνταγμα, όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να γίνουν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παρ' όλα αυτά, οι εργοδότες δύνανται να αρνηθούν την αναγνώριση μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης σε περιπτώσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων. Την αντίφαση αυτή προσπαθούν να επιλύσουν τα Industrial Relations Acts του 2001-2004, ώστε να μπορούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να εκπροσωπούν μέλη τους σε επιχειρήσεις στις οποίες δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση. Κάτι τέτοιο δεν έχει επιτευχθεί στην πράξη και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επισημαίνουν την ανεπάρκεια και την αναποτελεσματικότητα του νομοθετικού πλαισίου ως προς την εκ μέρους τους δυνατότητα να εκπροσωπούν τους εργαζομένους ενώπιον δικαστηρίων.

## 3.10 Δανία

### 3.10.1 Γενικό πλαίσιο

Στη Δανία οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης εξαπλώνονται ταχύτατα σε όλους τους οικονομικούς και κοινωνικούς τομείς, και αποτελούν την αφορμή λήψης σημαντικών αποφάσεων. Οι εξελίξεις καταδεικνύουν ότι η Δανία είναι μια χώρα με έντονο το στοιχείο της κοινωνικής συναίνεσης και του κοινωνικού διαλόγου και που σε δύσκολες καταστάσεις δεν στέκεται μόνο στην εφαρμογή πρακτικών, αλλά εναποθέτει τις ελπίδες της στη θεωρητική έρευνα και την επιστήμη.

Στα πλαίσια αυτά, το 2009, υπογράφεται στη Δανία, μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, ένα σύμφωνο για την ενίσχυση της απασχόλησης, τη συγκράτηση των μισθολογικών αυξήσεων, την ενίσχυση των εργαζομένων που χάνουν την εργασία τους λόγω της οικονομικής κρίσης, αλλά και για την περαιτέρω ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Έτσι, η πραγματική μισθολογική αύξηση που συμφωνείται το 2009 ανάμεσα στους κοινωνικούς συνομιλητές για τον ιδιωτικό τομέα κυμαίνεται σε ποσοστό 2,3%, σε σχέση με 4% το 2007 και 4,5% το 2008. Παράλληλα, η συνδικαλιστική πυκνότητα παρουσιάζει αισθητή μείωση, με τον αριθμό των συμμετεχόντων σε συνδικαλιστικές οργανώσεις να πέφτει κάτω από το 1 εκατομμύριο μέλη (ενώ στα μέσα της δεκαετίας του 1990 ξεπερνούσε το 1,3 εκατομμύριο μέλη).

### 3.10.2 Πολιτικές απασχόλησης

Στη Δανία εξελίσσεται ραγδαία η πρακτική της εκ περιτροπής εργασίας για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης μείωσης προσωπικού που επιφέρει η οικονομική ύφεση. Τους πρώτους μήνες του 2009 η κατάσταση της αγοράς εργασίας της Δανίας χειροτερεύει, με αποτέλεσμα τον Ιανουάριο του 2009 να κορυφωθεί το ποσοστό μειώσεων προσωπικού. Συγκεκριμένα, 107 εταιρίες ανακοινώνουν μειώσεις του προσωπικού τους, οι οποίες αφορούν 5.741 εργαζομένους. Ελπίζοντας σε μια μεταβολή των δεδομένων της αγοράς, οι επιχειρήσεις προβαίνουν στην εφαρμογή της εκ περιτροπής εργασίας η οποία, κατά τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, προβλέπεται ως μέτρο εφαρμοζόμενο αποκλειστικά σε περιόδους οικονομικών δυσκολιών. Κατά τις εν λόγω συμβάσεις, η εκ περιτροπής εργασία δεν μπορεί να υπερβαίνει σε διάρκεια τις 26 εβδομάδες.

Ο εργαζόμενος καθορίζει τις ημέρες προσωπικής του εργασίας, π.χ. εργάζεται μία εβδομάδα, μένει άνεργος για την επόμενη, απολαμβάνοντας ωστόσο παράλληλα το κρατικό επίδομα ανεργίας από το Υπουργείο Εργασίας για το διάστημα μη απασχόλησής του. Με άλλα λόγια, η εκ περιτροπής εργασία εφαρμόζεται διττά: όσον αφορά την περίοδο παροχής εργασίας, ο εργαζόμενος υπόκειται στις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων, ενώ όσον αφορά την περίοδο μη απασχόλησης, ο εργαζόμενος υπόκειται στην προβλεπόμενη επιδότηση από το Υπουργείο Εργασίας. Αναφορικά με την εν λόγω κατάσταση, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκφράζουν τις επιφυλάξεις τους, εφόσον τα δύο ρυθμιστικά πλαίσια είναι αντιφατικά μεταξύ τους, ιδίως ως προς την ασυμφωνία μεταξύ του χρονικού περιορισμού των επιδομάτων ανεργίας (30 εβδομάδες) και το μέγιστο χρονικό όριο της εκ περιτροπής εργασίας (26 εβδομάδες). Γι' αυτό η πρόταση αντικατάστασης του σχήματος «εργασία-ανεργία-εργασία» αποτελεί καινοτομία απέναντι στο σχήμα «εργασία-εκπαίδευση-εργασία» («work-education-work»), ώστε οι επιχειρήσεις να απολαμβάνουν τα οφέλη ενός βελτιωμένου εργατικού δυναμικού και οι εργαζόμενοι να έχουν καλύτερες συνθήκες εργασίας.

Έρευνα από τη Δανική Ομοσπονδία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων δείχνει ότι πολλά από τα μέλη της έκλεισαν για το θέρος του 2009. Αν και θεωρούνταν για τις επιχειρήσεις κατάλοιπο του μακρινού παρελθόντος, το κλείσιμο των επιχειρήσεων για το καλοκαίρι φαίνεται πλέον να αποτελεί έναν νέο τρόπο αντιμετώπισης της οικονομικής ύφεσης. Παλαιότερα υπήρχε η ανάγκη οι επιχειρήσεις να μένουν ανοικτές καθ' όλο το διάστημα των θερινών διακοπών με την εφαρμογή διάφορων μορφών ευέλικτης εργασίας. Ωστόσο, λόγω της

υφιστάμενης οικονομικής κρίσης, οι εταιρείες του κατασκευαστικού ιδίως τομέα θεωρούν τις θερινές διακοπές ως ένα μέσο αποφυγής απολύσεων ή μακρόχρονης εφαρμογής συστημάτων εκ περιτροπής εργασίας. Μάλιστα, στον εν λόγω κλάδο, πολλές εταιρείες έχουν ήδη προβεί σε σημαντική μείωση του προσωπικού τους. Έτσι επιλέγουν να κλείσουν για το καλοκαίρι. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Vestas, εταιρεία κατασκευής πτερυγίων στροβίλων, η οποία αποφασίζει να κλείσει για τρεις εβδομάδες το καλοκαίρι του 2009. Περαιτέρω, οι στατιστικές δείχνουν πως η ανωτέρω πρακτική είναι τόσο διαδεδομένη, ώστε κάθε δεύτερη μικρομεσαία επιχείρηση στη Δανία να κλείνει πλέον για θερινές διακοπές τον Ιούλιο.

### 3.10.3 Κοινωνικός διάλογος

Στη Δανία περίπου 150.000 μισθωτοί απέχουν καθημερινά από την παροχή εργασίας λόγω ασθενειών. Κάθε χρόνο, ξοδεύονται περίπου 37 δισ. DKK για επιδόματα ασθενειών. Επιπροσθέτως, όταν οι εργαζόμενοι ασθενούν, αυξάνεται το κόστος υγειονομικής περίθαλψης, ενώ μειώνεται η παραγωγικότητα των εταιρειών. Για την αντιμετώπιση της κατάστασης αυτής η Δανική κυβέρνηση, τον Σεπτέμβριο του 2008, συμφωνεί με τη Δανική Συνομοσπονδία των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων και τη Συνομοσπονδία των Εργοδοτών της Δανίας στη λήψη μέτρων για τη μείωση των απουσιών από το χώρο εργασίας που οφείλονται σε ασθένειες. Η συμφωνία αποσκοπεί στην επιστροφή 4.000 εργαζομένων στο χώρο εργασίας και κατ' επέκταση στο να αμβλύνει την υφιστάμενη πίεση στην αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, η συμφωνία αυτή περιλαμβάνει 39 συγκεκριμένα μέτρα που στοχεύουν στη μείωση της οφειλομένης σε ασθένεια απουσίας από το χώρο εργασίας, κυρίως μέσω του βελτι-

ωμένου διαλόγου μεταξύ εργοδότη, ασθενούς εργαζομένου και εργασιακών κέντρων. Έμφαση δίνεται ιδίως στη διαρκή υποστήριξη των ασθενών εργαζομένων από τα εργασιακά κέντρα και την εφαρμογή τρόπων εκπαίδευσης κατά το διάστημα της απουσίας, την έγκαιρη ειδοποίηση των εργοδοτών, προκειμένου οι τελευταίοι να λάβουν ανάλογα μέτρα, τη δυνατότητα επιστροφής των εργαζομένων μετά από μακρόχρονη απουσία στο χώρο εργασίας τους, την επικοινωνία των ιατρών με τους εργοδότες σχετικά με την κατάσταση του ασθενούς κλπ. Αν και η ανωτέρω προσπάθεια στηρίζεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τονίζεται ότι τέτοια μέτρα «δεν μπορούν να εξαλείψουν το φαινόμενο της απουσίας από το χώρο εργασίας λόγω ασθένειας του εργαζομένου».

#### 3.10.4 Συνθήκες εργασίας

Το Τεχνολογικό Συμβούλιο της Δανίας εκπονεί τον Μάρτιο του 2009 έρευνα για τη σχέση μεταξύ τεχνολογίας και εργασιακών σχέσεων. Σύμφωνα με αυτήν, η εκτεταμένη χρήση της τεχνολογίας στο εργασιακό περιβάλλον ενδέχεται να θέσει σε κίνδυνο την εργασιακή ασφάλεια και αυτονομία, αλλά και να οδηγήσει σε αποκλεισμό συγκεκριμένων ομάδων (π.χ. εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, πλησίον συνταξιοδότησης). Η ανωτέρω έρευνα τονίζει ότι οι κίνδυνοι αποκλεισμού μπορούν να προκύψουν κατά τη –μέσω της εφαρμογής νέας τεχνολογίας– διαφοροποίηση των εργασιακών δομών. Σύμφωνα με την έρευνα, ο αποκλεισμός μπορεί να εμφανιστεί ως αποτέλεσμα της έλλειψης ευκαιριών και κοινωνικής υποστήριξης της εργασίας. Αν αυτές οι κοινωνικές ανάγκες εκλείψουν λόγω της αντικατάστασης των εργατικών χεριών από μηχανικά χέρια, ο εργαζόμενος κινδυνεύει να αποκλειστεί από

την αγορά εργασίας. Παράλληλα, ο εργασιακός αποκλεισμός μπορεί να εκδηλωθεί και σε σχέση με τις εν γένει επιπτώσεις της τεχνολογίας στη σωματική αλλά και ψυχική υγεία του ανθρώπου. Ωστόσο, η έρευνα καταλήγει πως δεν είναι πάντα αρνητικές οι επιπτώσεις της τεχνολογίας στο χώρο εργασίας. Για παράδειγμα, η τεχνολογία μπορεί να οδηγήσει σε βελτίωση της οργάνωσης, της παραγωγικότητας και των συνθηκών εργασίας εν γένει.

#### 3.10.5 Ισότητα των φύλων / διακρίσεις

Από τη δεκαετία του 1960, η εικόνα τού ανά φύλο καταμερισμού εργασίας αρχίζει να αλλάζει. Οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας και το παραδοσιακό μοντέλο τού αποκλειστικά εργαζόμενου άνδρα μεταμορφώνεται σε ένα μοντέλο εισροής διπλού εισοδήματος για τα νοικοκυριά. Η Δανία αντικατοπτρίζει πλήρως τη νέα αυτή πραγματικότητα. Το 1996 μόνο 1% των μητέρων ασχολούνται αποκλειστικά και μόνο με τα οικιακά.

Μια ανθρωπολογική μελέτη γύρω από την ισότητα των φύλων καταδεικνύει ότι στη χώρα αυτή άνδρες και γυναίκες εργάζονται τις ίδιες ώρες εντός της εβδομάδας, οι δε γυναίκες έχουν εισέλθει κατά το μεγαλύτερο ποσοστό τους στην αγορά εργασίας και οι άνδρες αναλαμβάνουν μέρος της φροντίδας του οίκου και των τέκνων. Ωστόσο, οι γυναίκες εκτελούν περισσότερες ώρες (απλήρωτης) εργασίας για τις οικιακές υποθέσεις, ενώ οι άνδρες εργάζονται με υψηλότερες εν γένει αποδοχές. Επιπλέον, οι γυναίκες αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη φροντίδα των παιδιών, πράγμα που επιφέρει αύξηση του καθημερινού άγχους. Φαίνεται πάντως ότι αυτό αντιστοιχεί και στις προτιμήσεις τους: η γυναίκα προτιμά να επιφορτίζεται με τις οικιακές υποθέσεις, ενώ ο άνδρας εξακολουθεί να θεωρεί τον εαυτό του

ως κύρια πηγή εισοδήματος. Η εδραίωση των στερεότυπων αυτών έχει ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ώστε να μπορούν να επιστρέφουν έγκαιρα στο σπίτι για να ασχοληθούν με τη φροντίδα της οικογένειάς τους. Αλλά και σε επίπεδο εργοδοτών, οι απαιτήσεις από την εργασία του άνδρα είναι εν γένει υψηλότερες από αυτές της εργασίας των γυναικών. Η έρευνα τονίζει πως ο καταμερισμός της εργασίας ανά φύλο ενεργεί αμφίδρομα, ήτοι ο καταμερισμός της εργασίας ανά φύλο στο σπίτι επηρεάζει τον καταμερισμό της εργασίας ανά φύλο στη δουλειά, κάτι που δυσχεραίνει την κατάρρευση των παραδοσιακών δεδομένων. Πάντως και τα δύο φύλα δηλώνουν απόλυτα ικανοποιημένα με τον παρόντα καταμερισμό της εργασίας τους, με την εξαίρεση των γυναικών που εργάζονται περισσότερες από 37 ώρες εβδομαδιαίως.

### 3.10.6 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Νέες μορφές διασυνοριακής συνεργασίας διαμορφώνονται σε εταιρικό επίπεδο στον τραπεζικό τομέα ως αποτέλεσμα της ελευθερίας κυκλοφορίας του κεφαλαίου, του κοινού συναλλάγματος και των εξαγορών και συγχωνεύσεων των τραπεζών στην Ευρώπη. Μελέτη του Πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης δείχνει ότι αρκετές τράπεζες και συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν συνάψει διασυνοριακές συμφωνίες, καθώς και διαφορετικά συστήματα διαιτησίας για να αντιμετωπιστούν ενδεχόμενες διαφορές που προκύπτουν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην εν λόγω μελέτη αναφέρεται ότι, παρά τις γλωσσικές, πολιτισμικές και συστηματικές διαφορές μεταξύ των κρατών, η διασυνοριακή συνεργασία και οι διαπραγματεύσεις συνεχίζονται στον ευρωπαϊκό χώρο. Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων θεωρούνται, μάλι-

στα, το καταλληλότερο μέσο για τη διεξαγωγή τέτοιων διαπραγματεύσεων και συμφωνιών. Ως χαρακτηριστικά παραδείγματα διασυνοριακών συνεργασιών αναφέρονται οι Danske Bank και η Uni-Finance, οι οποίες είναι οι πρώτες που δεσμεύονται νομικά από διεθνείς συμφωνίες, κυρίως δε από συμφωνίες που περιέχουν συγκεκριμένους όρους και όχι γενικές κατευθυντήριες γραμμές. Μάλιστα, η Danske Bank έχει υιοθετήσει μια μορφή διεθνούς διαιτησίας, ώστε να υπάρχει ένας κοινός τρόπος επίλυσης ζητημάτων μεταξύ των τραπεζών σε κάθε κράτος μέλος. Μεγάλος αριθμός ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων διάκειται θετικά σε ό,τι αφορά τις ανωτέρω εξελίξεις. Ωστόσο, η πλειονότητα των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων προσηλώνεται σε εθνικές πρακτικές παρά σε διευρυμένες ευρωπαϊκές προοπτικές. Πολλές μάλιστα φορές, οι ενδοσυστηματικές διαφορές των κρατών και ο διαφορετικός τρόπος αντιμετώπισης της συλλογικής διαπραγμάτευσης οδηγούν σε τριβές και στη συνακόλουθη απαξίωση της διασυνοριακής συνεργασίας. Κατά την ανωτέρω μελέτη, αυτό οφείλεται κυρίως στις διαφορετικές συνθήκες εργασίας αλλά και στη συμμετοχή του κοινωνικού κράτους στις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στα ευρωπαϊκά κράτη-μέλη.

### 3.10.7 Απεργίες

Οι διαφωνίες κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις των εργαζομένων στους δήμους και τις κοινότητες της Δανίας, σε σχέση με την ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είχαν ως αποτέλεσμα την απώλεια 1.837.600 εργάσιμων ωρών για το 2008. Πρόκειται για τη μεγαλύτερη απώλεια ωρών εργασίας λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων των τελευταίων 10 ετών. Επιπλέον, 31.400 εργάσιμες ώρες χά-

θηκαν ως αποτέλεσμα άλλων απεργιών και κινητοποιήσεων και έτσι το σύνολο για το 2008 ανήλθε σε 1.869.100. Οι εργαζόμενοι εξέφρασαν την αντίδρασή τους τόσο σε σχέση με το επίπεδο των αποδοχών τους, όσο και σε σχέση με τις συνθήκες εργασίας τους.

Ωστόσο, από το καλοκαίρι του 2008, η οικονομική κρίση κερδίζει έδαφος και έκτοτε λίγες είναι οι εργάσιμες ώρες που χάνονται λόγω απεργιών, ιδιαίτερα στον κατασκευαστικό κλάδο, ο οποίος υφίσταται τις περισσότερες μειώσεις προσωπικού. Σύμφωνα με στατιστική έρευνα της Συνομοσπονδίας Δανών Εργοδοτών, από το δεύτερο τετράμηνο του 2009, οπότε και κορυφώνεται η οικονομική κρίση, το σύνολο των εργάσιμων ωρών που χάνονται λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων ανέρχεται στις 3.255, ήτοι στο 1/6 της προηγούμενης χρονιάς. Οι παρατηρήσεις αυτές παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον, αφού, το δεύτερο τετράμηνο του 2009 έλαβε χώρα η ετήσια συλλογική διαπραγμάτευση για το ύψος των μισθών. Κατά το εν λόγω διάστημα σημειώνονται συνήθως οι περισσότερες απεργιακές κινητοποιήσεις. Ωστόσο ο αριθμός των απεργιακών κινητοποιήσεων για το δεύτερο τετράμηνο του 2009 σχετικά με το ύψος των μισθών ανέρχεται μόλις στις 20, σε αντίθεση με τις 99 της ίδιας περιόδου του 2008.

### 3.11 Σουηδία

#### 3.11.1 Γενικό πλαίσιο

Το υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και τα μεγάλα ποσοστά συνδικαλιστικής πυκνότητας και κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας κυριαρχούν για πολλές δεκαετίες στην περίπτωση της Σουηδίας.

Σήμερα, το σουηδικό εργασιακό μοντέλο κλυδωνίζεται λόγω της διεθνούς οικονομικής ύφεσης, ενώ με άξονα τη διαβόητη υπόθεση Laval, η οποία συνεχίζει να απασχολεί τον κόσμο της εργασίας στη χώρα, τίθεται σε αμφισβήτηση ακόμη και η νομιμότητα του σουηδικού συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και μάλιστα για πρώτη φορά από το 1938.

Στην εξουσία παραμένει ο ευρύς συνασπισμός τεσσάρων κεντροαριστερών κομμάτων και στις ευρωεκλογές του 2009 νικητής αναδεικνύεται το σοσιαλδημοκρατικό κόμμα. Τη στιγμή που η μεγαλύτερη εργατική συνομοσπονδία LO χάνει περίπου το 2,7% των μελών της πραγματοποιούνται δύο σημαντικές συγχωνεύσεις μεγάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Τα δύο νέα συνδικάτα: η σουηδική ένωση επιστημόνων (Naturvetarna) και η σουηδική ένωση εργαζομένων στον κλάδο των δασών, του ξύλου και του χάρτου (GS) συσπειρώνουν, πλέον, 30.000 και 65.000 μέλη αντίστοιχα.

#### 3.11.2 Εργατικό δίκαιο

Είναι προφανές ότι θα παραμείνει για μεγάλο χρονικό διάστημα ανοιχτό το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζομένους, που απασχολούνται σε αλλοδαπές επιχειρήσεις, οι οποίες έχουν εγκατασταθεί σε σουηδικό έδαφος. Υπενθυμίζεται ότι η υπόθεση Laval κυριαρχεί στην επικαιρότητα που αφορά το εργατικό δίκαιο. Στην προηγούμενη έκθεση του INE για τις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα και στην Ευρώπη (2009) αναφέρονται τα εξής:

«Στον απόηχο που προκάλεσε η περίφημη απόφαση Laval του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, η κυβέρνηση της Σουηδίας ανακοίνωσε την πρόθεσή της να διεξαγάγει πολύμηνο διάλογο με τους κοινωνικούς συνομιλητές σχετικά με την αναγκαιότητα

αναθεώρησης της εθνικής εργατικής νομοθεσίας και με σκοπό την αποτροπή της επανάληψης ανάλογων επίδικων περιπτώσεων στο μέλλον. Υπενθυμίζεται ότι, σύμφωνα με την εν λόγω απόφαση του ΔΕΚ, δεν θεωρήθηκε επιβεβλημένη η προσχώρηση μιας εταιρείας εγκατεστημένης στο εξωτερικό στις συλλογικές συμβάσεις της χώρας, που αυτές λαμβάνουν χώρα, όσον αφορά τους όρους εργασίας των αποσπασμένων εργαζομένων στα πλαίσια παροχής υπηρεσιών».

Το πόρισμα που δίδεται στη δημοσιότητα στα τέλη του 2008 αναζωπυρώνει τις αντιπαραθέσεις ανάμεσα στα συνδικάτα των εργαζομένων, στην κυβέρνηση και στις εργοδοτικές οργανώσεις για τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να αναθεωρηθεί η εθνική εργατική νομοθεσία στην κατεύθυνση της εναρμόνισής της με το περιεχόμενο της απόφασης Laval.

Στο κείμενο αυτό προτείνεται ο περιορισμός του δικαιώματος της συνδικαλιστικής δραστηριότητας των σουηδικών σωματείων με αίτημα την εφαρμογή κλαδικής συλλογικής σύμβασης, εφόσον ο εργοδότης εφαρμόζει νομοθεσία ή συλλογική ρύθμιση της χώρας του, η οποία στο πεδίο των αμοιβών δεν επιφυλάσσει δυσμενέστερη μεταχείριση για τους αποσπασμένους εργαζομένους. Με άλλα λόγια το δικαίωμα της συνδικαλιστικής διεκδίκησης προτείνεται να περιοριστεί στον σκληρό πυρήνα των οριζόμενων στην οικεία κοινοτική οδηγία 96/71, δηλαδή σε ζητήματα που έχουν να κάνουν με τις περιόδους ανάπαυσης, την υπερωριακή απασχόληση ή την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

Όπως ήταν αναμενόμενο, το σύνολο των συνδικάτων αντιδρά στις προτεινόμενες ρυθμίσεις προβάλλοντας ως βασικό αίτημα προς την κυβέρνηση να αποφύγει να νομοθετήσει,

τονίζοντας παράλληλα την ανάγκη ρύθμισης του θέματος σε κοινοτικό επίπεδο με βάση το διατακτικό της απόφασης Laval.

Η εργοδοτική πλευρά απορρίπτει το πόρισμα στο σύνολό του διαφωνώντας με την κατοχύρωση του δικαιώματος στην απεργιακή δράση, έστω και με στόχο την προάσπιση ορισμένων δικαιωμάτων των αποσπασμένων εργαζομένων. Επιπλέον, οι δύο μεγαλύτερες εργοδοτικές οργανώσεις, προτείνοντας τη λύση της θέσπισης από το κράτος κατώτατου μισθού ασφαλείας ανά κλάδο, θεωρούν ότι οι ρυθμίσεις που εισηγείται η κυβέρνηση με το πόρισμα θα οδηγήσουν σε αθέμιτο ανταγωνισμό, δεδομένου ότι ήδη πάνω από 55.000 σουηδικές επιχειρήσεις δεν δεσμεύονται από καμία συλλογική σύμβαση.

Παρά τις αμφίπλευρες αντιδράσεις στις προτάσεις του πορίσματος, η κυβέρνηση υιοθετεί πρόταση νόμου στα τέλη του 2009 με την οποία κατοχυρώνει το δικαίωμα στην απεργιακή και εν γένει συλλογική δράση προς όφελος των αποσπασμένων εργαζομένων και εναντίον των αλλοδαπών εταιρειών υπό τρεις, όμως, όρους: πρώτον, να αφορά τους όρους μιας εθνικής συλλογικής συμφωνίας, δεύτερον, να σχετίζεται μόνο με τις κατώτατες αμοιβές (και σε κάποιες περιπτώσεις με άλλα ελάχιστα δικαιώματα) και τρίτον, να διεκδικούνται όροι ευνοϊκότεροι των προβλεπομένων από την εθνική νομοθεσία.

Ο φόβος της ενίσχυσης του κοινωνικού dumping και η υποβάθμιση της προτεραιότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο πεδίο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων αποτελούν τις δύο βασικότερες ενστάσεις από την πλευρά των συνδικάτων. Η εργοδοτική πλευρά επιμένει στην αντίθεσή της απέναντι στο δικαίωμα στις απεργιακές κινητοποιή-

σεις και επιπρόσθετα επισημαίνει τον κίνδυνο αποτροπής της δραστηριοποίησης ξένων εταιρειών στο εσωτερικό της χώρας εξαιτίας της σύγχυσης που θα επικρατεί αναφορικά με το ύψος του άμεσου εργασιακού κόστους για τους αποσπασμένους εργαζομένους.

Σημαντική διαφωνία μεταξύ των «κοινωνικών εταίρων» εκδηλώνεται και στο πεδίο της προστασίας της ιδιωτικής ζωής των εργαζομένων. Τόσο το πόρισμα της ειδικής επιτροπής των εμπειρογνομόνων που συστήνει το Υπουργείο Εργασίας, όσο και η πρόταση νόμου, η οποία τίθεται σε διαβούλευση το φθινόπωρο του 2009, τυγχάνουν θερμής υποδοχής από την πλευρά των συνδικάτων και εξολοκλήρου απόρριψης από τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Επί της ουσίας, η προτεινόμενη ρύθμιση επιβάλλει κανόνες προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων περιορίζοντας σημαντικά το δικαίωμα των εργοδοτών αφενός να αντλούν οι ίδιοι απευθείας πληροφορίες από δημόσιους φορείς και αρχές, όπως αναφορικά με το ποινικό παρελθόν του εργαζομένου, αφετέρου να υποχρεώνουν τους υπαλλήλους τους σε ειδικές ιατρικές εξετάσεις ή ακόμη και σε τεστ ευφυΐας.

Παράλληλα, ανατρέπεται άρδην το θεσμικό πλαίσιο τοποθέτησης καμερών ή εν γένει συστημάτων παρακολούθησης, καθώς και συλλογής και επεξεργασίας πληροφοριών που προέρχονται από αυτά τα ηλεκτρονικά μέσα καταγραφής. Τέλος, ενισχυμένος είναι ο ρόλος των συνδικάτων, δεδομένου ότι είναι υποχρεωτική η διαβούλευση πριν τη λήψη μέτρων που προσβάλλουν το δικαίωμα στην ιδιωτική ζωή, πλην, όμως, σε περίπτωση ένδικης διαφοράς, η εφαρμογή των μέτρων αυτών δεν αναστέλλεται έως ότου εκδοθεί οριστική απόφαση.

### 3.11.3 Πολιτικές απασχόλησης

Ταυτόχρονα με την εκδήλωση των πρώτων κρουσμάτων της παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης η κυβέρνηση στα τέλη του 2008 αναλαμβάνει πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των συνεπειών της στην αγορά εργασίας της χώρας προτείνοντας ένα πακέτο μέτρων. Οι αντιδράσεις των «κοινωνικών εταίρων» είναι κατά κανόνα αρνητικές, δεδομένου ότι οι εργοδοτικές ενώσεις και τα συνδικάτα έχουν ήδη επεξεργαστεί και δημοσιεύσει τις δικές τους προτάσεις για τη διέξοδο από την κρίση στις αρχές του φθινοπώρου του 2008.

Σύμφωνα με τις εισηγήσεις της κυβέρνησης, τα μέτρα που επιβάλλεται να ληφθούν κατά τη διάρκεια του 2009 περιλαμβάνουν τον εκσυγχρονισμό και την αύξηση των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης, τη μείωση των εργοδοτικών βαρών σε περίπτωση πρόσληψης μακροχρόνια ανέργων ή τη μείωση των ειδικών φόρων για την κατασκευή και την ανακαίνιση ιδιωτικών οικιών, προκειμένου να τονωθεί η ζήτηση στον κατασκευαστικό τομέα.

Ιδιαίτερη μέριμνα λαμβάνεται για τους νέους εργαζομένους με την κυβέρνηση να εισηγείται την αύξηση των υποτροφιών για τους φοιτητές άνω των 25 ετών από το 30% στο 80% του συνόλου του κόστους φοίτησης. Άλλωστε, μολονότι στα τέλη του 2008 η Σουηδία διαθέτει ένα χαμηλό γενικό ποσοστό ανεργίας (5,7%), το αντίστοιχο ποσοστό για τις ηλικίες 16-24 διαμορφώνεται στο 12,5%. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα πολλών σχετικών μελετών, η οικονομική κρίση ευθύνεται εξίσου με την πρόσφατη μαζική είσοδο νέων πτυχιούχων στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια για τη ραγδαία αύξηση των ποσοστών ανεργίας σε όλες τις υποκατηγορίες των νέων σε ηλικία εργαζομένων.

Οι ενώσεις των εργοδοτών επιμένουν στην πρόθεσή τους να μειώσουν τον κίνδυνο πρόσληψης εργαζομένων που δεν ανταποκρίνονται στις ειδικότερες ανάγκες των επιχειρήσεων. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί είτε με τη στενή διασύνδεση του περιεχομένου των σπουδών με συγκεκριμένες ανάγκες-θέσεις απασχόλησης των επιχειρήσεων είτε με την περαιτέρω απελευθέρωση των απολύσεων.

Η εργατική πλευρά επιμένει στην αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα από στοχευμένα προγράμματα επανακατάρτισης σε τομείς όπου εντοπίζονται κενές θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης (και σε κλάδους όπως η μεταποίηση και οι υπηρεσίες υγείας), και υπογραμμίζει την αναγκαιότητα της απευθείας οικονομικής στήριξης της βιομηχανίας σε περιπτώσεις που διαπιστώνονται αναπτυξιακές δυσχέρειες.

Εντούτοις, η τοποθέτηση των συνδικάτων στο ζήτημα των ενδεδειγμένων λύσεων για την αντιμετώπιση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης δεν είναι ενιαία. Η Ένωση των Μεταλλεργατών συνάπτει με τις τρεις μεγαλύτερες εργοδοτικές ενώσεις τη γνωστή και ως «Συμφωνία για την κρίση», σύμφωνα με την οποία θεσμοθετούνται ποικίλες μορφές διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας για τους εργαζομένους.

Πολλά συνδικάτα ευθυγραμμίζονται με την εν λόγω -ιστορικής σπουδαιότητας- εθνική συμφωνία και αποδέχονται αυτές τις μορφές ευελιξίας σε τοπικό (170 σχετικές συλλογικές συμβάσεις) και επιχειρησιακό επίπεδο, όπως συνέβη στην περίπτωση της βιομηχανίας οχημάτων SCANIA. Εν προκειμένω, τα μέλη του σωματείου υιοθετούν με μεγάλη πλειοψηφία (60%) την πρόταση της επιχείρησης για μείωση κατά 20% του εργασίου χρόνου και κατά

10% των συνολικών αμοιβών με αντάλλαγμα την πρόβλεψη ρήτρας περί μη απολύσεων διάρκειας έξι μηνών.

Αντίθετα, δεν καθίσταται δυνατή η σύναψη εθνικής εμβέλειας συμφωνίας για την εισαγωγή ρυθμίσεων παρόμοιων με αυτές της «Συμφωνίας για την κρίση», η οποία να αφορά τη μείωση του εργασιακού κόστους των υπαλλήλων (white collar workers), χάρη στη σθεναρή αντίσταση των συνδικάτων των επαγγελματιών του ιδιωτικού τομέα στις έντονες πιέσεις της εργοδοτικής πλευράς. Στην πράξη, όμως, πολλές επιμέρους κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υιοθετούν διάφορες μορφές διαθεσιμότητας και εκ περιτροπής εργασίας και για τους υπαλλήλους του ιδιωτικού τομέα.

#### *3.11.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / κοινωνικός διάλογος*

Η διεθνής οικονομική κρίση θέτει σοβαρά ζητήματα θεσμικής φύσης για το μέλλον των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατά συνέπεια για τη βιωσιμότητα του ίδιου του σουηδικού εργασιακού μοντέλου. Οι προεκτάσεις της υπόθεσης Laval και η έλλειψη όχι μόνο ομοφωνίας, αλλά, κυρίως, κοινής συνδικαλιστικής στρατηγικής και πρακτικής απέναντι στις εργοδοτικές επιθέσεις, προκαλούν ένα ανεπανόρθωτο πλήγμα στην αξιοπιστία των συνδικάτων και δημιουργούν σοβαρούς κλυδωνισμούς στο εργασιακό οικοδόμημα της χώρας.

Σε αυτό το περιβάλλον η εργοδοτική πλευρά προσέρχεται στον εθνικής κλίμακας κοινωνικό διάλογο για το ζήτημα του καθορισμού των κατώτατων αμοιβών για το 2010 με μια ατζέντα, η οποία περιλαμβάνει α) εισηγήσεις για μηδενικές αυξήσεις εξαιτίας της οικονομικής κρίσης, β) αιτήματα για ευέλικτα εργασιακά ωράρια ή για μείωση των αμοιβών για

τους νεοεισερχομένους στην αγορά εργασίας και γ) προτάσεις για τη δυνατότητα σύναψης συμφωνιών σε τοπικό επίπεδο, με τις οποίες και αναλόγως των ιδιαιτεροτήτων και των αναπτυξιακών δυσχερειών κάθε περιοχής, θα θεσπίζονται οι κατάλληλες μορφές εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, με στόχο την οικονομική ανάκαμψη των επιχειρήσεων.

Δεν υπάρχει, πλέον, η –δεδομένη παλαιότερα– διάθεση να ληφθεί σοβαρά υπόψη η επιχειρηματολογία των συνδικάτων σχετικά με τις καταστροφικές συνέπειες για την οικονομία από τη συρρίκνωση των εισοδημάτων των εργαζομένων και για την ανάγκη συμφωνίας αυξήσεων 2,5%-3%. Το σουηδικό μοντέλο για την οργάνωση της αγοράς εργασίας βάλλεται συντονισμένα και ολομέτωπα.

Συγκεκριμένα, τίθεται εν αμφιβόλω η ίδια η νομιμότητα της (προτεραιότητας) της συλλογικής ρύθμισης των όρων απασχόλησης στη χώρα. Το ανεξάρτητο Ινστιτούτο Μελετών Ratio σε Έκθεσή του υποστηρίζει ότι, λόγω της παγκοσμιοποίησης, αλλά και της μείωσης της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη Σουηδία, θα πρέπει άμεσα να μεταρρυθμιστεί το εθνικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και να αναθεωρηθεί η κεντρική συλλογική συμφωνία-πλαίσιο του 1938, σύμφωνα με την οποία οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν τον κεντρικό άξονα διαμόρφωσης της εργατικής νομοθεσίας.

Τα προτεινόμενα μέτρα, τα οποία προκαλούν έντονες δημόσιες συζητήσεις και αντιπαράθεσεις μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων καθ' όλη τη διάρκεια του 2009 αναφέρονται α) στην ενίσχυση του ρόλου της κρατικής νομοθετικής παρέμβασης μέσα (και) από την κήρυξη ορισμένων συλλογικών συμφωνιών ως γενικώς υποχρεωτικών, β) στην απορρύθμιση των

εργασιακών σχέσεων και στην κατάργηση ή στη μεταρρύθμιση των κανόνων που αφορούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και γ) στην ενίσχυση των διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων σε εθνικό επίπεδο (σε συνδυασμό και με την κρατική νομοθεσία).

Την αμηχανία των συνδικάτων σε αυτό το δυσμενές κοινωνικό και πολιτικό περιβάλλον διαδέχεται η προσπάθεια εύρεσης της ενδεδειγμένης απάντησης στις νέες προκλήσεις της συγκυρίας. Η μεγαλύτερη συνδικαλιστική οργάνωση LO εμφανίζεται πρόθυμη ακόμη και για την αναθεώρηση του συστήματος που καθιστά την καθιέρωση των συλλογικών συμβάσεων στη μεταποίηση πυλώνα των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους.

Εντούτοις, το αγεφύρωτο χάσμα ανάμεσα στη συνομοσπονδία LO και σε μια σημαντική οργάνωση-μέλος της, την IF Metall, (με αφορμή τη σύναψη της συμφωνίας για την εκ περιτροπής εργασία στον κλάδο) σε συνδυασμό με την κλιμακούμενη πολιτική πίεση για περισσότερη ευελιξία στην αγορά εργασίας εξαιτίας ή εξ αφορμής της οικονομικής κρίσης, αναμένεται να έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω υποβάθμιση των συλλογικών και ατομικών εργασιακών σχέσεων στη Σουηδία στο άμεσο μέλλον.

## 3.12 Φινλανδία

### 3.12.1 Γενικό πλαίσιο

Η Φινλανδία χαρακτηρίζεται από υψηλή συμμετοχή και των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, υψηλό βαθμό συνδικαλιστικής πυκνότητας, εξαγωγικό χαρακτήρα της βιομηχανίας αλλά και σχετική καθυστέρηση στην ανάπτυξη του συστήματος συλλογικής διαπραγματεύ-

σης. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Εργασιακών Σχέσεων το κατά κεφαλήν εισόδημα στη χώρα είναι το υψηλότερο του μέσου επιπέδου της ΕΕ-27, ενώ τόσο οι ρυθμοί οικονομικής ανάπτυξης όσο και οι ρυθμοί αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας είναι υψηλότεροι από τους αντίστοιχους στην Ένωση. Το 82% των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ενώ το 71% είναι μέλη εργατικών ενώσεων. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός πως η χώρα χαρακτηρίζεται από το μικρότερο επίπεδο μισθολογικής ανισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πάντως, για το 2009 οι μισθολογικές αυξήσεις κινούνται σε χαμηλότερα επίπεδα από αυτά του προηγούμενου έτους ταυτόχρονα με την αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων για τις αμοιβές και μεγαλύτερη ευελιξία στον εργασιακό χρόνο. Τον ίδιο χρόνο, μικρή αλλαγή καταγράφεται στις πολιτικές ισορροπίες της Φινλανδίας, κατά τις Ευρωπαϊκές Εκλογές, με τα σοσιαλδημοκρατικά και αριστερά κόμματα να χάνουν έδρες έναντι των κεντροδεξιών και των πρασίνων. Εξελίξεις το ίδιο διάστημα παρατηρούνται στον συνδικαλιστικό τομέα με τους κοινωνικούς συνομιλητές να καταλήγουν σε εθνική συμφωνία για την πρόνοια και την ανεργία συμπεριλαμβανομένων συνταξιοδοτικών εισφορών και επιδομάτων ανεργίας. Αντίθετα, ανεπιτυχείς είναι οι διαβουλεύσεις για ενιαίο εθνικό πλαίσιο μισθολογικών αυξήσεων στις κλαδικές συμφωνίες.

### 3.12.2 Εργατικό δίκαιο

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον τα τελευταία χρόνια παρουσιάζει ο ολοένα και αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων στη χώρα που προσφεύγει σε μηνύσεις κατά εργοδοτών που επιμένουν σε εργασιακό καθεστώς επαναλαμβανόμενων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Σύμφωνα με

την αναθεωρημένη Πράξη για τις Συμβάσεις Εργασίας, οι εργοδότες υποχρεούνται σε συγκεκριμένη αιτιολόγηση των λόγων διατήρησης ενός εργαζομένου σε καθεστώς ανανεούμενων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, «γκρίζες» περιοχές στη νομοθεσία επιτρέπουν την ερμηνεία τους ως βάση για προσωρινή εργασία. Το γεγονός αυτό οδηγεί πολλούς εργαζομένους στα δικαστήρια απαιτώντας εργασιακή ασφάλεια. Σχεδόν όλοι οι ενάγοντες έχουν κερδίσει τις υποθέσεις, ενώ περισσότερα από τα μισά φινλανδικά πανεπιστήμια καλούνται να πληρώσουν αποζημιώσεις για διαρκή παραπλάνηση των εργαζομένων με προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Να σημειωθεί πως το 1/3 των εργαζομένων στα πανεπιστήμια έχουν ετήσιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ενώ και το ίδιο το κράτος διαθέτει φήμη εργοδότη συμβάσεων ορισμένου χρόνου, καθεστώς που, παρά τις υποσχέσεις του Γραφείου της Κυβέρνησης ως Εργοδότη, δεν έχει βελτιωθεί. Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αναμφίβολα πλήττουν, ως επί το πλείστον, τους νέους ανθρώπους στη Φινλανδία ειδικότερα δε τις νέες γυναίκες στο Δημόσιο. Μελέτες καταδεικνύουν ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συχνά σχετίζονται με μακροχρόνιες συνέπειες για τους εργαζομένους όπως αποδυνάμωση της εξέλιξης στην εργασία και σαφώς χαμηλότερους μισθούς.

Μια ακόμη σημαντική εξέλιξη αποτελεί η στάση των Συνδικάτων, και κυρίως της Ομοσπονδίας Ειδικών Υπηρεσιών και Υπαλλήλων Γραφείου (ERTO), απέναντι στη δημιουργία «τράπεζας αργιών» στους προσωρινά απασχολούμενους, πρόταση που η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) απέρριψε, αναφέροντας ότι είναι ιδιαίτερα δαπανηρή και απαιτεί την ύπαρξη μεγάλου γραφειοκρατικού μηχανισμού. Αναλυτικότερα, η ERTO πιστεύει πως, εφόσον ισχύει μια νέα εργασιακή πραγ-

ματικότητα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερική απασχόληση, αυτοαπασχόληση και ελεύθερους επαγγελματίες, θα πρέπει να υιοθετηθεί ένα νέο σύστημα, όπου ο εργαζόμενος θα μπορεί να «καταθέτει» τις ετήσιες άδειές του, από διάφορες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, σε μια τράπεζα που θα οργανωθεί από το Κράτος. Η τράπεζα θα λειτουργεί ως ασφαλιστική δικλείδα στις συσσωρευμένες άδειες κάποιου που αλλάζει δουλειές ή λήγει το συμβόλαιό του και οι οποίες θα τον ακολουθούν από τη μία δουλειά στην άλλη. Η ιδέα βρήκε υποστηρικτές σε εργατικές ενώσεις, καθώς και στη Φινλανδική Συνομοσπονδία Μισθωτών Υπαλλήλων (STTK), την Οργάνωση Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) και τη Συνομοσπονδία Ενώσεων Ακαδημαϊκών Επαγγελματιών (AKAVA). Σημαντικά για την κατανόηση της πρότασης είναι τα στοιχεία σύμφωνα με τα οποία περίπου 400.000 εργαζόμενοι, ως επί το πλείστον νέοι, στη Φινλανδία εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, κυρίως δε στον δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τη φινλανδική νομοθεσία, το δικαίωμα άδειας ποικίλλει ανάλογα με τη διάρκεια του συμβολαίου απασχόλησης. Έτσι, σε συμβόλαια μικρότερα του ενός έτους, η άδεια για κάθε πλήρη μήνα είναι 2 ημέρες ενώ, για τα συμβόλαια μεγαλύτερα του ενός έτους ισχύουν οι 2,5 ημέρες το μήνα. Το πρόβλημα δημιουργείται και η διάκριση στην εργασία παγιώνεται, όταν ο εργαζόμενος απασχολείται σε πολυάριθμα, μικρής διάρκειας συμβόλαια, με ισχύ το ένα μετά το άλλο, χάνοντας έτσι το δικαίωμα των 2,5 ημερών αδειάς το μήνα.

Τέλος, ιδιαίτερη αίσθηση προκαλεί η έγκριση από το Φινλανδικό Κοινοβούλιο του αμφιλεγόμενου νομοσχεδίου «Lex Nokia» που επιτρέπει στους εργοδότες την παρακολούθηση των ηλεκτρονικών μηνυμάτων των εργαζομένων τους όταν υπάρχει υποψία διαρροής πλη-

ροφοριών της εταιρείας. Όπως ήταν αναμενόμενο, το νομοσχέδιο προκάλεσε εντονότερες αντιδράσεις, ιδιαίτερα μετά τους ισχυρισμούς ότι η Συνομοσπονδία Φινλανδικών Βιομηχανιών (EK) άσκησε πιέσεις στη Συνομοσπονδία των Ενώσεων Επαγγελματιών και Διευθυντών Στελεχών (AKAVA) για να υποστηρίξει το νομοσχέδιο. Να σημειωθεί πως, όλες οι Συνομοσπονδίες των εργατικών συνδικάτων καταδικάζουν την πρόταση του νομοσχεδίου, πλην της AKAVA, με αποτέλεσμα η διαδικασία να καθυστερεί για περίπου έναν χρόνο. Ακόμη, είναι πιθανή, κατά πολλούς, η εμπλοκή της φινλανδικής εταιρείας κινητής τηλεφωνίας Nokia στην προετοιμασία του νομοσχεδίου κάτι που η εταιρεία, όπως είναι φυσικό, αρνείται. Η φημολογία πάντως «θέλει» το Υπουργείο Εργασίας και Οικονομίας και την Ένωση Μισθωτών Υπαλλήλων (TU) να «απειλούνται» πως, εάν το νομοσχέδιο δεν υιοθετηθεί, η Nokia θα αποχωρήσει από τη Φινλανδία.

### 3.12.3 Πολιτικές αμοιβών

Στον τομέα των αμοιβών ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζουν οι αντιθέσεις απόψεων μεταξύ των συνδικάτων. Η Κεντρική Οργάνωση των Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) συμφωνεί πως οι πλήρους απασχόλησης εργαζόμενοι πρέπει να αμείβονται με τουλάχιστον 1.500 ευρώ το μήνα, ώστε να επιβιώνουν χωρίς να εξαρτώνται από τα διάφορου είδους επιδόματα, ενώ η Φινλανδική Συνομοσπονδία Υπαλλήλων (STTK) υποστηρίζει πως η συγκεκριμένη πρόταση βασίζεται στη λανθασμένη αρχή της «επίπεδης βάσης κοινωνικής ασφάλισης» και την κατακρίνει ως αντιγραφή της ιδέας για την «αμοιβή του πολίτη» ή την εγγυημένη σύνταξη. Για την STTK, μισθοί και επιδόματα πρέπει να συσχετίζονται με την εργασία και σε κάθε περίπτωση να διαχωρίζονται. Η

κυριότερη, πάντως, αιτιολόγηση όσων αντιτίθενται στην πρόταση του κατώτατου μισθού είναι η αύξηση της ανεργίας, καθώς αρκετοί από τους εργοδότες δεν έχουν τη δυνατότητα να πληρώσουν τα ποσά αυτά. Να επισημανθεί εδώ πως από τις αρχές του 1970 το σύστημα κατώτατων μισθών βασίζεται στις συλλογικές συμφωνίες και, παρότι δεν υπάρχει ενοποιημένο καθεστώς κατώτατων μισθών, οι περισσότεροι εργαζόμενοι στη Φινλανδία καλύπτονται από συλλογικές συμφωνίες που ορίζουν τα κατώτατα ποσοστά αμοιβών στους διάφορους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Οι κανόνες αυτοί εφαρμόζονται στους Φινλανδούς αλλά και στους ξένους εργαζομένους. Έτσι, στον κλάδο καθαρισμού ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται περίπου στα 7,50 ευρώ την ώρα, ενώ στους εργαζομένους στη βιομηχανία, περίπου, στα 14 ευρώ την ώρα. Σύμφωνα με τη Στατιστική Υπηρεσία της Φινλανδίας οι κατώτατοι μισθοί σε αυτές τις βιομηχανίες που εφαρμόζουν τα κατώτατα ποσοστά αμοιβών μέσω συλλογικών συμφωνιών είναι περίπου στο ήμισυ των μέσων εισοδημάτων όλων των πλήρους απασχόλησης εργαζομένων. Ωστόσο, το σύστημα προοδευτικής φορολόγησης μειώνει τις διαφορές: στο κατώτατο επίπεδο μισθού η φορολογία είναι περίπου 12%, ενώ είναι περίπου στο 18% για το επίπεδο των μέσων εισοδημάτων.

Την ίδια περίοδο η φινλανδική κυβέρνηση αποφασίζει τη μείωση του φόρου εισοδήματος καθώς και την αύξηση διαφόρων επιδομάτων κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι, για παράδειγμα, εργαζόμενος με αμοιβή 1.926 ευρώ μηνιαίως λαμβάνει επιπλέον 15 ευρώ το μήνα και 185 ευρώ ετησίως. Ακόμη, η έκπτωση φόρου του εγχώριου κόστους αυξάνεται από 1.150 σε 3.000 ευρώ, οι κατώτατες ημερήσιες επιχορηγήσεις για ασθένεια, άδεια μητρότητας και

πατρότητας αλλά και για μέτρα αναμόρφωσης αυξάνονται σε 22,04 ευρώ την ημέρα. Το επίδομα ανεργίας αυξάνεται έστω και ελάχιστα κατά 23,63 ευρώ την ημέρα (δηλ. 551 ευρώ το μήνα από 527 ευρώ που ίσχυε το 2008), ενώ, παρά τη διεθνή οικονομική κρίση, και σύμφωνα με την Ένωση Φορολογουμένων, η αγοραστική δύναμη του μέσου μισθωτού αυξάνεται έως 4,6% το 2009, τρεις φορές δηλαδή πάνω από την αύξηση του 1,5% το 2008.

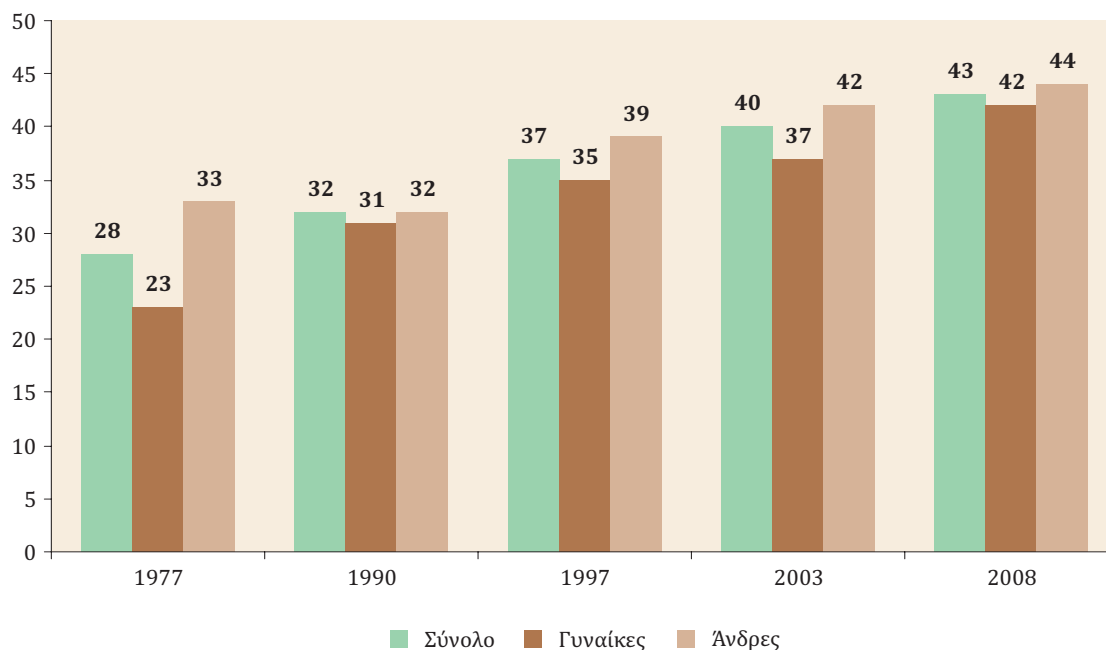
#### 3.12.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Σημαντική είναι η διαμάχη μεταξύ της Ένωσης Φινλανδών Πιλότων (SLL) με τη Finnair μετά και την απόρριψη πρότασης του εθνικού διαμεσολαβητή, η πρόταση του οποίου προβλέπει μια μικρή αύξηση μισθών για τους πιλότους για την επόμενη διετία. Στην πραγματικότητα η πρόταση απορρίπτεται ομόφωνα όχι τόσο εξαιτίας του θέματος των μισθών όσο εξαιτίας αναπάντητων ερωτημάτων σχετικά με τα επιδόματα συνταξιοδότησης και τη χρήση εξωτερικού προσωπικού. Οι πιλότοι εναντιώνονται σε οποιαδήποτε αλλαγή σχετικά με τους όρους και τις συνθήκες συνταξιοδότησης καθώς, για τους περισσότερους από αυτούς, η ηλικία συνταξιοδότησης είναι 55 με 60 ετών, ενώ η εταιρεία προτείνει αύξηση του ορίου στα 60 έτη. Ακόμη, δεν αναγνωρίζουν τη χρήση εξωτερικού προσωπικού χωρίς τη σύμφωνη γνώμη της SLL. Η διαπραγμάτευση είχε ασυνήθιστη τροπή όταν η SLL ζήτησε έρευνα σχετικά με την αμεροληψία του εθνικού διαπραγματευτή, με αιτιολογικό την προσπάθεια πιθανής δωροδοκίας του.

#### 3.12.5 Κοινωνικός διάλογος

Η Ένωση Υπηρεσιών της Φινλανδίας (PAM) και η Ομοσπονδία Φινλανδικού Εμπορίου

**Διάγραμμα 1:** Ευκαιρίες εργασιακής εξέλιξης, κατά φύλο (%)



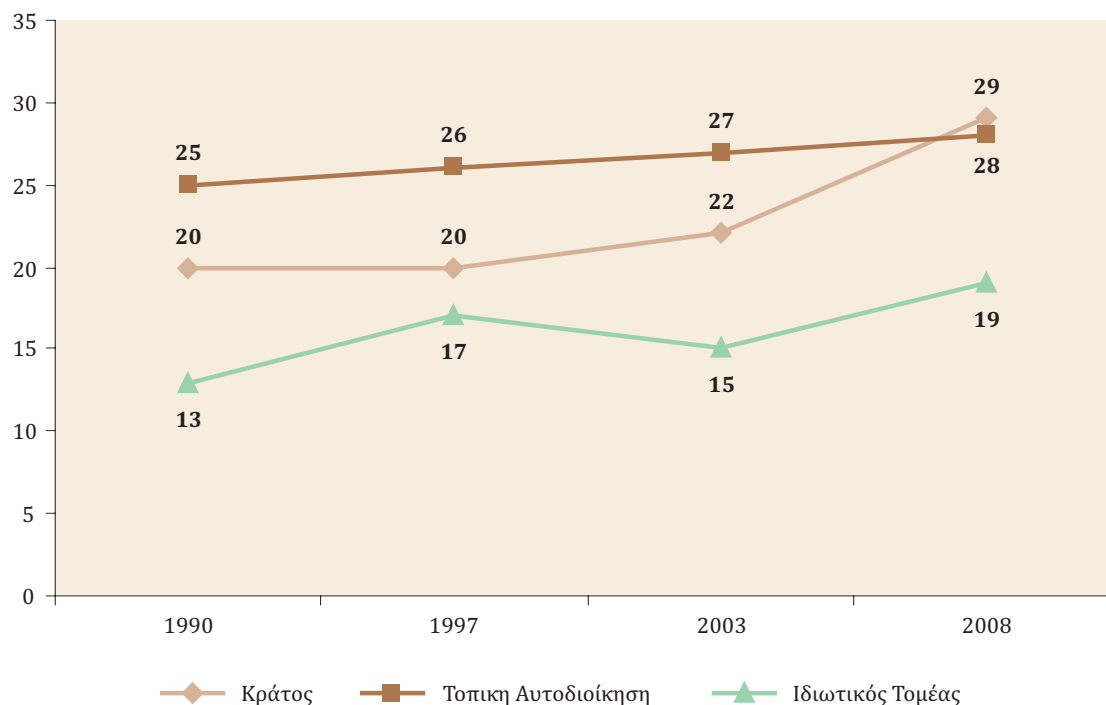
Πηγή: Quality of work life surveys 1977-2008

(Suomen Kaupan Liitto), μέλη αντίστοιχα της Κεντρικής Οργάνωσης Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) και της Συνομοσπονδίας Φινλανδικών Βιομηχανιών (ΕΚ) συμφωνούν, μετά από σειρά έντονων διαβουλεύσεων, στη λειτουργία των εμπορικών καταστημάτων την Κυριακή κατά τη διάρκεια όλου του έτους. Να σημειωθεί πως στη Φινλανδία τα πολυκαταστήματα επιτρέπεται να λειτουργούν την Κυριακή κατά τους καλοκαιρινούς μήνες καθώς και την περίοδο των Χριστουγέννων. Η απόφαση αυτή προκαλεί σοβαρότατες αντιδράσεις και επικρίσεις ακόμη και από την πλευρά των συνδικαλιστών. Σύμφωνα με την PAM, η απόφαση είναι ιδιαίτερα δύσκολη σε εφαρμογή με τον όρο της σύμφωνης γνώμης των εργαζομένων, τις αξιολογήσεις ασφάλειας και την καταβολή έξτρα επιδόματος. Αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών υπάρχουν διαφωνίες ως προς την απόφαση αυτή με τον Σύνδεσμο Εξειδικευμένων Καταστημάτων (ΕΚΛ) να καταγγέλλει πως το μέτρο είναι ιδιαίτερα δαπανηρό για

τα συγκεκριμένα καταστήματα, τον Σύνδεσμο Προώθησης Τροφίμων (ΡΤΥ) να υποστηρίζει την εφαρμογή του μέτρου σε όλα τα καταστήματα για την περίοδο Μαΐου-Δεκεμβρίου 2010, ενώ την Ομοσπονδία Φινλανδικών Επιχειρήσεων (SY), που εκπροσωπεί 15.000 μικρομεσαίες επιχειρήσεις, να επιμένει στη διατήρηση του υπάρχοντος καθεστώτος λειτουργίας. Οι διαφωνίες επεκτείνονται και στα μέλη της κυβέρνησης με το Κόμμα Εθνικού Συνασπισμού να υποστηρίζει ώρες λειτουργίας καταστημάτων την Κυριακή από τις 12.00 έως και τις 18.00μμ., ενώ το Κόμμα Κεντρών και η Πράσινη Συμμαχία να προτείνουν ως ώρες λειτουργίας τις ώρες από 12.00 έως 16.00μμ.

Η τελική απόφαση για την αλλαγή των ωρών λειτουργίας των καταστημάτων εναπόκειται στην κυβέρνηση και το Κοινοβούλιο που μπορούν να καταλήξουν ακόμη και χωρίς τη σύμφωνη γνώμη των φορέων της αγοράς εργασίας.

**Διάγραμμα 2:** Ανεπαρκής αριθμός εργαζομένων για την κάλυψη των αναγκών, κατά τομέα (%)



Πηγή: Quality of work life surveys 1990-2008

### 3.12.6 Συνθήκες εργασίας

Έρευνα της Στατιστικής Υπηρεσίας της Φινλανδίας καταγράφει αξιοσημείωτες αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες τα τελευταία 30 χρόνια. Από αυτές ιδιαίτερα θετικές κρίνονται οι δυνατότητες για εκμάθηση και εξέλιξη στην εργασία, καθώς και η αύξηση της ποικιλίας στην ποικιλότητα των καθηκόντων. Αυτός άλλωστε είναι και ο λόγος που περισσότεροι εργαζόμενοι τώρα, από ό,τι στο παρελθόν, αξιολογούν την εργασία τους ως ιδιαίτερα σημαντική (βλ. Διάγραμμα 1).

Αρνητική, ωστόσο, εξέλιξη θεωρούνται τα ολοένα και αυξανόμενα προβλήματα σχετικά με την πίεση του χρόνου, την εργασιακή ανασφάλεια και τις κοινωνικές σχέσεις, ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα. Χαρακτηριστική είναι η πεποίθηση πολλών εργαζομένων ότι δεν υπάρχει επαρκώς κατάλληλο προσωπικό για να καλυφθούν οι ανάγκες (βλ. Διάγραμμα 2).

Θα πρέπει να επισημανθεί πως, σύμφωνα με τα συμπεράσματα της Έρευνας, η Φινλανδία παρουσιάζει συγκριτικά πλεονεκτήματα έναντι άλλων χωρών σε θέματα όπως η συχνή ομαδική εργασία, η εφαρμογή νέων τεχνολογιών, η συνεργασία μεταξύ εργαζομένου και προϊσταμένου κ.ά. Οι Φινλανδοί εργαζόμενοι θεωρούν πως έχουν καλύτερες ευκαιρίες για προσωπική εξέλιξη στην εργασία από ό,τι εργαζόμενοι σε άλλες χώρες τις ΕΕ. Παρόμοια αίσθηση έχουν και οι εργάτες όσον αφορά τις ευκαιρίες για κατάρτιση και εκπαίδευση στην εργασία που λειτουργεί συμπληρωματικά στα καθήκοντά τους.

### 3.12.7 Συνδικάτα

Ιδιαίτερα θετικές είναι οι αντιδράσεις στην καμπάνια της Κεντρικής Οργάνωσης Φινλανδικών Συνδικάτων (SAK) για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και της συμμετοχής στο συνδικαλιστικό κίνημα, στις μειονότητες λόγω

φύλου ή σεξουαλικής προτίμησης. Σύμφωνα με την Οργάνωση, η ισότητα στην εργασία οδηγεί σε αυξανόμενη ικανοποίηση και παραγωγικότητα και ενισχύει το συνδικαλισμό που στηρίζει τη διαφορετικότητα και τις διαφορετικές ανάγκες των ατόμων. Έτσι, η SAK υποστηρίζει το δικαίωμα των μειονοτήτων λόγω φύλου ή σεξουαλικής προτίμησης στην ελεύθερη επικοινωνία της προσωπικής και οικογενειακής τους ζωής, την αποφυγή προσβλητικών αστείων, ύβρεων και εκφοβισμού, καθώς μειώνουν το εργασιακό κίνητρο, και επιβεβαιώνει την πρόθεσή της συμμετέχοντας στο «Helsinki Pride» –την ετήσια διοργάνωση ομοφυλοφίλων στην πρωτεύουσα της χώρας. Η ανοιχτή διακήρυξη της SAK αναμφίβολα αποτελεί μια νέα αρχή για το φινλανδικό συνδικαλιστικό κίνημα, καθώς μέχρι τότε κανένα συνδικάτο και καμιά συνομοσπονδία δεν είχε υποστηρίξει δημόσια τα δικαιώματα των σεξουαλικών μειονοτήτων.

### 3.13 Νορβηγία

#### 3.13.1 Γενικό πλαίσιο

Κατά τη διάρκεια του 2009 και μεσούσης της χρηματοπιστωτικής κρίσης που επηρεάζει και την πραγματική οικονομία, η σκανδιναβική χώρα αντιμετωπίζει με καλύτερους όρους έναντι άλλων ευρωπαϊκών χωρών τις συνέπειες της κρίσης. Είναι χαρακτηριστικό ότι στα τέλη του 2008 καταγράφεται η υψηλότερη άνοδος αποδοχών της τελευταίας δεκαετίας, καθώς οι πραγματικές αυξήσεις στις αποδοχές (δηλαδή υπολογιζομένου και του πληθωρισμού) είναι της τάξης του 2%. Επιπλέον, και παρά τον αναμενόμενο επηρεασμό της νορβηγικής οικονομίας από τη διεθνή κρίση, εκτιμάται ότι ήδη από το τρίτο τρίμηνο του 2010 η οικονομία θα επανέλθει σε ρυθμούς ανάκαμψης, παρά το γεγο-

νός ότι προβλέπεται ουσιαστική ανάπτυξη και μεγέθυνση του εγχώριου ΑΕΠ από το 2012. Τα επίσημα στοιχεία για την ανεργία προβλέπουν αύξησή της στα επίπεδα του 3,2%, όταν λίγους μήνες νωρίτερα γινόταν λόγος για ανεργία της τάξης του 3,7% για το 2009. Εντούτοις, κατά τη διάρκεια της κρίσης η ανεργία αυξήθηκε από 2,3% το 2008 σε 3,2% το 2009, αν και σε χαμηλότερους ρυθμούς από ό,τι αναμενόταν. Η χαμηλότερη έναντι του αναμενομένου αύξηση της ανεργίας αποδίδεται στο γεγονός ότι σημαντικοί κλάδοι της νορβηγικής οικονομίας, καθώς και ο δημόσιος τομέας, δεν επηρεάστηκαν δραματικά από την επιβράδυνση τόσο της εγχώριας, όσο και της παγκόσμιας οικονομίας. Τα μεγαλύτερα προβλήματα ως προς τη διατήρηση των θέσεων εργασίας φαίνεται να αντιμετωπίζουν επιχειρήσεις της βιοτεχνίας και του κλάδου των κατασκευών.

#### 3.13.2 Πολιτικές απασχόλησης

Για την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης η κυβέρνηση, στις αρχές του έτους, φέρει προς ψήφιση πακέτο μέτρων με σκοπό την εξασφάλιση των υπαρχουσών θέσεων απασχόλησης και τη δημιουργία νέων. Εντοπίζοντας ότι το πρόβλημα για αύξηση της ανεργίας παρατηρείται κυρίως στον κλάδο των κατασκευών, η κυβέρνηση προτίθεται να υλοποιήσει πρόγραμμα δημόσιων επενδύσεων, ύψους 405 εκατ. ευρώ σε δίκτυα μεταφορών (σιδηρόδρομοι και αυτοκινητόδρομοι). Να σημειωθεί ότι το εν λόγω κονδύλι αφορά τη γενική κυβέρνηση και δεν υπολογίζονται τα ποσά που δίδονται στις περιφέρειες, συνολικού ύψους άνω των 750 εκατ. ευρώ, για δράσεις σε περιφερειακά έργα υποδομών. Ακόμη προβλέπονται φορολογικές ελαφρύνσεις ειδικά για επιχειρήσεις που προχωρούν σε νέες επενδύσεις. Στο πακέτο μέτρων περιλαμβάνονται

μέτρα για τη διαθεσιμότητα των εργαζομένων. Ειδικότερα, προβλέπεται η μείωση, από δέκα σε πέντε, των ημερών για τις οποίες είναι υποχρεωμένος να πληρώνει τις αποδοχές των υπό προσωρινή διαθεσιμότητα εργαζομένων. Το κόστος των υπόλοιπων πέντε ημερών αναλαμβάνει το νορβηγικό κράτος. Ακόμη, αυξάνεται η περίοδος καταβολής επιδόματος ανεργίας στους προς διαθεσιμότητα εργαζομένους από 30 σε 52 εβδομάδες. Απέναντι στα παραπάνω μέτρα η εργοδοτική πλευρά επιζητεί μεγαλύτερη ευελιξία στις ρυθμίσεις διαθεσιμότητας. Ειδικότερα, επιδιώκει την τροποποίηση της ρύθμισης που επιτρέπει στους εργαζομένους να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας όταν αυτοί δεν εργάζονται για περισσότερο από το 50% του τυπικού εργάσιμου χρόνου. Από την πλευρά τους τα συνδικάτα ζητούν την εισαγωγή ρυθμίσεων που να επιτρέπει στις επιχειρήσεις να μειώνουν τον εργάσιμο χρόνο για το σύνολο των εργαζομένων τους αντί αυτές να προχωρούν σε διαθεσιμότητες. Σε γενικές γραμμές, όμως, φαίνεται πως το κυβερνητικό πακέτο μέτρων γίνεται μερικώς αποδεκτό από τους κοινωνικούς συνομιλητές, οι οποίοι διατηρούν τακτικές επαφές και καταθέτουν προτάσεις, μερικές από τις οποίες γίνονται αποδεκτές, πριν η κυβέρνηση ανακοινώσει τα μέτρα για την αντιμετώπιση της κρίσης στην αγορά εργασίας.

Επιπλέον, η κυβέρνηση προχωρεί σε ρύθμιση με την οποία αυξάνονται οι συμβατικές υποχρεώσεις των επιχειρήσεων προς τους εργαζομένους με σκοπό την αποφυγή δημιουργίας συνθηκών κοινωνικής κρίσης. Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν κυρίως επιχειρήσεις που είτε αναθέτουν υποχρεώσεις τους σε άλλες επιχειρήσεις είτε οι ίδιες ενοικιάζουν εργαζομένους. Το μοντέλο της κοινής και ατομικής υποχρέωσης των επιχειρήσεων προβλέπει ότι

στην περίπτωση που υπάρχει μια υποχρέωση μεταξύ δύο ή περισσότερων επιχειρήσεων «εταίρων» απέναντι στους εργαζομένους, τότε ο εργαζόμενος μπορεί να διεκδικήσει πλήρως τις απαιτήσεις του από οποιονδήποτε από τους εταίρους. Στόχοι της εισαγωγής της παραπάνω ρύθμισης είναι η εξασφάλιση ότι τηρούνται πλήρως οι συμβατικές υποχρεώσεις απέναντι στους εργαζομένους και η παροχή σημαντικότερων κινήτρων στις επιχειρήσεις, ώστε να επιλέγουν νόμιμους υπεργολάβους. Από την πλευρά τους τα συνδικάτα υποδέχονται θετικά τη νέα ρύθμιση. Αντιθέτως, η εργοδοτική πλευρά εκφράζει την αποδοκιμασία της τονίζοντας ότι το εν λόγω μέτρο δεν είναι το κατάλληλο για να αντιμετωπίσει τυχόν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, χρησιμοποιώντας τις εκθέσεις των επιθεωρήσεων εργασίας, η εργοδοτική πλευρά επισημαίνει ότι δεν υπάρχουν ενδείξεις από το εργασιακό περιβάλλον της χώρας, ώστε να χρειάζεται αντίστοιχο μέτρο κοινής και ατομικής ευθύνης μεταξύ των εργοδοτών.

### 3.13.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις

Την άνοιξη του 2009 υπογράφεται μια σειρά συλλογικών συμφωνιών που καλύπτουν το σύνολο σχεδόν του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας της χώρας. Με τη σύναψή τους προβλέπεται η αύξηση των αποδοχών για όλους τους εργαζομένους (υπολογίζεται ότι η αύξηση θα είναι της τάξης του 3,8% έναντι του 2008), ενώ προβλέπεται η παροχή επιπλέον αύξησης στις αποδοχές των εργαζομένων σε κλάδους με χαμηλό μέσο όρο αμοιβών. Το ενδιαφέρον στην υπογραφή των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων του ιδιωτικού τομέα για το 2009 είναι το γεγονός ότι προβλέπεται πως σε επιχειρησιακές διαπραγματεύσεις για την υπογραφή σύμ-

βασης οι κοινωνικοί συνομιλητές στο επίπεδο επιχείρησης, ανάλογα με την οικονομική της κατάσταση, θα μπορούν να αναβάλουν ή να αγνοήσουν τις αυξήσεις αποδοχών που προβλέπονται σε κλαδικό επίπεδο. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δηλώνουν ικανοποιημένοι από το επίπεδο των αυξήσεων στις αποδοχές.

### 3.13.4 Συνθήκες εργασίας

Το καθεστώς της συνεργασίας στο εσωτερικό των νορβηγικών επιχειρήσεων, δηλαδή ένα *minimum* συνεννόησης μεταξύ των εργοδοτών και εργαζομένων, εξακολουθεί να αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα και να στηρίζεται από τη μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων, όπως αποδεικνύεται από τα πορίσματα επιστημονικής μελέτης που δημοσιεύεται το 2009. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, η οποία διενεργείται σε 3.300 εργαζομένους σε επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 10 εργαζομένους, ρυθμίσεις που εξασφαλίζουν τη συμμετοχή των εργαζομένων και τη συναπόφαση στους χώρους εργασίας υποστηρίζονται σημαντικά από τους εργαζομένους. Το στηριζόμενο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σύστημα συνεργασίας στους χώρους εργασίας γνωρίζει μεγάλη υποστήριξη και αποδοχή τόσο μεταξύ των κατώτερων βαθμίδων εργαζομένων, όσο και μεταξύ των διοικητικών στελεχών. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο ερώτημα του κατά πόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι έχουν επιρροή στην εργασιακή τους κατάσταση και με κλίμακα μέτρησης των απαντήσεων από 1 έως 5 (όπου το 5 υποδηλώνει πολύ μεγάλη επιρροή) το τελικό αποτέλεσμα ήταν 4,4 δηλαδή σχεδόν το ανώτερο που μπορεί να δοθεί, ενώ στο ερώτημα του κατά πόσο οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι μπορεί να επηρεάσουν τον μηχανισμό διοίκησης το αποτέλεσμα ήταν 3,5, το οποίο θεωρείται εξίσου πολύ

θετικό αποτέλεσμα σχετικά με τις συνθήκες εργασίας των εργαζομένων.

## 3.14. Ιταλία

### 3.14.1 Γενικό πλαίσιο

Η υιοθέτηση μιας περιοριστικής δημοσιονομικής πολιτικής (στηριζόμενης σε νεοφιλελεύθερες αντιλήψεις περί ανάπτυξης), με στόχο τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων, αλλά και οι διαφωνίες στο εσωτερικό του οργανωτικά πολυδιασπασμένου συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας, σχετικά με τη στρατηγική που θα πρέπει να ακολουθήσει το οργανωμένο εργατικό κίνημα σε συνθήκες κρίσης, αποτελούν τις κύριες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις της χώρας για το 2009.

Η κεντροδεξιά κυβέρνηση της χώρας στις αρχές του 2009 αρχίζει να εφαρμόζει πρόγραμμα αντιμετώπισης της κρίσης, το οποίο σε γενικές γραμμές γίνεται αποδεκτό από την εργοδοτική πλευρά, ενώ τα συνδικάτα, εκφράζοντας την αντίθεσή τους, προχωρούν σε γενικές απεργίες. Στόχος του κυβερνητικού πακέτου είναι η αποκατάσταση της καταναλωτικής πίστης και της επιχειρηματικότητας, ώστε να επανέλθει η ανάπτυξη στην ιταλική οικονομία. Άλλωστε τούτο είναι αναγκαίο όταν στις αρχές του 2009 ένα επιπλέον ποσοστό 5% της εργατικής δύναμης έχει επισφαλή εργασία (με τις προβλέψεις να κάνουν λόγο για επιπλέον 900.000 εργαζομένους σε επισφαλή θέση ως προς το εργασιακό τους μέλλον την ερχόμενη διετία), με το ΑΕΠ να συρρικνώνεται στα τέλη του 2008 κατά 0,1%.

Μεταξύ των μέτρων περιλαμβάνονται η εισοδηματική ενίσχυση φτωχών νοικοκυριών και πληθυσμιακών ομάδων με ειδικά χαρακτηριστικά (π.χ. μονογονεϊκές οικογένειες, άτομα με αναπηρίες κ.λπ.), η δημιουργία ταμείου για

την επαγγελματική κατάρτιση, η ανανέωση της συμφωνίας για φορολογική ελάφρυνση των επιδομάτων παραγωγικότητας, η οποία έχει υπογραφεί μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών και της προηγούμενης κεντροαριστερής κυβέρνησης, η φορολογική ελάφρυνση των επιχειρήσεων και η ταχύτερη πληρωμή των υποχρεώσεων εκ μέρους του Δημοσίου. Τα συνδικάτα κρίνουν ότι τα παραπάνω μέτρα είναι αναποτελεσματικά για την αντιμετώπιση της κρίσης, ενώ θεωρούν ασαφείς και τις πηγές των πόρων που θα τα χρηματοδοτήσουν υποστηρίζοντας ότι αυτές εμπεριέχουν ταυτόχρονα αδυναμία διασφάλισης πόρων. Για το λόγο αυτό τα συνδικάτα προχωρούν σε απεργιακές κινητοποιήσεις. Αντίθετα, η εργοδοτική πλευρά εκτιμά ότι τα μέτρα είναι προς τη σωστή κατεύθυνση, αν και επισημαίνεται η ανάγκη πίεσης εκ μέρους του κράτους προς τις τράπεζες, ώστε οι τελευταίες να ανοίξουν τις ροές χρηματοδότησης προς τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρομεσαίες, οι οποίες αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα ρευστότητας.

### 3.14.2 Συνδικάτα

Κατά τη διάρκεια του 2009 αναπτύσσεται συγκρουσιακό κλίμα στο εσωτερικό του οργανωμένου εργατικού κινήματος. Να σημειωθεί ότι στην Ιταλία το συνδικαλιστικό κίνημα χαρακτηρίζεται από θεσμολογική οργανωτική πολυδιάσπαση, καθώς τα συνδικάτα λειτουργούν βάσει των διάφορων ιδεολογικών ρευμάτων. Τον Απρίλιο του 2009 η μεγαλύτερη εργατική συνμοσπονδία της χώρας, η Γενική Συνμοσπονδία των Ιταλών Εργαζομένων (Cgil) προχωρεί σε γενική απεργία αντιδρώντας στην αδυναμία της κυβέρνησης, σύμφωνα με τη συνμοσπονδία, να αντιμετωπίσει την οικονομική κρίση. Παράλληλα όμως, ως ένας δεύτερος λόγος προβάλλεται η αντίθεση της

συνμοσπονδίας προς τη συμφωνία που συνάπτουν οι δύο άλλες εργατικές οργανώσεις, η Συνμοσπονδία Εργατικών Συνδικάτων (Cisl) και η Ένωση Ιταλών Εργατών (Uil), με την εργοδοτική πλευρά για την αναθεώρηση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων. Να σημειωθεί ότι η αναθεώρηση του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων περιλαμβάνει την ένταξη ενός νέου δείκτη για τον υπολογισμό των αποδοχών, ο οποίος αντικαθιστά το δείκτη πληθωρισμού και στηρίζεται στον ευρωπαϊκό εναρμονισμένο δείκτη τιμών καταναλωτή. Το κύριο χαρακτηριστικό των νέων ρυθμίσεων είναι η ενίσχυση του αποκεντρωμένου (σε επίπεδο επιχείρησης) επιπέδου συλλογικής διαπραγμάτευσης έναντι του συγκεντρωτικού (κλαδική διαπραγμάτευση). Ακόμη, η ανώτατη διάρκεια επιχειρησιακής συμφωνίας είναι η τριετία. Η Cgil αντιδρά στη συμφωνία, τονίζοντας ότι υπάρχει ξεκάθαρο στόχος από την κυβέρνηση να αδυνατίσει το συνδικαλιστικό μέτωπο και να υποβαθμίσει τις εργασιακές σχέσεις. Αντίθετα, οι άλλες συνμοσπονδίες τονίζουν ότι πρόκειται για μια «ιστορική συμφωνία», διότι ενισχύονται ταυτόχρονα το εθνικό και αποκεντρωμένο επίπεδο διαπραγμάτευσης υποβοηθώντας την αύξηση παραγωγικότητας και αποδοχών. Η εργοδοτική πλευρά χαιρετίζει τη συμφωνία τονίζοντας ότι επιτυγχάνεται ο εκσυγχρονισμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ η ενίσχυση των αποκεντρωμένων διαπραγματεύσεων είναι σημαντική διότι, σύμφωνα με την εργοδοτική πλευρά, το επίπεδο της επιχείρησης είναι πιθανότερο να ανταποκριθεί πιο άμεσα στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.

Διάρθρωση του ιταλικού συνδικαλιστικού κινήματος υπάρχει και στο θέμα της ανανέωσης

της συλλογικής συμφωνίας για τους εργαζομένους στον δημόσιο τομέα. Για τη Cgil οι αυξήσεις που συμφωνούνται, μεταξύ κυβέρνησης και των δύο άλλων εργατικών συννομοσπονδιών, να δοθούν στους δημόσιους υπαλλήλους είναι πολύ χαμηλές και για το λόγο αυτό προχωρεί σε δημοψήφισμα μεταξύ των δημόσιων υπαλλήλων για τη δυνατότητα προσφυγής σε απεργία. Οι αυξήσεις που δίδονται στους δημόσιους υπαλλήλους βρίσκονται στο ύψος του πληθωρισμού. Για τις δύο άλλες εργατικές συννομοσπονδίες (Cisl και Uil) η συμφωνία είναι ένα θετικό βήμα υπολογιζόμενης και της παρούσας οικονομικής κατάστασης της χώρας. Αντίθετα, για τη Cgil η αύξηση των αποδοχών για το 2009 δεν μπορεί να αντιμετωπίσει το αυξανόμενο κόστος ζωής.

#### 3.14.3 Συλλογικές συμβάσεις

Μετά από σειρά κινητοποιήσεων στον κλάδο των τροφίμων, υπογράφεται τελικά η νέα συλλογική σύμβαση εργασίας. Είναι η πρώτη συμφωνία την οποία συνυπογράφουν οι εκπρόσωποι στον κλάδο των τριών εργατικών συννομοσπονδιών της χώρας μετά τη διαίρεση του εργατικού κινήματος ως προς την αναθεώρηση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η συμφωνία θέτει τα κατώτατα όρια οικονομικών και εργασιακών συνθηκών για 450.000 εργαζομένους στον κλάδο των τροφίμων. Η συμφωνία προβλέπει αύξηση των αποδοχών κατά 8,02% σε ορίζοντα τριετίας. Επίσης προβλέπεται η δημιουργία ενός επικουρικού ταμείου υγείας στο οποίο κάθε εταιρεία του κλάδου θα διαθέτει 10 ευρώ μηνιαίως για κάθε εργαζόμενο της, ενώ επιπλέον 2 ευρώ μηνιαίως για κάθε εργαζόμενο θα διαθέτει κάθε εταιρεία του κλάδου σε ένα όργανο στο οποίο θα μετέχουν από κοινού η εργοδοτική και η εργατική πλευρά με σκοπό την παρο-

χή επιδομάτων λοχείας για τις μητέρες-εργαζόμενες. Τέλος, προβλέπονται τα εξής για τους εργαζομένους με επισφαλή σχέση εργασίας: οι εποχιακοί να έχουν προτεραιότητα για την κάλυψη θέσεων προσωρινής απασχόλησης, ενώ όσοι εργάζονται με σχέση προσωρινής απασχόλησης να έχουν προτεραιότητα για την κάλυψη θέσεων πλήρους απασχόλησης.

Στη μεγαλύτερη εταιρεία τηλεπικοινωνιών της χώρας υπάρχει συμφωνία μεταξύ διοίκησης και συνδικάτων, ώστε η αρχική πρόθεση για απόλυση 470 υπαλλήλων από το τμήμα «call center» της εταιρείας να μετατραπεί σε μείωση του εργάσιμου χρόνου 1.054 εργαζομένων με μικρή μείωση (περίπου 3%) των αποδοχών τους. Τα συνδικάτα υποδέχονται θετικά την αλλαγή προθέσεων της εταιρείας, τονίζοντας ότι ακόμη και μια σοβαρή κρίση μπορεί να υπερκεραστεί με εργαλεία πολιτικής, τα οποία καθιστούν δυνατή την προστασία της εργασίας και τη συνεργασία μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων.

#### 3.14.4 Αναδιρθώσεις επιχειρήσεων

Στο πλαίσιο του επιχειρησιακού του σχεδιασμού ο όμιλος της FIAT, από τις ισχυρότερες αυτοκινητοβιομηχανίες παγκοσμίως, ανακοινώνει προς τις τοπικές αρχές, όπου διαθέτει εργοστάσια στην ιταλική επικράτεια, και προς τα συνδικάτα ότι δεν προτίθεται να κλείσει κάποια από τις μονάδες της στην Ιταλία τα επόμενα χρόνια. Εντούτοις σκοπεύει να προχωρήσει σε αναδιάρθρωση της παραγωγής σε δύο μονάδες που βρίσκονται στο νότο της χώρας. Τα συνδικάτα πίσω από την κίνηση της διοίκησης να προχωρήσει σε αναδιάρθρωση της παραγωγής σε δύο εργοστάσια του νότου βλέπουν την πρόθεση της εταιρείας να αποχωρήσει από το τμήμα αυτό της επικράτειας, πράγμα που σημαίνει μακροπρόθεσμα κλείσιμο των

εν λόγω εργοστασίων και συνεπώς απολύσεις. Ο εκπρόσωπος του μεγαλύτερου συνδικάτου μετάλλου τονίζει ότι η κυβερνητική πολιτική και η στρατηγική της εταιρείας έχουν ως αποτέλεσμα η χώρα να παράγει λιγότερα αυτοκίνητα σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να δοθεί έμφαση στην ανάπτυξη νέων προϊόντων, στην καινοτομία και στη διασφάλιση των θέσεων εργασίας.

### 3.15 Ισπανία

#### 3.15.1 Γενικό πλαίσιο

Την περασμένη εικοσαετία (1990-2008) η Ισπανία βιώνει μια εκτεταμένη περίοδο οικονομικής μεγέθυνσης, βασισμένης κυρίως στην ανάπτυξη του κατασκευαστικού κλάδου και την υπερκατανάλωση. Το ποσοστό ανεργίας μειώνεται από το 20% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού της χώρας στις αρχές της δεκαετίας του 1990 στο 8% το 2007, προσεγγίζοντας τον ευρωπαϊκό μέσο όρο. Ωστόσο, το ένα τρίτο της απασχόλησης αναφέρεται σε σχέσεις εργασίας προσωρινού χαρακτήρα. Δεδομένης της σημασίας του κατασκευαστικού κλάδου και του μεγέθους του δανεισμού των νοικοκυριών, η παγκόσμια οικονομική κρίση επιφέρει ισχυρότατο πλήγμα στην ισπανική οικονομία. Ένας σημαντικός αριθμός πολυεθνικών επιχειρήσεων αποσύρουν τις επενδύσεις τους από τη χώρα, ενώ μεγάλος αριθμός μικρομεσαίων επιχειρήσεων έχουν κλείσει. Η ραγδαία αύξηση της ανεργίας κατατάσσει τη χώρα στο υψηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ-27. Στο τέλος του 2009 ο αριθμός των ανέργων ανέρχεται σε 4 εκατομμύρια, σημειώνοντας αύξηση κατά 25,4% (794.640 άτομα) σε σχέση με τις αρχές του έτους, ενώ το 2010 ο δείκτης ανεργίας θα φτάσει το 20% και το 2011 το 20,5%. Οι

κλάδοι που πλήττονται περισσότερο από την οικονομική κρίση είναι ο κατασκευαστικός, ο τραπεζικός και η αυτοκινητοβιομηχανία, ενώ οι κατηγορίες εργαζομένων με τον μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας είναι οι ανειδίκευτοι, οι μετανάστες και οι εργαζόμενοι σε επισφαλείς μορφές εργασίας.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στη χώρα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων για το 2009 παρουσιάζονται στη συνέχεια.

#### 3.15.2 Πολιτικές απασχόλησης

Τον Μάρτιο του 2008 η ισπανική κυβέρνηση εξαγγέλλει το «Ισπανικό Σχέδιο για την Ενίσχυση της Οικονομίας και της Απασχόλησης» («Plan E»), που περιλαμβάνει την εθνική στρατηγική για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης.

Ως βασικός στόχος του «Plan E» τίθεται η αναχαίτιση της ύφεσης στον κατασκευαστικό κλάδο. Προς αυτή την κατεύθυνση λαμβάνεται σειρά μέτρων, όπως επενδύσεις σε δημόσια έργα, επιδότηση της ανακαίνισης κτηρίων, παροχή κινήτρων για αγορά κατοικίας και χορήγηση δανείων με ευνοϊκούς όρους. Επιπλέον, στο πλαίσιο του «Plan E», συστήνονται δύο ταμεία για την ενίσχυση της οικονομίας, το Ταμείο Τοπικών Επενδύσεων (Fondo Estatal de Inversión Local) και το Ειδικό Ταμείο για την Ώθηση της Οικονομίας και της Απασχόλησης (Fondo especial del Estado para el estímulo de la economía y el empleo) μέσω των οποίων διοχετεύονται 800 εκατ. ευρώ στον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας, 500 εκατ. ευρώ σε περιβαλλοντικά έργα, 500 εκατ. ευρώ στην έρευνα και 400 εκατ. ευρώ σε αναβάθμιση των σταθμών της αστυνομίας και της πολιτοφυλακής. Παράλληλα, προβλέπεται αύξηση του επιτρεπτού ορίου ελλείμματος του προϋπολογισμού των αυτοδιοικήσεων από 0,05% του

ΑΕΠ στο 0,5% του ΑΕΠ, με στόχο τη διοχέτευση επιπλέον 5,8 δισ. ευρώ στην οικονομία.

Όσον αφορά τις πολιτικές απασχόλησης, η μεγαλύτερη πρόκληση στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης είναι η αντιμετώπιση της καλπάζουσας ανεργίας και ιδίως της μακροχρόνιας ανεργίας. Στο πλαίσιο του «Plan E» εκδίδεται το Βασιλικό Διάταγμα υπ' αριθμ. 2/2009 της 6ης Μαρτίου 2009 «για τη διατήρηση και την προώθηση της απασχόλησης και για την προστασία των ανέργων», το οποίο επεκτείνει το επίδομα ανεργίας σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών, όπως οι μισθωτοί που απολύονται προσωρινά λόγω της οικονομικής κρίσης. Προβλέπει επίσης επιδότηση της πρόσληψης μακροχρόνια ανέργων, μείωση των ασφαλιστικών εισφορών υπέρ εργοδοτών που προχωρούν σε μείωση των ωρών εργασίας ως μέσο αποφυγής των απολύσεων και παρέχει κίνητρα για την πρόσληψη εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας μερικής απασχόλησης.

Τον Νοέμβριο του 2009, ενάμιση χρόνο μετά την εξαγγελία του «Plan E» και στο πλαίσιο της όξυνσης της οικονομικής κρίσης, η ισπανική κυβέρνηση καταθέτει στη Βουλή προς συζήτηση σχέδιο νόμου-πλαίσιο «για βιώσιμη οικονομία», με στόχο τη μεταβολή του παραγωγικού μοντέλου της Ισπανίας, το οποίο χαρακτηρίζεται από υπέρμετρη εξάρτηση από δραστηριότητες έντασης εργασίας, σε ένα μοντέλο «οικονομίας της γνώσης», μέσω της ανάδειξης και της επέκτασης της «άυλης εργασίας» και των δραστηριοτήτων έντασης τεχνολογίας. Το σχέδιο νόμου-πλαίσιο διαρθρώνεται γύρω από τρεις άξονες προτεραιότητας: τη βελτίωση του οικονομικού περιβάλλοντος, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την περιβαλλοντική βιωσιμότητα. Στο πλαίσιο του πρώτου άξονα προβλέπεται η λήψη μέτρων ρύθμισης των χρηματοοικονομικών αγορών και, κυρίως,

η εφαρμογή μέτρων λιτότητας και εξορθολογισμού της δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο του δεύτερου άξονα προβλέπονται αλλαγές στο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο τη διευκόλυνση της μετάβασης μεταξύ διαφορετικών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών συστημάτων αλλά και την προαγωγή της συνεργασίας μεταξύ πανεπιστημίων, κέντρων επαγγελματικής κατάρτισης και επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο του τρίτου άξονα προβλέπονται μέτρα προσαρμογής στους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως μέσω της παροχής κινήτρων για την ανακαίνιση κτηρίων με σκοπό την εξοικονόμηση ενέργειας (πράσινα κτήρια). Οι κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Εργατικών Επιτροπών-CC.OO και Γενική Ένωση Εργατών-UGT) υποδέχονται θετικά τη μεταρρύθμιση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης και εκφράζουν δυσαρέσκεια για την έλλειψη μέτρων αντιμετώπισης της φοροδιαφυγής και της παραοικονομίας και βελτίωσης των όρων και συνθηκών εργασίας. Οι οργανώσεις εργοδοτών υποδέχονται θετικά τα μέτρα λιτότητας και εξορθολογισμού της δημόσιας διοίκησης και ζητούν τη λήψη μέτρων για την ενίσχυση της ευελιξίας της εργασίας και για τη μείωση της φορολογίας των επιχειρήσεων.

### *3.15.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας*

Στις 30 Ιανουαρίου 2009 πραγματοποιείται η πρώτη συνάντηση των κεντρικών οργανώσεων εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών (Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Εργατικών Επιτροπών-CC.OO, Γενική Ένωση Εργατών-UGT, Ισπανική Συνομοσπονδία Εργοδοτικών Οργανώσεων-CEOE και Ισπανική Συνομοσπονδία Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων-CEPYME) στο πλαίσιο της Επιτροπής Κοινωνι-

κού Διαλόγου<sup>5</sup>, με τη συμμετοχή του Υπουργού Εργασίας και Μετανάστευσης C. Corbacho, με στόχο να τεθούν οι προτεραιότητες του κοινωνικού διαλόγου για το 2009 και το πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για την υπογραφή της νέας διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σε αυτή την πρώτη συζήτηση ως θέματα προτεραιότητας τίθενται η βελτίωση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, η ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, η ενίσχυση της προστασίας των ανέργων, η επανεξέταση του θεσμικού πλαισίου για τις απολύσεις, η θέσπιση μέτρων εφαρμογής της ισπανικής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, η τροποποίηση του νόμου «περί Αυτοαπασχολούμενων Εργαζομένων» και η θέσπιση επιδόματος ανεργίας για τους αυτοαπασχολούμενους και η μεταρρύθμιση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Στο ζήτημα της υπογραφής της διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας διαφαίνεται εξ αρχής το ενδεχόμενο αδιεξόδου λόγω αδυναμίας εύρεσης συμβιβαστικής λύσης. Ως βασική τους θέση τα συνδικάτα προβάλλουν την ανάγκη διατήρησης της αγοραστικής δύναμης των μισθών, προκειμένου να τονωθεί η εγχώρια ζήτηση και προειδοποιούν ότι θα μείνουν αμετακίνητα στη θέση τους να μην διαπραγματευτούν αυξήσεις μισθών κάτω της επίσημης πρόβλεψης για πληθωρισμό στο 2%. Παράλληλα, προχωρούν σε καταγγελίες για παραβίαση σε επιχειρησιακό επίπεδο του προβλεπόμενου από την ήδη ισχύουσα δια-

---

5. Η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου ιδρύεται το 2004 και είναι αρμόδια για τον ορισμό προτεραιοτήτων, χρονοδιαγραμμάτων και μεθόδου εργασίας για τις διαπραγματεύσεις στα διάφορα επίπεδα κοινωνικού διαλόγου στην Ισπανία. Είναι επίσης υπεύθυνη για την αξιολόγηση των ρυθμίσεων που υιοθετούνται στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου.

κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας 2008 ελάχιστου ορίου αυξήσεων 2% με την πρόφαση ότι ο πληθωρισμός υποχωρεί στο 1,4% τον Δεκέμβριο του 2008. Κεντρικό αίτημα των οργανώσεων των εργοδοτών –που προβάλλεται με ιδιαίτερη έμφαση κυρίως από τους εργοδότες του τραπεζικού κλάδου και του κλάδου μετάλλου– είναι να τεθεί στη νέα διακλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας ρήτρα που να προβλέπει δυνατότητα απόκλισης ως προς το ύψος των μισθολογικών αυξήσεων με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπέρ επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν μείωση του κύκλου των εργασιών τους λόγω της οικονομικής κρίσης. Εν τέλει οι διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε αποτυχία και δεν καθίσταται δυνατή η υπογραφή διακλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας-πλαισίου για το 2009.

#### 3.15.4 Κοινωνικός διάλογος

Στο πεδίο του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου επικρατεί επίσης αδιεξόδο. Αν και το καλοκαίρι του 2008 επιτυγχάνεται η υπογραφή εθνικής συμφωνίας μεταξύ της ισπανικής κυβέρνησης και των κεντρικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών (Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία Εργατικών Επιτροπών-CCOO και Γενική Συνομοσπονδία Εργαζομένων-UGT, Ισπανική Συνομοσπονδία Οργανώσεων Εργοδοτών-CEOE, Ισπανική Συνομοσπονδία Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων-CEPYME), στο πλαίσιο της οποίας οι συμβαλλόμενοι δηλώνουν την πρόθεσή τους να προχωρήσουν από κοινού στο σχεδιασμό εθνικής στρατηγικής αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης, εν τέλει, έναν χρόνο αργότερα, το καλοκαίρι του 2009, οι διαπραγματεύσεις καταλήγουν σε αδιεξόδο και διακόπτονται. Οι κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις διατυπώνουν δυσάρεσκα για μη ανταπόκριση της κυβέρ-

νησης στις προτάσεις τους για εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και για διεύρυνση της προστασίας των ανέργων με την επέκταση τόσο της χρονικής περιόδου χορήγησης του επιδόματος ανεργίας όσο και των δικαιούχων. Οι εργοδοτικές οργανώσεις διατυπώνουν τη δυσαρέσκειά τους για έλλειψη διάθεσης από πλευράς της κυβέρνησης να ληφθούν μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας και ζητούν μείωση του κόστους των προσλήψεων, των απολύσεων και της ενδοομιλικής απόσπασης/δανεισμού των εργαζομένων.

### 3.15.5 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης υπάρχει ιδιαίτερη κινητικότητα από πλευράς αναδιαρθρώσεων στον κλάδο της κατασκευής αυτοκινήτων, δεδομένου ότι σε αυτόν δραστηριοποιούνται ισχυρές πολυεθνικές επιχειρήσεις, που ήδη πριν από το 2008 εφαρμόζουν σχέδια αναδιάρθρωσης, μεταφέροντας την παραγωγή τους σε χώρες χαμηλότερου κόστους. Από τα τέλη του 2008 και με την επίκληση της οικονομικής κρίσης, οι βιομηχανίες κατασκευής αυτοκινήτων SEAT/Volkswagen, Nissan και OPEL/General Motors Europe αρχίζουν τις προσπάθειες εφαρμογής σχεδίων αναδιάρθρωσης. Οι αναδιαρθρώσεις αυτές επηρεάζουν κυρίως τη βορειοανατολική επαρχία της Βαρκελώνης και την αυτόνομη κοινότητα της Καταλονίας, όπου απασχολούνται συνολικά 7.500 εργαζόμενοι σε εργοστάσια κατασκευής αυτοκινήτων. Σύμφωνα με τα συνδικάτα, οι περιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων στην αυτοκινητοβιομηχανία καταδεικνύουν ότι οι διαδικασίες προσωρινών και ομαδικών απολύσεων δεν είναι έκτακτα μέτρα που οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν σε περιόδους οικονομικής κρίσης, αλλά αποτελούν πλέον μέρος της διαχείρισης

και οργάνωσης του εργατικού δυναμικού και της προσπάθειας για μείωση του κόστους, καθώς και μέσο πίεσης. Έτσι τα συνδικάτα αρνούνται να διαπραγματευτούν την εισαγωγή νέων μέτρων αύξησης της παραγωγικότητας και ενίσχυσης της ευελιξίας.

Η περίπτωση της Nissan: Ο κύκλος εργασιών του εργοστασίου της Nissan στη Βαρκελώνη βαίνει συνεχώς μειούμενος λόγω της μεταφοράς τομέων της παραγωγής στο Μαρόκο και την Ταϋλάνδη. Οι παρεμβάσεις της κυβέρνησης της Καταλονίας, η παροχή οικονομικών κινήτρων από το Υπουργείο Βιομηχανίας, Τουρισμού και Εμπορίου (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, MITYC) και οι εγγυήσεις που παρέχει το ισπανικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο απαιτεί έγκριση της διοίκησης, προκειμένου να πραγματοποιηθούν ομαδικές απολύσεις, έχουν οδηγήσει στο παρελθόν σε αποτροπή των απολύσεων, ωστόσο η εταιρεία επανέρχεται με νέες αιτήσεις χορήγησης άδειας για ομαδικές απολύσεις. Σε αυτό το πλαίσιο, τον Δεκέμβριο του 2008, η εταιρεία ζητά άδεια για να προχωρήσει στην απόλυση 1.680 εργαζομένων. Ωστόσο, τον Φεβρουάριο του 2009, εταιρεία και συνδικάτα καταλήγουν σε συμφωνία για τη διαθεσιμότητα 3.783 εργαζομένων και για εξασφάλιση της παραγωγής μοντέλου της Nissan που αρχικά προοριζόταν να κατασκευαστεί στην Ταγγέρη του βόρειου Μαρόκου στο εργοστάσιο της Βαρκελώνης. Παρά την επίτευξη συμφωνίας, εξακολούθησε να επικρατεί κλίμα έντασης και ανησυχίας και εν τέλει η εταιρεία, έπειτα από τη χορήγηση σχετικής άδειας εκ μέρους της διοίκησης, προχωρεί τον Ιούλιο του 2009 στην απόλυση 698 εργαζομένων, ενώ τον Σεπτέμβριο του 2009 θέτει σε διαθεσιμότητα 1.948 εργαζομένους για το χρονικό διάστημα από 1 Οκτωβρίου 2009 έως 31 Μαρτίου 2010.

Η περίπτωση της Opel: Η περίπτωση της Opel παρουσιάζει πρόσθετο ενδιαφέρον λόγω της ευρωπαϊκής της διάστασης και της εμπλοκής στη διαδικασία της αναδιάρθρωσης των κυβερνήσεων των πληττόμενων χωρών, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργαζομένων της επιχείρησης (Ευρωπαϊκό Φόρουμ Εργαζομένων-EEF). Στην εν λόγω περίπτωση, η αμερικανικών συμφερόντων General Motors/Europe προχωρεί σε σύναψη προσυμφώνου για την πώληση του 55% της θυγατρικής της Opel σε κοινοπραξία με συμβαλλόμενα μέρη την αυστριακών και καναδικών συμφερόντων κατασκευάστρια ανταλλακτικών αυτοκινήτων Magna και τη ρωσική Sberbank. Σφοδρές αντιδράσεις ξεσπούν όταν αποκαλύπτεται μέσω διαρροών στον γερμανικό τύπο ότι ο μελλοντικός αγοραστής σχεδιάζει να απολύσει 10.500 από τους 50.000 εργαζομένους του ομίλου και ότι οι απολύσεις θα πραγματοποιηθούν κυρίως μεταξύ των εργαζομένων του εργοστασίου της Αμβέρσας στο Βέλγιο, του Λούτον στο Ηνωμένο Βασίλειο και της Ισπανίας, ενώ αντιθέτως θα αυξηθεί το προσωπικό του εργοστασίου του Rüsselheim στη δυτική Γερμανία, και ότι η γερμανική κυβέρνηση έχει πρόσφατα προχωρήσει σε συμφωνία για τη χορήγηση κρατικών ενισχύσεων προς την εταιρεία, καθώς και δανείου ύψους 1,5 δισ. ευρώ. Στο πλαίσιο αυτών των εξελίξεων ο Ισπανός Υπουργός Βιομηχανίας, Τουρισμού και Εμπορίου, Miguel Sebastián, αποστέλλει επιστολή στον Επίτροπο για θέματα Επιχειρήσεων και Βιομηχανίας, κ. Günter Verheugen, για «την εξεύρεση μιας λύσης με ευρωπαϊκή διάσταση». Παράλληλα παρουσιάζει στοιχεία, σύμφωνα με τα οποία το εργοστάσιο στην Ισπανία είναι μεταξύ των 10 πιο παραγωγικών μονάδων του ομίλου στον κόσμο.

Η περίπτωση της SEAT: Το φθινόπωρο του

2008 η SEAT/Volkswagen καταθέτει για τρίτη φορά μέσα στην τελευταία τριετία στην αρμόδια τοπική αρχή αίτηση για χορήγηση άδειας για την εφαρμογή του μέτρου της προσωρινής απόλυσης (διαθεσιμότητα) 750 εργαζομένων έως τα τέλη του Δεκεμβρίου 2008 και επιπλέον 3.900 εργαζομένων μεταξύ Ιανουαρίου και Ιουλίου 2009. Η άδεια χορηγείται, παρά τις αντιρρήσεις των συνδικάτων της επιχείρησης, γίνεται ωστόσο δεκτό το αίτημά τους να τεθεί ο όρος της καταβολής του 80% του μισθού κατά τη διάρκεια της περιόδου της προσωρινής απόλυσης.

### 3.16 Πορτογαλία

#### 3.16.1 Γενικό πλαίσιο

Σε μια περίοδο έντονης οικονομικής κρίσης οι κύριες εξελίξεις που αφορούν τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Πορτογαλία συνοψίζονται αφενός στην ψήφιση του νέου Εργατικού Κώδικα με την ελαστικοποίηση των όρων εργασίας και με στόχο την περαιτέρω ενίσχυση της ευελιξίας, αφετέρου στη διαμόρφωση στρατηγικών για τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων.

Οι πολιτικές εξελίξεις στη χώρα το 2009 είναι σημαντικές, με το κυβερνών σοσιαλιστικό κόμμα να χάνει την κυβερνητική πλειοψηφία στις εκλογές του Σεπτεμβρίου του 2009, ενώ τα ποσοστά των υπόλοιπων κομμάτων αυξάνονται αισθητά. Το σοσιαλιστικό κόμμα σχηματίζει κυβέρνηση μειοψηφίας και, ως εκ τούτου, η αντίθεση της αντιπολίτευσης οδηγεί σε αναβολή υιοθέτησης νέων μέτρων, ιδιαίτερα στη θεσμοθέτηση νέου θεσμικού πλαισίου για την κοινωνική ασφάλιση.

Ιδιαίτερη δυσκολία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη σύναψη συλλογικών

συμβάσεων εργασίας επιφέρει το νέο θεσμικό πλαίσιο, που δίνει τη δυνατότητα στις εργοδοτικές οργανώσεις να υπαναχωρήσουν από μια συλλογική συμφωνία. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2009 οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπογράφονται καλύπτουν περίπου 1,3 εκατομμύριο εργαζόμενους, το 1/3 των εργαζομένων συγκριτικά με το 2007 και το 2008<sup>6</sup>.

Τέλος, στους 10 πρώτους μήνες του 2009, η αύξηση των επιχειρήσεων που πραγματοποιούν ομαδικές απολύσεις ξεπερνά το 30% συγκριτικά με το 2008, ενώ ο αριθμός των εργαζομένων που απολύονται αυξάνεται πάνω από 20%, γεγονός που δείχνει το μέγεθος των συνεπειών της οικονομικής κρίσης στην αγορά εργασίας της Πορτογαλίας.

### 3.16.2 Εργατικό δίκαιο

Με τον Νέο Εργατικό Κώδικα προβλέπεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορούν να θέτουν λιγότερο ευνοϊκές ρυθμίσεις από τα ελάχιστα όρια προστασίας που προβλέπει ο νόμος, μόνο όμως ως προς συγκεκριμένους «θεμελιώδεις» τομείς των εργασιακών σχέσεων.

Ο αναθεωρημένος Εργατικός Κώδικας υιοθετεί την αρχή της λήξης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε περίπτωση που ο εργοδότης ή η συνδικαλιστική οργάνωση αρνούνται να προβούν σε νέα συμφωνία. Συγκεκριμένα, ορίζεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που εμπεριέχουν όρο λήξης της ισχύος τους, σε περίπτωση μη ανανέωσής τους, θα λήγουν –εφόσον δεν ανανεωθούν– μετά από 6½ έτη από τη δημοσίευση του τελευταίου πλήρους

κειμένου. Αναφορικά μάλιστα με το θεσμό της διαιτησίας, αυτός μπορεί πλέον να ενεργοποιηθεί ύστερα από πρόταση των εργαζομένων ή των εργοδοτικών οργανώσεων, εφόσον δεν υπογράφεται νέα συλλογική σύμβαση εργασίας εντός δύο μηνών από τη λήξη της προηγούμενης.

Σχετικά με το σύνολο των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης των εργαζομένων, ο νέος κώδικας διατηρεί το όριο των 40 ωρών, ρυθμίζει δε ειδικότερα τις προϋποθέσεις ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο εργαζόμενος σε συνεννόηση με τον εργοδότη του μπορεί να μειώσει το ημερήσιο ωράριο στις 6 ώρες ή να το αυξήσει στις 10, υπό τον όρο ότι θα διατηρείται σε εβδομαδιαία βάση το όριο των 40 ωρών. Δύναται παράλληλα να συμφωνηθεί στο χώρο εργασίας τετραήμερη απασχόληση, εφόσον αυτή αποφασιστεί από το 75% των εργαζομένων κατόπιν πρότασης του εργοδότη. Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί ακόμη να θεσπιστεί η αύξηση του εν λόγω ημερήσιου ωραρίου στις 12 ώρες (με όριο τις 50 ώρες εβδομαδιαίως) και η περαιτέρω συμπύκνωση της εβδομαδιαίας απασχόλησης σε λιγότερες από 4 ημέρες.

Όσον αφορά το δίκαιο της καταγγελίας, ο εργοδότης οφείλει πάντοτε να αιτιολογήσει τους λόγους καταγγελίας της σύμβασης εργασίας με τον εργαζόμενο. Κατά τον πειθαρχικό έλεγχο, ωστόσο, δεν είναι υποχρεωμένος να ακούσει μάρτυρες υπέρ του εργαζομένου, εκτός εάν πρόκειται για έγκυες εργαζόμενες ή εργαζομένους με γονική άδεια. Σε περίπτωση επαρκώς τεκμηριωμένης καταγγελίας, τα σφάλματα της διαδικασίας δεν εμποδίζουν τη νομιμότητα της απόλυσης. Κυρίως όμως, οι εργαζόμενοι δεν υποχρεούνται πλέον να προσλάβουν δικηγόρο, αλλά μπορούν και μόνοι τους

6. Το 2009 υπογράφονται 251 συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συγκριτικά με το 2008 που υπογράφηκαν 296, γεγονός που δείχνει την επιρροή της οικονομικής κρίσης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

να ασκήσουν αγωγές για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων τους.

Επίσης καθιερώνονται ποινικές κυρώσεις για τις εταιρείες που απασχολούν προσωπικό με ανεξάρτητη εργασία, ενώ στην ουσία υποκρύπτεται εξαρτημένη εργασία.

Παράλληλα, το ανώτατο χρονικό όριο της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ορίζεται σε 3 χρόνια, ενώ παρέχονται κίνητρα για την εν γένει υιοθέτηση των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Το δε όριο δοκιμαστικής απασχόλησης καθιερώνεται στους 4 μήνες. Θεσπίζονται επιπλέον διατάξεις για την πρόνοια της οικογένειας, όπως 40-60 ημέρες άδεια το χρόνο για τη φροντίδα τέκνων και άλλων συγγενικών προσώπων, ελαστικότερο ωράριο κ.λπ.

Στο πλαίσιο αυτής της νομοπαραγωγικής διαδικασίας, το Συμβούλιο Υπουργών έλαβε περαιτέρω μέτρα τον Μάιο του 2009, τα οποία αφορούν τους ακόλουθους τομείς: υγεία και ασφάλεια στην εργασία, διαδικαστικές παραβάσεις από τα διοικητικά στελέχη και αναθεώρηση του Κώδικα Εργατικής Δικονομίας. Ειδικά ως προς το τελευταίο, οι ρυθμίσεις προωθούν την επιτάχυνση της διαδικασίας, την αποτελεσματικότητα και τη λειτουργικότητα στην επίλυση των εργατικών διαφορών.

Τέλος, τον Φεβρουάριο του 2009 υιοθετείται τροποποίηση στο θεσμικό πλαίσιο της Πορτογαλίας για την ενίσχυση της συμφιλίωσης εργασιακής και επαγγελματικής ζωής, με την αύξηση μεταξύ άλλων, των γονικών αδειών και την παροχή δυνατότητας στους γονείς να επιλέγουν μερική απασχόληση μέχρι το παιδί τους να φθάσει στην ηλικία των 12 ετών.

### 3.16.3 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Οι εξελίξεις στο εργασιακό περιβάλλον της Autoeuropa, θυγατρικής εταιρείας της

Volkswagen, είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς μια πρόταση αναφορικά με την ελαστικοποίηση των εργασιακών σχέσεων (π.χ. μείωση αποδοχών υπερωριακής απασχόλησης) γίνεται αντικείμενο διαβουλεύσεων μεταξύ της διοίκησης και του συμβουλίου εργαζομένων.

Η εν λόγω πρόταση γίνεται στο πλαίσιο μιας προσπάθειας με έκτακτα μέτρα για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στην αυτοκινητοβιομηχανία εν γένει. Συγκεκριμένα, τα εν λόγω μέτρα που αφορούν κυρίως την εναλλαγή στις βάρδιες των εργαζομένων, κατά τρόπο ώστε να μειώνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας, αλλά με αντιστάθμισμα την απασχόληση του προσωπικού και τις Κυριακές. Το συμβούλιο εργαζομένων απορρίπτει την πρόταση ως ιδιαίτερος επαχθή για τους εργαζομένους. Η απάντηση της εργοδοσίας είναι πως μετά από την άρνηση των εργαζομένων δεν μπορεί να προβεί σε ανανέωση 250 συμβάσεων ορισμένου χρόνου και επιμένει στην άποψη για υιοθέτηση έκτακτων μέτρων.

Τον Μάιο του 2009 μετά από τριβές μεταξύ διοίκησης και συμβουλίου εργαζομένων, το δεύτερο αποδέχεται την απασχόληση του προσωπικού για οκτώ Σάββατα, υπό τον όρο ότι η εν λόγω εργασία θα αμειβεται ως υπερωριακή. Τελικά, τον Ιούνιο του 2009 τα μέρη καταλήγουν σε ένα προσύμφωνο, το οποίο προβλέπει τη μείωση του μισθού και την απασχόληση του προσωπικού τα Σάββατα με μειωμένες αποδοχές, με αντιστάθμισμα τη διατήρηση των υφιστάμενων συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι, στη συντριπτική τους πλειονότητα καταψηφίζουν το προσύμφωνο. Η εν λόγω απόφαση προκαλεί έκπληξη στην πολιτική ηγεσία της χώρας, κυρίως λόγω του γεγονότος ότι η Autoeuropa είναι ευρέως γνωστή για την προώθηση και αποδοχή ελαστικών

ρυθμίσεων στο χώρο εργασίας. Ως εκ τούτου, η απόρριψη αυτή πράγματι αποτελεί γεγονός μείζονος σημασίας.

#### 3.16.4 Συνθήκες εργασίας

Στην Πορτογαλία εξακολουθεί να παρατηρείται σταθερή μείωση των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων. Ωστόσο, αν και παρατηρείται μείωση του αριθμού των εργασιμων ημερών που χάνονται για λόγους υγείας συμπεριλαμβανομένης και της ασθένειας, το σύνολο των ημερών που χάνονται το 2008 λόγω ατυχημάτων κατά την εκτέλεση της εργασίας αυξάνεται. Πιο συγκεκριμένα, ενώ μειώνονται συνολικά οι απουσίες στο χώρο εργασίας, ο αριθμός των εργατικών ατυχημάτων, δηλαδή εκείνων των ατυχημάτων που βρίσκονται σε αιτιώδη συνάφεια με την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων, αυξάνεται. Για την αντιμετώπιση αυτής της αύξησης των εργατικών ατυχημάτων η κυβέρνηση υιοθετεί την Εθνική Στρατηγική για την Ασφάλεια και την Υγεία στο χώρο εργασίας για την περίοδο 2008-2012. Η εν λόγω πολιτική στοχεύει στη μείωση των ποσοστών των εργατικών ατυχημάτων και την υιοθέτηση μέτρων για τη βελτίωση των συνθηκών υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων με μια σταθερή και πάγια τακτική.

#### 3.16.5 Εργοδοτικές οργανώσεις

Νέα εργοδοτική οργάνωση ιδρύεται τον Ιούνιο του 2009, μετά την απόσχιση κλάδων από την Πορτογαλική Βιομηχανική Συνομοσπονδία (CIP) και ονομάζεται Συνομοσπονδία Οικοδομικών Έργων και Αγοράς Ακινήτων (CCI). Αφορμή για την εξέλιξη αυτή αποτελούν οι τριβές της Πορτογαλικής Ομοσπονδίας Οικοδομικών και Δημόσιων Έργων (FEPICOP) και της CIP, με την τελική αποχώρηση της πρώτης από τη δεύτερη, μετά από τις δηλώ-

σεις του προέδρου της CIP ότι ο τομέας της βιομηχανίας οικοδομικών έργων είναι εκείνος με το μεγαλύτερο ποσοστό φοροαποφυγής. Κατ' επέκταση, η αποχώρηση ενός τόσο σημαντικού τομέα από τη CIP εκτιμάται ότι θα έχει ως αποτέλεσμα την αποδυνάμωση της τελευταίας. Παράλληλα, το γεγονός αυτό ενδιαφέρει και από άποψη αποκέντρωσης των συνομοσπονδιών των εργοδοτών στην Πορτογαλία, πράγμα που σηματοδοτεί την ανακατανομή των δυνάμεων μεταξύ τους. Ο εν λόγω κλάδος, των οικοδομικών κατασκευών και αγοράς ακινήτων θεωρείται μάλιστα ο σημαντικότερος για την πορτογαλική οικονομία.

### 3.17 Κύπρος

#### 3.17.1 Γενικό πλαίσιο

Η Κύπρος, μικρή ευρωπαϊκή χώρα, με εύρωστη οικονομία και έντονο διεθνές πολιτικό πρόβλημα, διαθέτει, σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, ισχυρά συνδικάτα και ισχυρό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης που διαμορφώνουν ένα πλουραλιστικό συνδικαλιστικό μοντέλο με την παρουσία τριών κορυφαίων οργανώσεων (ΠΕΟ, ΣΕΚ, ΔΕΟΚ). Η συνδικαλιστική πυκνότητα αντιστοιχεί στο 70% των εργαζομένων, 68% των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, αν και ο εργατικός εκπρόσωπος απουσιάζει από το 50% των χώρων εργασίας. Το 2009, οι αμοιβές κινούνται στα ίδια επίπεδα με το 2008, με τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία να αγγίζουν το 24%, γεγονός που κατατάσσει την Κύπρο στο υψηλότερο ποσοστό των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Την ίδια χρονιά, η κυβέρνηση συνασπισμού του Δημήτρη Χριστόφια επικεντρώνει τις προσπάθειές της στις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της οικονομικής κρίσης,

με κυριότερη την ανεργία, η οποία το 2009 αγγίζει επίπεδα ρεκόρ (6,1% τον Δεκέμβριο του 2009 σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat).

### 3.17.2 Πολιτικές απασχόλησης

Έντονη κινητοποίηση στο μέτωπο της αδήλωτης και παράνομης εργασίας παρατηρείται κατά το διάστημα Ιουνίου-Οκτωβρίου 2008 στην Κύπρο. Για το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων τα βασικότερα θέματα συζήτησης, ώστε να υπάρξει ένας ολοκληρωμένος μηχανισμός αντιμετώπισης του φαινομένου, είναι η επιτακτική ανάγκη ενδυνάμωσης των μηχανισμών παρακολούθησης και η μεταρρύθμιση του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου με αυστηρότερες ποινές στους εργοδότες που απασχολούν παράνομα ξένους εργαζομένους αλλά και αποκλεισμό αυτών από δημόσιες επιχορηγήσεις και συμβόλαια σε περίπτωση που κρίνονται ένοχοι.

Αναλυτικότερα, όσον αφορά τους μηχανισμούς παρακολούθησης, μεταξύ άλλων, προτείνονται μέτρα για τη δημιουργία καναλιών επικοινωνίας μεταξύ όλων των διευθύνσεων του Υπουργείου Εργασίας, την εφαρμογή του συστήματος των «ευέλικτων» επιθεωρητών, οι οποίοι θα εκπαιδευθούν εντατικά, την πιθανότητα υποβολής από τους εργοδότες αντιγράφων των όρων και συνθηκών απασχόλησης, όταν οι εργαζόμενοι εγγράφονται για πρώτη φορά στις υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης, τον προσδιορισμό του τρόπου εφαρμογής του Κοινωνικού Ασφαλιστικού Νόμου σχετικά με την άμεση εγγραφή των εργαζομένων στις υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης, την εισαγωγή ειδικής ταυτότητας για όλους τους εργαζομένους σε εργοστάσια, την ενίσχυση της εργοδοτικής υποχρέωσης για τήρηση αρχείου εργαζομένων και τέλος τη δημιουργία γραμμής

βοηθείας για ανώνυμες καταγγελίες παράνομης εργασίας.

Το Υπουργείο Εργασίας δίνει, ακόμη, ιδιαίτερη βαρύτητα στην υιοθέτηση συμπληρωματικής νομοθεσίας για την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας των μεταναστών. Θα πρέπει να επισημάνουμε εδώ πως η Κύπρος δεν διαθέτει ειδικό νομοθετικό πλαίσιο που να αναφέρεται άμεσα στον ορισμό και τη ρύθμιση της αδήλωτης εργασίας, ενώ, δεδομένου ότι η απασχόληση ξένων εργαζομένων συνδέεται στενά με το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, εντείνεται η απουσία ενός ολοκληρωμένου νομοθετικού πλαισίου για τη μετανάστευση. Έτσι, προτείνεται σειρά μέτρων, για τους πολίτες τρίτων χωρών, όπως η υποχρέωση των εργοδοτών να ελέγχουν την ύπαρξη ή μη άδειας παραμονής πριν προχωρήσουν σε πρόσληψη, καθώς και να καταβάλλουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και τους φόρους που προκύπτουν από την απασχόληση ξένων εργαζομένων. Επίσης προτείνεται η εισαγωγή ενός νομοθετικού πλαισίου για την ενσωμάτωση των Κοινοτικών Οδηγιών για την απασχόληση στο Εθνικό Δίκαιο, σύμφωνα με το οποίο θα προβλέπονται η δημιουργία Επιτροπής Απασχόλησης, οι υποχρεώσεις των εργοδοτών αλλά και οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των εργαζομένων, η εφαρμογή ποινών, συμπεριλαμβανομένων των διοικητικών προστίμων. Τέλος, προτείνονται συμπληρωματικά μέτρα πρόληψης, όπως δημοσιοποίηση στο κοινό των επιχειρήσεων εκείνων που απασχολούν παράνομα ξένους εργαζομένους, σημαντική αύξηση των προστίμων και αποκλεισμό όσων εργοδοτών κρίνονται ένοχοι από επιδοτήσεις και δημόσιες χορηγίες αλλά και προσωρινό ή μόνιμο κλείσιμο των επιχειρήσεών τους.

### 3.17.3 Ισότητα των φύλων / διακρίσεις

Τον Ιούνιο του 2008, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κύπρου προτείνει την υιοθέτηση δέσμης μέτρων για τη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι προτάσεις της κυπριακής κυβέρνησης που βασίζονται στα συμπεράσματα της μελέτης *Ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο και προτάσεις για τη μείωσή τους* και ενσωματώνουν τις παρατηρήσεις των κοινωνικών συνομιλητών κατηγοριοποιούνται σε τέσσερις κύριες ενότητες και συγκεκριμένες δράσεις:

- Για την ενίσχυση και την αναβάθμιση των μηχανισμών εποπτείας της ισότητας στην απασχόληση προτείνονται τα εξής: εκπαιδευτικά σεμινάρια 150-200 ωρών για τους επιθεωρητές καταγραφής και εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων στην εργασία, βελτίωση της διαμεσολάβησης σε περιπτώσεις διακρίσεων, με έμφαση στον τομέα των αμοιβών, μέσω είτε εργαλείων χρήσιμων για την αναγνώριση των περιπτώσεων αυτών είτε της μεθόδου εξέτασης παραπόνων είτε των τεχνικών συμβουλευτικής και συμβιβασμού για τις δύο πλευρές. Επίσης προτείνεται η δημιουργία οδηγού για την εφαρμογή της νομοθεσίας σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και ενός εγχειριδίου για την επεξήγηση και την πρακτική εφαρμογή των νομοθετικών διατάξεων σχετικά με την αρχή της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας και, τέλος, δράσεις πληροφόρησης για τους υπάρχοντες μηχανισμούς καταγραφής, τη νομοθεσία και τις διαδικασίες προστασίας

της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία κ.ά.

- Για τη δημιουργία εργασιακού περιβάλλοντος που προωθεί την ισότητα των φύλων και την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, αναφέρονται χαρακτηριστικά μέτρα που αφορούν την πρόταση χρηματοδότησης των κυπριακών επιχειρήσεων (αρχικά αυτών που απασχολούν μεγάλο αριθμό εργαζομένων) για το σχεδιασμό και την υιοθέτηση σχημάτων ισότητας των δύο φύλων στην εργασία, τη δημιουργία ενός ειδικού «Σώματος Πιστοποίησης Εργασιακού Περιβάλλοντος Ισότητας των Φύλων στις Επιχειρήσεις», που θα καταγράφει τις πρακτικές καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου, την υλοποίηση μελέτης, που θα λαμβάνει υπόψη και ευρωπαϊκές περιπτώσεις, για τις θεσμικές και κοινωνικοπολιτικές προϋποθέσεις σχετικά με την υιοθέτηση θετικών διακρίσεων ως μεταβατικό μέτρο για την ενίσχυση της γυναικείας απασχόληση, την αμεσότερη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων και τη δρομολόγηση της συμμετοχής των γυναικών στις ανώτατες ιεραρχικές βαθμίδες, αλλά και την παραγωγή υλικού-οδηγού για εργοδότες, σε θέματα ίσης αμοιβής, που θα καλύπτει όλα τα ερωτήματα, για παράδειγμα εθνική και ευρωπαϊκή νομοθεσία, νομικές περιπτώσεις και πρακτικά παραδείγματα. Παράλληλα, κριτήρια αξιολόγησης θα αναπτυχθούν με αναλυτικές περιγραφές για το περιεχόμενο και τις υποχρεώσεις κάθε εργασίας σε συνάρτηση με τις αμοιβές.
- Η τρίτη ενότητα επικεντρώνεται στην εξοικείωση των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης με τις αρχές της ισότητας, καθώς και της καταπολέμησης του καταμερισμού στην

εργασία λόγω φύλου, αλλά και στην προσαρμογή των σχολικών προγραμμάτων και βιβλίων στην εξάλειψη των στερεοτύπων σχετικά με το ρόλο της γυναίκας στην εργασία, την οικογένεια και την κοινωνία γενικότερα.

- Τέλος, επιχειρείται η ενίσχυση της πληροφόρησης και της ευαισθητοποίησης του κυπριακού λαού, καθώς και η προώθηση της έρευνας σε θέματα μισθολογικών ανισοτήτων στην εργασία λόγω φύλου μέσω διαφημίσεων στα ΜΜΕ, δημόσιων συζητήσεων και δημιουργίας ειδικής ιστοσελίδας αλλά και, στοχευμένων προγραμμάτων για τους κοινωνικούς συνομιλητές και συγκεκριμένους επαγγελματίες.

### 3.18 Μάλτα

#### 3.18.1 Κοινωνικός διάλογος

Οι συνέπειες της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην πραγματική οικονομία της Μάλτας αναδεικνύουν το κλίμα μιας *minimum* συνεννόησης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών που διέπει το σύστημα των εργασιακών σχέσεων της χώρας, παρά το γεγονός ότι αρκετές φορές κατά το παρελθόν έχουν εκδηλωθεί τάσεις σύγκρουσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Για την αντιμετώπιση των συνεπειών της χρηματοπιστωτικής κρίσης, η οποία εξελίσσεται σε κρίση της πραγματικής οικονομίας, οι «κοινωνικοί εταίροι» της χώρας καταθέτουν προς την κυβέρνηση ένα πλαίσιο κοινών προτάσεων. Η κατάθεσή τους είναι συνέπεια των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν δύο σημαντικοί τομείς για την οικονομία της Μάλτας, όπως είναι η βιοτεχνία και ο τουρισμός. Να σημειωθεί ότι στον κλάδο του τουρισμού υπάρχει

μείωση των αφίξεων, ενώ στον βιοτεχνικό τομέα αρκετές επιχειρήσεις είτε μειώνουν τον συνολικό εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας είτε προχωρούν σε μείωση προσωπικού. Στις προτάσεις που καταθέτουν από κοινού τρεις μεγάλοι αντιπροσωπευτικοί φορείς εργαζομένων και εργοδοτών, όπως είναι η Γενική Ένωση Εργαζομένων, το Εμπορικό Επιμελητήριο και η Ένωση Εργοδοτών, περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η μείωση των τιμολογίων δημόσιων υπηρεσιών στον τομέα της ενέργειας, ώστε να μειωθεί το κόστος λειτουργίας των επιχειρήσεων, η διευκόλυνση κυρίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε επιχειρηματικά δάνεια και η ελάφρυνσή τους από φορολογικές επιβαρύνσεις, που σχετίζονται με το εργατικό κόστος της επιχείρησης και τη διευκόλυνση (χρονική επιμήκυνση) ως προς την καταβολή του φόρου σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν ταμειακές δυσκολίες και, τέλος, η ενίσχυση των εργαζομένων που λόγω της κρίσης χάνουν την εργασία τους ή αναγκάζονται να αποδεχθούν μειωμένο ωράριο εργασίας. Στην ενίσχυση των εργαζομένων αυτών περιλαμβάνεται, εκτός από τη χρηματική ενίσχυση από την πλευρά του κράτους, και η συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης. Επιπλέον, στο πλέγμα προτάσεων περιλαμβάνεται η ενίσχυση του τουριστικού τομέα, μέσω της ενθάρρυνσης λειτουργίας περισσότερων αεροπορικών εταιρειών που θα έχουν δρομολόγια από και προς τη Μάλτα και της ανάδειξης νέων μορφών τουρισμού, που μπορεί να προσελκύσουν επιπλέον τουρίστες, όπως ο «ιατρικός τουρισμός». Τέλος, οι «κοινωνικοί εταίροι» υπογραμμίζουν την ανάγκη καλύτερης αξιοποίησης των κοινωνικών κονδυλίων.

Το πνεύμα της *minimum* συνεννόησης μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών αναδεικνύεται και στην από κοινού τους αντίδραση

απέναντι στις αυξήσεις που επιβάλλει η κυβέρνηση στα τιμολόγια των δημόσιων επιχειρήσεων που διαχειρίζονται το ρεύμα και το νερό. Οι κοινωνικοί συνομιλητές αντιδρούν στις προθέσεις της κυβέρνησης της χώρας για αύξηση των τιμολογίων σε ηλεκτρικό ρεύμα και νερό, εκτιμώντας ότι με αυτό τον τρόπο θα επέλθει μείωση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της χώρας και κατ' επέκταση αύξηση της ανεργίας.

### 3.18.2 Αμοιβές

Οι εργοδοτικοί φορείς της χώρας αντιδρούν στη σχεδιαζόμενη εισοδηματική πολιτική, όπως αυτή εμφανίζεται στον Προϋπολογισμό του 2010, ζητώντας αναθεώρηση του τρόπου με τον οποίο θα δοθούν οι αυξήσεις. Να σημειωθεί ότι η εισοδηματική πολιτική από το 1990 συναποφασίζεται μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών, καθορίζεται από το δείκτη τιμών λιανικής και δίνεται σε όλους τους εργαζομένους. Κυβέρνηση και συνδικάτα απορρίπτουν τις αιτιάσεις των εργοδοτικών οργανώσεων. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εργοδοτικών οργανώσεων, λόγω του υψηλού πληθωρισμού που παρατηρείται για ολόκληρο το 2009, οι αυξήσεις που θα πρέπει να δοθούν στις αποδοχές των εργαζομένων για το 2010 είναι αξιοσημείωτα υψηλές (5 έως 7 ευρώ εβδομαδιαίως). Σύμφωνα με τις εργοδοτικές οργανώσεις η απόδοση ανάλογων αυξήσεων θα σημάνει απώλεια ανταγωνιστικότητας, που με τη σειρά της θα οδηγήσει σε αυξημένα ποσοστά ανεργίας. Μάλιστα για να ενισχύσουν την εκτίμησή τους, παρουσιάζεται έκθεση η οποία αφορά μέλη της Ένωσης Εργοδοτών Μάλτας, στα συμπεράσματα της οποίας αναφέρεται ότι το 74% των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην έρευνα δηλώνει ότι αδυνατεί να δώσει τόσο υψηλή αύξηση

στις αμοιβές, ενώ το 21% δηλώνει ότι ως αποτέλεσμα της δεδομένης αύξησης των αμοιβών θα αναγκαστεί να προβεί σε μείωση προσωπικού. Οι εργοδότες επιδιώκουν, μόνο για το 2010, η εν λόγω αύξηση, που υπολογίζεται σε 5,8 ευρώ την εβδομάδα, να επιμεριστεί μεταξύ αυτών (3,5 ευρώ) και της κυβέρνησης (2,3 ευρώ). Στη συνέχεια, το ποσό των 2,3 ευρώ, που θα επιβαρύνει την κυβέρνηση, να προστεθεί και να επιβαρύνει τους ίδιους τους εργοδότες για την αύξηση αμοιβών για το 2011 και εφόσον υπάρξει αύξηση του ΑΕΠ της χώρας από το τρίτο τετράμηνο του 2010. Η κυβέρνηση απορρίπτει την πρόταση των εργοδοτών τονίζοντας ότι το συνολικό ποσό που προβλέπει η πρόταση των εργοδοτών να δοθεί από την πλευρά της κυβέρνησης (12 εκατ. ευρώ) για να καλύψει την αύξηση των αποδοχών για το 2010 θα μπορούσε να δοθεί στην ενίσχυση αδύναμων επιχειρήσεων, καθώς και σε επιχειρήσεις που δημιουργούν θέσεις εργασίας. Επιπλέον, η κυβέρνηση επισημαίνει ότι ο μηχανισμός των αμοιβών έχει στόχο επίσης τη διαμόρφωση ενός πλαισίου, όπου τα συνδικάτα θα μπορούν να προβάλλουν αιτήματα οικονομικού περιεχομένου, τα οποία δεν θα χαρακτηρίζονται από μαξιμαλιστικές διαθέσεις, διότι οι αυξήσεις αποδοχών κάθε χρόνο καθορίζονται από έναν αυτοματοποιημένο μηχανισμό. Τα συνδικάτα συμφωνούν με τις θέσεις της κυβέρνησης, τονίζοντας την ανάγκη διατήρησης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων μέσω της απρόσκοπτης λειτουργίας του συγκεκριμένου μηχανισμού.

### 3.18.3 Συνδικάτα

Ο οργανωτικός πολυκερματισμός, με συνέπεια την αδυναμία προώθησης των αιτημάτων των εργαζομένων, οδηγεί και το 2009 σε συγκρούσεις στο εσωτερικό του συνδικαλιστι-

κού κινήματος της χώρας. Το παρελθόν έτος η σύγκρουση στο εσωτερικό του συνδικαλιστικού κινήματος της χώρας αφορούσε την εκπροσώπηση των εργαζομένων στα λιμάνια (φορτοεκφορτωτές). Σύμφωνα με την Ένωση Φορτοεκφορτωτών Μάλτας, το εν λόγω συνδικάτο είναι το αντιπροσωπευτικό, άρα και το αρμόδιο για τη συμμετοχή και υπογραφή συλλογικών συμβάσεων, του κλάδου έναντι της Γενικής Ένωσης Εργαζομένων, που αποτελεί το μεγαλύτερο συνδικάτο της χώρας. Η Ένωση φορτοεκφορτωτών προήλθε από την απόσχιση 312 εργαζομένων που μέχρι τότε ήταν μέλη της Γενικής Ένωσης Εργαζομένων. Η σύγκρουση μεταξύ των δύο αντιπροσωπευτικών οργανώσεων των εργαζομένων ως προς την εκπροσώπηση των εργαζομένων στα λιμάνια αποδίδεται στη δυνατότητα που έχουν αυτοί να εγγραφούν και στα δύο σωματεία.

Κύριο χαρακτηριστικό κατά τις αρχές του 2009 είναι η συνεχιζόμενη ένταση στις σχέσεις μεταξύ της κυβέρνησης και του συνδικάτου των νοσοκόμων και των εργαζομένων στην παροχή υπηρεσιών φροντίδας. Αιτία της ρήξης στη σχέση μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτου, ρήξη που οδηγεί σε απεργιακές κινητοποιήσεις, είναι τα συνεχιζόμενα κενά στη στελέχωση προσωπικού των συγκεκριμένων ειδικοτήτων στα νοσοκομεία και στα κέντρα υγείας της χώρας. Η λήξη των απεργιακών κινητοποιήσεων του κλάδου επέρχεται έπειτα από τη συμφωνία που επιτυγχάνεται με τα αρμόδια κυβερνητικά όργανα για τη δημιουργία μιας επιτροπής, η οποία καλείται να αντιμετωπίσει ζητήματα που θέτει η πλευρά των εργαζομένων και επικεφαλής της οποίας θα είναι ο αρμόδιος υπουργός Υγείας.

## 3.19 Τσεχία

### 3.19.1 Γενικό πλαίσιο

Η οικονομική κρίση αναδεικνύει την ανάγκη μεγαλύτερης συμμετοχής των κοινωνικών συνομιλητών στις αποφάσεις που λαμβάνονται από την πολιτική εξουσία. Ειδικότερα, η εργοδοτική πλευρά και η πλευρά των εργαζομένων τονίζουν ότι η μέχρι τις απαρχές της κρίσης πρακτική της κυβέρνησης να μη λαμβάνει υπόψη τις απόψεις των υπολοίπων κοινωνικών συνομιλητών δεν θα είναι πλέον αποδεκτή. Οι εκπρόσωποι της εργοδοτικής και της εργατικής πλευράς επιζητούν την πλήρη συμμετοχή τους στην εφαρμογή μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης. Επιπλέον, οι κοινωνικοί συνομιλητές ζητούν από την κυβέρνηση να ασκήσει πίεση στις εγχώριες τράπεζες για αλλαγή της πιστωτικής τους πολιτικής, ώστε να υπάρξει μεγαλύτερη ευχέρεια πρόσβασης των επιχειρήσεων σε κεφάλαια. Ακόμη, σε κοινό ανακοινωθέν τους προς την κυβέρνηση ζητούν τη λήψη μιας σειράς μέτρων, όπως η επιδότηση της απόσυρσης αυτοκινήτων και η αγορά νέων (ώστε να στηριχθεί και ο κλάδος της αυτοκινητοβιομηχανίας, ο οποίος είναι σημαντικός για την οικονομία της Τσεχίας), καθώς και η μείωση των τιμολογίων κατανάλωσης ενέργειας. Να σημειωθεί ότι μόνο για τον κλάδο της αυτοκινητοβιομηχανίας εκτιμάται ότι στις αρχές του 2009 χάθηκαν 10.000 θέσεις εργασίας, όταν λίγους μήνες πριν, στα τέλη του 2008, υπολογιζόταν ότι οι απώλειες θέσεων εργασίας στον κλάδο θα ήταν γύρω στις 3.000.

### 3.19.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η Τσεχία συγκαταλέγεται στις ευρωπαϊκές χώρες που, για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, προβαίνουν σε μειωμένο εβδο-

μαδιαίο χρόνο εργασίας, ώστε να συγκρατηθεί η άνοδος της ανεργίας. Ειδικότερα, προβλέπεται εργάσιμη εβδομάδα τεσσάρων ημερών με τις εβδομαδιαίες αποδοχές του εργαζομένου να αντιστοιχούν στο 80% σε σχέση με τις αποδοχές που λάμβανε όταν εργαζόταν πέντε ημέρες την εβδομάδα, εκ των οποίων το 60% θα το λαμβάνει από τον εργοδότη του και το υπόλοιπο 20% από το κράτος. Εκτιμάται ότι με το εν λόγω μέτρο εξοικονομούνται περισσότεροι πόροι σε σύγκριση με το ενδεχόμενο οι εργαζόμενοι να απολύονται και να λαμβάνουν επίδομα ανεργίας. Προϋποθέσεις ένταξης μιας επιχείρησης στο πρόγραμμα είναι αυτή να μην έχει οφειλές απέναντι στο κράτος και να είναι βιώσιμη σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Η εν λόγω πρόταση είναι αποτέλεσμα έρευνας ομάδας εργασίας που συστήνουν οι κοινωνικοί συνομιλητές και γίνεται ιδιαίτερα αποδεκτή μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Μάλιστα τα συνδικάτα πιέζουν για άμεση εφαρμογή της, ενόψει δυσμενών εκτιμήσεων για την εξέλιξη της ανεργίας, η οποία εκτιμάται σε διψήφιο ποσοστό για το σύνολο της χώρας, ενώ στα πιο φτωχά τμήματα της Τσεχίας η ανεργία ανέρχεται σε διπλάσιο ποσοστό έναντι του εθνικού μέσου όρου.

Η εργοδοτική πλευρά, όπως αυτή εκπροσωπείται από τη μεγαλύτερη εργοδοτική οργάνωση της χώρας, προτείνει την αύξηση των επενδύσεων στην έρευνα για την ανάπτυξη της χώρας και στη βελτίωση των υποδομών, την επίσπευση των διαδικασιών για την ένταξη της χώρας στη ζώνη του ευρώ και τη μεταρρύθμιση του εργατικού θεσμικού πλαισίου στην κατεύθυνση υιοθέτησης της αρχής της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Η τελευταία πρόταση επικρίνεται έντονα από την πλευρά των συνδικάτων, αν και, όπως επισημαίνει η εργοδοτική πλευρά, η υιοθέτηση της ευελιξίας

στην αγορά εργασίας είναι ο μόνος δρόμος για να διατηρηθεί η απασχόληση σε αποδεκτά επίπεδα, ώστε να μην τίθεται σε κίνδυνο η κοινωνική συνοχή της χώρας.

### 3.19.3 Απεργίες

Παρά το διαφαινόμενο *minimum* κοινωνικής συνεννόησης, που μπορεί να βγει ως συμπέρασμα από τις εξελίξεις που καταγράφηκαν προηγουμένως για την Τσεχία κατά το 2009, εντούτοις τα συνδικάτα της χώρας καταγγέλλουν τη στάση ορισμένων επιχειρήσεων, διαβλέποντας ταυτόχρονα αντίστοιχη πρόθεση από πλευράς τόσο του επιχειρηματικού κόσμου της χώρας γενικότερα όσο και της κυβέρνησης, να επιχειρήσουν να επιρρίψουν το κόστος της ανάκαμψης στην πλευρά των εργαζομένων μέσω της μείωσης των αποδοχών και των εργασιακών δικαιωμάτων ευρύτερα με το πρόσχημα της οικονομικής κρίσης. Ως αντίδραση στην παραπάνω στάση, τα συνδικάτα της χώρας οργάνωσαν διαδήλωση διαμαρτυρίας στο πλαίσιο της εκστρατείας που διοργάνωσε σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες η ETUC με τίτλο: «Πολεμήστε την κρίση: πρώτα οι άνθρωποι».

### 3.19.4 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Ήδη ο εθνικός αερομεταφορέας της χώρας ανακοινώνει ότι προτίθεται να προχωρήσει σε απολύσεις 200 εργαζομένων, εάν οι εργαζόμενοι της επιχείρησης δεν αποδεχθούν μείωση αποδοχών. Στο ασφυκτικό πλαίσιο που έχει δημιουργηθεί για τους εργαζομένους διεθνώς, οι πιλότοι της επιχείρησης αποδέχονται μείωση των μηνιαίων αποδοχών τους κατά 6,5%. Οι εργαζόμενοι της αεροπορικής εταιρείας ανέρχονται σε 4.700 άτομα. Να σημειωθεί ότι η απόφαση για μείωση των αποδοχών κατά 6,5% στο σύνολο των εργαζομένων της επι-

χείρησης έρχεται να ανατρέψει την τριετούς διάρκειας επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία για το 2009 προβλέπει αυξήσεις αποδοχών στο ύψος του εκτιμώμενου πληθωρισμού (ο οποίος ήταν 1,2% τον Ιούνιο του 2009) και επιπλέον 1%. Ορισμένα από τα συνδικάτα της εταιρείας αποδέχονται τη μείωση αποδοχών για ορισμένο χρονικό διάστημα, ταυτόχρονα όμως διαβλέπουν την πρόθεση της διοίκησης της επιχείρησης για μόνιμες μειώσεις αποδοχών.

### 3.20 Πολωνία

#### 3.20.1 Γενικό πλαίσιο

Η πολωνική οικονομία επηρεάζεται λιγότερο συγκριτικά με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες από την παγκόσμια οικονομική κρίση, λόγω του σημαντικού μεγέθους της εσωτερικής της αγοράς. Εντούτοις είναι εμφανείς οι επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Η αύξηση του ΑΕΠ για το 2009 πέφτει στο 1,7%, από 5% το 2008. Η ανεργία τον Δεκέμβριο του 2008 ανέρχεται σε 8,9%, ενώ, σύμφωνα με τις προβλέψεις, το 2010 θα αγγίξει το 10%. Ο μέσος μηνιαίος μισθός το 2009 αυξάνεται κατά 4,9%, ενώ το 2008 είχε αυξηθεί κατά 9,8%.

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων καταγράφονται στη συνέχεια.

#### 3.20.2 Πολιτικές απασχόλησης

Τον Αύγουστο του 2009 τίθενται σε ισχύ δύο νόμοι που περιλαμβάνουν την εθνική στρατηγική για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης: ο Νόμος για τη Φορολόγηση του Εισοδήματος και ο Νόμος για την Άμβλυση των Συνεπειών της Οικονομικής Κρίσης. Το σύνολο των ρυθμίσεων που προβλέπουν οι δύο νόμοι έχει προσωρινό χαρακτήρα και θα

παραμείνουν σε ισχύ έως την 31η Δεκεμβρίου του 2011.

Ο νέος φορολογικός νόμος προβλέπει φορολογικές απαλλαγές για τις αποζημιώσεις που καταβάλλουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις παροχές υπό μορφή κουπονιών για αγορά αγαθών ή υπηρεσιών. Ο Νόμος για την Άμβλυση των Συνεπειών της Οικονομικής Κρίσης προβλέπει μέτρα ευελιξίας του χρόνου εργασίας και κρατικές επιχορηγήσεις υπέρ των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν «προσωρινές οικονομικές δυσκολίες». Ως τέτοιες νοούνται η «μείωση του κύκλου των εργασιών κατά 25% τουλάχιστον 3 συναπτούς μήνες μετά την 1η Ιουλίου 2008, σε σύγκριση με το μέγεθος του κύκλου των εργασιών για αντίστοιχη χρονική περίοδο μεταξύ της 1ης Ιουλίου 2007 και της 30ης Ιουνίου 2008». Προκειμένου να λάβουν τις κρατικές επιδοτήσεις, οι επιχειρήσεις απαιτείται να έχουν εξοφλήσει τις ασφαλιστικές και φορολογικές τους υποχρεώσεις. Οι επιδοτήσεις παρέχονται για το σκοπό της χρηματοδότησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Επίσης, ο νόμος προβλέπει α) μερική επιδότηση για χρονικό διάστημα έως 6 μηνών του μισθού των εργαζομένων, των οποίων ο χρόνος εργασίας μειώνεται ή οι οποίοι απολύονται προσωρινά λόγω οικονομικών δυσκολιών του εργοδότη β) επέκταση της περιόδου αναφοράς για την εφαρμογή μέτρων ευελιξίας του χρόνου εργασίας από 4 σε 12 μήνες γ) δυνατότητα μείωσης του συμβατικού χρόνου εργασίας έως και 50% για περίοδο έως και 6 μηνών δ) επέκταση της νόμιμης συνολικής διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης στους 24 μήνες.

Τα κεντρικά συνδικάτα (Φόρουμ Συνδικαλιστικών Οργανώσεων-FZZ, Ανεξάρτητο και Αυτόνομο Συνδικάτο "Solidarność"-NSZZ

Solidarność και Πολωνική Ένωση Συνδικαλιστικών Οργανώσεων-OPZZ) αποδοκιμάζουν τις νέες ρυθμίσεις, ιδίως τη διεύρυνση των δυνατοτήτων ευελικτοποίησης του χρόνου εργασίας και την επέκταση του νόμιμου χρόνου της προσωρινής απασχόλησης. Οι δύο νόμοι διαμορφώνονται έπειτα από υποβολή κοινής πρότασης εκ μέρους των κεντρικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών σχετικά με την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Η πρόταση αυτή είναι το αποτέλεσμα πολυμηνων και δύσκολων διαπραγματεύσεων. Σύμφωνα με τα συνδικάτα, οι δύο νέοι νόμοι αγνοούν σημαντικές προτάσεις που προέρχονται από την πλευρά τους, όπως η πρόταση για αύξηση του επιδόματος ανεργίας και για αύξηση του κατώτατου μισθού. Οι κεντρικές εργοδοτικές οργανώσεις (Πολωνική Συνομοσπονδία Εργοδοτών Lewiatan-PKPP Lewiatan, Ένωση Πολωνών Βιοτεχνών-ZRP και Κέντρο Επιχειρήσεων-BCC), αν και υποδέχονται τους δύο νέους νόμους πολύ πιο θετικά από τα συνδικάτα, χαρακτηρίζουν τις ρυθμίσεις για τις επιδοτήσεις ως περίπλοκες και εξαιρετικά αυστηρές.

### 3.20.3 Κοινωνικός διάλογος

Τον Ιανουάριο του 2009, έπειτα από πρόσκληση της κυβέρνησης, οι εκπρόσωποι των κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και των κεντρικών οργανώσεων εργοδοτών προχωρούν σε διαβουλεύσεις στο πλαίσιο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Trójstronna Komisja ds. Społeczno Gospodarczych, TK) με στόχο τη διαμόρφωση κοινής πρότασης ως προς την εθνική στρατηγική αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης. Η κοινή πρόταση κατατίθεται στο Υπουργείο Εργασίας και στο Υπουργείο Οικονομικών τον Μάρτιο του 2009 και περιλαμβάνει μια σειρά

μέτρων, όπως αύξηση των επιδομάτων ανεργίας και των επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας για τους οικονομικά ασθενέστερους, αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού στο 50% του εθνικού μέσου μισθού, επέκταση της χρονικής περιόδου εφαρμογής συστήματος διαθεσιμότητας μισθωτών από τους τρεις στους δώδεκα μήνες σε περίπτωση περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη, σύσταση επιχειρησιακών ταμείων για τη χρηματοδότηση της επαγγελματικής κατάρτισης, θέσπιση συστημάτων ευελιξίας του χρόνου εργασίας, θέσπιση περιορισμών στη δυνατότητα σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου κ.λπ. Η επίτευξη συμφωνίας μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων χαιρετίζεται ως ιστορική στιγμή, που σηματοδοτεί την αναγέννηση του κοινωνικού διαλόγου στην Πολωνία. Ωστόσο, όταν ανακοινώνονται τα νομοσχέδια (για τη φορολόγηση του εισοδήματος και για την άμβλυση των συνεπειών της οικονομικής κρίσης, βλ. ανωτέρω), που διαμορφώνονται έπειτα από την κατάθεση της κοινής πρότασης, ξεσπούν αντιδράσεις από την πλευρά των συνδικάτων, σύμφωνα με τα οποία αγνοούνται σημαντικές προτάσεις που προέρχονται από την πλευρά τους.

### 3.20.4 Αναδιάρθρωσεις επιχειρήσεων

Σχεδόν δέκα μήνες, από τον Ιανουάριο του 2009 έως τον Οκτώβριο του 2009, επικρατεί έντονη αντιπαράθεση μεταξύ των εργαζομένων και της διοίκησης της LOT Polish Airlines (PLL LOT), μέτοχοι της οποίας είναι το Δημόσιο κατά 67,97%, η ιδιωτικών συμφερόντων εταιρεία «Σιλεσία» κατά 25,1% και οι εργαζόμενοι κατά 6,93%. Το σχέδιο αναδιάρθρωσης της διοίκησης, που γνωστοποιείται τον Ιανουάριο του 2009, προβλέπει την απόλυση 440 εκ των 3.600 εργαζομένων και μείωση των μισθών

των υπολοίπων εργαζομένων κατά 30%, μέσω της υπογραφής τροποποιητικών ατομικών συμβάσεων εργασίας. Αμέσως προκαλείται ένταση μεταξύ διοίκησης και συνδικάτων, που κλιμακώνεται τον Ιούνιο του 2009, έπειτα από την καταγγελία της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας εκ μέρους της εταιρείας και την απόλυση των προέδρων δύο επιχειρησιακών σωματείων: του Elwira Niemiec, προέδρου του Συνδικάτου Ιπτάμενου και Διοικητικού Προσωπικού, και του Grzegorz Kossowski, προέδρου του σωματείου των Εμποροϋπαλλήλων της LOT. Εν τέλει τον Οκτώβριο του 2009, μετά από δεκάμηνη περίοδο διαπραγματεύσεων, επιτυγχάνεται συμφωνία μεταξύ της διοίκησης και των επιχειρησιακών σωματείων, η οποία προβλέπει εφαρμογή προγράμματος εθελουσίας εξόδου για 400 εργαζομένους και μισθολογικές περικοπές.

### 3.20.5 Ιδιωτικοποιήσεις

Κίνδυνο χρεοκοπίας αντιμετωπίζουν τα ναυπηγεία στις βόρειες πόλεις Gdznia και Szczecin, έπειτα από την απόφαση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του Νοεμβρίου του 2008 που ορίζει ότι κρατικές ενισχύσεις που κατά καιρούς χορηγήθηκαν σε αυτά αποτελούν παράνομη κρατική βοήθεια και ως εκ τούτου πρέπει να επιστραφούν. Τον Δεκέμβριο του 2008 ψηφίζεται νόμος για την εκποίηση των περιουσιακών στοιχείων των ναυπηγείων με πλειστηριασμό, που, όσον αφορά τους εργαζομένους, προβλέπει ένα πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου και ένα πρόγραμμα επανένταξης στην εργασία. Σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων στα ναυπηγεία ζητά να ενταχθεί στα προγράμματα: 9.000 περίπου άτομα στο πρόγραμμα εθελουσίας εξόδου και 8.000 άτομα στο πρόγραμμα επανένταξης στην εργασία. Τον Μάιο του 2009 πραγματοποιείται σειρά πλειστη-

ριασμών, όπου ενδιαφέρον για το μεγαλύτερο μέρος της περιουσίας των ναυπηγείων εκδηλώνει η ολλανδική εταιρεία σαουδαραβικών συμφερόντων United International Trust NV, η οποία ωστόσο τελικά αποσύρεται. Δύο νέοι πλειστηριασμοί προκηρύσσονται για τον Νοέμβριο του 2009. Τον Οκτώβριο του 2009 οι εργαζόμενοι στα δύο ναυπηγεία καθώς και στην κατασκευαστική εταιρεία H. Cegielski – Poznań S.A. (HCP) προχωρούν στη διοργάνωση πορείας διαμαρτυρίας στην πόλη Poznań. Η HCP, με έτος ίδρυσης το 1850, αποτελεί μια από τις παλιότερες και πιο γνωστές βιομηχανικές μονάδες της Πολωνίας. Λόγω της εκποίησης των ναυπηγείων, αντιμετωπίζει κίνδυνο χρεοκοπίας και στο τέλος του 2009 προχωρεί στην απόλυση περίπου 500 εργαζομένων. Οι εργαζόμενοι της HCP, όπως και των υπολοίπων επιχειρήσεων που συνεργάζονται με τα ναυπηγεία, δεν έχουν τη δυνατότητα να ενταχθούν στα προγράμματα εθελουσίας εξόδου και επανένταξης στην εργασία. Έτσι, μεταξύ των κεντρικών αιτημάτων των διαδηλωτών είναι να συμπεριληφθούν και αυτοί στις ευνοϊκές διατάξεις του νόμου για τα ναυπηγεία.

### 3.20.6 Κοινωνική ασφάλιση

Μετά τη μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού το 1999, με την οποία επέρχεται περιορισμός των δυνατοτήτων πρόωρης συνταξιοδότησης των εργαζομένων που ασκούν βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, τον Νοέμβριο του 2008 ψηφίζεται νέος συνταξιοδοτικός νόμος που προβλέπει ότι από 1ης Ιανουαρίου 2009 έχουν δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης οι γυναίκες ηλικίας 55 ετών με 20 έτη απασχόλησης και οι άνδρες ηλικίας 60 ετών με 25 έτη απασχόλησης, αν είναι γεννημένοι μετά την 1η Ιανουαρίου 1948 και έχουν τουλάχιστον 15ετή απασχόληση σε βαρέα και ανθυγιεινά

επαγγέλματα. Οι αλλαγές αυτές συνεπάγονται μείωση του αριθμού των εργαζομένων που θα είχαν δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης με βάση το προγενέστερο καθεστώς κατά τα ¾.

Στο στάδιο της διαμόρφωσης του νομοσχεδίου πραγματοποιούνται διαβουλεύσεις στο πλαίσιο της Τριμερούς Επιτροπής Κοινωνικών και Οικονομικών Υποθέσεων. Ωστόσο, παρά τις πολυάριθμες συναντήσεις, δεν επιτυγχάνεται συναινετική λύση. Στις 5 Νοεμβρίου 2008, λίγες μέρες πριν την ψήφιση του νομοσχεδίου, οι τρεις κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις διοργανώνουν συγκέντρωση διαμαρτυρίας μπροστά στο κτήριο της Βουλής (Sejm), στην οποία σημειώνεται πολύ μεγάλη συμμετοχή, ενώ, την επόμενη μέρα, οι εργαζόμενοι στο σιδηρόδρομο διακόπτουν την κυκλοφορία στην πόλη Katowice στο νότο και στην πόλη Bydgoszcz στο βορρά της Πολωνίας.

### 3.21 Ουγγαρία

#### 3.21.1 Γενικό πλαίσιο

Η Ουγγαρία με μέγεθος περίπου σαν αυτό της Ελλάδας εισέρχεται στη νέα εποχή που ακολουθεί τις αλλαγές στις χώρες της ανατολικής Ευρώπης με σημαντικά προβλήματα, όπως τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας και φτώχειας, η μετανάστευση νέων σε ηλικία εργαζομένων προς άλλες ευρωπαϊκές και μη χώρες, καθώς και οι ιδιωτικοποιήσεις σε βασικούς κλάδους της οικονομίας (ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, μεταφορές).

Τον Οκτώβριο του 2008 η Ουγγαρία εξαιτίας της οικονομικής ύφεσης βρίσκεται στο κατώφλι του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου από το οποίο λαμβάνει τα 12,5 από τα 20 συνολικά δισ. ευρώ ενός δανείου, η σύναψη του οποίου έχει ως παρεπόμενες συνέπειες την

άμεση μείωση κατά 10.000 των θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα, τις περικοπές ορισμένων επιδομάτων και την αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης κατά τρία χρόνια.

Κατά τη διάρκεια του 2009 το Ουγγρικό Σοσιαλιστικό Κόμμα παραμένει στην εξουσία συνεργαζόμενο με τη Συμμαχία των Ελευθέρων Δημοκρατών, μολονότι στα μέσα της χρονιάς ο πρωθυπουργός της χώρας Gyurcsany παραιτείται για να αντικατασταθεί από τον Bajnai. Στις ευρωεκλογές του Ιουνίου μεγάλος νικητής αναδεικνύεται το αντίπαλο δεξιό κόμμα Fidesz κερδίζοντας 14 από τις 22 έδρες, ενώ το Σοσιαλιστικό κόμμα μόλις 4 και το ακροδεξιό κόμμα Jobbik 3.

Τέλος, στην προσπάθεια μείωσης του πληθωρισμού επιχειρείται το πάγωμα των αυξήσεων στους μισθούς μέσω συλλογικών συμφωνιών ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, αν και θα πρέπει να σημειωθεί αφενός ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα στη χώρα δεν ξεπερνά το 20% (που κυρίως αναπτύσσεται στον δημόσιο τομέα), αφετέρου ότι είναι εξαιρετικά χαμηλό και το ποσοστό των μισθωτών οι οποίοι καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις (33,5% έναντι 35,9% το 2008).

#### 3.21.2 Πολιτικές απασχόλησης

Το δυσμενές οικονομικό περιβάλλον και οι όροι αποπληρωμής του δανείου που έλαβε η χώρα στα τέλη του 2008 οδηγούν την κυβέρνηση της Ουγγαρίας στην αναζήτηση τρόπων περιορισμού των συνεπειών της κρίσης σε οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο.

Μεταξύ των οικονομικών μέτρων που στοχεύουν στην προστασία της αγοράς εργασίας δεσπόζουν οι προσπάθειες εξεύρεσης πόρων για τη στήριξη επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες ιδίως στον τομέα της μετα-

ποίησης, με βασικό στόχο την επιχορήγηση 2.300 μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων που παραδοσιακά εξάγουν τα προϊόντα τους στις διεθνείς αγορές, προκειμένου να αποφευχθούν μαζικές απολύσεις εργαζομένων. Η υλοποίηση του πλάνου, που συμπεριλαμβάνει μικρά δάνεια, μείωση των επιτοκίων ή τόνωση της ρευστότητας των επιχειρήσεων προσκρούει κατά κύριο λόγο στην έλλειψη ρευστότητας των ίδιων των τραπεζών, η πλειονότητα των οποίων, επιπλέον, είναι ξένων συμφερόντων.

Άλλωστε, το σύνολο των υιοθετούμενων πολιτικών απασχόλησης αποσκοπεί στη διατήρηση όσο το δυνατόν μεγαλύτερου αριθμού θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα παρέχοντας διαφόρων ειδών διευκολύνσεις και κίνητρα στην εργοδοτική πλευρά προς αποφυγή των απολύσεων. Ειδικότερα, επιχειρείται η μείωση του φόρου που αντιστοιχεί στη μισθωτή εργασία για ευάλωτες επιχειρήσεις ή η απευθείας επιδότηση του εργοδότη, ανεξαρτήτως οικονομικής κατάστασης, στην περίπτωση που προσλαμβάνει πρόσφατα απολυμένο εργαζόμενο εξαιτίας των συνεπειών της οικονομικής κρίσης.

### 3.21.3 Εργατικό δίκαιο

Σημαντική είναι η πρωτοβουλία που αφορά τη χαλάρωση των απαιτήσεων του Νόμου του 2006, ο οποίος έμεινε γνωστός ως Νόμος για «τις κανονικές εργασιακές σχέσεις» (orderly labour relations), μέσα από την τροποποίηση ορισμένων διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας.

Με το Νόμο αυτό, ο οποίος συμφωνήθηκε από τους «κοινωνικούς εταίρους» στο πλαίσιο της προσπάθειας καταπολέμησης του φαινομένου της αδήλωτης και ατυπικής εργασίας, θεσπίζονται αυστηρά κριτήρια σύναψης και εξακολούθησης των επονομαζόμενων και «δί-

καιων» εργασιακών σχέσεων. Η παραβίαση αυτών των προϋποθέσεων είχε ως συνέπεια την απαγόρευση άμεσης ή έμμεσης συμμετοχής της εταιρείας-παραβάτη σε κρατικά προγράμματα επιχορήγησης επιχειρήσεων για μια πενταετία ή μια διετία, ανάλογα με την κατηγορία στην οποία ανήκει η πιστοποιούμενη παράβαση.

Η πιστή εφαρμογή των απαιτήσεων της εν λόγω νομοθεσίας έχει ως συνέπεια την επιβολή κυρώσεων σε βάρος και της εργολαβικής επιχείρησης σε περίπτωση απασχόλησης ενός και μόνο εργαζομένου με καθεστώς αδήλωτης εργασίας σε κάποιον υπεργολάβο. Για το λόγο αυτό η εργοδοτική πλευρά έχει συσπειρωθεί σε ένα μέτωπο διεκδίκησης δύο βασικών αιτημάτων: αφενός τη μεταρρύθμιση του Νόμου αυτού προς το ευνοϊκότερο γι' αυτήν, αφετέρου την εισαγωγή περαιτέρω ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ειδικότερα σε ό,τι αφορά το χρόνο εργασίας.

Το πρώτο αίτημα των εργοδοτών δεν ικανοποιείται πλήρως. Για την κατηγορία των «σπουδαιών» παραβάσεων (αδήλωτη απασχόληση ή συνδικαλιστικές ελευθερίες) οι κυρώσεις παραμένουν ουσιαστικά οι ίδιες. Για την κατηγορία των «ήσσονος σπουδαιότητας» παραβάσεων (διακρίσεις, απασχόληση παράνομων μεταναστών, παραβίαση νόμιμου ωραρίου) οι κυρώσεις επιβάλλονται, πλέον, μόνο εφόσον η επιχείρηση επαναλάβει για δεύτερη φορά κάποιο παράπτωμα σε διάστημα δύο ετών.

Το δεύτερο, όμως, αίτημα της εργοδοτικής πλευράς ικανοποιείται σε μεγαλύτερο βαθμό, δεδομένου ότι τροποποιούνται μια σειρά από βασικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

Η σημαντικότερη μεταρρύθμιση αφορά το χρόνο εργασίας. Για το διάστημα από 1ης

Απριλίου 2009 έως 31 Δεκεμβρίου 2011, χωρίς να θίγεται η νομοθεσία που αναφέρεται στην ενσωμάτωση της οδηγίας 2003/88, το νόμιμο όριο της μέσης εβδομαδιαίας εργασίας επί πενθημέρου τοποθετείται στις 44 ώρες (συμπεριλαμβανομένης της υπερωριακής εργασίας) και η δυνατότητα της εργοδοτικής πλευράς για μονομερή επιβολή της ειδικής περιόδου αναφοράς επεκτείνεται από τους 3 στους 4 μήνες. Με συλλογική συμφωνία η περίοδος αυτή μπορεί να διαμορφωθεί έως και το δωδεκάμηνο.

Τα ανώτατα όρια υπερωριακής εργασίας κατ' έτος ρυθμίζονται στις 200 ώρες, αλλά μπορεί να φτάσουν και στις 300 ώρες κατόπιν συλλογικής ή και ατομικής συμφωνίας του εργαζομένου και του εργοδότη του.

Τέλος, καταργείται η περίοδος ανάπαυσης μετά από την ολοκλήρωση ενός διαστήματος stand-by ανεξάρτητα από το εάν τελικά ο εργαζόμενος εργάζεται κατά τη διάρκεια αυτού του διαστήματος.

Η ραγδαία αύξηση των απεργιακών κινητοποιήσεων επαναφέρει στην επικαιρότητα της δημόσιας συζήτησης το ζήτημα της αναθεώρησης της οικείας νομοθεσίας, με τα συνδικάτα να συμφωνούν, κατ' αρχήν, σε ορισμένες από τις προτάσεις που υποβάλλει για κοινωνική διαβούλευση ο Κοινοβουλευτικός Επίτροπος για τα πολιτικά δικαιώματα. Με την επισήμανση ότι η μεταρρύθμιση του δικαίου της απόλυσης απαιτεί αυξημένη κοινοβουλευτική πλειοψηφία (2/3 των μελών) οι βασικές παράμετροι της προτεινόμενης νομοθετικής αναθεώρησης είναι επιγραμματικά οι εξής:

- Η αναζήτηση μηχανισμού υποχρεωτικής διαιτησίας σε περιπτώσεις έλλειψης συλλογικής ρύθμισης των θεμάτων που προκαλούν την απεργιακή κινητοποίηση και με στόχο την προστασία των συμφερόντων

τρίτων προσώπων (ιδίως των χρηστών των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα).

- Η καθιέρωση ρητής προθεσμίας προειδοποίησης της απεργιακής κινητοποίησης από την πλευρά των συνδικάτων.
- Η ρητή απαγόρευση κατάληψης των χώρων εργασίας κατά τη διάρκεια της απεργιακής κινητοποίησης.
- Η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών-εργαζομένων από την πλευρά του εργοδότη, η οποία συνήθως γίνεται διαμέσου γραφείων προσωρινής απασχόλησης.
- Η νομική εξίσωση της συμφωνίας που συνάπτεται από την απεργιακή επιτροπή με τη συλλογική σύμβαση που υπογράφεται από ένα συνδικαλιστικό όργανο.
- Η επανεξέταση του ζητήματος της απεργίας ειδικών κατηγοριών δημόσιων υπαλλήλων, όπως ενδεικτικά των υπηρετούντων στα σώματα ασφαλείας και στο στρατό.

#### 3.2.1.4 Κοινωνικός διάλογος

Το ουγγρικό κοινοβούλιο, συμμορφούμενο προς τη σχετική απόφαση του Συνταγματικού Δικαστηρίου της χώρας, υιοθετεί τροποποιήσεις σε ορισμένες από τις διατάξεις του σχεδίου νόμου που αφορά τον κοινωνικό διάλογο.

Το συνταγματικό δικαστήριο κρίνει αντισυνταγματικές τις διατάξεις που αναγνωρίζουν συναποφασιστικό ρόλο στους κοινωνικούς συνομιλητές στο στάδιο της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας, μέσα από αυξημένες αρμοδιότητες που παρέχονται, αφενός, στο Συμβούλιο συμφιλίωσης για θέματα εθνικής σημασίας (OET), αφετέρου στις κλαδικές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου (APB). Τέτοιες περιπτώσεις αποτελούν, ενδεικτικά, ο καθορισμός των κατώτατων ορίων των αποδοχών ή η ρύθμι-

ση ορισμένων ζητημάτων, που αφορούν την εκλογή μελών των εργατικών συμβουλίων.

Με τη διαβεβαίωση της κυβέρνησης ότι ο σεβασμός της εν λόγω δικαστικής απόφασης δεν αποδυναμώνει επί της ουσίας τη συλλογική αυτονομία, οι αντισυνταγματικές διατάξεις αντικαθίστανται στο κείμενο του τελικού νόμου με ρυθμίσεις που αφορούν, πλέον, δικαιώματα αναβαθμισμένης διαβούλευσης.

### 3.21.5 Απεργίες

Η σύναψη της δανειακής σύμβασης με το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και οι παρεπόμενες ανατροπές στο πεδίο των εργασιακών δικαιωμάτων έχουν σαν αποτέλεσμα την αντίδραση των εργαζομένων στους τομείς, όπου τα συνδικάτα διαθέτουν σημαντική δύναμη. Έτσι, στις επιχειρήσεις δημόσιου συμφέροντος και κυρίως στα μέσα μαζικής μεταφοράς, οι μήνες που ακολουθούν τη σύναψη του δανείου στα τέλη του 2008 και στις αρχές του 2009, σηματοδούνται από σωρεία δυναμικών απεργιακών κινητοποιήσεων οδηγώντας ακόμη και σε σκέψεις για τη μεταρρύθμιση του δικαίου της απεργίας, όπως ισχύει από το 1988.

Η απεργιακή κινητοποίηση στην Ουγγρική Σιδηροδρομική Εταιρεία (MAV), η οποία χαρακτηρίζεται από τη μικρή συμμετοχή εργαζομένων και τον μεγάλο αριθμό συνολικά χαμένων ωρών σε έξι ημέρες απεργίας (338 ώρες), έχει δύο αιτήματα: αυξήσεις στις αποδοχές και μερίδιο από το προϊόν της ιδιωτικοποίησης της εταιρείας. Η παρέμβαση της υπηρεσίας μεσολάβησης και διαιτησίας δεν έχει αποτέλεσμα, ενώ το αρμόδιο δικαστήριο κρίνει μη νόμιμο το πρώτο, αλλά νόμιμο το δεύτερο των αιτημάτων της εργατικής πλευράς.

Η απεργία στην εταιρεία μεταφορών της πρωτεύουσας (BKV) οφείλεται στην ανησυχία

των εργαζομένων για το μέλλον της εταιρείας και κυρίως για την προοπτική out-sourcing μέρους της δραστηριότητάς της (υπόγειος σιδηρόδρομος), η οποία αναμένεται να θέσει υπό αμφισβήτηση ακόμη και την ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας για τους εργαζομένους που θα «μεταφερθούν» στη νέα εργολαβική εταιρεία.

Η μονομερής καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, στην επιχείρηση του διεθνούς αεροδρομίου της Βουδαπέστης, είναι η αιτία της απεργιακής κινητοποίησης που κηρύσσεται από το Συνασπισμό των συνδικάτων του αεροδρομίου. Η αδιάλλακτη στάση της εργοδοτικής πλευράς και ιδίως η απροκάλυπτη χρήση απεργοσπαστικού μηχανισμού οδηγούν το συνδικάτο στην απόφαση της κλιμάκωσης των κινητοποιήσεων στις αρχές του έτους.

Η κλιμάκωση αυτή λαμβάνει τη μορφή απροειδοποίητων απεργιών, χωρίς δηλαδή την ανακοίνωσή τους παρά ελάχιστες ώρες πριν την έναρξη της κινητοποίησης και καταλήψεων τμημάτων του αεροδρομίου. Εντούτοις, ούτε αυτή η επιλογή έχει τα επιθυμητά αποτελέσματα, εφόσον δεν καθίσταται τελικά δυνατή η σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Αντιθέτως, μια δίωρη προειδοποιητική απεργία των πιλότων της αεροπορικής εταιρείας MALEV Airlines, ως απάντηση στα σχέδια του νέου διευθύνοντος συμβούλου για αναδιάρθρωσή της, είναι αρκετή προκειμένου για την άμεση σύναψη συλλογικής συμφωνίας με το συνδικάτο των εργαζομένων και την αποδοχή των δύο βασικών αιτημάτων του, δηλαδή το νέο μισθολόγιο και την οριστική εγκατάλειψη της πρακτικής της πρόσληψης πιλότων μέσω γραφείου προσωρινής εργασίας.

Επιπλέον, στις αρχές του 2009 πραγματοποιήθηκε μια γενική απεργία από την Επιτροπή απεργιακού αγώνα στον δημόσιο τομέα απέναντι στην πολιτική περικοπών και παγώματος των αποδοχών των δημόσιων υπαλλήλων με το επιχείρημα της δέσμευσης της χώρας έναντι του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου στο πλαίσιο της δανειακής σύμβασης του Οκτωβρίου του 2008.

Αφορμή για την απεργιακή κινητοποίηση και τη διαδήλωση, η οποία συγκέντρωσε περίπου 12.000 άτομα, αποτέλεσαν αφενός η άρνηση της κυβέρνησης να παράσχει αυξήσεις ύψους 4% στις αποδοχές, όπως είχε συμφωνηθεί ήδη από το 2007, αφετέρου η περικοπή του 13ου μισθού.

Τελικά, ανακοινώθηκε η μηδενική αύξηση στους μισθούς για το 2009, σε ό,τι αφορά όμως την καταβολή του 13ου μισθού, η κυβέρνηση διατήρησε άθικτη αυτή την παροχή για όσους αμείβονται με ποσό κάτω των 608 ευρώ το μήνα (το οποίο αντιστοιχεί στο 82% των μέσων αποδοχών στον δημόσιο τομέα) και εξήγγειλε την καταβολή μειωμένου κλιμακωτά ποσού για όσους ξεπερνούν το όριο των 608 ευρώ (180.000 HUF).

## 3.22 Σλοβενία

### 3.22.1 Γενικό πλαίσιο

Οι μεταβολές σε πολιτικό, οικονομικό και κοινωνικό επίπεδο καθορίζουν την πορεία της Σλοβενίας στο ευρωπαϊκό περιβάλλον που ανήκει. Ένα από τα σημαντικότερα θεσμικά γεγονότα είναι το νέο Σύνταγμα (2001) που εισήγαγε μεταρρυθμίσεις στην κατεύθυνση της σύγκλισης με τις υπόλοιπες της ΕΕ-15. Μέσα στα επόμενα χρόνια καταγράφηκαν εργασιακές ανακατατάξεις με αποκορύφωμα την τρι-

βή στις σχέσεις μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων (2008). Οι εσωτερικές εντάσεις, που σχετίζονται με το χειρισμό της κυβέρνησης στα εργασιακά ζητήματα, αλλά και η οικονομική ύφεση, που κάνει την εμφάνισή της σε παγκόσμιο επίπεδο, διογκώνουν το πρόβλημα.

Το 2009 σφραγίζεται από σημαντικά ζητήματα και διαπραγματεύσεις μεταξύ συνδικάτων και κυβέρνησης με επίκεντρο όμως την αύξηση του εθνικού κατώτατου μηνιαίου ονομαστικού εισοδήματος. Επιπλέον, τα μέτρα λιτότητας διετούς διάρκειας που υπογράφονται από την κυβέρνηση και τα συνδικάτα δημοσίου τομέα είναι καθοριστικά και στοχεύουν στη βελτίωση της εγχώριας οικονομίας. Ωστόσο, η κυβερνητική πρωτοβουλία για επιχορήγηση των επιχειρήσεων που πραγματοποιούν μείωση της εργάσιμης εβδομάδας αντί για απολύσεις προκαλεί αντιδράσεις από τους συνδικαλιστικούς φορείς που υποστηρίζουν ότι ένα τέτοιο μέτρο δεν αποτελεί εγγύηση για τους εργαζομένους. Σε κάθε περίπτωση ο διάλογος μεταξύ κυβέρνησης και «κοινωνικών εταίρων» δίνει την ευκαιρία να τεθούν βασικά προβλήματα των εργαζομένων, των οποίων η επίλυση είναι άμεση και αναγκαία, χωρίς ωστόσο να δίνεται λύση στα ζητήματα που τίθενται.

### 3.22.2 Πολιτικές αμοιβών

Το ζήτημα της αύξησης του εθνικού κατώτατου μηνιαίου ονομαστικού εισοδήματος βρίσκεται και το 2009, όπως τα προηγούμενα έτη, στο επίκεντρο των σχέσεων μεταξύ κυβέρνησης και συνδικάτων. Η Ένωση των Ελευθέρων Συνδικάτων της χώρας ζητά από τη νεοεκλεγμένη κεντρο-αριστερή κυβέρνηση να αυξήσει το κατώτατο επίπεδο μηνιαίων καθαρών αποδοχών στα 500 ευρώ (από 425 ευρώ το 2008). Αντιθέτως, η εργοδοτική πλευρά εκτιμά ότι η απαίτηση για αυξήσεις είναι μη αποδεκτή ειδι-

κά σε περίοδο ύφεσης. Αντιθέτως, τα συνδικάτα εκτιμούν ότι ακριβώς λόγω της ύφεσης το κράτος θα πρέπει να δείξει το κοινωνικό του πρόσωπο στηριζόμενο στις αρχές του κοινωνικού κράτους. Ως επιχείρημα τα συνδικάτα αναδεικνύουν το γεγονός ότι, σύμφωνα με τη Στατιστική Αρχή της χώρας, το «όριο φτώχειας» είναι σε υψηλότερα επίπεδα από τις κατώτατες μηνιαίες αποδοχές, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να μην απολαμβάνουν ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Να σημειωθεί ότι το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν το εθνικά κατώτατο επίπεδο αμοιβών, σύμφωνα με τις τελευταίες μετρήσεις, αυξήθηκε και από 2,5% του συνόλου των εργαζομένων το 2006 διαμορφώθηκε στο 3,4% το 2007. Η κατηγορία αυτή των εργαζομένων απασχολείται συνήθως στους κλάδους της υφαντουργίας, των κατασκευών και του λιανικού εμπορίου.

Μετά από συμφωνία της κυβέρνησης και των συνδικάτων του δημόσιου τομέα υπογράφεται πλαίσιο μέτρων λιτότητας, το οποίο μεταξύ άλλων προβλέπει μείωση των αποδοχών των δημόσιων υπαλλήλων από 7,1 έως 9,9%. Το πακέτο λιτότητας είναι διετούς διάρκειας. Ακόμη προβλέπεται η μείωση του αριθμού των δημόσιων υπαλλήλων κατά 2%. Από την πλευρά τους, οι ηγεσίες των συνδικάτων του δημόσιου τομέα τονίζουν ότι συμφώνησαν στα μέτρα λιτότητας δεδομένης της ανάγκης ενίσχυσης της εγχώριας οικονομίας, ενώ παράλληλα προειδοποίησαν ότι θα παρακολουθούν για να διασφαλίσουν ότι τα ποσά που εξοικονομούνται από τις μειώσεις των αποδοχών θα χρησιμοποιηθούν πράγματι για τη μείωση του ελλείμματος της χώρας.

### 3.22.3 Πολιτικές απασχόλησης

Τα συνδικάτα της χώρας αποδοκιμάζουν τη στάση της κυβέρνησης να επιχορηγήσει

εκείνες τις επιχειρήσεις που αντί για απολύσεις προβαίνουν σε μειωμένη εργάσιμη εβδομάδα. Τα συνδικάτα εκτιμούν ότι η νομοθετική πρωτοβουλία της κυβέρνησης εμπεριέχει αρκετές ασάφειες και ζητούν κατοχύρωση ότι οι αποδοχές των εργαζομένων δεν θα μειωθούν. Το εν λόγω μέτρο αποτελεί μέρος του πακέτου τόνωσης της σλοβενικής οικονομίας ύψους 800 εκατ. ευρώ. Με τον νέο νόμο προβλέπεται ότι επιχείρηση που μειώνει τον εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας από 40 σε 36 ώρες, αντί για απολύσεις, θα λαμβάνει ποσό 60 ευρώ για κάθε εργαζόμενο. Προϋπόθεση της επιδότησης είναι να έχει υπάρξει συλλογική συμφωνία μεταξύ επιχείρησης και συνδικάτου. Σε περίπτωση που οι εβδομαδιαίες ώρες μειωθούν σε 32 η επιχείρηση θα επιδοτηθεί με επιπλέον 60 ευρώ. Η επιδότηση ανά εργαζόμενο παραχωρείται στον εργαζόμενο, δηλαδή ο ίδιος δεν χάνει τα εργασιακά δικαιώματά του και η επιδότηση έχει το χαρακτήρα συμμετοχής του κράτους στο εργασιακό κόστος της επιδοτούμενης επιχείρησης. Κατά την περίοδο της επιδότησης, η επιχείρηση δεν θα πρέπει να απολύει εργαζομένους και να προβαίνει σε υπερωριακή απασχόληση και προσφορά βοηθημάτων (bonus) καθ' όλο το οικονομικό έτος στη διάρκεια του οποίου η επιχείρηση επιδοτείται. Υπολογίζεται ότι επιχειρήσεις που απασχολούν συνολικά 250.000 εργαζομένους θα ενταχθούν στις ρυθμίσεις του νέου νόμου. Τα συνδικάτα εκτιμούν ότι δεν υπάρχουν οι ασφαλιστικές δικλείδες που να εγγυώνται ότι οι επιδοτήσεις πηγαινούν πράγματι στις αποδοχές των εργαζομένων. Επιπλέον, θεωρούν ότι με την εν λόγω νομοθετική πρωτοβουλία παρατείνεται απλώς η περίοδος που τελικά οι επιχειρήσεις θα κάνουν απολύσεις, αφού μετά την περίοδο της επιδότησης είναι ελεύθερες να απολύουν εργαζομένους.

Κατά τη διάρκεια του 2009, το κοινοβούλιο της χώρας ψηφίζει νόμο με τον οποίο επιτρέπεται στους εργοδότες να έχουν σε προσωρινή διαθεσιμότητα μέχρι το 50% των εργαζομένων τους, με σκοπό τη μείωση του εργατικού κόστους για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Οι εργαζόμενοι που τίθενται προσωρινώς σε διαθεσιμότητα θα λαμβάνουν το 85% των αποδοχών τους και δεν θα εργάζονται, ενώ είναι υποχρεωμένοι να αφιερώνουν το 20% του χρόνου τους σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Η εν λόγω νομοθετική πρωτοβουλία ακολουθεί την πρακτική αποτυχία του μέτρου για τη μείωση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας (με επιδότηση από το κράτος) αντί απολύσεων, για το οποίο έγινε λόγος παραπάνω, διότι εντέλει δεν αποφεύχθηκαν οι απολύσεις μετά την περίοδο επιδότησης από το κράτος. Οι κοινωνικοί συνομιλητές συμφωνούν με το γενικό πλαίσιο και τις αρχές του εν λόγω νομοθετήματος.

### 3.23 Σλοβακία

#### 3.23.1 Γενικό πλαίσιο

Η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στη Σλοβακία παρουσιάζει εξελίξεις που εστιάζονται σε δύο κυρίως σημεία: στην τροποποίηση του μηχανισμού επέκτασης του πεδίου ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στο σύνολο του εκάστοτε κλάδου και στην αύξηση του κατώτατου μισθού για το έτος 2009. Ενδιαφέρον, ωστόσο, παρουσιάζει η διακήρυξη της σλοβακικής κυβέρνησης ότι θα ικανοποιήσει και θα συμβιβάσει τα αντίθετα συμφέροντα με τη συνδρομή της διεθνούς κοινότητας. Από την άλλη πλευρά, όποτε η επίτευξη συμφωνίας δεν φαίνεται δυνατή, η κυβέρνηση παρεμβαίνει στο ισχύον εργασιακό πλαίσιο, λαμβάνοντας μέτρα με ιδιαίτερη σημασία.

#### 3.23.2 Πολιτικές αμοιβών

Στη Σλοβακία ο κατώτατος μισθός για το 2008 είναι 8.100 SKK (269 ευρώ) το μήνα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, υποστηρίζοντας ότι το ισχύον κατώτατο όριο είναι τόσο μικρό ώστε να μην παρέχει κίνητρα για εργασία, ζητούν την αύξηση του κατώτατου μισθού για το 2009 στα 8.900 SKK (295,40 ευρώ) το μήνα. Σύμφωνα με την Εθνική Ένωση των Εργοδοτών της Σλοβακίας, μια τέτοια αύξηση θα υπερέβαινε τις οικονομικές δυνάμεις της Σλοβακίας. Καθώς οι κοινωνικοί συνομιλητές δεν συμφωνούν στον προβλεπόμενο για το 2009 κατώτατο μισθό, το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικών Υποθέσεων προτείνει την αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 590 SKK (19,66 ευρώ). Οι εργοδότες απορρίπτουν και πάλι την πρόταση, ισχυριζόμενοι ότι η αύξηση είναι πολύ υψηλή. Επιπλέον, η περαιτέρω αύξηση που επιθυμούσε η κυβέρνηση δεν επιτρεπόταν και από την ισχύουσα νομοθεσία. Γι' αυτό ο πρωθυπουργός της Σλοβακίας δηλώνει ότι, εφόσον η νομοθεσία δεν επιτρέπει περαιτέρω αύξηση του κατώτατου μισθού, τίποτα δεν εμποδίζει την κυβέρνηση να αλλάξει το νόμο. Έτσι, αφού υποβάλλεται το σχετικό νομοσχέδιο προς ψήφιση στη βουλή, τροποποιείται η νομοθεσία και από 1ης Ιανουαρίου 2009 ο κατώτατος μισθός προσδιορίζεται στο ποσό των 8.900 SKK (295,40 ευρώ) το μήνα, με δυνατότητα περαιτέρω αύξησής του. Οι εν λόγω ενέργειες της κυβέρνησης επικρίνονται έντονα από τους εργοδότες, οι οποίοι διαμαρτύρονται για τη λήψη πολιτικών αποφάσεων χωρίς την προηγούμενη αποδοχή τους από το σύνολο των κοινωνικών συνομιλητών. Το ποσοστό των εργαζομένων που λαμβάνουν το κατώτατο όριο αποδοχών ανέρχεται στο 2%.

Οικονομικοί κλάδοι εκτιμούν ότι η αύξηση του κατώτατου μισθού ίσως σημάνει μεγα-

λύτερα εμπόδια για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης. Συγκεκριμένα, η αύξηση αυτή, εκτιμάται από εργοδοτικούς κύκλους, θα αυξήσει το επιχειρησιακό κόστος για τους εργοδότες, οι οποίοι θα είναι υποχρεωμένοι επιπλέον να πληρώνουν αυξημένες εισφορές στα ταμεία υποχρεωτικής ασφάλισης. Παρ' όλα αυτά, η Υπουργός Εργασίας της Σλοβακίας τονίζει ότι η αλλαγή στη νομοθεσία είναι αναπόφευκτη, προκειμένου να ενισχυθούν άμεσα οι χαμηλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι.

### 3.23.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Η Σλοβακία εφαρμόζει από το 2007 έναν νέο μηχανισμό για την επέκταση της ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε εργαζομένους που απασχολούνται σε πολλαπλούς εργοδότες (ομίλους επιχειρήσεων-multi employer collective agreements). Ωστόσο, οι εργοδότες διαμαρτύρονται για το γεγονός ότι, υπό τις ισχύουσες ρυθμίσεις, η εν λόγω επέκταση πραγματοποιείται χωρίς τη συναίνεσή τους και ωθούν την αντιπολίτευση να προβεί σε αίτημα επίλυσης του ζητήματος από το Συνταγματικό Δικαστήριο.

Ενόψει της δικαστικής απόφασης η κυβέρνηση, σε συνεργασία με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, ετοιμάζει νέα πρόταση προκειμένου να τροποποιηθεί ο μηχανισμός, με τη σύσταση ομάδας εργασίας, η οποία αποτελείται από εμπειρογνώμονες και αντιπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εργοδότες καθώς και μέλη του Υπουργείου Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Η σχετική συμβολή του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας έγκειται στην παροχή συμβουλών προς το Υπουργείο Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικών Υποθέσεων της Σλοβακίας που αφορούν

τις νόμιμες προϋποθέσεις και τη διαδικασία της επέκτασης, τις εξαιρέσεις από την επέκταση και τη δυνατότητα προβολής ενστάσεων κατά αυτής, καθώς και ζητήματα ως προς την αντιπροσωπευτικότητα των ενώσεων εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας δηλώνει έτοιμος να προχωρήσει στη μεταβολή του ανωτέρω μηχανισμού, ώστε να υπάρχει πλέον συμφωνία των ρυθμίσεων με το Σλοβακικό Σύνταγμα και τις Συνθήκες του Διεθνούς Οργανισμού.

Τα ανωτέρω καταδεικνύουν πως οι προσπάθειες της κυβέρνησης να βρει λύση αποδεκτή τόσο για τους κοινωνικούς συνομιλητές, όσο και για την ίδια, ενδέχεται να μην στεφθούν με επιτυχία. Η επέκταση ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι ένα ζήτημα πολύπλοκο, κυρίως λόγω των πολλών διαφορετικών θέσεων των κοινωνικών συνομιλητών και των στελεχών του Υπουργείου. Για παράδειγμα, οι αντιπρόσωποι των εργοδοτών επιμένουν πως η επέκταση θα πρέπει να υιοθετείται και από τα δύο μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Ωστόσο, με αυτό δεν συμφωνούν ούτε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ούτε τα στελέχη του Υπουργείου. Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν επιμένουν σε μια αυτόματη επέκταση της συλλογικής σύμβασης σε ολόκληρο τον τομέα, αλλά αρκούνται στην επέκταση εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων μόνο σε εταιρείες όπου δραστηριοποιούνται οι εκάστοτε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Από την άλλη πλευρά οι αντιπρόσωποι του Υπουργείου Εργασίας, Οικογένειας και Κοινωνικών Υποθέσεων διάκινεται αρνητικά απέναντι σε μια τέτοια πρακτική, διότι θεωρούν ότι δημιουργεί διακρίσεις.

## 3.24 Λετονία

### 3.24.1 Γενικό πλαίσιο

Η Λετονία παρουσιάζει υψηλά επίπεδα φτώχειας, χαμηλούς μισθούς και μετανάστευση αρκετών νέων προς τις ανεπτυγμένες οικονομίες της Ευρώπης. Η χώρα χαρακτηρίζεται από περιορισμένης έκτασης κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων που εστιάζονται πρωταρχικά στις αμοιβές και λαμβάνουν μέρος, κυρίως, σε επίπεδο επιχείρησης. Έτσι, η συνδικαλιστική πυκνότητα βρίσκεται στο 16%, η εργατική εκπροσώπηση στους χώρους εργασίας στο 27% και η κάλυψη των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο 20%, ποσοστά δηλαδή σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Ωστόσο, η αδυναμία των συνδικάτων να θέσουν σε κίνηση μια διαδικασία προσέγγισης του ευρωπαϊκού κεκτημένου όσον αφορά τις εργασιακές σχέσεις και τις συνθήκες εργασίας καθιστά μηδενική την απεργιακή δράση στη χώρα. Έτσι, παρατηρείται πολύ υψηλός πραγματικός χρόνος εργασίας, ο χαμηλότερος κατώτατος μισθός, καθώς και ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά αδήλωτης εργασίας που οδηγούν στη φοροδιαφυγή και στην αδυναμία του κράτους να χρηματοδοτήσει το σύστημα κοινωνικής προστασίας.

Για τα έτη 2009-2010 η κατάσταση αυτή επιβαρύνεται με δέσμη μέτρων που, κατά πολλούς, οδηγούν σε μείωση της αγοραστικής αξίας και πτώση στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν.

Η παρουσία της ΕΕ και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου με δανειοδότηση 7,5 δισ. ευρώ συνοδεύτηκε με αυστηρά μέτρα λιτότητας για το λαό της Λετονίας. Ευρείες διαρθρωτικές αλλαγές και μειώσεις σε μισθούς και επιδόματα, κυρίως στον δημόσιο τομέα, υιοθετήθηκαν από το Κοινοβούλιο. Ως μέρος της συμφωνίας δανειοδότησης, οι μισθοί στο

Δημόσιο μειώνονται κατά 15% το 2009 μαζί με ριζικές περικοπές στα κρατικά έξοδα (περίπου 1,41 δισ. ευρώ) και στο φόρο εισοδήματος, αλλά και αυξήσεις στο ποσοστό του ΦΠΑ, ενώ υπό συζήτηση είναι η περικοπή των επιδομάτων ασθενείας κατά 60% του μέσου μισθού κοινωνικής ασφάλισης.

Συνολικά, το πακέτο των μέτρων λιτότητας ισούται με το 7% του ΑΕΠ, ενώ το ύψος του δανείου με περίπου το 1/3 του ΑΕΠ.

### 3.24.2 Πολιτικές αμοιβών

Σημαντικές μειώσεις σε μισθούς, συντάξεις και κοινωνικά επιδόματα καταγράφονται στη Λετονία από τα μέσα του 2009. Μετά από σειρά διαβουλεύσεων μεταξύ της κυβέρνησης της Λετονίας και των κοινωνικών συνομιλητών, νέες ρυθμίσεις εφαρμόζονται που, κατά πολλούς, οδηγούν σε σημαντικές κοινωνικές επιπτώσεις, μείωση της αγοραστικής αξίας, φτωχότερες εργασιακές συνθήκες και επιβράδυνση της οικονομίας.

Από τα μέσα του 2009 μειώνονται οι κρατικές δαπάνες κοινωνικής προστασίας με πρώτους αποδέκτες τους μισθούς των εργαζομένων. Χαρακτηριστικά μέτρα περιλαμβάνουν τη μηνιαία μείωση του κατώτατου αφορολόγητου επί της αμοιβής των εργαζομένων και συγκεκριμένα από 129 ευρώ σε 50 ευρώ, γεγονός που μεταφράζεται σε αύξηση του φορολογικού βάρους για τους εργαζομένους αλλά και τη μείωση των μηνιαίων μισθών των δημοσίων υπαλλήλων κατά 15% (όσων αμείβονται με 430 ευρώ και κάτω, δηλ. το 21% των δημοσίων υπαλλήλων) και κατά 20% (όσων αμείβονται με περισσότερα από 430 ευρώ, δηλ. το 79% των δημοσίων υπαλλήλων). Να σημειωθεί εδώ πως από το συγκεκριμένο μέτρο αναμένεται η μείωση της κρατικής δαπάνης κατά περίπου 129 εκατ. ευρώ.

Παράλληλα, από την αρχή του χρόνου, ο αριθμός των εργαζομένων σε δημόσιους οργανισμούς μειώθηκε. Χαρακτηριστική εδώ είναι η κατάργηση ή αναδιοργάνωση 36 κρατικών φορέων μεταξύ Ιανουαρίου και Δεκεμβρίου 2009.

Η μείωση στις κρατικές δαπάνες επηρεάζει και τον τομέα της εκπαίδευσης. Από τον Σεπτέμβριο του 2009, και μετά από σειρά έντονων διαβουλεύσεων μεταξύ της κυβέρνησης και του Συνδικάτου Εκπαιδευτικών και Επιστημονικών Εργαζομένων (LIZDA), οι ακαθάριστοι μηνιαίοι μισθοί των δασκάλων μειώνονται κατά 1/3 και συγκεκριμένα σε 358 ευρώ από 494 ευρώ που ίσχυε ως τότε.

Ιδιαίτερα σημαντικές είναι και οι αλλαγές στις κρατικές συντάξεις και τα κοινωνικά επιδόματα που αποφασίζονται για την περίοδο 2009-2012. Έτσι, οι συντάξεις γήρατος, καθώς και το εφάπαξ επίδομα μειώνονται κατά 10%, ενώ οι συντάξεις που λαμβάνουν εργαζόμενοι συνταξιούχοι κατά 70%. Σε περιπτώσεις πρόωρης συνταξιοδότησης, ο δικαιούχος θα λαμβάνει το 50% της σύνταξης που δικαιούται.

Τέλος, η μείωση των μισθών αναμφισβήτητα επηρεάζει τους χαμηλόμισθους εργαζομένους. Έτσι, οι μειωμένες αμοιβές στην εκπαίδευση, την επιστήμη και την υγεία επηρεάζουν σημαντικά την ανταγωνιστικότητα της εθνικής οικονομίας. Από την άλλη πλευρά, οι αλλαγές στις συντάξεις των εργαζόμενων συνταξιούχων θα αυξήσει τις κενές θέσεις εργασίας στη Λετονία, γεγονός που μπορεί να επιδεινώσει τις συνθήκες διαβίωσης των ηλικιωμένων. Είναι χαρακτηριστικό πως το 21% του πληθυσμού της χώρας είναι άτομα μεγαλύτερα των 65 ετών, από τα οποία το 6%, περίπου εργάζεται.

Με βάση τα παραπάνω, αναλυτές υπο-

στηρίζουν πως μεσοπρόθεσμα θα μειωθεί η αγοραστική αξία στη Λετονία, γεγονός που θα επιφέρει επιπλέον πτώση στην ιδιωτική κατανάλωση και κατά συνέπεια και στο ακαθάριστο εγχώριο προϊόν για το υπόλοιπο του 2009 και όλο το 2010.

### 3.24.3 Συνθήκες εργασίας

Η Κρατική Επιτροπή Ιατρών για την Εξέταση της Υγείας και της Ικανότητας για Εργασία της Λετονίας δημοσιεύει τα αποτελέσματα μελέτης σχετικά με τις αναπηρίες και τις αιτίες αυτών. Τα στοιχεία περιλαμβάνουν ηλικία, φύλο και περιφερειακή διάσταση, για το σύνολο του πληθυσμού, καθώς και εργαζομένους και ανέργους. Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της έρευνας, τα περιστατικά αναπηρίας για το 2007 αυξάνονται σχεδόν κατά 19%, με το 47,6% του συνολικού αριθμού των ατόμων με πρωτοεμφανιζόμενη αναπηρία να είναι εργαζόμενοι (το 2006 το ποσοστό ήταν 42,1%). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός πως ο δείκτης πρωτοεμφανιζόμενης αναπηρίας (ανά 10.000 κατοίκους) αγγίζει, το 2007, το 51% των εργαζομένων ηλικίας 16 ετών και άνω, ενώ κινείται σε σαφώς χαμηλότερα επίπεδα ανάμεσα στους εργαζομένους (53,6%) από ό,τι στους ανέργους (56,3%). Στο σύνολο των διαγνώσεων με πρωτοεμφανιζόμενη αναπηρία το 51,2% είναι άνδρες και το 48,8% γυναίκες, ωστόσο, η επανεμφάνιση αναπηριών είναι συχνότερη στις γυναίκες (53,6%) από ό,τι στους άνδρες (46,4%). Τέλος, σημαντικός αριθμός περιπτώσεων αναπηρίας καταγράφεται στους εργαζομένους ηλικίας 40-49 ετών (ποσοστό 70,9%), σε αυτούς ηλικίας 16-39 ετών το ποσοστό είναι 13,2%, ενώ οι εργαζόμενοι ηλικίας 60 ετών και άνω με αναπηρία αγγίζουν το 15,8%.

## 3.25 Εσθονία

### 3.25.1 Γενικό πλαίσιο

Η οικονομική κρίση έχει ιδιαίτερα αρνητική επίδραση στην οικονομία και στην αγορά εργασίας της χώρας της Βαλτικής. Στο πρώτο τετράμηνο του 2009 το εσθονικό ΑΕΠ μειώνεται κατά 9,4% συγκρινόμενο με το αντίστοιχο διάστημα του 2008. Στις αρχές του 2009 η ανεργία είναι αυξημένη κατά 90% σε σχέση με τον προηγούμενο χρόνο, ενώ το επίπεδο αποδοχών κυμαίνεται στα επίπεδα του 2004, με τις μειώσεις αποδοχών να κάνουν ήδη την εμφάνισή τους στους κλάδους της αλιείας και των κατασκευών. Οι παραπάνω εξελίξεις επηρεάζουν αρνητικά τη συνδικαλιστική πυκνότητα και τη δυνατότητα των συνδικάτων για συμμετοχή και σύναψη συλλογικών συμφωνιών, καθώς το ήδη πολύ χαμηλό ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας (στα επίπεδα του 10-15%) σε ορισμένους κλάδους βρίσκεται σε ακόμη χαμηλότερα επίπεδα, ακόμη και κάτω από 10% και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω. Μάλιστα, σε δήλωσή του ο υπουργός Οικονομίας της χώρας αναφέρει ότι η διαπραγματευτική δύναμη βρίσκεται στην εργοδοτική πλευρά, λόγω της μείωσης του επιπέδου αμοιβών και της αύξησης της ανεργίας. Ως συνέπεια (ή ως πρόσχημα) της οικονομικής κρίσης υπάρχει πάγωμα του εθνικού κατώτατου επιπέδου αμοιβών των εργαζομένων. Τα συνδικάτα τονίζουν την ανάγκη αύξησης του κατώτατου επιπέδου αμοιβών στα επίπεδα του εκτιμώμενου πληθωρισμού για το 2009. Αντιθέτως, η εργοδοτική πλευρά τονίζει ότι η αύξηση του κατώτατου επιπέδου αμοιβών σε συνθήκες κρίσης θα είναι προβληματική. Το 2009 είναι η πρώτη χρονιά από το 2001, έτος που η αύξηση του κατώτατου επιπέδου αμοιβών συναποφασίζεται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, κατά την

οποία δεν υπάρχει συμφωνία από την αρχή του έτους για αύξηση του κατώτατου επιπέδου αμοιβών. Το πάγωμα στα κατώτατα επίπεδα αμοιβών προκαλεί αναβολή σε μια σειρά κλαδικών διαπραγματεύσεων για τα κατώτατα επίπεδα αμοιβών και σε κλαδικό επίπεδο.

### 3.25.2 Πολιτικές απασχόλησης

Για την αντιμετώπιση των συνεπειών της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην πραγματική οικονομία, η κυβέρνηση της χώρας σε συνεργασία με το Εσθονικό Ταμείο Ασφάλισης κατά της ανεργίας υλοποιούν σχέδιο δράσης για τη διετία 2009-2010 με σκοπό τη μείωση της ανεργίας και την ενθάρρυνση δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Ειδικότερα, θα διατεθούν 45 εκατ. ευρώ με πρόθεση τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η εκρηκτική άνοδος της ανεργίας (+90% στις αρχές του 2009 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, ανερχόμενη στο 11,7% του εργατικού δυναμικού.). Με το σχέδιο προβλέπεται η ενίσχυση των προσόντων όσων αναζητούν εργασία, η ενίσχυση της απασχολησιμότητας (δηλαδή μια μορφή ποσοτικής ευελιξίας του εργατικού δυναμικού) και η άρση των εμποδίων για την ένταξη στην αγορά εργασίας. Προβλέπεται ότι οι εργοδότες που προσλαμβάνουν ανέργους θα υποβοηθούνται σε ποσοστό 50% επί των αποδοχών του εργαζομένου από το κράτος, επιδότηση που όμως δεν μπορεί να είναι πάνω από το εθνικό κατώτατο επίπεδο αμοιβών (278 ευρώ για το 2009). Η διάρκεια του συγκεκριμένου μέτρου είναι για το σύνολο του 2009. Η εργοδοτική πλευρά διάκειται θετικά στα εξαγγελόμενα μέτρα εκτιμώντας ότι αποτελούν ένα θετικό βήμα προς την ενίσχυση της οικονομίας. Αντιθέτως, η ανώτατη συνδικαλιστική οργάνωση της χώρας εκφράζει τις επιφυλάξεις της κυ-

ρίως ως προς την πιθανότητα οι εργοδότες να απολύουν τους εργαζομένους τους και στη θέση τους να προσλαμβάνουν ανέργους, προκειμένου να λάβουν την ενός έτους οικονομική στήριξη από το κράτος, μειώνοντας με αυτό τον τρόπο το εργατικό κόστος.

### 3.25.3 Κοινωνικός διάλογος

Πριν από τα μέτρα της κυβέρνησης για την ενίσχυση της απασχόλησης, έχει προηγηθεί συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών συνομηττών για τις γενικές αρχές που θα πρέπει να διέπουν τα μέτρα που έχουν σκοπό τη διατήρηση των θέσεων εργασίας. Μεταξύ άλλων συμφωνείται η ενίσχυση της επαγγελματικής και της διά βίου εκπαίδευσης. Επίσης, προτείνεται η ενίσχυση της απασχόλησης ανέργων σε αυτοδιοικητικούς φορείς και ειδικότερα σε υπηρεσίες κοινωνικής φροντίδας.

### 3.25.4 Εργατικό δίκαιο

Σημαντικές αλλαγές επέρχονται στο θεσμικό πλαίσιο που διέπει την αγορά εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις. Η μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου έχει συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών συνομηττών ήδη από το 2008. Κύριος στόχος των αλλαγών είναι η ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας σε συνδυασμό με την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων (εφαρμογή της «flexicurity» και στην Εσθονία). Μεταξύ άλλων προβλέπεται η αύξηση των αποδοχών για νυχτερινό ωράριο εργασίας, η εξομοίωση, ως προς τις αμοιβές, της απογευματινής εργασίας με εκείνη της πρωινής, ενώ οι αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση παραμένουν αμετάβλητες. Επίσης, προβλέπεται για πρώτη φορά η απόδοση ευθυνών σε εργαζομένους, σε προσωπική βάση, σε περίπτωση που υπάρξει ζημιά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους λόγω αμέλειας

ή αδιαφορίας από τους ίδιους. Μάλιστα για την προστασία των εργοδοτών, δεν προβλέπεται ανώτατο επίπεδο αποζημίωσής τους εάν ο εργαζόμενος προκαλεί ζημιά στην επιχείρηση λόγω αμέλειας ή αδιαφορίας. Ακόμη, επέρχονται αλλαγές στη διά βίου εκπαίδευση. Ειδικότερα προβλέπεται η απόδοση τριάντα τουλάχιστον ημερών αδειάς λόγω σπουδών ετησίως με τις είκοσι από αυτές να πληρώνονται πλήρως και ανάλογα με τις αποδοχές του εργαζομένου. Προϋπόθεση για την πλήρη πληρωμή των ημερών αυτών είναι ο εργαζόμενος να μετέχει σε «τυπικής» μορφής εκπαίδευση (π.χ. πανεπιστήμια, αναγνωρισμένα τεχνολογικά ιδρύματα κ.λπ.) ή σε εκπαίδευση επαγγελματικής εξειδίκευσης. Το προνόμιο της παροχής άδειας λόγω σπουδών το απολαμβάνουν οι εργαζόμενοι τόσο πλήρως, όσο και μερικής απασχόλησης. Για την ενθάρρυνση των εργοδοτών να υποστηρίξουν οικονομικά την εκπαίδευση των εργαζομένων τους προβλέπεται ότι οι εν λόγω δαπάνες (με προϋπόθεση αυτή να αφορά την «τυπικής» μορφής εκπαίδευση) εκπίπτουν της φορολόγησης. Ακόμη προβλέπεται η αύξηση του ποσού αποζημίωσης επί εργατικών διαφορών από 50.000 ευρώ σε 150.000 ευρώ. Τέλος, προβλέπεται η συγχώνευση κρατικών εποπτικών φορέων της αγοράς εργασίας.

Με το νέο θεσμικό πλαίσιο δίνεται ιδιαίτερο βάρος στην ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Μεταξύ άλλων προβλέπεται η μείωση του κόστους της αποζημίωσης της απόλυσης για την πλευρά των εργοδοτών, αφού το εν λόγω κόστος θα επιμερίζεται μεταξύ εργοδότη και του Ταμείου ασφάλισης κατά της ανεργίας. Ταυτόχρονα μειώνεται το ποσό αποζημίωσης στο ύψος του ενός μέχρι τριών μηνιαίων απολαβών, ανάλογα με τα χρόνια εργασίας του εργαζομένου. Επιπλέον, οι διαδικασίες απόλυσης γίνονται ευκολότερες με τη

μείωση της περιόδου ανακοίνωσής της προς τον εργαζόμενο. Τέλος, προβλέπεται η αύξηση της αποζημίωσης κατά την άδεια ανατροφής παιδιού και η αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 50% του εθνικά κατώτατου επιπέδου αποδοχών από 23% που ήταν το 2008 (για το 2008 το επίδομα ανεργίας ήταν 64 ευρώ). Η αύξηση του επιδόματος ανεργίας είναι τελικά μικρότερη από αυτή που είχε συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών. Με αφορμή την αλλαγή αυτή, για την οποία η κυβέρνηση επικαλείται την αρνητική οικονομική συγκυρία και το αυξημένο κόστος για το ταμείο κατά της ανεργίας, τα συνδικάτα κατηγορούν την κυβέρνηση ότι με τις αλλαγές της τελευταίας στιγμής ανατρέπεται η ισορροπία μεταξύ της εργασιακής ασφάλειας και της ευελιξίας της αγοράς εργασίας. Για το λόγο αυτό προχωρούν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, χωρίς όμως εν τέλει να αλλάξουν οι κυβερνητικές αποφάσεις. Η εργοδοτική πλευρά στηρίζει τα κυβερνητικά μέτρα κατηγορώντας ταυτόχρονα τα συνδικάτα ότι με τις απεργιακές κινητοποιήσεις βλάπτουν τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών ειδικά στη δεδομένη οικονομική συγκυρία.

## 3.26 Λιθουανία

### 3.26.1 Γενικό πλαίσιο

Η Λιθουανία, όπως και τα υπόλοιπα κράτη της Βαλτικής, γνωρίζει ταχύτατο ρυθμό ανάπτυξης στις αρχές και τα μέσα της δεκαετίας του 2000 και μέσα σε λίγα χρόνια συγκαταλέγεται ανάμεσα στις ισχυρότερα αναπτυσσόμενες ευρωπαϊκές οικονομίες. Λόγω των υψηλών ρυθμών ανάπτυξης και της ταχύτητας μετάβασης στην οικονομία της ελεύθερης αγοράς, της αποδίδεται ο τίτλος του «βαλτικού τίγρη». Ο κατασκευαστικός κλάδος, τα κτηματομεσιτι-

κά, οι οικονομικές υπηρεσίες, το λιανικό εμπόριο και ο τραπεζικός κλάδος αποτελούν τους βασικούς τομείς της ανάπτυξης. Μετά το 2004 και έως το 2007 ο ρυθμός ανάπτυξης ανέρχεται στο 8% ανά έτος και η χώρα αρχίζει να αποτελεί πόλο έλξης ξένων επενδύσεων. Ωστόσο η λιθουανική οικονομία δεν είναι ικανή να αντέξει το ισχυρότατο πλήγμα που δέχεται από την οικονομική κρίση. Χαρακτηριστικό του βάθους της ύφεσης είναι ότι το 2009 σημειώνεται αρνητικός ρυθμός ανάπτυξης -14,2%, το ΑΕΠ συρρικνώνεται κατά 15%, ο επίσημος δείκτης ανεργίας φτάνει στο 13% (από περίπου 6% το 2008) και ο μέσος μισθός μειώνεται κατά 8,7% (ενώ το 2008 είχε αυξηθεί κατά 20,6%).

Οι σημαντικότερες εξελίξεις στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων αναφέρονται στη συνέχεια

### 3.26.2 Εργατικό δίκαιο

Με την επίκληση της ανάγκης αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης υιοθετούνται μέτρα αποδυνάμωσης της προστασίας από απόλυση και απελευθέρωσης της οργάνωσης του χρόνου εργασίας. Νόμος του Ιουλίου 2009 εισάγει τις εξής ρυθμίσεις στον λιθουανικό Εργατικό Κώδικα:

- δυνατότητα θέσπισης με συλλογική συμφωνία αποζημίωσης απόλυσης κατώτερης της προβλεπόμενης από το νόμο,
- δυνατότητα θέσπισης με συλλογική συμφωνία χρόνου αναγγελίας της λύσεως της σύμβασης εργασίας βραχύτερου του προβλεπόμενου από το νόμο,
- δυνατότητα κατάρτισης σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη θέσεων που εξυπηρετούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες,

- δυνατότητα υπερωριακής απασχόλησης κατόπιν ατομικής συμφωνίας,
- δυνατότητα μετατροπής της πλήρους σε μερική απασχόληση σε περιπτώσεις περιορισμού της οικονομικής δραστηριότητας του εργοδότη.

Με μεταγενέστερο νόμο ενισχύεται η προστασία των ανέργων με την επέκταση του χρονικού διαστήματος καταβολής του επιδόματος ανεργίας.

### 3.2.6.3 Πολιτικές αμοιβών

Μετά τις βουλευτικές εκλογές του Οκτωβρίου του 2008, η νέα κυβέρνηση προχωρεί άμεσα σε εξαγγελία προγράμματος λιτότητας, με βασικές πτυχές τη μείωση των μισθών και των συντάξεων στον δημόσιο τομέα και την αύξηση του ΦΠΑ. Ακολουθεί περίοδος έντασης των κινητοποιήσεων, η οποία κορυφώνεται με το πανεργατικό συλλαλητήριο της 16ης Ιανουαρίου του 2009, που εκτιμάται ότι αποτελεί τη μεγαλύτερη διαδήλωση διαμαρτυρίας στη Λιθουανία των τελευταίων 20 χρόνων. Στις 17 Ιουνίου 2009 εξαγγέλλεται μείωση του βασικού μηνιαίου μισθού των δημόσιων υπαλλήλων από LTL 128 (37 ευρώ) σε LTL 115 (33 ευρώ), απόφαση που ωστόσο δεν βρίσκει εφαρμογή έπειτα από την απεργία πείνας της 2ας Ιουλίου που διοργανώνει η Λιθουανική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία (LPSK). Η απεργία πείνας τερματίζεται την ίδια ημέρα, έπειτα από συνάντηση συνδικαλιστικών εκπροσώπων και κυβέρνησης, όπου συμφωνείται να ανακληθεί η απόφαση μείωσης του βασικού μηνιαίου μισθού και να επακολουθήσουν διαβουλεύσεις στο πλαίσιο της Τριμερούς Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου (LRTT). Εντέλει στις 16 Ιουλίου 2009, η Τριμερής Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου καταλήγει σε απόφαση προσωρινής μείωσης των μισθών

των δημόσιων υπαλλήλων κατά 10%-15% για τα χαμηλότερα μισθολογικά κλιμάκια και 30%-50% για τα υψηλότερα. Η μείωση είναι προσωρινή και η ισχύς της σχετικής απόφασης αίρεται την 31η Δεκεμβρίου 2010.

### 3.2.6.4 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Στο λιθουανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων η ανάπτυξη του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι εξαιρετικά ασθενής. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται σχεδόν αποκλειστικά σε επιχειρησιακό επίπεδο, με συνέπεια η κάλυψη να είναι πολύ περιορισμένη. Το 2009 είναι ενεργή μόνο μία κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (των δημοσιογράφων εφημερίδων), ενώ, σύμφωνα με την Επιθεώρηση Εργασίας, από το σύνολο των επιχειρήσεων όπου διενεργούνται έλεγχοι, μόνο στο 6% είχε υπογραφεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

### 3.2.6.5 Κοινωνικός διάλογος

Στις 28 Οκτωβρίου 2009, έπειτα από μακρά περίοδο διαπραγματεύσεων, η λιθουανική κυβέρνηση και οι κοινωνικοί συνομιλητές (Λιθουανική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία-LPSK, Λιθουανική Εργατική Ομοσπονδία-LDF, Λιθουανική Συνδικαλιστική Οργάνωση Solidarumas-LPS Solidarumas, Σύλλογος Λιθουανών Συνταξιούχων «Bociai», Σύλλογος Πολιτικών Κρατουμένων και Εξόριστων-LPKTS, Γεωργικό Επιμελητήριο-LRŽŪR, Λιθουανική Συνομοσπονδία Βιομηχάνων-LPK, Σύνδεσμος Λιθουανικών Εμπορικών και Βιοτεχνικών Επιμελητηρίων-LPPARA, Λιθουανική Συνομοσπονδία Εργοδοτών-LVDK, Συμβούλιο Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων, Φόρουμ Επενδυτών-IF, Λιθουανική Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων-ICC Lietuva) καταλήγουν σε

υπογραφή συμφωνίας διετούς ισχύος με την οποία τίθεται ένα πλαίσιο αρχών για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Η συμφωνία προβλέπει:

- δέσμευση της κυβέρνησης να μην προχωρήσει σε περαιτέρω φορολογικές αυξήσεις και να εφαρμόσει μέτρα καταπολέμησης της φοροδιαφυγής και της εισφοροδιαφυγής,
- αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών,
- μείωση της φορολογίας εισοδήματος των επιχειρήσεων στο 15% και των μικρών επιχειρήσεων στο 7,5%,
- χρηματοδότηση πολιτικών στήριξης της απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα,
- δέσμευση της κυβέρνησης να προχωρήσει σε μείωση του λειτουργικού κόστους της δημόσιας διοίκησης,
- μείωση του αριθμού των δημόσιων υπαλλήλων κατά 10%,
- δέσμευση της κυβέρνησης να μην προχωρήσει σε μείωση του βασικού μισθού στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (ενδεχόμενη μείωση πρόσθετων παροχών / επιδομάτων θα επιβαρύνει τους εργαζομένους αναλογικά στη βάση του μισθολογικού κλιμακίου),
- εξορθολογισμό των προσλήψεων στο Δημόσιο με τη σύσταση κεντρικής αρχής επιλογής προσωπικού,
- απλοποίηση των διαδικασιών για τη χορήγηση κοινοτικών επιδοτήσεων,
- δέσμευση της κυβέρνησης να προχωρήσει σε έλεγχο των αυξήσεων στην τιμή του ρεύματος και να δημιουργήσει ευνοϊκό περιβάλλον για επενδύσεις σε ανανεώσιμες πηγές ενέργειας,
- δέσμευση της κυβέρνησης να μην προ-

χωρήσει σε οποιεσδήποτε ρυθμίσεις που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις χωρίς τη συναίνεση της Τριμερούς Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου (LRTT),

- τέλος, προαναγγέλλεται η μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού, του εκπαιδευτικού και του συστήματος υγείας εντός του 2010.

### 3.2.6.6 Απεργίες

Τους μήνες που ακολουθούν την εξαγγελία του προγράμματος λιτότητας (Οκτ. 2008) σημειώνεται ένταση των κινητοποιήσεων των συνδικάτων του δημόσιου τομέα (με σημαντικότερες τις κινητοποιήσεις των αστυνομικών υπαλλήλων, των πυροσβεστών, του νοσηλευτικού προσωπικού και των εκπαιδευτικών), οι οποίες κορυφώνονται με το πανεργατικό συλλαλητήριο της 16ης Ιανουαρίου 2009, που εκτιμάται ότι αποτελεί τη μεγαλύτερη διαδήλωση διαμαρτυρίας στη Λιθουανία των τελευταίων 20 χρόνων. Τη διαδήλωση διοργανώνουν οι τρεις κεντρικές συνμοσπονδίες (Λιθουανική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία-LPSK, Λιθουανική Εργατική Ομοσπονδία-LDF, Λιθουανική Συνδικαλιστική Οργάνωση Solidarumas-LPS Solidarumas), οι οποίες καταθέτουν ενιαίο ψήφισμα με κεντρικά αιτήματα τη διαπραγμάτευση του προγράμματος λιτότητας στο πλαίσιο της Τριμερούς Επιτροπής Κοινωνικού Διαλόγου (LRTT), την αύξηση του κατώτατου μισθού και του επιδόματος ανεργίας, την ενίσχυση της προοδευτικότητας του φορολογικού συστήματος, τη φορολόγηση της μεγάλης ακίνητης περιουσίας, τη διατήρηση του δημόσιου χαρακτήρα των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, τη διασφάλιση της δωρεάν υγείας και παιδείας, τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων και των μειώσεων μισθών, την ένταση των ελέγχων και την αυστηροποίηση των κυρώσεων για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας,

τον έλεγχο των τιμών και τη μείωση του ΦΠΑ για είδη πρώτης ανάγκης.

### 3.27 Βουλγαρία

#### 3.27.1 Γενικό πλαίσιο

Το 2007, η Βουλγαρία γίνεται πλήρες μέλος της ΕΕ και οφείλει να προβεί σε πολλές μεταρρυθμίσεις, τόσο στο οικονομικό σκέλος όσο και στο εθνικό δίκαιο, ώστε να γίνει πιο εύκολη η ενσωμάτωσή της. Ο πληθυσμός της χώρας ανέρχεται στα 8 εκατομμύρια περίπου με έντονα συμπτώματα εξωτερικής μεταναστευσης και έλλειψη εργατικού δυναμικού σε ποικίλες οικονομικές δραστηριότητες. Επίσης σημαντικά κενά καταγράφονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων με το 20% του ποσοστού των εργαζομένων να είναι μέλη συνδικάτων και το 25%-30% των εργαζομένων να καλύπτεται από το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ωστόσο, μόνο το 16%-18% των εργαζομένων εντάσσεται στους συνδικαλιστικούς κύκλους της χώρας, σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις του Ινστιτούτου Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, γεγονός που δυσκολεύει τον έλεγχο των μεταρρυθμίσεων και των μεταβολών στις εργασιακές σχέσεις από την πλευρά των συνδικάτων.

Η ένταξη της χώρας δημιουργεί προοπτικές για θέματα όπως η βελτίωση του δημόσιου τομέα, η ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου αλλά και η εξέλιξη των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης. Είναι ευνόητο όμως ότι η ένταξη της χώρας στην Ένωση σηματοδοτεί και την υποχρέωσή της να συμβαδίσει με τις κοινοτικές αποφάσεις και πολιτικές που θα πρέπει να βρουν εφαρμογή μέσα στα γεωγραφικά της όρια. Το 2007 είναι πολύ σημαντική χρονιά για τη χώρα και ο προϋπολογισμός που συντάσσεται

–ο πρώτος μετά την πλήρη ένταξη στην ΕΕ– έχει την υποστήριξη των εργοδοτών και των συνδικάτων. Οι βασικοί του στόχοι είναι:

- αύξηση του ΑΕΠ κατά 5,8%,
- πρόβλεψη του πληθωρισμού 4,4% για το 2007,
- υψηλό ποσοστό επενδύσεων, που ανέρχονται σε 30% του ΑΕΠ,
- μείωση φορολογικών συντελεστών από 15% σε 10%,
- αύξηση των συντάξεων για το 2007 κατά 8,5%.

Οι εξελίξεις που καταγράφονται στη συνέχεια αφορούν τις πολιτικές απασχόλησης, τη δράση των συνδικάτων και άλλα σημαντικά γεγονότα που σημειώνονται στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στη Βουλγαρία στη διάρκεια των ετών 2008-2009.

#### 3.27.2 Πολιτικές απασχόλησης

Η κυβέρνηση της Βουλγαρίας παρουσιάζει ένα πακέτο προτεινόμενων μέτρων κατά της κρίσης σε συνάντηση που πραγματοποιείται τον Δεκέμβριο του 2008 με αντιπροσώπους των κοινωνικών συνομιλητών, των δημόσιων οργανώσεων και των media. Οι κοινωνικοί συνομιλητές εκφράζουν παρόμοιες απόψεις όσον αφορά τα μέτρα για την αγορά εργασίας. Συγκεκριμένα, συμφωνούν περισσότερο με τη σπουδαιότητα της συγκέντρωσης πόρων και τις προσπάθειες για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την προστασία της υπάρχουσας απασχόλησης, και λιγότερο με ό,τι σχετίζεται με τη λήψη αντισταθμιστικών μέτρων.

Η πρόταση της κυβέρνησης έχει στόχο να ενθαρρύνει την απασχόληση εστιάζοντας στα τρία ακόλουθα σχέδια δράσης:

- Ενίσχυση των εργοδοτών που χρησιμοποιούν τους πόρους που προβλέπονται στο

πλαίσιο του λειτουργικού προγράμματος «Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού». Αυτή θα περιλαμβάνει και την προγραμματισμένη κατάρτιση και επανεκπαίδευση 150.000 ατόμων, από τα οποία τουλάχιστον 64.000 θα απασχολούνται και πάνω από 10.000 θα δημιουργήσουν τη δική τους επιχείρηση.

- Διάθεση κεφαλαίων στο πλαίσιο του εθνικού σχεδίου απασχόλησης για το 2009-πάνω από 27 εκατ. BGN (περίπου 13,8 ευρώ). Σχεδιάζονται 20 προγράμματα επιδιώκοντας να ενθαρρύνουν τους εργοδότες να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας, ενώ παράλληλα περίπου 15 εκατ. BGN (7,7 ευρώ) προορίζονται για την ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρίες. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στο πρόγραμμα. «Νέες ευκαιρίες απασχόλησης» κάτω από το οποίο θα απασχολούνται 5.000 άτομα.
- Πρόταση μέτρων για την προστασία της υπάρχουσας εργασίας –μια από τις προτάσεις περιλαμβάνει την αναγνώριση μέχρι 160 ημερών απλήρωτης ετήσιας άδειας ως πρώτη προτεραιότητα και την ασφάλεια στη διάρκεια της υπηρεσίας. Μια άλλη πρόταση είναι οι μισές από τις πληρωτέες εισφορές να επιβαρύνουν το κράτος και οι άλλες μισές τον εργοδότη. Άλλα μέτρα γι' αυτό το σκοπό περιλαμβάνουν την παρακίνηση και την εγγύηση της μερικής απασχόλησης για περισσότερο από 3 μήνες.

Η Συνομοσπονδία των Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας (CITUB) προτείνει τα κεφάλαια και οι προσπάθειες της χώρας να επικεντρώνονται κυρίως στη χρηματοδότηση των προτεινόμενων μέτρων για την αγορά εργασίας με στόχο να προστατευτεί η υπάρχουσα απασχόληση, όπως και εκείνοι που κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους. Η CITUB

ελπίζει ότι με την εφαρμογή αυτού του μέτρου θα βοηθήσει να διατηρηθεί η εργασία για πάνω από 19.000 καταρτισμένους υπαλλήλους και εργαζομένους μέσω της παροχής κρατικών επιχορηγήσεων μέχρι και 3 μήνες, που υπολογίζεται ως ποσοστό του βασικού μισθού (σχεδόν 122 ευρώ μηνιαίως), λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό των μειωμένων ωρών εργασίας.

Αυτό το μέτρο έχει λάβει την υποστήριξη της Συνομοσπονδίας των Εργοδοτών και Βιομηχάνων της Βουλγαρίας – τη Φωνή της Βουλγαρικής Επιχείρησης (CEIBG), της οποίας το σχέδιο για την κρίση περιέχει παρόμοιες πτυχές. Ειδικότερα προτείνονται τα εξής:

- Εισαγωγή του ελαστικού ωραρίου εργασίας που θα εγγυάται τη διατήρηση της εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη ότι θα υπάρχει μια αναπόφευκτη πτώση στον αριθμό των εντολών. Αυτή η επιλογή θα κρίνεται προτιμότερη από τις πολλαπλάσιες πτωχεύσεις και τη μόνιμη ανεργία.
- Αποζημίωση προς τους εργαζομένους με τις μειωμένες ώρες απασχόλησης κάτω από «την εγγύηση για τα εισπρακτέα των εργαζομένων και των υπαλλήλων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του κεφαλαίου των εργοδοτών», μια τέτοια αποζημίωση θα ανέρχεται περίπου στο 20%-30% των αμοιβών για τις συνηθισμένες ώρες εργασίας τους.

### 3.27.3 Εργατικό δίκαιο

Τον Απρίλιο του 2009 η κυβέρνηση της Βουλγαρίας υιοθετεί νομοσχέδιο για τροπολογία στον Κώδικα Εργασίας σχετικά με την προσωρινή απασχόληση μέσω ενοικίασης στο πλαίσιο της κοινοτικής οδηγίας 2008/104. Η νέα νομοθεσία προσδιορίζει τους κανόνες για τους όρους απασχόλησης των προσωρινών εργαζομένων μέσω γραφείων ενοικίασης. Ενώ

οι εργοδότες υποστηρίζουν σε γενικές γραμμές το νομοσχέδιο, η Συνομοσπονδία των Ανεξάρτητων Συνδικάτων της Βουλγαρίας ζητά από τη κυβέρνηση να αποσύρει τον συγκεκριμένο νόμο.

Το νομοσχέδιο διευκρινίζει το δικαίωμα για ίση μεταχείριση απέναντι στους ενοικιαζόμενους με τους μόνιμους εργαζομένους στις επιχειρήσεις σχετικά με το μισθό, την άδεια, την εκπαίδευση, την υγεία και την ασφάλεια, καθώς και την κοινωνική προστασία. Οι ενοικιαζόμενοι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να συμμετέχουν στα συνδικάτα, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και να παίρνουν μέρος στην τακτοποίηση των διαφορών της συλλογικής εργασίας. Το νομοσχέδιο συνιστά την κριτική των δύο πιο αντιπροσωπευτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων: της CИTUB και της Συνομοσπονδίας Εργασίας Podkrepa. Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι οι εκπρόσωποι των συνδικάτων δεν συμμετέχουν στο NCTC (εθνικό Συμβούλιο για την Τριμερή Συνεργασία) και τον Νοέμβριο του 2008 αποσύρονται από το Συμβούλιο ως ένδειξη διαμαρτυρίας για τον ατελέσφορο κοινωνικό διάλογο. Ωστόσο, συνεχίζουν να συμμετέχουν στις ειδικές επιτροπές της NCTC.

Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής πραγματοποιεί διάσκεψη τον Μάιο του 2009 με τίτλο «Ακολουθώντας το δρόμο για την εθνική ευελιξία», όπου παρευρίσκονται κοινωνικοί συνομιλητές, ακαδημαϊκοί και εκπρόσωποι Υπουργείων. Η διάσκεψη στοχεύει σε μέτρα για την ενσωμάτωση της ευελιξίας στο Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων. Παράλληλα με τα υπόλοιπα μέτρα καθιερώθηκε και μια τριμερής ομάδα εργασίας από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής.

Στη διάσκεψη, η Υπουργός Εργασίας τό-νισε ότι τόσο οι εργοδότες όσο και οι εργαζόμενοι στοχεύουν στο δρόμο της ευελιξίας για τη χώρα τους και ότι το πιο σπουδαίο είναι να ταυτιστούν οι γνώμες των «κοινωνικών εταίρων» και να υπάρξει ομοφωνία σχετικά με αυτό το θέμα. Επισημαίνονται τα εξής σημεία σχετικά με το ζήτημα:

- Ο δρόμος για την ευελιξία έχει να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της αγοράς εργασίας στη Βουλγαρία, όπως η χαμηλή παραγωγικότητα, η αρνητική δημογραφική κατάσταση κ.ά.
- Η Βουλγαρία, αφού ακολουθήσει τα τέσσερα συστατικά στοιχεία της ευελιξίας, θα εφαρμόσει ένα σύνολο μέτρων από το τρίτο και τέταρτο πακέτο που προτείνονται στην Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (2007) «Προς τις κοινές αρχές της ευελιξίας» με στόχο την ενεργοποίηση των ανέργων και τη δημιουργία καλύτερων ευκαιριών για τους ανεπίσημα εργαζομένους.
- Οι πολιτικές που εφαρμόζονται θα πρέπει να εξασφαλίζουν την ευελιξία μέσα από τη μετάβαση στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβάνοντας την καλύτερη ποιότητα εργασίας και τις πρωτοβουλίες για διά βίου μάθηση.
- Βαθύτερος στόχος θα πρέπει να είναι η δυναμική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον εκσυγχρονισμό της νομοθεσίας, ελέγχοντας πάντα το βαθμό εφαρμογής της.

Σημαντικό όμως σε αυτό το σημείο είναι να αναφερθούν εν συντομία και οι θέσεις των εργοδοτών αλλά και των συνδικάτων σχετικά με το θέμα της ευελιξίας. Έτσι, σύμφωνα με τον εκπρόσωπο της Βουλγαρικής Βιομηχανικής Ένωσης, τα σημαντικότερα σημεία για τις εργοδοτικές ενώσεις είναι τα εξής:

- Η αγορά εργασίας μέσα από τις πολιτικές της πρέπει να προχωρήσει σε πιο εύκαμπτες επιλογές και να επικεντρωθεί στην προσωρινή εργασία, στον απολογισμό του χρόνου εργασίας και στην τηλεργασία.
- Θα πρέπει να γίνουν τροποποιήσεις στη νομοθεσία που αφορά την εργασία και την κοινωνία, όπως η μείωση των περιορισμών στη χρήση των συμβάσεων καθορισμένης διάρκειας και η μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Τα Ανεξάρτητα Συνδικάτα της Βουλγαρίας, τονίζουν ότι η βασική πολιτική πρέπει να στοχεύει στην εξασφάλιση της ασφάλειας της εργασίας. Ειδικότερα υποστηρίζουν τα εξής:

- Η φιλελευθεροποίηση των σχέσεων εργασίας, π.χ. με την εισαγωγή της προσωρινής εργασίας, θα ευνοήσει τους εργοδότες και θα βλάψει την ασφάλεια των εργαζομένων.
- Η μετάβαση της αγοράς εργασίας που περιλαμβάνει και τη χαμηλή ασφάλεια που παρέχεται από το Εθνικό Σύστημα Ασφαλείας έχει υψηλό ρίσκο. Το μερίδιο της αποζημίωσης για την εργασία στο ΑΕΠ κατά 36% και το μερίδιο των κοινωνικών δαπανών κατά 20% στο ΑΕΠ είναι ανεπαρκή στο σύνολό τους για τη χρηματοδότηση των δημόσιων Εθνικών Συστημάτων Ασφαλείας. Πρακτικά πρέπει να αυξηθεί το ύψος κοινωνικών δαπανών, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων ανεργίας μαζί με τα μέτρα που υποβοηθούν και διευκολύνουν τις μεταβάσεις στην αγορά εργασίας.

#### 3.27.4 Κοινωνικός διάλογος

Οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών συλλογισμάτων, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής και της Γενικής Επιθεώ-

ρησης Εργασίας συναντώνται με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα για δράση και αξιοπρεπή εργασία και προκειμένου να συζητήσουν σχετικά με τη νέα πραγματικότητα που έχει δημιουργηθεί λόγω της κρίσης. Στο πλαίσιο αυτής της συνάντησης τα συνδικάτα και η Γενική Επιθεώρηση Εργασίας υπογράφουν συμφωνία συνεργασίας με στόχο την καλύτερη προστασία, την ενδυνάμωση αλλά και την εδραίωση των εργασιακών δικαιωμάτων.

Οι βασικότεροι όροι της συμφωνίας είναι οι εξής:

- Η υποχρέωση να βελτιωθεί ο κοινωνικός διάλογος και να υποστηριχθεί η δράση των τριμερών οργανισμών κοινωνικού διαλόγου που ασχολούνται με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.
- Η βελτίωση της επικοινωνίας με τα συνδικάτα για τα αποτελέσματα της Γενικής Επιθεώρησης Εργασίας, τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων εργασίας που εντοπίστηκαν και τα μέτρα που λήφθηκαν.
- Η δημιουργία κοινών ειδικών ομάδων και κινητών ελεγκτικών επιτροπών, κυρίως σε περιπτώσεις μαζικών απολύσεων, καθώς και σε ό,τι έχει να κάνει με την υλοποίηση των προγραμμάτων απασχόλησης και των έργων υποδομής, όπως η ενεργειακή παροχή, η οδοποιία και η αποκατάσταση.
- Η συμμετοχή των συνδικάτων στη Γενική Επιθεώρηση Εργασίας και στις εκστρατείες, καθώς και στις έρευνες στους τύπους των εργασιακών ατυχημάτων.
- Η προώθηση του προειδοποιητικού ρόλου των συνδικάτων σχετικά με τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων εργασίας, όπως ορίζονται από τον Κώδικα Εργασίας.
- Η εφαρμογή κοινών εθνικών, τομεακών και περιφερειακών δραστηριοτήτων, όπως οι

διασκέψεις, τα εργαστήρια και οι εκστρατείες για την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων.

- Η διάδοση ορθών πρακτικών στην εφαρμογή του εργατικού δικαίου μέσα από περιφερειακές δομές των συνομοσπονδιακών συνδικάτων και τους γεωγραφικούς κλάδους της Γενικής Επιθεώρησης Εργασίας.
- Η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που θα περιλαμβάνει α) την παρατήρηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους εργοδότες, β) τις τριμηνιαίες πληροφορίες για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μιας εταιρείας και του κλάδου οι οποίες καταγράφονται από τη Γενική Επιθεώρηση Εργασίας, γ) την ίδρυση ενός εθνικού πληροφοριακού συστήματος για τη συλλογή στοιχείων, δ) τον έλεγχο και την ανάλυση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε όλα τα επίπεδα.

### 3.27.5 Αναδιρθώσεις επιχειρήσεων

Στα μέσα Νοεμβρίου του 2008, η βιομηχανία Στομάννα, το δεύτερο μεγαλύτερο χαλυβουργείο στη Βουλγαρία, ανακοινώνει τα σχέδιά της να περικόψει την παραγωγή κατά το 1/3 και να κάνει μείωση του προσωπικού κατά 300 άτομα. Η απόφαση της βιομηχανίας οφείλεται στην πτώση της τοπικής ζήτησης και στη μείωση των εξαγωγών που προκαλούνται από την παγκόσμια οικονομική κρίση. Στις 25 Νοεμβρίου, τα συνδικάτα της επιχείρησης, που είναι μέλη της Ένωσης Συνομοσπονδιών Rodkrepa CL και CITUB υπογράφουν συμφωνία για τους απολυμένους εργάτες. Οι κύριοι όροι της συμφωνίας αφορούν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών και περιλαμβάνουν:

- Τη συνέχιση της καταβολής πρόσθετων συνεισφορών για την ασφάλεια της υγείας στους απολυμένους εργαζομένους μέχρι

το τέλος του 2008, όπως συμφωνείται στη συλλογική σύμβαση εργασίας.

- Τη συζήτηση με την OBB Bank για την πιθανότητα αναδιάρθρωσης και εξυπηρέτησης μέσω δανείου και τη συντήρηση προνομιακού επιτοκίου για τους απολυμένους εργαζομένους.
- Την παροχή στους απολυμένους του νέου ετήσιου επιδόματος, όπως συμφωνείται μέσα στη συλλογική σύμβαση εργασίας.
- Την οργάνωση ελεύθερων θερινών διακοπών για τα παιδιά των απολυμένων υπαλλήλων.
- Την οργάνωση της επαγγελματικής κατάρτισης και την επανεκπαίδευση σύμφωνα με τη ζήτηση της αγοράς εργασίας.
- Την επαναπρόσληψη των εργαζομένων που απολύονται προσωρινά, εάν η κατάσταση βελτιωθεί.
- Την πληρωμή μιας αποζημίωσης απόλυσης προς τους εργαζομένους που αντιστοιχεί στην αξία μεταξύ 4 και 10 ακαθάριστων μηνιαίων πληρωμών.

Οι υποχρεώσεις των συνδικάτων περιλαμβάνουν:

- Πρόταση προς τον κλάδο και την κεντρική ηγεσία της ένωσης για την πραγματοποίηση διαλόγου με τους τριμερείς και διμερείς κοινωνικούς οργανισμούς συνεργασίας, με στόχο την καταπολέμηση της κρίσης του κλάδου και την οργάνωση εθνικών προγραμμάτων ως απάντηση στις αναμενόμενες ομαδικές απολύσεις στον κλάδο της βιομηχανίας.
- Ενημέρωση των εργαζομένων, τόσο για την κατάσταση της επιχείρησης, όσο και για το περιεχόμενο της συμφωνίας.

### 3.27.6 Συνδικάτα

Από τον Δεκέμβριο του 2008, το αστυνομικό σώμα πιέζει για αύξηση των μισθών και για βελτίωση των συνθηκών εργασίας. Εντατικές συζητήσεις όμως πραγματοποιούνται και σε ένα φόρουμ σχετικά με την ανάγκη να καθιερωθεί ένα νέο συνδικάτο που θα προστατεύει τα συμφέροντα εργασίας των μελών της αστυνομικής δύναμης. Η Εθνική Ένωση της Αστυνομίας (NPU), η Εθνική Ένωση Ogneboretz, που εκπροσωπεί τους πυροσβέστες, και η Συνδικαλιστική Ένωση της Δημόσιας Διοίκησης (TUCA) είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που λειτουργούν υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εσωτερικών μέχρι το τέλος του 2008.

Πάντως η δραστηριότητα της NPU τα τελευταία χρόνια φαίνεται να έχει μειωθεί, ενώ αστυνομικοί ανεξάρτητα οργανωμένοι γίνονται γνωστοί ως «αστυνομικοί του φόρουμ», λόγω της χρήσης του διαδικτύου προκειμένου να συζητήσουν σημαντικά ζητήματα και να οργανώσουν πράξεις διαμαρτυρίας. Η διοίκηση του Υπουργείου Εσωτερικών ζητά από τους συγκεκριμένους αστυνομικούς να διορίσουν μια ομάδα με την οποία θα μπορεί να διαπραγματεύεται, ξεκινώντας με αυτό τον τρόπο μια καινούργια μορφή διαλόγου. Έτσι στις 14 Ιανουαρίου 2009 οργανώνεται μια συνάντηση μέσα από το διαδίκτυο όπου παρευρίσκονται πολλοί εκπρόσωποι του Υπουργείου Εσωτερικών. Στις 17 Ιανουαρίου 2009, η ομάδα που ορίζεται από τους αστυνομικούς για διαπραγμάτευση θέτει μια σειρά από προτάσεις για βελτίωση των συνθηκών εργασίας και καταλήγει με την απόφαση να δημιουργηθεί ένα νέο συνδικάτο που τελικά καθιερώνεται ως η Ομοσπονδία Συνδικάτων των Εργαζομένων του Υπουργείου Εσωτερικών. Έτσι λοιπόν, η δημιουργία μιας νέας συνδικαλιστικής οργάνωσης γίνεται μέσω συζητήσεων στα «νέα

media», δηλαδή το internet και τα διάφορα blogs.

## 3.28 Ρουμανία

### 3.28.1 Γενικό πλαίσιο

Οι εξελίξεις στη Ρουμανία που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις επηρεάζονται σημαντικά από το ζήτημα της μετανάστευσης και τις μισθολογικές πολιτικές. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις προσφεύγουν σε ισχυρές απεργιακές κινητοποιήσεις προκειμένου να υπερασπιστούν τα δικαιώματα των εργαζομένων, απέναντι στις εργοδοτικές ενώσεις που είναι αμετάκλητες στην απόφασή τους να μην προχωρήσουν σε μεγάλες αυξήσεις. Η ένταξη της Ρουμανίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση σημαίνει παράλληλα και την αντιμετώπιση σημαντικών προβλημάτων για την πορεία της χώρας και σηματοδοτεί την προσπάθειά της να συμβαδίσει με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες ως προς το θεσμικό εργασιακό πλαίσιο. Οι εξελίξεις για το 2008-2009 συνοδεύονται και από την προσφυγή της Ρουμανίας στο ΔΝΤ, γεγονός που καθορίζει τη μελλοντική πορεία της χώρας.

Το 2008, το ΑΕΠ της Ρουμανίας αυξάνεται κατά 7,1%, συγκριτικά με το 2007, ενώ ο μέσος όρος του ακαθάριστου μηνιαίου μισθού αυξάνεται κατά 18%. Καθώς όμως προς το τέλος του 2008 σημειώνεται δημοσιονομικό έλλειμμα της τάξης του 5,4% του ΑΕΠ, οι προβλέψεις γίνονται ιδιαίτερα δυσοίωνες για το 2009. Σε αυτή τη συγκυρία και δεδομένου ότι με αφορμή τις εκλογές του 2008 δεν αποδίδεται η πραγματική κατάσταση της οικονομίας, η ρουμανική κυβέρνηση προσφεύγει για βοήθεια στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, στην Παγκόσμια Τράπεζα και στην Ευρωπαϊκή Ένωση που αγγίζει τα 20 δισ. ευρώ. Σε αυτό

το κλίμα και δεδομένης της πίεσης που δέχεται από τους δανειστές της, η ρουμανική κυβέρνηση προχωρεί στη θέσπιση των εξής δύο νομοθετικών μέτρων:

- το νόμο σχετικά με το ενιαίο σύστημα αμοιβών για τους δημόσιους υπαλλήλους,
- το νόμο για την αναδιοργάνωση δημόσιων αρχών και φορέων, την εξέλιξη του επιχειρησιακού περιβάλλοντος, την αιτιολόγηση των δημόσιων δαπανών και, τέλος, τη συμμόρφωση προς τη συμφωνία που συνάπτεται με το ΔΝΤ και την Ευρωπαϊκή Ένωση.

### 3.28.2 Κοινωνικός διάλογος

Οι ανησυχητικές εξελίξεις της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης οδηγούν την Εθνική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία «Cartel Alfa» στην αποστολή σχεδίου-πρότασης με μέτρα έκτακτης ανάγκης πριν την προγραμματισμένη συνάντηση της νέας κυβέρνησης με όλες τις εθνικές συνδικαλιστικές ενώσεις.

Οι προτάσεις της «Cartel Alfa» σχεδιάζονται με δύο στόχους: α) να διατηρηθούν και να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας και β) να υποστηριχθούν οι επιχειρήσεις (24 προτάσεις).

Ανάμεσα στις προτάσεις από την πρώτη ομάδα είναι οι εξής:

- Η τριμερής συμφωνία για τον βασικό μισθό, από τον Ιούλιο του 2008.
- Η απαγόρευση της επαναπρόσληψης των συνταξιούχων και της διπλής πληρωμής των συντάξεων και των μισθών στους δημόσιους οργανισμούς.
- Η δημιουργία εξατομικευμένων σχεδίων για την εξέλιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των ανέργων.
- Η πραγματοποίηση τριμερούς ανάλυσης, για τον τρόπο που μπορούν να δημιουργη-

θούν επαγγελματικές ευκαιρίες στην εσωτερική αγορά εργασίας για τους Ρουμάνους που εργάζονται στο εξωτερικό και οι οποίοι είναι πρόθυμοι να επιστρέψουν στη Ρουμανία, καθώς η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τη ζωή τους στις χώρες υποδοχής.

- Η χορήγηση φορολογικών παραχωρήσεων για τα προγράμματα επένδυσης, εξυπηρετώντας με αυτό τον τρόπο τα τοπικά δημόσια συμφέροντα.

Επιπλέον, το σχέδιο περιλαμβάνει προτάσεις σχετικά με νομοθετικά ζητήματα, συστήνοντας τα ακόλουθα:

- άμεση επικύρωση 18 συμβάσεων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας,
- αύξηση του όρου επιλεξιμότητας για τα επιδόματα ανεργίας και την ποσοτική ενίσχυση τέτοιων επιδομάτων,
- εξασφάλιση οικονομικής στήριξης για τη συνέχιση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης,
- αύξηση της αποζημίωσης για τους απολυμένους,
- τροποποίηση του νόμου για την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, δηλαδή την επέκταση των εργασιών της σε όλους τους νομούς και όχι μόνο σε κεντρικό επίπεδο.

Το Υπουργείο Οικονομικών, ύστερα από αυτές τις προτάσεις που υποβάλλονται εκ μέρους της Εθνικής Συνδικαλιστικής Οργάνωσης «Cartel Alfa», πραγματοποιεί συνάντηση με εργοδότες, δημόσιους υπαλλήλους, συνδικάτα και τραπεζικούς εκπροσώπους, οι οποίοι συμφώνησαν να σχηματίσουν τρεις ομάδες εργασίας με στόχο το σχεδιασμό ενός νέου σχεδίου δράσης.

### 3.28.3 Αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων

Η οικονομική κρίση προκαλεί προβλήματα

σε διάφορους κλάδους, όπως η χαλυβουργία, αφού μειώθηκε αισθητά η ζήτηση στα προϊόντα χάλυβα. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι αυτό που συμβαίνει στην πόλη Γαλάτσι, όταν η μονάδα χάλυβα Mittal, ακριβώς λόγω της κρίσης, αποφασίζει να περιορίσει την παραγωγή και να επιβάλει σε τεχνική ανεργία (μορφή διαθεσιμότητας) όλους τους εργαζομένους της εταιρείας, σε δεκαήμερα στάδια το δεύτερο τρίμηνο του 2009. Εισάγει μάλιστα ένα σχέδιο εθελουσίας εξόδου συνδυασμένο με αποζημίωση απόλυσης με αποτέλεσμα όλο το προσωπικό της εταιρείας (περίπου 13.000 εργαζόμενοι) να κινδυνεύει να ενταχθεί σε αυτό. Σχεδόν 2.700 υπάλληλοι αποδέχτηκαν αυτό το σχέδιο και από αυτούς 1.100 αποχωρούν τελικά από την εταιρεία.

Το πρώτο τρίμηνο του 2009, η διοίκηση προχωρεί σε δεκαήμερες υποχρεωτικές άδειες των εργαζομένων (από την ετήσια άδειά τους), ενώ ανακοινώνει την πρόθεσή της να σταματήσει τη λειτουργία ορισμένων εγκαταστάσεων στο βιομηχανικό πάρκο, θέτοντας με αυτό τον τρόπο σε κίνδυνο το εργασιακό μέλλον 1.500 υπαλλήλων. Επιπλέον, η εταιρεία αποφασίζει να οργανώσει δεκαήμερα τεχνικής ή προσωρινής ανεργίας, ξεκινώντας από το δεύτερο τρίμηνο του 2009, για όλους τους εργαζομένους, πληρώνοντας όμως μέσα σε αυτό το διάστημα το 75% του βασικού μισθού και τα bonus των υπηρεσιών τους. Η λήψη του πρόσθετου αυτού μέτρου είναι στα πλαίσια κυβερνητικής διάταξης, σύμφωνα με την οποία, όταν πραγματοποιείται η τεχνική ανεργία, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες απαλλάσσονται από την πληρωμή των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης.

Τον Μάρτιο του 2009 το Συνδικάτο Solidaritatea προχωρεί σε διαμαρτυρία αντιδρώντας στην τεχνική ανεργία. Οι εργαζόμενοι εκφράζουν την ανάγκη να καθοριστεί μια

ικανή διοίκηση και να επαναπροσδιοριστεί η επιχείρηση ως δημόσιος φορέας, εξαιτίας της παραβίασης της συμφωνίας για την ιδιωτικοποίηση της εταιρείας. Επίσης η Συνδικαλιστική Οργάνωση Solidaritatea τονίζει την υποχρέωση του ξένου επενδυτή της εταιρείας να εφαρμόσει τη δέσμευσή του αναφορικά με την τεχνολογική αναβάθμιση, τα περιβαλλοντικά προγράμματα και τα κοινωνικά σχήματα.

Μετά από την πορεία διαμαρτυρίας, η διοίκηση της επιχείρησης και οι πρόεδροι των συνδικάτων πραγματοποιούν συζητήσεις, με τα δεύτερα να υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να αποδοθεί το 90% του βασικού μισθού μαζί με τα bonus των υπηρεσιών στους εργαζομένους στην τεχνική ανεργία. Το Συνδικάτο Solidaritatea κάνει τη πρόταση να αποδοθεί το 100% του βασικού μισθού μαζί με τα επιδόματα ή το 90% του βασικού μισθού με τα επιδόματα και μια αύξηση 15% του μισθού και να ισχύσει από το δεύτερο τρίμηνο. Τα συνδικάτα όμως συνεχίζουν τις παρεμβάσεις τους καταλαμβάνοντας τα νομαρχιακά γραφεία οκτώ νομών της Ρουμανίας, καθώς και κάνοντας πορεία διαμαρτυρίας προς το Υπουργείο Οικονομικών στο Βουκουρέστι.

Τελικά, ύστερα από έναν κύκλο συνομιλιών με μέλη του Υπουργικού Συμβουλίου, η διοίκηση της εταιρείας αποφασίζει να αναβάλει την τεχνική ανεργία και να υποστηρίξει τη βιομηχανία χάλυβα στο βαθμό πάντα που επιτρέπεται από τους κανόνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος αποφασίζεται να μειωθούν οι υποχρεωτικές διακοπές σε πέντε μέρες για κάθε εργαζόμενο.

#### 3.28.4 Δημόσιος τομέας

Ο νόμος σχετικά με το ενιαίο σύστημα πληρωμών που αφορά τους εργαζομένους στο Δημόσιο επιτρέπει ένα διάστημα μετάβασης μέχρι

το 2015 και προβλέπει πάγωμα μισθών από τον Δεκέμβριο του 2009. Τα συνδικάτα, μετά τη θέσπιση αυτού του νόμου, εκδηλώνουν την αντίθεσή τους, ενώ η κυβέρνηση προχωρεί στη μείωση του προσωπικού σε δημόσιους φορείς αλλά και στην κατάργηση παροχών, όπως τα εισιτήρια διακοπών και τα κουπόνια σίτισης.

Η κυβέρνηση εκδίδει Έκτακτη Διάταξη σχετικά με τον επαναπροσδιορισμό ορισμένων επαγγελματιών στον δημόσιο τομέα, την αμοιβή τους και άλλα επιπρόσθετα μέτρα. Επιπλέον, δημιουργείται πρόγραμμα από τις κυβερνητικές αρχές για τους κανόνες προσωπικού στις διοικητικές μονάδες της Ρουμανίας αλλά και στους δημόσιους οργανισμούς που είναι υπό την εποπτεία τους. Το νέο αυτό πρόγραμμα οδηγεί στην προσωρινή απόλυση 17.000 υπαλλήλων, ενώ λαμβάνονται αποφάσεις σχετικά με το κόστος και τα επίπεδά του, καθώς και τα ανώτατα όρια για τις δημόσιες υπηρεσίες, τις υπηρεσίες υγείας αλλά και άλλους τομείς, κάτι που σημαίνει την απόλυση 20.000 πλεοναζόντων εργαζομένων.

### 3.28.5 Συνδικάτα

Με αφορμή την έναρξη εφαρμογής των εργασιακών νόμων, τα συνδικάτα οδηγούνται σε δυναμικές κινητοποιήσεις. Με αυτό τον τρόπο δείχνουν την αντίδρασή τους στα κυβερνητικά σχέδια και, παρά τις διαφορές μεταξύ τους, έχουν σε γενικές γραμμές τις εξής κοινές αξιώσεις:

- Σεβασμός στον κοινωνικό διάλογο και κοινή προσπάθεια προς αυτό το στόχο.
- Εξάλειψη των περιορισμών από τη νομοθεσία, σχετικά με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως προβλέπονται από τη Σύμβαση 98 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

- Κατάργηση των μέτρων, όπως οι αμοιβές χωρίς αύξηση και οι αδιαπραγμάτευτες αμοιβές για τους δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίες καθιστούν ανούσιες τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.
- Πληρωμή των υπερωριών που αντισταθμίζονται με μειωμένο ωράριο εργασίας.

Η Εθνική Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία «Cartel Alfa» μαζί με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας υποβάλλουν αγωγή κατά της κυβέρνησης, ύστερα από τη δημοσίευση διάταξης, σύμφωνα με την οποία θα πρέπει να απομακρυνθούν όλοι οι δημόσιοι υπάλληλοι από διοικητικές θέσεις σε ανεξάρτητες αντιπροσωπείες (Γραφείο Επιθεώρησης Εργασίας) και να διοριστούν στη θέση τους νέα πρόσωπα που ορίζονται από νομαρχιακά συμβούλια και διορίζονται από τα σχετικά Υπουργεία.

Σύμφωνα με τους ισχυρισμούς της Συνομοσπονδίας, η κίνηση να αντικατασταθούν οι επιθεωρητές εργασίας με προσόντα και μεγάλη εμπειρία αποσκοπεί στην εξυπηρέτηση πολιτικών φίλων των κομμάτων του κυβερνητικού συνασπισμού, που δεν γνωρίζουν τα εργασιακά θέματα, ενώ η διάταξη αυτή παραβιάζει τον ρουμανικό νόμο που συμμορφωνόταν με τη Σύμβαση της ΔΟΕ (αριθμό 81).

### 3.28.6 Κοινωνική ασφάλιση

Η ρουμανική κυβέρνηση, στο πλαίσιο της προσπάθειας να περιορίσει τα έξοδα του προϋπολογισμού, αποφασίζει να εκδώσει διάταξη, σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται ο συνδυασμός μισθού και σύνταξης στον δημόσιο τομέα και πιο συγκεκριμένα στους τομείς της δικαιοσύνης, της άμυνας, της εκτέλεσης των νόμων, καθώς και στα εθνικά συστήματα ασφαλείας. Στη διάταξη τονίζεται ότι κατά τη διάρκεια απασχόλησης στο Δημόσιο θα πρέπει να αναστέλλεται η καταβολή των συντάξεων

στους συνταξιούχους. Τέλος η διάταξη επισημαίνει ότι μέσα σε 30 ημέρες από την ημέρα αναστολής θα πρέπει να επιστρέφονται όλες οι αποζημιώσεις ή άλλες χρηματικές ενισχύσεις που έχουν δοθεί στους υπαλλήλους που συνταξιοδοτούνται.

Την έκδοση της διάταξης ακολουθούν αντιδράσεις με πρώτη αυτή του Δικηγόρου του Λαού, καταγγέλλοντας στο Συνταγματικό Συμβούλιο της Ρουμανίας το διάταγμα ως αντισυνταγματικό και τονίζοντας ότι ο αποκλεισμός από τις συσσωρευμένες αποδοχές είναι παραβίαση των δικαιωμάτων του πολίτη στην εργασία και στη συνταξιοδότηση, τα οποία προστατεύονται από το Σύνταγμα της Ρουμανίας. Τελικά μετά από εξέταση το Συμβούλιο έκρινε τη διάταξη αντισυνταγματική.

Αντιδράσεις όμως καταγράφονται και από τα συνδικάτα, τα οποία εκφράζουν την αντίθεσή τους στην εφαρμογή της διάταξης, καθώς και από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Καινοτομίας.

Τελικά η κυβέρνηση, λαμβάνοντας υπόψη την απόφαση του Συνταγματικού Συμβουλίου αλλά και την αντίδραση των κοινωνικών συνομιλητών, συντάσσει νέο νόμο, ο οποίος διευκρινίζει ότι οι συνταξιούχοι που λαμβάνουν σύνταξη πάνω από τον μέσο όρο του ακαθάριστου μηνιαίου μισθού –περίπου 410 ευρώ– δεν μπορούν να λαμβάνουν τη σύνταξη και το μισθό και θα πρέπει να επιλέξουν ανάμεσα στη σύνταξη και την απασχόληση, μέσα σε 15 ημέρες από την ψήφιση του νόμου.

Επίσης υιοθετούνται αλλαγές στο συνταξιοδοτικό σύστημα του δημόσιου τομέα, καθώς, σύμφωνα με την υπάρχουσα νομοθεσία, υπάρχει ανισορροπία μεταξύ των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης και τη μισθολογική κατάσταση. Έτσι λοιπόν, σύμφωνα με το νέο δημόσιο

συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, επιτρέπονται η αύξηση και η εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης για τους άνδρες και τις γυναίκες, ενώ αφαιρούνται τα επιδόματα των μισθών που παρέχει ο νέος νόμος στο ενιαίο σύστημα πληρωμών. Αυτό το νέο πρόγραμμα προκαλεί την έντονη αντίδραση των συνδικάτων που τονίζουν ότι θα προκληθούν διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων αλλά και μεταξύ συνταξιούχων.

### 3.29 Ελλάδα

#### 3.29.1 Γενικό πλαίσιο

Η οικονομική κρίση στην Ελλάδα συνδέεται με τη λήψη μέτρων στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, δημιουργώντας ένα νέο τοπίο που ανατρέπει το περιεχόμενο της εργασίας και των δικαιωμάτων της, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί από τις πρώτες δεκαετίες του προηγούμενου αιώνα.

Με τις συνέπειες της οικονομικής κρίσης να είναι πλέον ορατές στην πραγματική οικονομία και τους κοινωνικούς συνομιλητές και την κυβέρνηση να μην μπορούν να συμφωνήσουν σε μια κοινή στρατηγική εξόδου από την κρίση, τα έτη 2009 και 2010 φαίνεται να αφήνουν στην Ελλάδα σημάδια οικονομικής ύφεσης, εργασιακής ανασφάλειας, ανεργίας και συρρίκνωσης της επιχειρηματική δραστηριότητας.

Οι προβλέψεις από εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς σχετικά με την πορεία βασικών δεικτών της ελληνικής οικονομίας το 2009 είναι εξαιρετικά δυσοίωνες, χωρίς να αναθεωρούνται προς το καλύτερο το 2010.

Θα πρέπει να επισημανθεί στο σημείο αυτό ότι το 2009 σηματοδοτείται α) από αύξηση των ποσοστών ανεργίας, β) από συρρίκνωση πολλών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, όπως ιδίως ο τουρισμός, οι κατασκευές και η

μεταποίηση, και γ) από την παύση λειτουργίας πολλών επιχειρήσεων.

Κατά τη διάρκεια του 2009, ο ρυθμός αύξησης του ΑΕΠ είναι αρνητικός (-1%), η ανεργία εκτινάσσεται πάνω από το 9%, επιπλέον 92.000 άτομα χάνουν την εργασία τους, κυρίως πλήρους και σταθερής απασχόλησης. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Β' τρίμηνο), οι άνεργοι ανέρχονται σε 442.000 άτομα. Μετά από συνεχή πτώση εννέα συναπτών ετών (2000-2009) από το 12% περίπου στο 7,6%, το ποσοστό ανεργίας αυξάνεται δραματικά κατά το 2009 από το 7,6% στο 10,4%. Το ποσοστό ανεργίας πρόκειται να παρουσιάσει άνοδο σύμφωνα με τις προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σε περίπου 12% το 2010 και 13,2% το 2011. Εκτιμάται ότι στο τέλος του 2010 το ποσοστό ανεργίας θα έχει προσεγγίσει στην Ελλάδα το υψηλότερο σημείο της μεταπολιτευτικής περιόδου, το δε 2011 θα φθάσει στο υψηλότερο σημείο της πεντηκονταετίας.<sup>7</sup>

Με Δήλωση των Αρχηγών Κρατών και Κυβερνήσεων της Ζώνης του ευρώ της 25ης Μαρτίου 2010 αποφασίζεται για την οικονομική και τη δημοσιονομική σταθερότητα της ευρωζώνης, η δημιουργία μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας. Ο μηχανισμός στήριξης προβλέπει την παροχή χρηματοδότησης ύψους 110 δισ. ευρώ, εκ των οποίων 80 δισ. ευρώ σε διμερή δάνεια από τις χώρες της ΕΕ και 30 δισ. ευρώ από το ΔΝΤ. Εξ αυτών, 30 δισ. ευρώ κατατέθηκαν το 2010. Για την ενεργοποίηση και εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης καταρτίζεται από τις ελληνικές αρχές, την ΕΕ, την ΕΚΤ και το ΔΝΤ «Μνημόνιο Συνεννόησης», όπου τίθενται οι στόχοι και το πλαίσιο της οικονομι-

7. Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση 12, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ -ΑΔΕΔΥ 2010.

κής, δημοσιονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής μέχρι τον Δεκέμβριο του 2011.

Οι σημαντικότερες, ωστόσο, εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα, κατά το 2009 επικεντρώνονται στα ακόλουθα ζητήματα:

α) Στην παρέμβαση του Ν. 3846/10 με τίτλο «Εγγυήσεις για την ασφάλεια στην εργασία», που αποτελεί μια πρωτοβουλία που προηγείται των μέτρων στήριξης, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι ψηφίζεται κατά την περίοδο ψήφισης στη Βουλή του σχετικού μνημονίου μεταξύ της Ελλάδας και των διεθνών οργανισμών που συμμετέχουν στη δανειοδότηση της ελληνικής οικονομίας.

β) Στις ρυθμίσεις του Ν. 3833/10 που αφορούν τα μέτρα περικοπών για τους εργαζομένους του δημόσιου τομέα ως μέτρα που στηρίζονται στο επιχείρημα της μείωσης των δημοσίων ελλειμμάτων και με αφορμή τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας από τους διεθνείς οργανισμούς.

γ) Στις ρυθμίσεις του Ν. 3845/10 που αναφέρονται στις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που πηγάζουν από τις δεσμεύσεις στο πλαίσιο του σχετικού μνημονίου.

δ) Στις ρυθμίσεις που λαμβάνουν χώρα με αφορμή το μνημόνιο, ρυθμίσεις που επιχειρήθηκε να εισαχθούν με προεδρικό διάταγμα και που τελικά λαμβάνουν το χαρακτήρα νόμου ως τροπολογία στον ασφαλιστικό νόμο (Ν. 3863/2010).

ε) Στις ρυθμίσεις του Ν. 3899/2010, που προβλέπει σημαντικές αλλαγές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Οι αλλαγές αυτές στις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο και στην Ελλάδα ειδικότερα ακολουθούν την πορεία

απορρύθμισης που συντελείται κατά την τελευταία εικοσαετία, που, όμως, με αφορμή την πρόσφατη κρίση και την προσφυγή της χώρας σε διεθνείς οργανισμούς «στήριξης της ελληνικής οικονομίας», οδηγούν σε σοβαρές και βίαιες ανατροπές σε βασικούς άξονες του ατομικού και του συλλογικού πεδίου των εργασιακών σχέσεων.<sup>8</sup>

### 3.2.9.2 Εργατικό δίκαιο

Οι αλλαγές που σημειώνονται στην Ελλάδα με αφετηρία την εφαρμογή του μνημονίου 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» απαιτεί δύο προϋποθέσεις: την ύπαρξη σύμβασης 9 συνεχών μηνών και κυρίως την αποκλειστικότητα και κύρια απασχόληση στον ίδιο εργοδότη (το βάρος της απόδειξης αυτής της εργασίας 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 εφαρμογή της μερικής απασχόλησης επεκτείνεται και στις ΔΕΚΟ καλύπτοντας πλέον ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.

Ο νόμος διατηρεί την προσαύξηση στο

ωρομίσθιο στα ίδια επίπεδα με το Ν. 2874/00 (7,5%) μόνο για τους εργαζομένους κάτω των 20 ωρών και δεν επεκτείνεται η προσαύξηση (με μεγαλύτερα ποσοστά π.χ. 20-25%) σε όλο το φάσμα της μερικής απασχόλησης ως «δίκαιη» αμοιβή λόγω των χαμηλών αποδοχών και της ιδιαίτερα εντατικοποιημένης εργασίας των μερικά απασχολούμενων. Εισάγεται ρύθμιση για προσαύξηση κατά 10% στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης, η οποία απέχει από τα αντίστοιχα ποσοστά προσαύξησης για τους πλήρως απασχολούμενους (από 25% και άνω). Εισάγει ειδικές ρυθμίσεις διευκόλυνσης μετατροπής της πλήρους απασχόλησης σε μερική, πρακτική που δημιουργεί όρους για σχετικές «πρωτοβουλίες» των εργαζομένων κατόπιν εργοδοτικών εκβιασμών.

γ) Νέες ρυθμίσεις για την εκ περιτροπής εργασία σε ετήσια βάση, εφόσον η εκ περιτροπής απασχόληση υπολογίζεται με αναφορά στο έτος. Εισάγεται περιορισμός στη διάρκεια 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 τον 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). Όσον αφορά την απασχόληση μέσω ΕΠΑ προβλέπονται οι εξής αλλαγές:

8. Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση 12, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ 2010.

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 ανώτατη διάρκεια μετά και από τυχόν ανανέωση (αντί του 16μηνου) 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.<sup>9</sup>

Παράλληλα, ψηφίζεται ο Νόμος 3833/2010, με τίτλο «Για την προστασία της οικονομίας: επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», με τον οποίο επιχειρούνται σοβαρότατες περικοπές στους μισθούς των εργαζομένων του δημόσιου τομέα παράλληλα με σημαντική μείωση του αριθμού των εργαζομένων σε αυτόν, με επιχείρημα των

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 αδειάς 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 συλλογικών 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 αφενός ότι οι υιοθετούμενες ρυθμίσεις είναι κοινωνικά άδικες, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι δεν ευθύνονται για τη διόγκωση

9. Γιάννης Κουζής, «Οι πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα» Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση 12, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ 2010.

του δημοσιονομικού ελλείμματος, αφετέρου 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 απορυθμίζουν με βίαιο τρόπο βασικούς πυλώνες του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου.

Ειδικότερα οι ρυθμίσεις του σχετικού νόμου προβλέπουν τα εξής:

A. Ως προς τον δημόσιο τομέα:

- Μείωση των αμοιβών και πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων σε ΝΠΙΔ του Δημοσίου κατά 3% (πέραν της μείωσης που έχει προηγηθεί με το Ν. 3833/10).
- Μείωση των επιδομάτων των εργαζομένων σε ΝΠΔΔ και ΟΤΑ κατά 8% και σε περίπτωση έλλειψης επιδομάτων μείωση των αποδοχών κατά 3% (πέραν των όποιων μειώσεων έχουν προκύψει από το Ν. 3833/10).
- Κατάργηση των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς για τους εργαζομένους στο Δημόσιο που αμείβονται με αποδοχές άνω των 3.000 ευρώ.
- Για τους εργαζομένους του δημοσίου τομέα που αμείβονται με αμοιβές μικρότερες των 3.000 ευρώ τα επιδόματα εορτών περιορίζονται σε 500 ευρώ για το δώρο Χριστου-

γέννων, 250 ευρώ για το δώρο Πάσχα, και 250 ευρώ για το επίδομα αδειάς.

B. 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, ακόμη 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 τον 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 περιορίζοντας αυτό στη συνέχεια με την επι-

δότηση 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 ενοικίας εργαζομένων) για την απασχόλησή (δανεισμό) τους στο Δημόσιο με σκοπό τη δημιουργία όρων συνταξιοδότησης των «ηλικιωμένων» εργαζομένων, ευνοώντας την ανάπτυξη του θεσμού της ενοικίας εργαζομένων για απασχόληση στον δημόσιο τομέα.

Γ. Καθιερώνονται μέτρα, με γενικές ρυθμίσεις που καλούνται να εξειδικευθούν στη συνέχεια, 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 άρση των περιορισμών στα κλειστά επαγγέλματα,
- 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 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, στήριξη, συμπαραστάση 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 αορίστου 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 εργαζόμενων και 5% των εργαζομένων – 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 150 εργαζομένους / προγενέστερη ρύθμιση: 4 εργαζόμενοι για επιχειρήσεις 20-200 ατόμων και 2%-3% των εργαζομένων – 30 εργαζομένους για επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 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 δε

τις υπερωρίες, η προσαύξηση των πρώτων 120 ωρών ανά έτος μειώνεται από 50% σε 40%, και όσων υπερβαίνουν τις 120 ετήσιες ώρες υπερωριακής απασχόλησης 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, επιδεινώνει 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 μην διαιωνίζεται και να αποφεύγεται το πάγωμα των μισθών και για τους νεοπροσλαμβανόμενους 6 μήνες μετά τη λήξη των συλλογικών συμβάσεων και η εξατομίκευση των όρων εργασίας τους. Με αυτό τον τρόπο η πλευρά της εργασίας, υπό το άλλοθι της ίσης με-

ταχείρισης σε μια εκ φύσεως άνιση σχέση, όπως η εργασιακή σχέση, 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 διαίωνιση των συλλογικών διαφορών με τις επιπτώσεις που συνεπάγονται για τους εργαζομένους.

Τέλος, ψηφίστηκε 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 προβλέπει τα εξής:

- Θεσπίζεται για πρώτη φορά η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΣΣΕ), αλλάζοντας ουσιαστικά την εσωτερική σχέση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πλήττοντας τη στατική λειτουργία του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Πρόκειται για το νέο είδος επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) που τέθηκε σε ισχύ μετά το Ν. 3899/2010. Αφορούν (το ίδιο όπως οι τυπικές επιχειρησιακές ΣΣΕ) τους εργαζομένους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης του ιδιωτικού, δημόσιου ή ευρύτερου δημόσιου τομέα. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, ανεξάρτητα 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 εργαζομένους 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 Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), εφόσον αυτός δεν αποφασίζει, πλέον, για όλα τα ζητήματα των σχέσεων εργασίας παρά μόνο για θέματα που αφορούν το θέμα του καθορισμού 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 την οποία, 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.

Σε αυτό το ιδιαίτερα επιβαρυντικό κλίμα για τους εργαζομένους και τους συνταξιούχους και σε κλίμα έντασης και αντιδράσεων, ψηφίζεται από την Ελληνική Βουλή η νέα Ασφαλιστική Νομοθεσία (Ν. 3863/2010 και Ν. 3865/2010), με την οποία προβλέπονται μειώσεις συντάξεων και αυξήσεις ηλικίας συνταξιοδότησης, με βασικότερα σημεία:

- τους ενιαίους κανόνες για το σύνολο των ασφαλισμένων,
- νέα δομή σύνταξης (βασική και αναλογική),
- ενιαίο φορέα Πρωτοβάθμιας Φροντίδας Υγείας (αποχωρίζεται ο κλάδος υγείας από τον κλάδο σύνταξης) και
- ενοποίηση, από το 2018, των φορέων κύριας ασφάλισης σε τρία ταμεία (δηλ. μισθωτοί, αυτοαπασχολούμενοι, αγρότες).

Αναφέροντας επιγραμματικά τα κύρια σημεία της ασφαλιστικής μεταρρύθμισης, έχουμε, μεταξύ άλλων τα εξής:

- Πρόβλεψη, για τα επόμενα τρία χρόνια, ώστε να μην να 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 (ΛΑΦΚΑ) στις συντάξεις άνω των 1.400 ευρώ από 1ης Αυγούστου. Το μέτρο αυτό αφορά την κύρια σύνταξη, με συντελεστές 3%-9%, αναλόγως του ποσού.
- Κατάργηση της 13ης και 14ης σύνταξης και αντ' αυτών την καταβολή ετήσιου επιδόματος 800 ευρώ.
- Δεν θίγονται η 35ετία χωρίς όριο ηλικίας 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.
- 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 η ένταξη των δημόσιων υπαλλήλων στο ΙΚΑ.
- Από 1.1.2018 θεσπίζεται, σταδιακά, βάση υπολογισμού της σύνταξης με αφετηρία 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 εθελουσίας 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).

Η αποτίμηση της νέας ασφαλιστικής νομοθεσίας συνηγορεί στη διαπίστωση ότι το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αντιμετωπίζεται ως δημοσιονομικό ζήτημα και όχι ως θεμελιώδης συνιστώσα του κράτους, με αποτέλεσμα στο παρόν και στο μέλλον το επίπεδο της κοινωνικής του αποτελεσματικότητας να υποτάσσεται στις επιταγές της οικονομικής πραγματικότητας (βιωσιμότητα του ασφαλιστικού συστήματος).<sup>10</sup>

Το 2009 δημοσιεύεται μια σημαντική για την Ελλάδα απόφαση του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων που προβλέπουν ευνοϊκότερες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, αντίκεινται στην αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 141 των Ευρωπαϊκών Κοινο-

10. Ετήσια Έκθεση για την οικονομία και την απασχόληση 12, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ –ΑΔΕΔΥ 2010.

τήτων (ΕΚ). Οι ευνοϊκότερες συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις για τις γυναίκες δεν δικαιολογούνται ως αντιστάθμισμα των επιπτώσεων που έχουν στον επαγγελματικό βίο των γυναικών η ανατροφή των παιδιών, η οικιακή εργασία και η φροντίδα των ηλικιωμένων, διότι και οι άνδρες είναι δυνατόν να βρίσκονται σε παρεμφερή κατάσταση. Δεν δικαιολογούνται ούτε ως θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, διότι δεν βοηθούν τις γυναίκες στην επαγγελματική ζωή τους, αλλά μετά την έξοδό τους από αυτήν.

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης του άρθρου 141 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εφαρμόζεται μόνο στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι, η επέκταση της εφαρμογής της στο συνταξιοδοτικό καθεστώς των δημόσιων υπαλλήλων, στην οποία προβαίνει το ΔΕΚ, στηρίζεται κατά βάση σε μια διευρύνση: διευρύνεται η έννοια του επαγγελματικού συστήματος, κατά τρόπο που να συμπεριλαμβάνει σε αυτήν και το σύστημα συνταξιοδότησης των δημόσιων υπαλλήλων –που κανονικά ανήκει στα «εκ του νόμου» συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Το ΔΕΚ επικρίνεται από τη νομική θεωρία και τα συνδικάτα γι' αυτό του το σκεπτικό με το επιχείρημα ότι η υπαγωγή του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης των δημόσιων υπαλλήλων στην κατηγορία των επαγγελματικών συστημάτων ασφάλισης συνεπάγεται και την υπαγωγή του στο δίκαιο του ανταγωνισμού, από το οποίο εξαιρούνται τα «εκ του νόμου» συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, λόγω του ότι στηρίζονται στην αρχή της κοινωνικής αλληλεγγύης.

### 3.29.3 Συλλογικές διαπραγματεύσεις / Συμβάσεις εργασίας

Στα τέλη Δεκεμβρίου του 2009 η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (ΓΣΕΕ)

γνωστοποιεί στις εργοδοτικές οργανώσεις τα διεκδικητικά αιτήματα των εργαζομένων για τη νέα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) με βασικότερη την εφάπαξ αύξηση του κατώτατου μισθού.

Το πλαίσιο των αιτημάτων και των διεκδικήσεων της ΓΣΕΕ συμπεριλαμβάνει οικονομικά, εργασιακά και θεσμικά αιτήματα των εργαζομένων, τα οποία απευθύνονται στην κυβέρνηση και τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Αναλυτικότερα η ΓΣΕΕ, μεταξύ άλλων, προτείνει:

- Την άμεση σύναψη ΕΓΣΣΕ ετήσιας διάρκειας με έναρξη ισχύος την 1/1/2010 και με αύξηση για τα κατώτερα όρια της Εθνικής Σύμβασης.
- Δέσμευση για διαπραγματεύσεις σχετικά με την ποσοστιαία αύξηση με σημείο εκκίνησης τον νέο βασικό μισθό που θα έχει προκύψει.
- Άμεσα και αποτελεσματικά μέτρα για την ελαχιστοποίηση των απολύσεων, αλλά και την ένταση των πολιτικών για νέες προσλήψεις.
- Μέτρα για τη μερική απασχόληση και την εκ περιτροπής εργασία όπως η θέσπιση κατώτατου ορίου ωρών εργασίας στη μερική απασχόληση στις 4 ώρες/ημέρα και στις 20/εβδομάδα· η εφαρμογή τής εκ περιτροπής εργασίας μόνο εφόσον προβλέπεται από επιχειρησιακή ή/και κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και κατόπιν έγγραφης συμφωνίας εργοδότη – μισθωτού κ.ά.
- Προτάσεις για το χρόνο εργασίας, όπως η κατάργηση της υπερεργασίας, αλλά και η μείωση του χρόνου εργασίας, με κατεύθυνση το 35ωρο.
- Προτάσεις που εξειδικεύουν την ευρωπαϊκή συμφωνία για την τηλεργασία όπως η

προστασία της ιδιωτικής ζωής του μισθωτού, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα κ.ά.

- Επιπρόσθετα μέτρα για τις εργολαβίες που αφορούν την ενίσχυση των ελεγκτικών μηχανισμών και για την ένταξη του κλάδου των εργαζομένων στην καθαριότητα στα Βαρέα Ανθυγιεινά επαγγέλματα κ.ά.
- Τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας.
- Προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις και τις βλαπτικές μεταβολές μετά τη μεταβίβαση επιχειρήσεων με καθιέρωση υποχρεωτικής κατάθεσης κοινωνικού σχεδίου από τον εργοδότη με εναλλακτικές λύσεις και συνοδευτικά κοινωνικά μέτρα, την αιτιολόγηση απολύσεων κ.ά.
- Την προστασία της οικογένειας και της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών με την προστασία της μητρότητας αλλά και της πατρότητας με μέτρα όπως άδεια στον πατέρα (5 ή 6 εργάσιμων ημερών) λόγω γέννησης τέκνου ή πρόσθετη άδεια στον διαζευγμένο γονέα.
- Ενίσχυση των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων στην εργασία, όπως η ίση μεταχείριση παλαιών και νέων εργαζομένων, η πρόσθετη άδεια και το μειωμένο ωράριο για τη διευκόλυνση ατόμων με αναπηρία κ.ά.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη νέα ΕΓΣΣΕ διεξάγονται σε περιβάλλον έκτακτων συνθηκών, λόγω του δημοσιονομικού προβλήματος που οδήγησε τη χώρα στην ενεργοποίηση του μηχανισμού στήριξης ΔΝΤ-ΕΕ-ΕΚΤ και στην υιοθέτηση μέτρων που προβλέπονται στο σχετικό μνημόνιο και το Ν. 3845/2010.

Η νέα ΕΓΣΣΕ υπογράφεται στις 15 Ιουλίου 2010, είναι τριετούς διάρκειας, με πρωταρχικής σημασίας θέμα τη διασφάλιση των επί δεκαετίες παρεχομένων επιδομάτων εορτών και αδειάς (13ος και 14ος μισθός) και τη ρητή

αποδοχή από τα συμβαλλόμενα μέρη ότι αυτά αποτελούν τακτικές αποδοχές των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα.

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων για τα τρία έτη διάρκειας της σύμβασης καθορίζονται ως εξής:

- Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως έχουν διαμορφωθεί στις 31.12.2009 με βάση την ΕΓΣΣΕ 2008-2009, αυξάνονται από 1η Ιουλίου 2011 κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010.
- Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως έχουν διαμορφωθεί στις 1.7.2011, αυξάνονται αντιστοίχως, από 1η Ιουλίου 2012, κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

#### 3.29.4 Αναδιρθώσεις επιχειρήσεων

Μια σημαντική αναδιάρθρωση πραγματοποιείται το 2009 και αφορά την εκμετάλλευση του ΟΛΠ από την κινεζικών συμφερόντων επιχείρηση COSCO. Οι όροι της αναδιάρθρωσης προβλέπονται στο Ν. 3755/2009 ως εξής:

- Εγκατάσταση της COSCO επίσημα στον ΟΛΠ από 1ης Οκτωβρίου 2009. Η εταιρεία αναλαμβάνει για 35 χρόνια τη διαχείριση της προβλήτας II του Οργανισμού και την υποχρέωση κατασκευής της προβλήτας III.
- Συνδιοίκηση με τον ΟΛΠ έως τον Μάρτιο του 2010.
- Ο κινεζικός όμιλος αναλαμβάνει την υποχρέωση να καταβάλει στον ΟΛΠ προκαταβολή 50 εκατ. ευρώ. Από τη στιγμή που θα εγκατασταθεί στην προβλήτα θα καταβάλει επίσης τη μισθοδοσία του προσωπικού

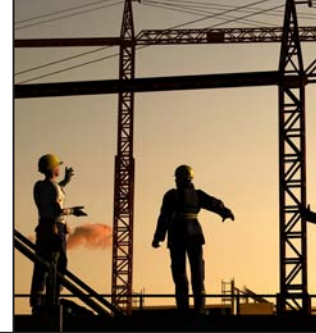
συν ένα ποσοστό (15%) επί του τζίρου που θα πραγματοποιηθεί.

Η Ομοσπονδία Υπαλλήλων Λιμανιών Ελλάδος (ΟΜΥΛΕ) και η Ένωση Λιμενεργατών ΟΛΠ αντιδρούν στην απόφαση για ιδιωτικοποίηση του λιμανιού, «ένα λιμάνι» που, όπως υποστηρίζουν, «έχει ικανοποιητική κερδοφορία, δυνατότητες επενδύσεων και αυτοδύναμη ανάπτυξη» και επισημαίνουν, συνοπτικά, πως «η Σύμβαση Παραχώρησης και οι διατάξεις φοροαπαλλαγών συνιστούν ένα καθεστώς, το οποίο θα έχει σοβαρές συνέπειες για την Εθνική Οικονομία, τη βιωσιμότητα και την προοπτική της ΟΛΠ ΑΕ και ιδιαίτερα για τους εργαζομένους και τις εργασιακές τους σχέσεις».

Τον Σεπτέμβριο του 2009 το Διοικητικό Συμβούλιο της Επιτροπής Εποπτείας Ιδιωτικής Ασφάλισης αποφασίζει ομόφωνα την οριστική ανάκληση της άδειας λειτουργίας του Ομίλου

ΑΣΠΙΣ ΠΡΟΝΟΙΑ, λόγω αδυναμίας εκπλήρωσης των υποχρεώσεών του έναντι των ασφαλισμένων του, αλλά και των εργαζομένων του. Η εξέλιξη αυτή, σύμφωνα με εκτιμήσεις, επηρεάζει περίπου 1.000.000 ασφαλισμένους, καθώς και το μέλλον περισσότερων των 700 μόνιμων εργαζομένων σε αυτήν αλλά και 3.000 εξωτερικών ασφαλιστικών συνεργατών.

Οι 57 ασφαλιστικές εταιρείες, μέλη της Ένωσης Ασφαλιστικών Εταιρειών Ελλάδος, δεσμεύονται να απορροφήσουν τους εργαζομένους «εφόσον αναλάβουν χαρτοφυλάκιο προερχόμενο από τις ασφαλιστικές εταιρείες των οποίων η άδεια λειτουργίας ανακλήθηκε», ενώ η Ένωση Ασφαλιστικών Εταιρειών Ελλάδος σε συνεργασία με το Ελληνικό Ινστιτούτο Ασφαλιστικών Σπουδών (ΕΙΑΣ) θα συνδράμει στη διοργάνωση ειδικών προγραμμάτων επανακατάρτισης των ανέργων.



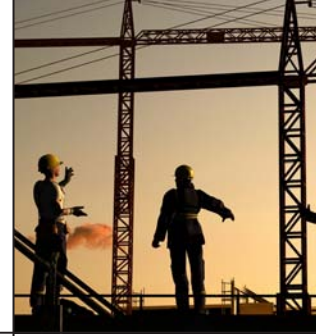
## Βιβλιογραφία

- 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 (2010). "Industrial relations developments in Europe 2009", <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn10040195/index.htm>
- 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>
- 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'état social à l'épreuve de l'austérité», Chronique Internationale de l'IRES, no spécial, novembre 2010.
- 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, U. (2004). "The effectiveness of working time regulation in Germany", Paper presented at the 9th 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), 461-482.
- OECD (2006). *Factbook 2006: Economic, Environmental and Social Statistics*, Paris: OECD.
- 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.
- 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: HarperCollins.
- 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. *Ελληνική Οικονομία και Απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις 1997-2010*, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008-2009). *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](http://www.inegsee.gr).
- Καραμεσίνη, Μ. και Κουζής, Γ. (επιμ.) (2005). *Πολιτική Απασχόλησης: Πεδίο Σύζευξης της Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.

- Καψάλης, Α. (επιμ.) (2007). «Αδήλωτη μετανάστευση και νομιμοποίηση μεταναστών», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 27, Αθήνα.
- 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.
- Κουζής, Γ. (2001). «Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 14, Αθήνα.
- Κουζής, Γ. (2007α). «Παρατηρήσεις στο Πράσινο Βιβλίο της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 45.
- Κουζής, Γ. (2007β). *Τα Χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού Κινήματος: Αποκλίσεις και Συγκλίσεις με τον Ευρωπαϊκό Χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής, Γ. (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-ΑΔΕΔΥ, 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.
- 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.
- Λαμπουράκη, Σ. (2008). «Διεθνική συλλογική δράση: Οι αποφάσεις Viking και Laval», *Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, τεύχ. 149.
- Λαμπουράκη Σ. (2009). «Η νέα οδηγία για τον δανεισμό εργαζομένων», *Ενημέρωση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ*, τεύχ. 160, Απρίλιος.
- Μοσχονάς, Α. και Κονιόρδος, Μ. (επιμ.) (2004). *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Εργασιακές Σχέσεις*, Αθήνα: Gutenberg.
- Παλαιολόγος, Ν. (2006). «Εργασία και συνδικάτα στον 21ο αιώνα», Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 24, Αθήνα.
- Ρομπόλης, Σ. (2007). *Η Μετανάστευση από και προς την Ελλάδα*, Αθήνα: Επίκεντρο.
- Ρομπόλης, Σ., Ρωμανιάς, Γ., Μαργιός, Β. και Χατζηβασιλόγλου, 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 (2009)

Στο Διάγραμμα Π1 παρουσιάζονται οι μέσες συλλογικές μισθολογικές αυξήσεις στις χώρες της ΕΕ. Συγκεκριμένα, από τα διαθέσιμα στοιχεία, το ποσοστό αύξησης για το 2008 κυμαίνεται ανάμεσα σε ποσοστό 15,9% στη Ρουμανία και σε 1,8% στη Μάλτα, ενώ το 2009 ανάμεσα σε 17,6% στη Ρουμανία και σε μηδενικό ποσοστό στη Βουλγαρία, την Ιρλανδία και τη Γαλλία.

Ειδικότερα, το ποσοστό των αυξήσεων σημειώνει πτώση κατά μέσο όρο από 5% το 2008 σε 4,2% το 2009 για την ΕΕ-27. Αντίστοιχη απόκλιση σημειώνει και για την ΕΕ-15 με μέση αύξηση μισθού από 3,8% το 2008 σε 3,1% το 2009, ενώ στα νέα μέλη-12 το ποσοστό μειώνεται από 7,1% το 2008 σε 5,9% το 2009.

Στο Διάγραμμα Π2 παρουσιάζονται οι πραγματικές αυξήσεις των αμοιβών στην ΕΕ-27 για τα έτη 2008 και 2009, δηλαδή οι αυξήσεις των αμοιβών σε συνάρτηση με τις πληθωριστικές τάσεις της οικονομίας του κάθε κράτους-μέλους.

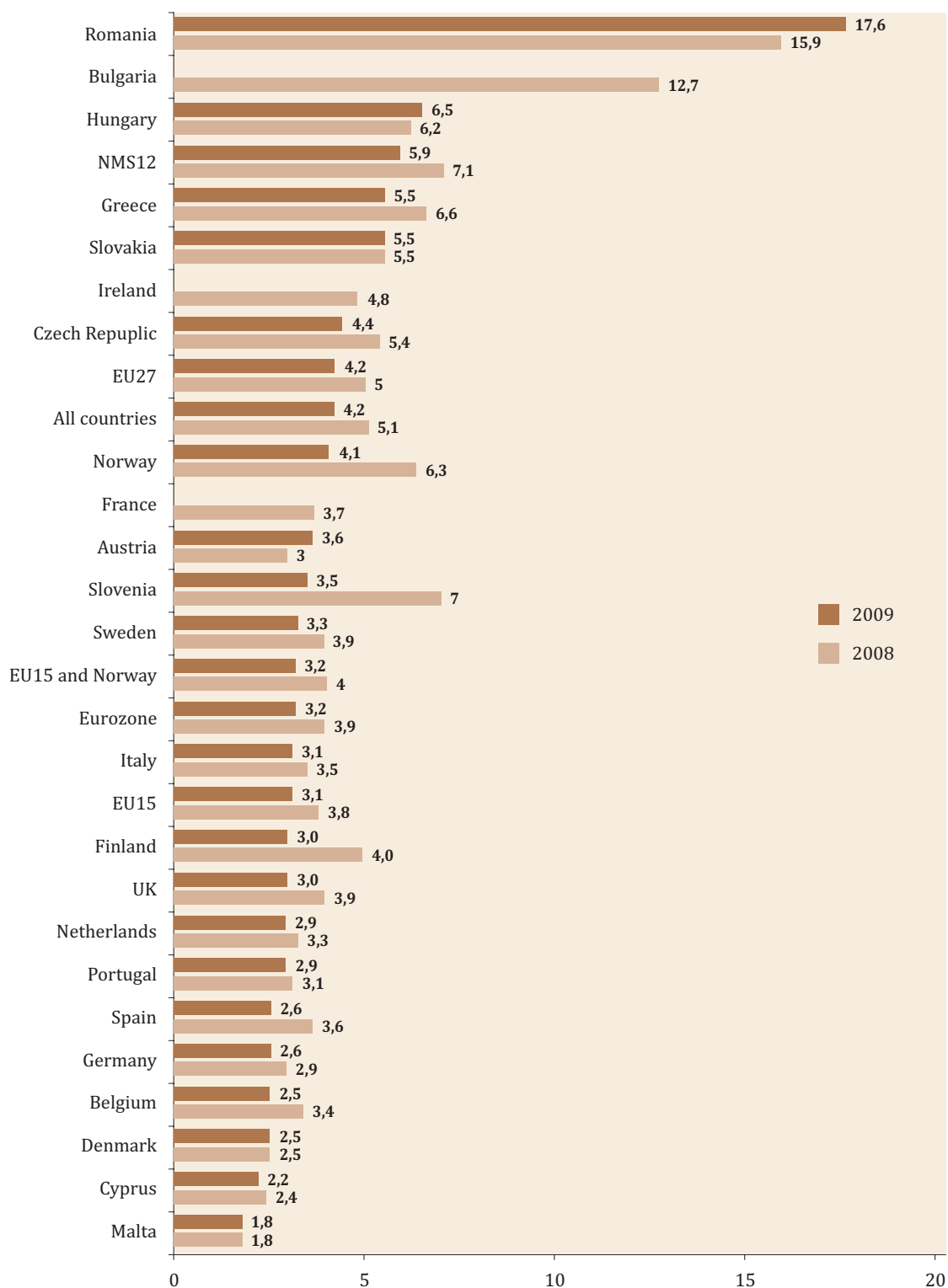
Πιο αναλυτικά, για το 2008 η πραγματική αύξηση ανέρχεται ανάμεσα σε 8% στη Ρουμανία και -2,9% στη Μάλτα. Επιπλέον η απότομη πτώση του πληθωρισμού το 2009 επηρεάζει σημαντικά τις πραγματικές μισθολογικές αυξήσεις. Έτσι τα ποσοστά κυμαίνονται το 2009 ανάμεσα στο 12% για τη Ρουμανία και μηδενικό ποσοστό για τη Μάλτα. Στην ΕΕ-15 το πο-

σοστό που σημειώνεται για το 2008 είναι 0,4% και 2,4% το 2009. Μείωση όμως παρατηρείται και για τα νέα μέλη (NKM-12) με ποσοστό 0,8% το 2008 και 3,9% το 2009.

Στο Διάγραμμα Π3 παρουσιάζονται οι ονομαστικές αυξήσεις των αμοιβών στην κεντρική δημόσια διοίκηση (δημόσιες υπηρεσίες) για τα έτη 2008 και 2009.

Συγκεκριμένα, για το 2008 η μισθολογική αύξηση κυμαίνεται ανάμεσα στο 15,9% στη Ρουμανία και 0,9% στο Λουξεμβούργο, ενώ σημαντική είναι η απόκλιση που παρατηρείται το 2009 ανάμεσα στα κράτη-μέλη, με τη Ρουμανία να σημειώνει και πάλι το υψηλότερο ποσοστό, ήτοι 17,6%, ενώ σε αρκετές χώρες να καταγράφεται μηδενικό ποσοστό (Εσθονία, Βουλγαρία, Βέλγιο, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Ελλάδα, Σλοβενία). Η αύξηση των μισθών στη δημόσια διοίκηση σημειώνει πτώση στην ΕΕ-27 από 4,2% το 2008 σε 2,9% το 2009, ενώ και στην ΕΕ-15 (με τη Νορβηγία) η πτώση είναι σημαντική και ανέρχεται σε ποσοστό 3,2% το 2008 και 2,3% το 2009. Στα νέα κράτη-μέλη (NKM-12) οι αυξήσεις στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε ποσοστό 6,8 το 2008 και μόλις 4,3% το 2009.

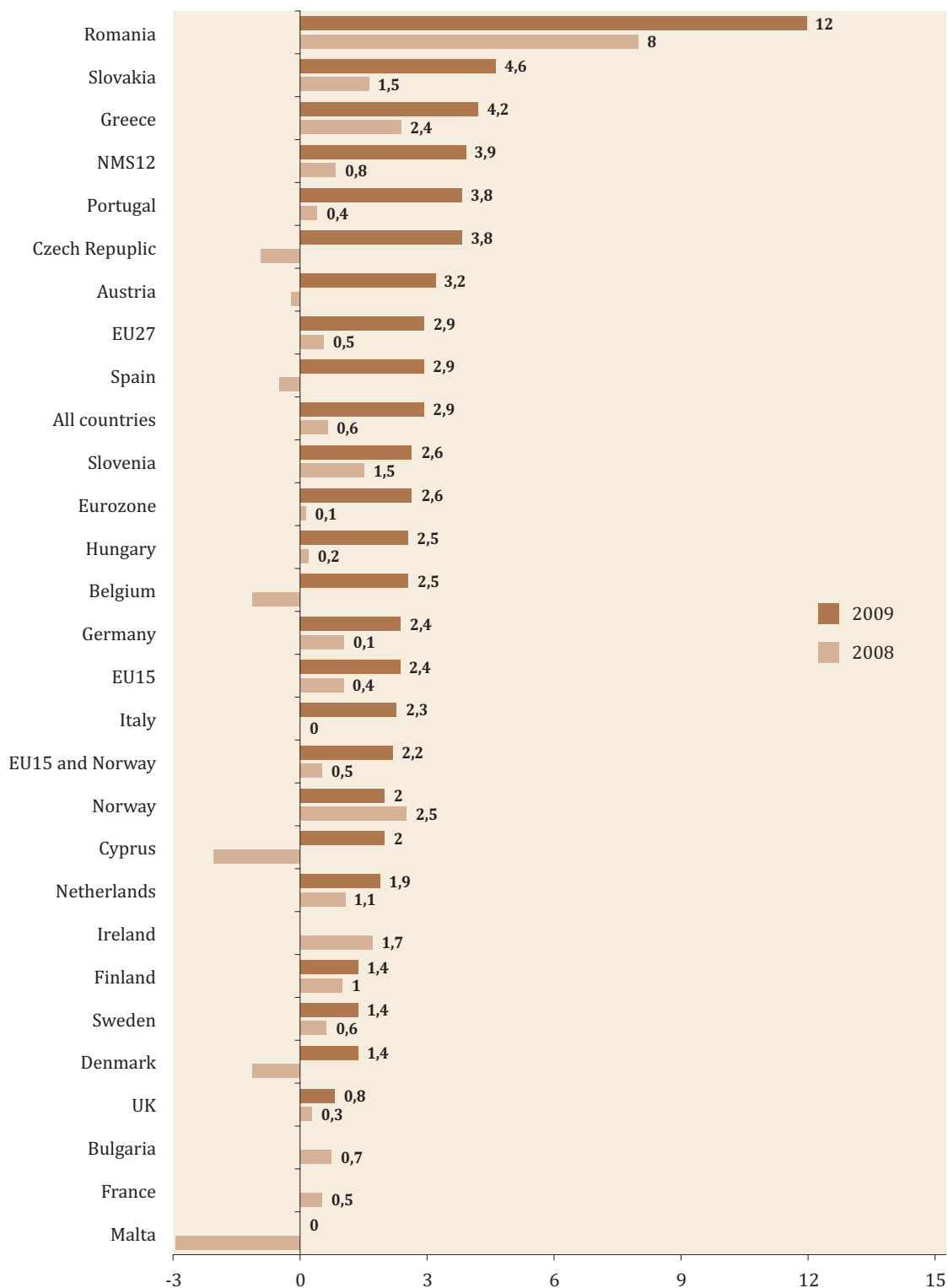
**Διάγραμμα Π1:** Μέση, συλλογικά συμφωνηθείσα, μισθολογική αύξηση, 2008 και 2009 (%)



Πηγή: EIRO

Σημείωση: «Σύνολο χωρών» (All countries): 23 χώρες το 2008 και 20 χώρες το 2009· «EE-27» (EU27): 22 χώρες το 2008 και 19 χώρες το 2009· «EE-15» (EU15): 14 χώρες το 2008 και 12 χώρες το 2009· «EE-15 και Νορβηγία» (EU15 and Norway): 15 χώρες το 2008 και 13 χώρες το 2009· «NKM-12» (NMS12): 8 χώρες το 2008 και 7 το 2009· «Ευρωζώνη» (Eurozone): 14 χώρες το 2008 και 13 χώρες το 2009

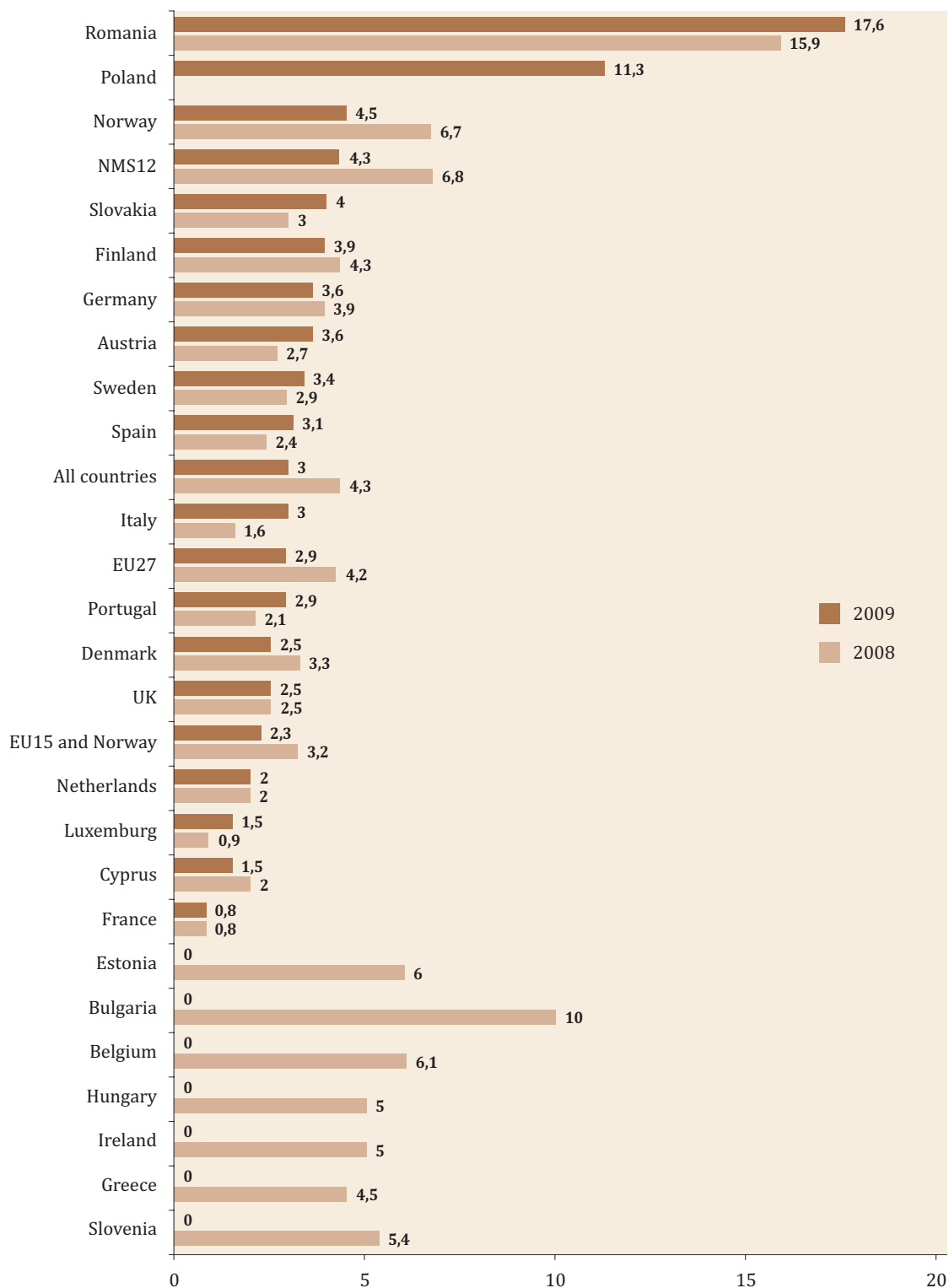
**Διάγραμμα Π2:** Μέσες αυξήσεις αμοιβών με βάση τις ΣΣΕ, προσαρμοσμένες στον πληθωρισμό, 2008-2009



Πηγή: EIRO

Σημείωση: «Σύνολο χωρών» (All countries): 23 χώρες το 2008 και 20 χώρες το 2009· «ΕΕ-27» (EU27): 22 χώρες το 2008 και 19 χώρες το 2009· «ΕΕ-15» (EU15): 14 χώρες το 2008 και 12 χώρες το 2009· «ΕΕ-15 και Νορβηγία» (EU15 and Norway): 15 χώρες το 2008 και 13 χώρες το 2009· «NKM-12» (NMS12): 8 χώρες το 2008 και 7 το 2009· «Ευρωζώνη» (Eurozone): 14 χώρες το 2008 και 13 χώρες το 2009

**Διάγραμμα Π3:** Μέσες αυξήσεις αμοιβών στη δημόσια διοίκηση, 2008-2009



Πηγή: EIRO

Σημείωση: «Σύνολο χωρών» (All countries): 23 χώρες το 2008 και 24 χώρες το 2009· «EE-27» (EU27): 22 χώρες το 2008 και 23 χώρες το 2009· «EE-15 και Νορβηγία» (EU15 and Norway): 16 χώρες· «NKM-12» (NMS12): 7 χώρες το 2008 και 8 το 2009

Στο Διάγραμμα Π4 καταγράφονται οι αυξήσεις του εθνικού κατώτατου μισθού στην ΕΕ-27 για τα έτη 2008 και 2009. Οι κατώτατοι μισθοί αυξάνονται γενικά μέσα από πολιτικές αποφάσεις ή πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων, αλλά σε πολλές χώρες και μέσα από έναν μηχανισμό τιμαριθμοποίησης.

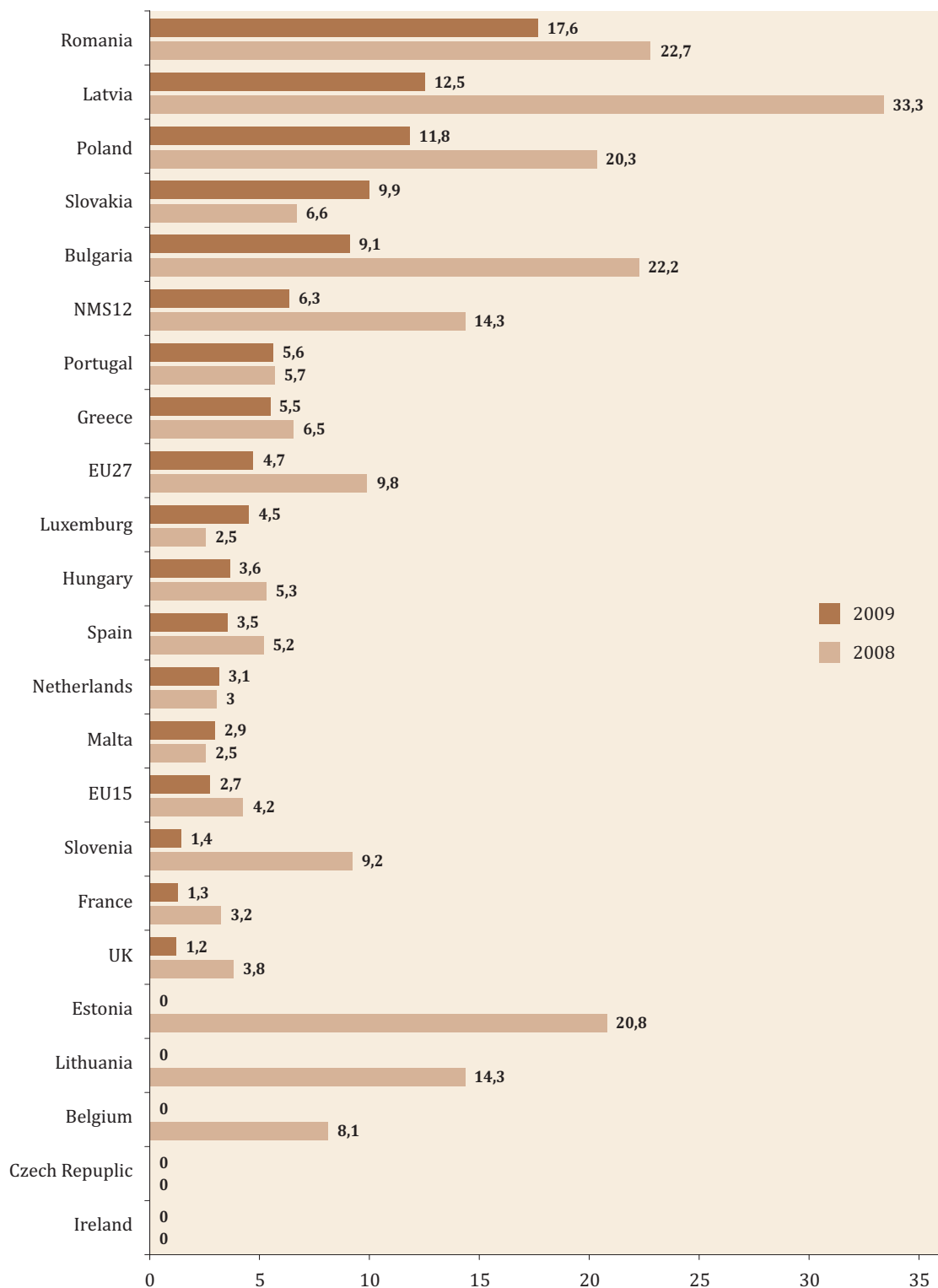
Παρατηρείται ότι το 2008 η υψηλότερη αύξηση του κατώτατου μισθού καταγράφεται στη Λετονία με ποσοστό 33,3%, ενώ μηδενική αύξηση σημειώθηκε στην Τσεχία και την Ιρλανδία. Το 2009, το υψηλότερο ποσοστό καταγράφηκε στη Ρουμανία με 17,6% και αντίθετα μηδενική αύξηση σημειώθηκε στην Τσεχία, την Ιρλανδία, το Βέλγιο, τη Λιθουανία και την Εσθονία.

Ο μέσος όρος των αυξήσεων στην ΕΕ-27 σημειώνει σημαντική πτώση από 9,8% το 2008 σε 4,7% το 2009. Στην ΕΕ-15 παρατηρείται σημαντική πτώση του μέσου όρου της αύξησης των κατώτατων μισθών με ποσοστό 4,2% το 2008 και 2,7% το 2009 (η αύξηση του 2009 είναι η χαμηλότερη από το 1998). Για τα νέα κράτη-μέλη (NKM-12) ο μέσος όρος των αυξήσεων κυμαίνεται σε χαμηλά ποσοστά από 14,3% το 2008 σε 6,3% το 2009.

Στον Πίνακα Π1 παρουσιάζονται οι μέσες μεικτές αποδοχές (ανά ώρα, ημέρα, εβδομάδα ή μήνα ανάλογα με τα διαθέσιμα στοιχεία κάθε κράτους-μέλους) για το 2008 και το 2009, τόσο σε εθνικό νόμισμα όσο και στην ισοτιμία του ευρώ, ενώ στον Πίνακα Π2 καταγράφεται ο μέσος κατώτατος μισθός των νέων στην ΕΕ-27 για το 2009.

Παρά το γεγονός ότι σε όλα τα κράτη-μέλη, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και το θεσμικό πλαίσιο προβλέπουν ίση μεταχείριση στο θέμα των αποδοχών ανδρών και γυναικών, ωστόσο σε όλες τις χώρες της ΕΕ, σύμφωνα με το Διάγραμμα Π5, οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα. Έτσι, το υψηλότερο χάσμα στις αμοιβές (ανάμεσα στις 28 ευρωπαϊκές χώρες που συμπεριλαμβάνονται στο διάγραμμα) σημειώνεται στην Εσθονία (30,9%) και το χαμηλότερο στην Ιταλία (4,9%). Επίσης, υψηλά ποσοστά καταγράφονται στη Σλοβενία, τη Ρουμανία, το Βέλγιο, την Πορτογαλία, τη Μάλτα και την Πολωνία.

**Διάγραμμα Π4:** Αύξηση του εθνικού κατώτατου μισθού, 2008-2009 (%)



Πηγή: EIRO

Σημείωση: «EE-27» (EU27): 20 χώρες· «EE-15» (EU15): 9 χώρες· «NKM-12» (NMS12): 11 χώρες

**Πίνακας Π1:** Μέσος μεικτός μισθός σε εθνικό νόμισμα και ισοτιμία του ευρώ, 2008-2009

Χώρα	Συχνότητα	2008	2009
<b>Βέλγιο</b>	Μήνας	€1.387,49	€1,387,49
<b>Βουλγαρία</b>	Μήνας	BGN 220 (€112,49)	BGN 240 (€122,71)
<b>Τσεχία</b>	Ώρα	CZK 48,10 (€1,93)	CZK 48,10 (€1,82)
	Μήνας	CZK 8.000 (€320,69)	CZK 8.000 (€302,63)
<b>Εσθονία</b>	Ώρα	EEK 27,00 (€1,73)	EEK 27,00 (€1,73)
	Μήνας	EEK 4.350 (€278,02)	EEK 4.350 (€278,02)
<b>Γαλλία</b>	Ώρα	€8,71	€8,82
	Μήνας	€1.321,02	€1.337,70
<b>Ελλάδα</b>	Ημέρα	€31,32	€33,04
	Μήνας	€701,00	€739,50
<b>Ουγγαρία</b>	Ώρα	HUF 397,00 (€1,58)	HUF 441,00 (€1,57)
	Ημέρα	HUF 3.180 (€12,64)	HUF 3.290 (€11,74)
	Εβδομάδα	HUF 15.880 (€63,14)	HUF 16.500 (€58,86)
	Μήνας	HUF 69.000 (€274,34)	HUF 71.500 (€255,06)
<b>Ιρλανδία</b>	Ώρα	€8,65	€8,65
<b>Λετονία</b>	Ώρα	LVL 0,96 (€1,37)	LVL 1,08 (€1,53)
	Μήνας	LVL 160 (€227,69)	LVL 180 (€255,07)
<b>Λιθουανία</b>	Ώρα	LTL 4,85 (€1,40)	LTL 4,85 (€1,40)
	Μήνας	LTL 800 (€231,70)	LTL 800 (€231,70)
<b>Λουξεμβούργο</b>	Ώρα	€9,30	€9,73
	Μήνας	€1.609,53	€1.682,76
<b>Μάλτα</b>	Εβδομάδα	€142,39	€146,47
<b>Κάτω Χώρες</b>	Ημέρα	€62,61	€64,55
	Μήνας	€1.356,60	€1.398,60
<b>Πολωνία</b>	Μήνας	PLN 1.126 (€320,61)	PLN 1.276 (€294,85)
<b>Πορτογαλία</b>	Μήνας	€426,00	€450,00
<b>Ρουμανία</b>	Ώρα	RON 3,18 (€0,86)	RON 3.529 (€0,83)
	Μήνας	RON 540 (€146,64)	RON 600 (€141,51)
<b>Σλοβακία</b>	Ώρα	SKK 46,60 (€1,49)	€1,70
	Μήνας	SKK 8.100 (€259,10)	€295,50
<b>Σλοβενία</b>	Μήνας	€589,19	€597,43
<b>Ισπανία</b>	Μήνας	€600,00	€624,00
	Έτος (14 μισθοί)	€8.400,00	€8.736,00
<b>Ηνωμένο Βασίλειο</b>	Ώρα	GBP 5,73 (€7,20)	GBP 5,80 (€6,51)

Πηγή: EIRO

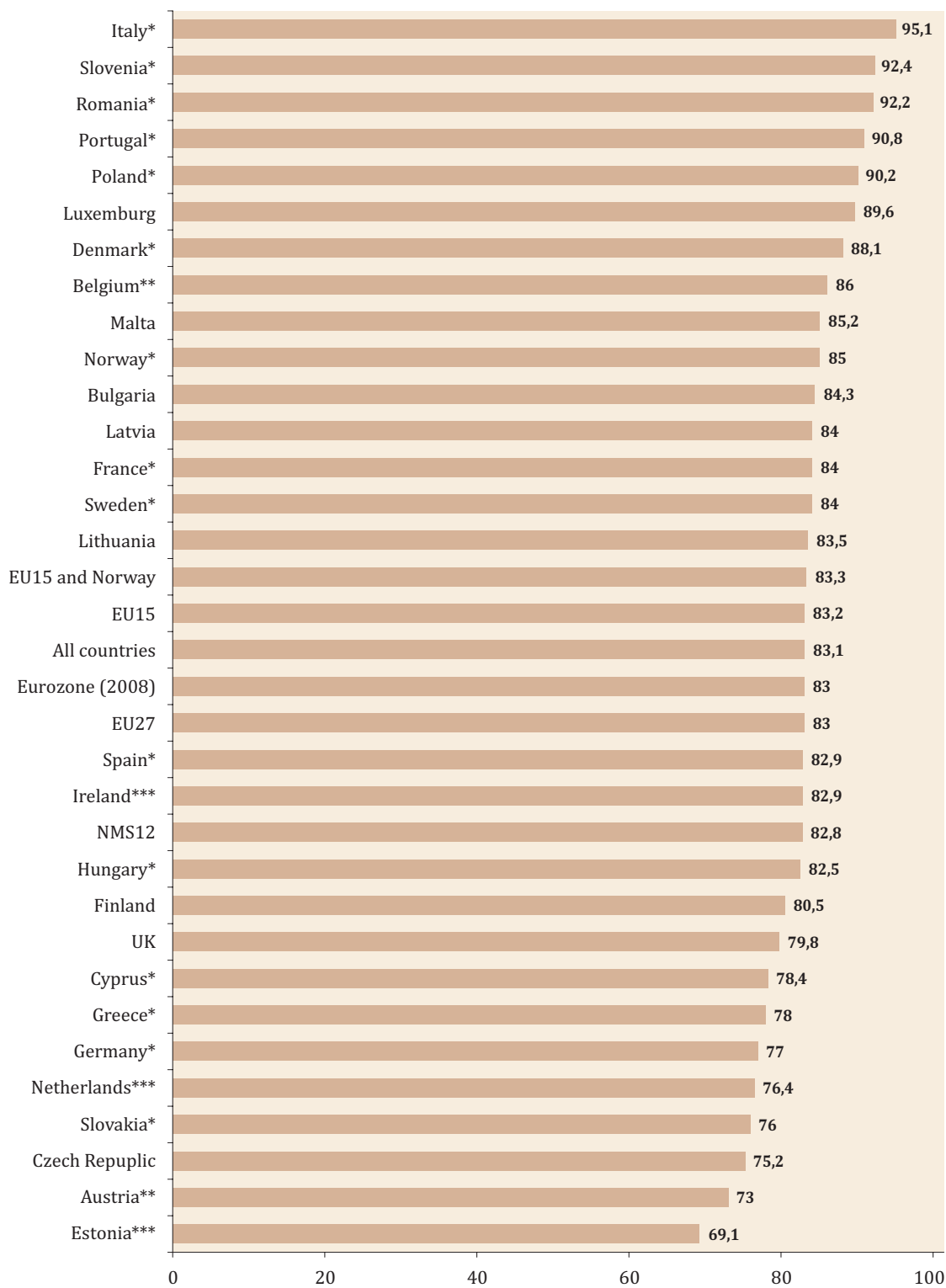
Σημείωση: Οι ισοτιμίες του Euro, όπου ήταν απαραίτητο, υπολογίσθηκαν βάση των μέσων συναλλαγματικών ισοτιμιών της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ).

**Πίνακας Π2:** Εθνικός κατώτατος μισθός νέων, 2009

Χώρα	% συνολικού ποσού	Εφαρμογή
<b>Βέλγιο</b>	94%	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών
	88%	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών
	82%	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών
	76%	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών
	70%	Εργαζόμενοι ηλικίας ≤16 ετών
<b>Τσεχία</b>	90%	Εργαζόμενοι ηλικίας 18-21 ετών στους πρώτους 6 μήνες της απασχόλησής τους
	80%	Εργαζόμενοι ηλικίας ≤17 ετών
<b>Γαλλία</b>	90%	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών στους πρώτους 6 μήνες της απασχόλησής τους
	80%	Εργαζόμενοι ηλικίας ≤16 ετών στους πρώτους 6 μήνες της απασχόλησής τους
<b>Ιρλανδία</b>	90%	Εργαζόμενοι ηλικίας ≥18 ετών στο 2ο έτος απασχόλησής τους, καθώς και εργαζόμενοι >18 ετών και οι οποίοι παρακολουθούν το τελευταίο τρίτο προγράμματος και σπουδών πιστοποιημένης εκπαίδευσης (διάρκειας 1 μήνα έως και 1 χρόνου).
	80%	Εργαζόμενοι ηλικίας ≥18 ετών στο 1ο έτος της απασχόλησης, καθώς και εργαζόμενοι >18 ετών και οι οποίοι παρακολουθούν το δεύτερο τρίτο προγράμματος και σπουδών πιστοποιημένης εκπαίδευσης (διάρκειας 1 μήνα έως 1 χρόνου)
	75%	Εργαζόμενοι ηλικίας >18 ετών και οι οποίοι παρακολουθούν το πρώτο τρίτο προγράμματος και σπουδών πιστοποιημένης εκπαίδευσης (διάρκειας 1 μήνα έως 1 χρόνου).
	70%	Εργαζόμενοι ηλικίας <18 ετών
<b>Λετονία</b>	114%	Εργαζόμενοι ηλικίας 15-18 ετών, οι οποίοι μπορούν να εργαστούν έως 35 ώρες την εβδομάδα αντί των 40 ωρών, βάσει των οποίων υπολογίζεται η κατώτατη αμοιβή.
<b>Λουξεμβούργο</b> (% εργαζομένων με ή χωρίς προσόντα που λαμβάνουν ποσοστό αμοιβής ενήλικα, ανάλογα με την περίπτωση).	80%	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών
	75%	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 και 16 ετών
<b>Μάλτα</b>	95,4%	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών
	93,4%	Εργαζόμενοι ηλικίας <17 ετών
<b>Κάτω Χώρες</b>	85%	Εργαζόμενοι ηλικίας 22 ετών
	72,5%	Εργαζόμενοι ηλικίας 21 ετών
	61,5%	Εργαζόμενοι ηλικίας 20 ετών
	52,5%	Εργαζόμενοι ηλικίας 19 ετών
	45,5%	Εργαζόμενοι ηλικίας 18 ετών
	39,5%	Εργαζόμενοι ηλικίας 17 ετών
	34,5%	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 ετών
	30%	Εργαζόμενοι ηλικίας 15 ετών
<b>Πολωνία</b>	80%	Εργαζόμενοι στο 1ο έτος απασχόλησής τους
<b>Ηνωμένο Βασίλειο</b>	83,28%	Ρυθμός εισροής στην αγορά εργασίας των νέων ηλικίας 18-21 ετών
	61,55%	Εργαζόμενοι ηλικίας 16 και 17 ετών, εκτός μαθητευομένων

Πηγή: EIRO

**Διάγραμμα Π5:** Μέσες αποδοχές των γυναικών ως ποσοστό των αποδοχών των ανδρών, 2009



Πηγή: Eurostat

Σημείωση: \* Προσωρινός δείκτης

\*\* Δείκτες 2007

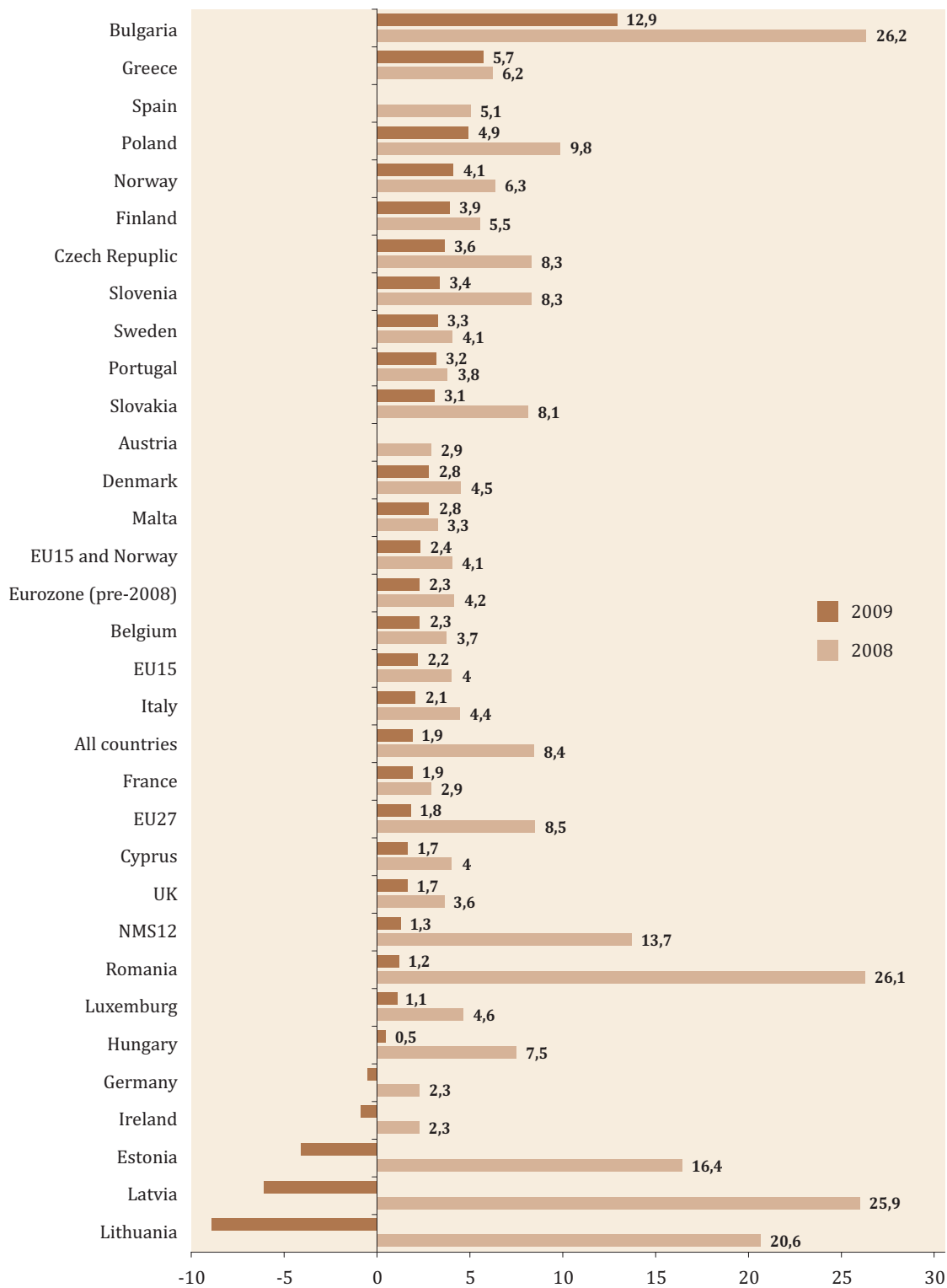
\*\*\* Δείκτες 2008

Το Διάγραμμα Π6 δίνει μια εικόνα για τις μέσες αυξήσεις στις αποδοχές των εργαζομένων για τα έτη 2008 και 2009. Πιο συγκεκριμένα, στην ΕΕ-27 ο μέσος όρος των αυξήσεων στις μέσες αποδοχές κυμαίνεται για το 2008 από 26,2% στη Βουλγαρία στο 2,3% στη Γερμανία και την Ιρλανδία. Για το 2009 η Βουλγαρία παρουσιάζει πάλι το υψηλότερο ποσοστό αυξήσεων με ποσοστό όμως μόλις 12,9%, ενώ στην τελευταία θέση βρίσκεται η Λιθουανία με -8,7%.

Συνολικά, ο μέσος όρος των αυξήσεων στην ΕΕ σημειώνει κατακόρυφη πτώση από 8,5% το 2008 στο 1,8% το 2009. Παρατηρώντας μεμονωμένα την ΕΕ-15, ο μέσος όρος των αυξήσεων στις αποδοχές είναι αρκετά χαμηλότερος συγκριτικά με όλη την ΕΕ για το 2008 με ποσοστό 4%, ενώ το 2009 το ποσοστό στην ΕΕ-15 μειώνεται στο 2,2% αλλά είναι υψηλότερο σε σχέση με τον μέσο όρο των αυξήσεων που σημειώνεται στην ΕΕ συνολικά για το 2009 (1,8%). Για τα νέα μέλη (NKM) ο μέσος όρος είναι 13,7% για το 2008, ενώ μειώνεται κατακόρυφα στο 1,3% το 2009, ενώ στις χώρες της Ευρωζώνης (περιλαμβάνοντας και τη Σλοβακία από το 2009), ο μέσος όρος των αυξήσεων στις αποδοχές, τόσο για το 2008 όσο και για το 2009, είναι ελάχιστα υψηλότερος σε σχέση με το ποσοστό στην ΕΕ-15.

Όπως διακρίνεται και από το Διάγραμμα Π7, ο μέσος όρος των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας πλήρους απασχόλησης, σημειώνει μεγαλύτερη άνοδο στη Ρουμανία, τη Μάλτα, το Λουξεμβούργο και το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ πτωτικές τάσεις παρουσιάζει στη Φινλανδία, την Ιρλανδία, τη Γαλλία και την Ιταλία. Η απόκλιση μεταξύ του χαμηλότερου και του υψηλότερου ποσοστού είναι 10,5% (3,9 ώρες). Δέκα από τα νέα μέλη (NKM) έχουν πραγματικές ώρες περίπου ή πάνω από τον μέσο όρο των 39,3 ωρών της ΕΕ-27. Στην ΕΕ-15 οι περισσότερες πραγματικές ώρες εργασίας εμφανίζονται στο Λουξεμβούργο, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία, ενώ οι λιγότερες καταγράφονται στη Φινλανδία, την Ιρλανδία και τη Γαλλία.

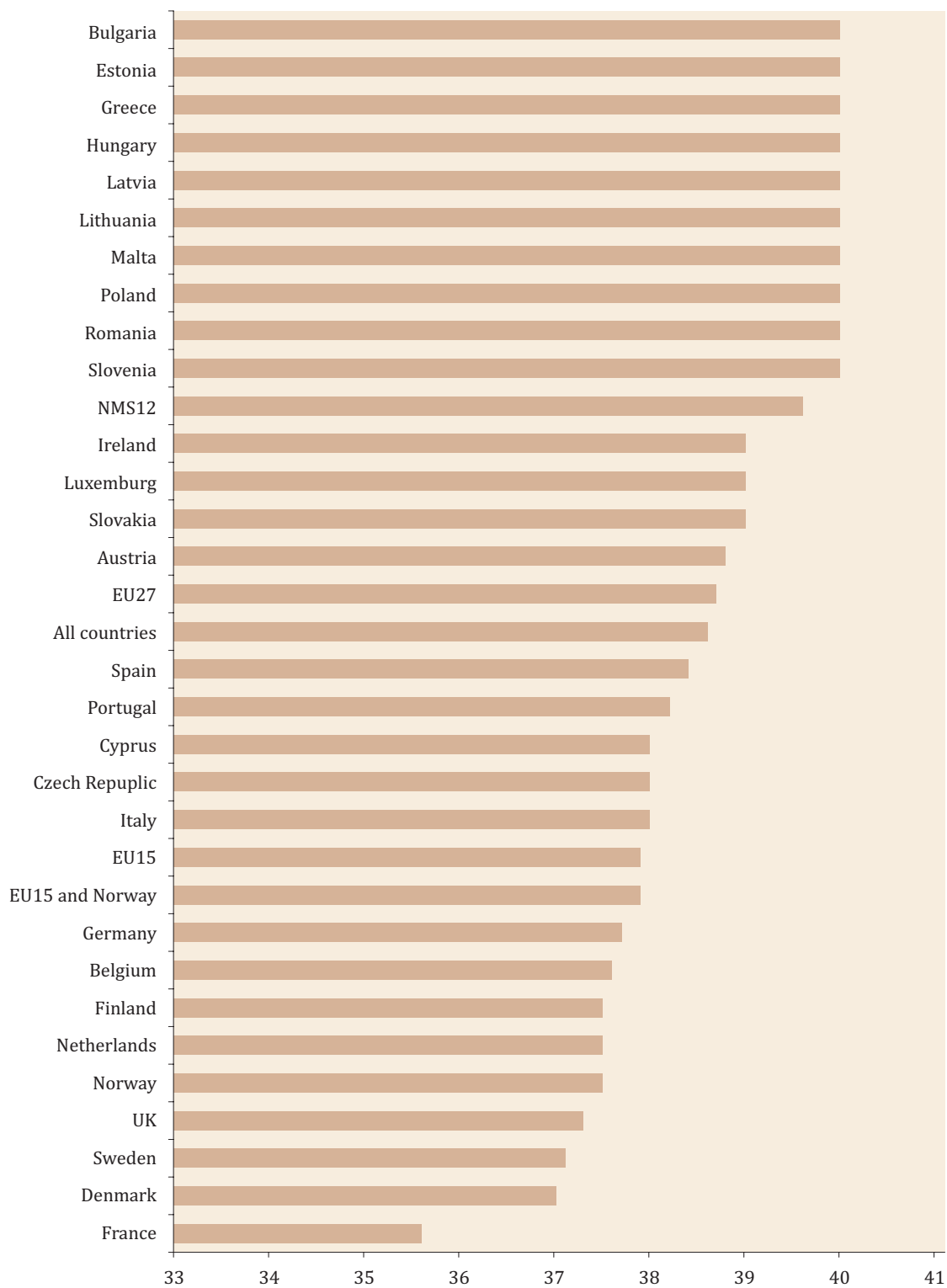
**Διάγραμμα Π6:** Μέσες αυξήσεις αμοιβών, 2008-2009 (%)



Πηγή: EIRO

Σημείωση: «Σύνολο χωρών» (All countries): 27 χώρες το 2008 και 25 χώρες το 2009· «EE-27» (EU27): 26 χώρες το 2008 και 24 χώρες το 2009· «EE-15» (EU15): 14 χώρες το 2008 και 12 χώρες το 2009· «EE-15 και Νορβηγία» (EU15 and Norway): 15 χώρες το 2008 και 13 χώρες το 2009· «Ευρωζώνη» (Eurozone): 14 χώρες το 2008 και 13 χώρες το 2009

**Διάγραμμα Π7:** Μέσος όρος, συλλογικά συμφωνηθέντων, εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης, 2009



Πηγή: EIRO

Στον Πίνακα Π3 καταγράφεται η μέγιστη εργασιακή εβδομάδα στην ΕΕ-27. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, οι χώρες χωρίζονται σε δύο κατηγορίες –όπως και το 2008– σε αυτές με 48 εβδομαδιαίες ώρες το μέγιστο και σε αυτές με χαμηλότερο όριο, δηλαδή 40 ώρες (ή 38 στο Βέλγιο).

**Πίνακας Π3:** 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: EIRO

Σημείωση: \*Δεν υπάρχει ρητά, ανώτατη εργάσιμη εβδομάδα στη Γερμανία: οι 48 ώρες αντιπροσωπεύουν έναν μέσο όρο βασιζόμενο σε ημερήσιους μέγιστους κανόνες.

Ενδιαφέροντα στοιχεία προκύπτουν από τον Πίνακα Π4 σχετικά με την ανώτατη ημερήσια απασχόληση. Έτσι, για την Κύπρο, τη Δανία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο το μέγιστο όριο εργάσιμων ωρών είναι 13 ώρες, ενώ για πολλές χώρες της ΕΕ το ελάχιστο όριο είναι 8 ώρες.

**Πίνακας Π4:** 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: EIRO

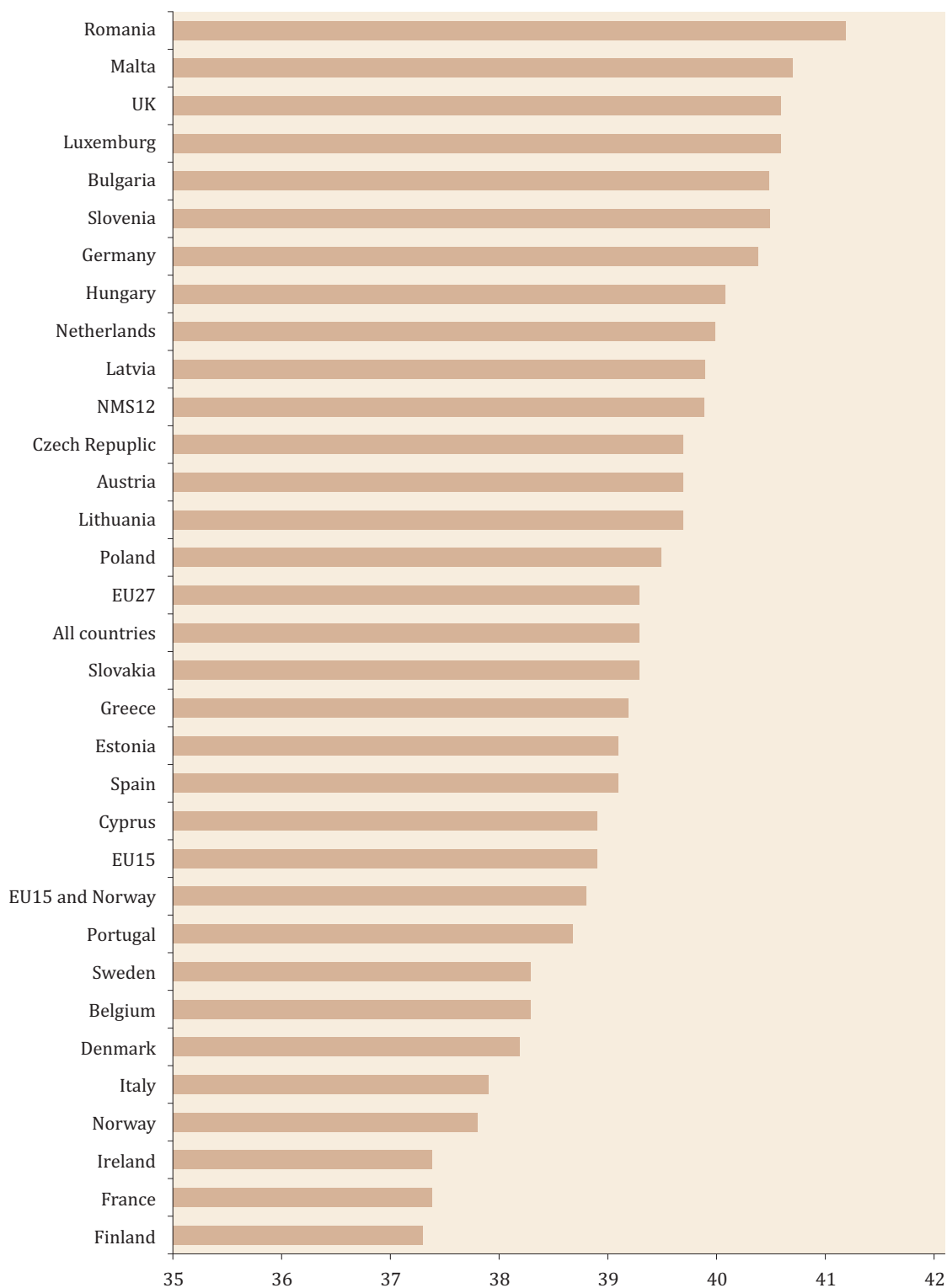
Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ο υψηλότερος μέσος πραγματικός χρόνος εργασίας σε πλήρη απασχόληση (Διάγραμμα Π8), στην κύρια επαγγελματική δράση, καταγράφεται στη Ρουμανία, τη Μάλτα, το Λουξεμβούργο και το Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ ο χαμηλότερος στην Φινλανδία, την Ιρλανδία, τη Γαλλία και την Ιταλία. Η απόκλιση μεταξύ του χαμηλότερου και του υψηλότερου ποσοστού είναι 10,5% (3,9 ώρες). Δέκα από τα νέα μέλη (NKM) έχουν πραγματικές ώρες περίπου ή πάνω από τον μέσο όρο των 39,3 ωρών της ΕΕ-27. Στην ΕΕ-15 οι περισσότερες πραγματικές ώρες εργασίας καταγράφονται στο Λουξεμβούργο, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία, ενώ οι λιγότερες στη Φινλανδία, την Ιρλανδία και τη Γαλλία.

Όπως προκύπτει από τα διαθέσιμα στοιχεία (Πίνακας Π5) στην ΕΕ-27 ο μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας (που αφορά το προκύπτον συμβατικό ωράριο απασχόλησης –χωρίς τον υπολογισμό των υπερωριών– αφαιρουμένων των ημερών αργίας και της ετήσιας άδειας με αποδοχές) για το 2009 είναι 1.750,3 ώρες. [Στην ΕΕ-15 ήταν 1.703,2 ώρες, ενώ στα νέα μέλη (NKM) 1.808,5 ώρες]. Έτσι, διαπιστώνεται ότι οι εργαζόμενοι στα ΝΚΜ εργάζονται, κατά μέσο όρο 105,3 ώρες (περίπου 6,2%) περισσότερο από τους εργαζομένους στην ΕΕ-15. Ωστόσο, υπάρχουν χώρες ανάμεσα στα ΝΚΜ (όπως η Τσεχία και η Κύπρος), όπου ο ετήσιος χρόνος εργασίας είναι περίπου ο μέσος όρος

της ΕΕ-15, ενώ στην Ελλάδα, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο, ο αντίστοιχος χρόνος είναι πάνω από τον μέσο όρο που καταγράφεται στα νέα μέλη. Συνολικά, μέσα στο πλαίσιο της ΕΕ, οι περισσότερες ώρες εργασίας καταγράφονται στην Ουγγαρία, την Βουλγαρία, την Εσθονία, τη Λιθουανία, την Πολωνία και τη Ρουμανία, ενώ οι λιγότερες στη Γαλλία, τη Δανία, τη Σουηδία, τη Γερμανία και την Ιταλία. Για να κατανοηθεί καλύτερα αυτή η αντίθεση, αξίζει να καταγραφεί ότι ο μέσος όρος του ετήσιου χρόνου εργασίας στην Ουγγαρία είναι σχεδόν 17%, δηλαδή 261 ώρες περισσότερες από τη Γαλλία.

Στο Διάγραμμα Π9 καταγράφεται ο ετήσιος μέσος όρος των εργασιμων ημερών που χάθηκαν λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων (ανά 1.000 εργαζόμενους για τα έτη 2005-2009). Κατά το χρονικό διάστημα 2005-2009, ο υψηλότερος μέσος όρος καταγράφεται στη Δανία (χάθηκαν 159,4 ημέρες ανά 1.000 εργαζομένους) και στη Γαλλία (132 ημέρες). Ο χαμηλότερος μέσος όρος σημειώνεται στην Αυστρία, όπου δεν χάθηκε καμιά ημέρα και στην Εσθονία (0,1 ημέρες). Ο μέσος όρος για τις 25 χώρες ήταν 30,6 χαμένες ημέρες, ενώ στα νέα κράτη-μέλη (11 χαμένες ημέρες) ήταν μόνο το ένα τέταρτο του μέσου όρου που καταγράφηκε στην ΕΕ-15 μαζί με τη Νορβηγία (43,6 ημέρες).

**Διάγραμμα Π8:** Μέσος όρος πραγματικός χρόνος εργασίας, σε πλήρη απασχόληση, 4ο τρίμηνο 2009 (συμβατικός χρόνος και υπερωρίες)



Πηγή: Eurostat, με τους μέσους όρους υπολογισμένους από το EIRO

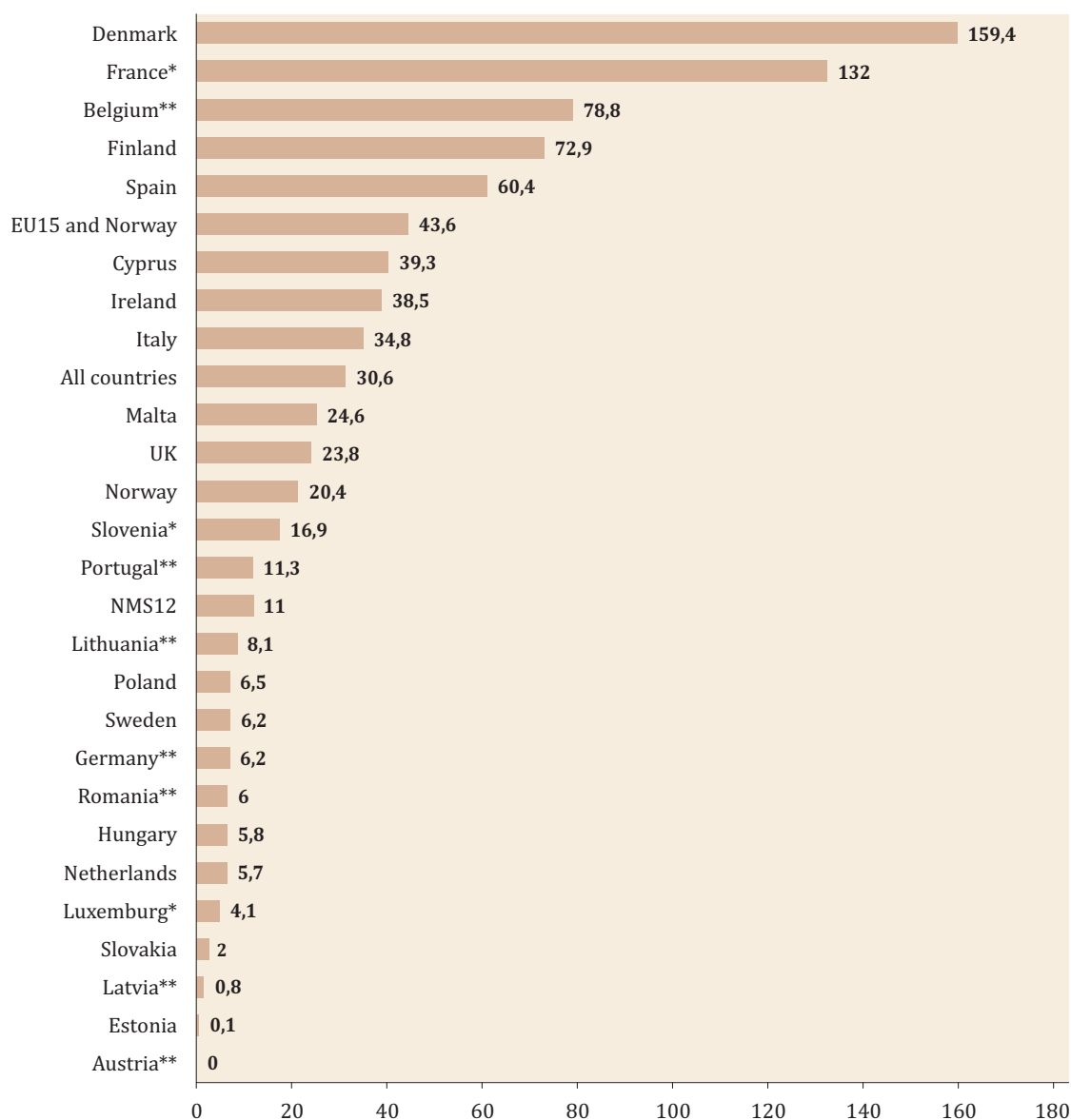
Πίνακας Π5: Μέσος ετήσιος χρόνος εργασίας, 2009

Χώρα	Α. Εβδομα- διαίες ώρες	Β. Ακαθάριστες ετήσιες ώρες (Α χ 52)	Γ. Ετήσια άδεια (ημέρες)	Δ. Δημόσιες αργίες (ημέρες)	Ε. Σύνολο αδειών (Γ + Δ) σε ώρες	ΣΤ. Ετήσιες ώρες (Β - Ε)
Ουγγαρία	40,0	2.080,0	20,0*	8,0	224,0	1.856,0
Βουλγαρία	40,0	2.080,0	20,0*	9,0	232,0	1.848,0
Εσθονία	40,0	2.080,0	20,0	10,0	240,0	1.840,0
Λιθουανία	40,0	2.080,0	20,0*	10,0	240,0	1.840,0
Πολωνία	40,0	2.080,0	20,0*	10,0	240,0	1.840,0
Ρουμανία	40,0	2.080,0	20,0	9,0	240,0	1.840,0
Λετονία	40,0	2.080,0	20,0*	11,0	248,0	1.832,0
Σλοβενία	40,0	2.080,0	20,0*	11,0	248,0	1.832,0
Ελλάδα	40,0	2.080,0	23,0	10,0	264,0	1.816,0
Μάλτα	40,0	2.080,0	24,0*	12,0	288,0	1.792,0
Ιρλανδία	39,0	2.028,0	24,0	9,0	257,4	1.770,6
Σλοβακία	39,0	2.028,0	21,1	13,0	266,0	1.762,0
Λουξεμβούργο	39,0	2.028,0	25,0*	10,0	273,0	1.755,0
Αυστρία	38,8	2.017,6	25,0	12,0	287,1	1.730,5
Βέλγιο	37,6	1.955,2	20,0*	10,0	225,6	1.729,6
Ισπανία	38,4	1.996,9	22,0*	14,0	276,5	1.720,4
Πορτογαλία	38,2	1.986,4	22,0*	13,0	267,4	1.719,0
Κύπρος	38,0	1.976,0	20,0	14,0	258,4	1.717,6
Κάτω Χώρες	37,5	1.950,0	25,6	6,0	237,0	1.713,0
Τσεχία	38,0	1.976,0	25,0	11,0	273,6	1.702,4
Νορβηγία	37,5	1.950,0	25,0	9,0	255,0	1.695,0
Ηνωμένο Βασίλειο	37,3	1.939,6	24,8	8,0	244,7	1.694,9
Φινλανδία	37,5	1.950,0	25,0	10,0	262,5	1.687,5
Ιταλία	38,0	1.976,0	28,0	11,0	296,4	1.679,6
Γερμανία	37,7	1.960,4	30,0	10,5	305,4	1.655,0
Σουηδία	37,1	1.929,2	25,0*	11,0	267,1	1.662,1
Δανία	37,0	1.924,0	30,0	10,0	296,0	1.628,0
Γαλλία	35,6	1.851,2	25,0	11,0	256,3	1.594,9
Σύνολο χωρών	38,6	2.007,9	23,2	10,4	259,6	1.748,3
ΕΕ-27	38,7	2.010,1	23,2	10,5	260,2	1.750,3
ΕΕ-15	37,9	1.970,2	25,0	10,3	267,0	1.703,2
ΕΕ-15 & Νορβηγία	37,9	1.971,5	25,0	10,4	267,8	1.703,7
NKM	39,6	2.058,3	20,9	10,7	249,8	1.808,5

Πηγή: EIRO

Σημείωση: \* Νόμιμη ετήσια άδεια

**Διάγραμμα Π9:** Ημέρες εργασίας που χάθηκαν λόγω απεργιακών κινητοποιήσεων (ανά 1000 εργαζόμενους), 2005-2009



Πηγή: EIRO

Σημείωση: \* Μέσος όρος 2005-2007

\*\* Μέσος όρος 2005-2008

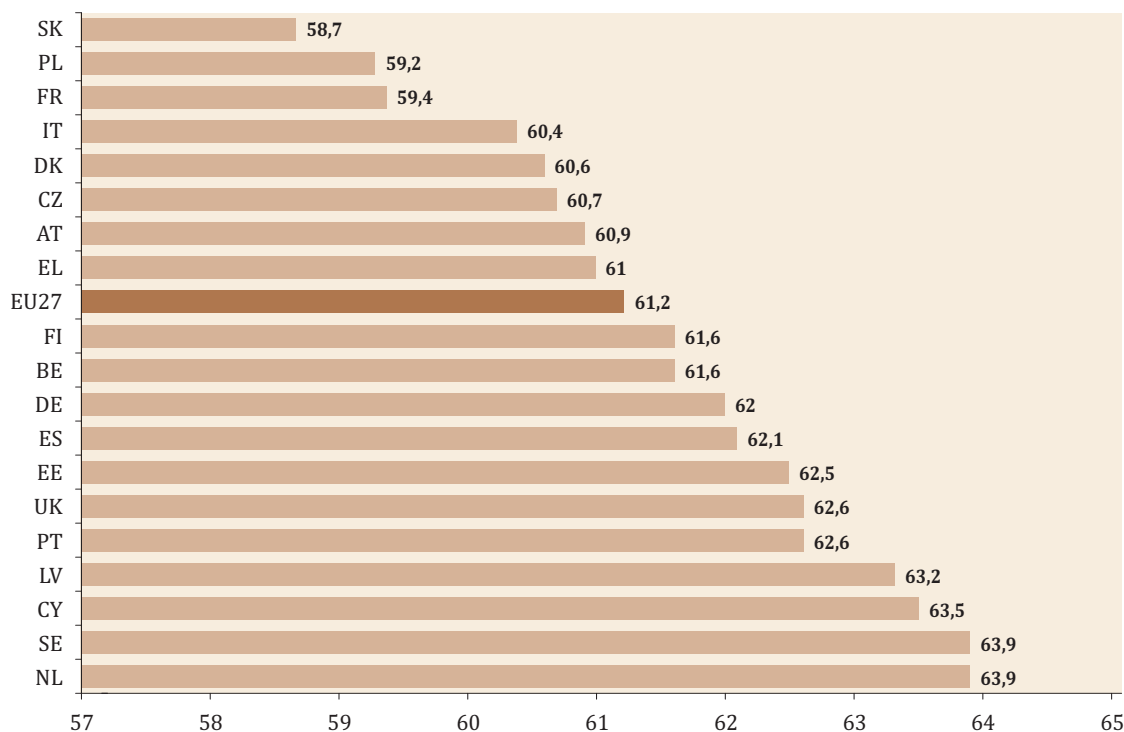
«Σύνολο χωρών» (All countries) αφορά τον μέσο όρο 25 χωρών· «ΕΕ-15 και Νορβηγία» (EU15 and Norway) αφορά τον μέσο όρο 15 χωρών· «NKM-12» (NMS12) αφορά τον μέσο όρο 10 χωρών.

**Πίνακας Π6:** Παραδείγματα κινητοποιήσεων που δεν κατέληξαν σε απεργία, αλλά δεν πραγματοποιήθηκαν, 2009

Οργανισμός/Κλάδος	Ημερομηνία	Περιεχόμενο	Λόγοι Αναστολής των κινητοποιήσεων
<b>Αυστρία</b>			
Δημόσια σχολεία πρωτοβ. & δευτεροβ. εκπαίδευσης	Φεβρουάριος	Αντίθεση στα σχέδια της κυβέρνησης (για οικονομικούς λόγους) να αυξήσει την εβδομαδιαία διδασκαλία στους δασκάλους.	Συμφωνία να παραμείνουν ως έχουν οι διδακτικές ώρες και να περικοπούν τα επιδόματα.
Αυστριακή Ταχυδρομική Εταιρεία (Osterreichische Post AG)	Δεκέμβριος	Αντίθεση στα σχέδια της διοίκησης για μετεγκατάσταση τμήματός της	Η διοίκηση ανακοίνωσε πως δεν θα υπάρξουν απολύσεις μόνο σε υπεργολάβους που καλύπτονται από τις συλλογικές συμφωνίες, ενώ η κυβέρνηση εξέδωσε σχέδιο Νόμου για την απελευθέρωση των ταχυδρομείων.
<b>Βέλγιο</b>			
Δημόσια Εταιρεία Μεταφορών της Βαλλονίας (Société regionale wallone des transports)	Φεβρουάριος	Αδιέξοδο στις διαπραγματεύσεις για την αναθεώρηση των μισθολογικών κλιμακίων	Συμφωνία για συνέχιση των διαπραγματεύσεων
Αεροπορία Βρυξελλών (Brussels Airlines)	Απρίλιος	Αντίθεση για την απόφαση απόλυσης παλαιών πιλότων	Μετά από συμβιβασμό, η Διοίκηση απέσυρε την πρόταση και συμφώνησε σε επανεκκίνηση του διαλόγου.
<b>Βουλγαρία</b>			
Εθνική Εταιρεία Σιδηροδρομικών Υποδομών	Μάιος	Απαίτηση για την πληρωμή καθυστερούμενων μισθών και διακοπή στις μειώσεις θέσεων εργασίας	Συμφωνία επετεύχθη, με κυβερνητική παρέμβαση, για την ανάσχεση των απολύσεων και την πληρωμή των δεδουλευμένων.
<b>Εσθονία</b>			
Δημόσια Υπηρεσία Διασώσεων	Ιούνιος	Αντίθεση στα σχέδια της κυβέρνησης για μείωση των θέσεων εργασίας λόγω περικοπών στον προϋπολογισμό	Ανακοίνωση της κυβέρνησης για μείωση των ανακρινόμενων απολύσεων
<b>Φινλανδία</b>			
Όλοι οι κλάδοι (απειλή πιθανής γενικής απεργίας)	Φεβρουάριος	Αντίθεση στα σχέδια της κυβέρνησης (που ανακοινώθηκαν χωρίς να έχει προηγηθεί διαβούλευση με τους κοινωνικούς συνομιλητές) να αυξήσει την ηλικία συνταξιοδότησης από τα 63 στα 65 έτη.	Η κυβέρνηση ξεκίνησε διαπραγματεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και απέσυρε το σχέδιο.
<b>Γαλλία</b>			
Οδικές μεταφορές	Δεκέμβριος	Απαιτήσεις για αυξήσεις μισθών	Συμφωνία για την αύξηση αμοιβών
<b>Ιρλανδία</b>			
Bord na Mona (ημικρατική εταιρεία τύρφης)	-	Αντίθεση στη μονομερή εφαρμογή από πλευράς διοίκησης, αλλαγών στις αμοιβές και τους όρους, με στόχο τη μείωση του εργατικού κόστους.	Συμφωνία επετεύχθη για τις αλλαγές (και οριακά εγκρίθηκε σε ψηφοφορία στο χώρο εργασίας).
<b>Λετονία</b>			
Κρατική Εκπαίδευση και Επιστήμη	Σεπτέμβριος	Αντίθεση στα σχέδια της κυβέρνησης για μεγάλες περικοπές στα έξοδα	Μερική συμφωνία
<b>Μάλτα</b>			
Σχολεία που λειτουργούν από την Εκκλησία	Απρίλιος	Διαφωνία σχετικά με τις εργασιακές συνθήκες	Επετεύχθη συμφωνία, η οποία οδήγησε σε νέα συλλογική συμφωνία.
<b>Πορτογαλία</b>			
Κλάδος υπερ-markets	Δεκέμβριος	Αντίθεση στα σχέδια εργοδότη για αύξηση της ευελιξίας στο χρόνο εργασίας	Ο εργοδοτικός κλάδος ακύρωσε τις διαπραγματεύσεις για το θέμα, γεγονός που ερμηνεύθηκε από το συνδικάτο ως οπισθοχώρηση.
<b>Ρουμανία</b>			
Κλάδος Κρατικής Εκπαίδευσης	Μάιος	Αντίθεση στην αναβολή αποφάσεων για αύξηση αμοιβών	Υπεγράφη πρωτόκολλο με την κυβέρνηση για τα θέματα προς διαπραγμάτευση.
<b>Σουηδία</b>			
Κατασκευές	Απρίλιος	Αδιέξοδο, μετά την απόρριψη της πρότασης διαμεσολάβησης για την ολοκλήρωση 2 νέων συλλογικών συμφωνιών από το συνδικάτο	Συμφωνία επετεύχθη για περαιτέρω διαμεσολάβηση.
<b>Ηνωμένο Βασίλειο</b>			
Βασιλικό Ταχυδρομείο	Νοέμβριος	Διαφωνία για τις συνθήκες εργασίας και εκμοντερνισμού	Ενδιάμεση συμφωνία για περαιτέρω διαπραγματεύσεις

Πηγή: EIRO

**Διάγραμμα Π10:** Μέση ηλικία εξόδου από την αγορά εργασίας, 2007 (έτη)



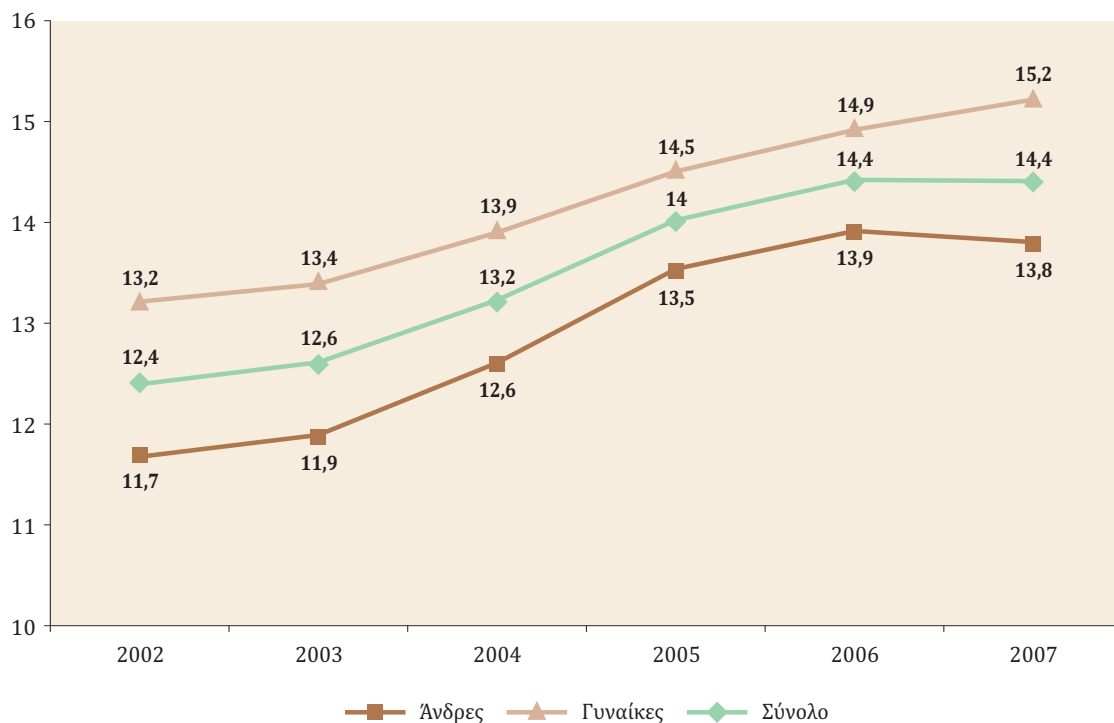
Πηγή: Eurostat, 2009

Σημείωση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για Βουλγαρία, Ιρλανδία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία, Μάλτα, Ρουμανία και Σλοβενία.

Στον Πίνακα Π6, απεικονίζονται κάποια παραδείγματα απεργιακών κινητοποιήσεων που, ενώ εξαγγέλθηκαν ή επαπειλήθηκαν, τελικά δεν πραγματοποιήθηκαν το 2009. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εξαγγελίες απεργιών αφορούν μισθολογικές αυξήσεις ή διαμαρτυρίες για τις προγραμματισμένες απολύσεις ή άλλες ενέργειες των εργοδοτών. Σε κάποιες άλλες περιπτώσεις περιλαμβάνουν τις πολιτικές απαιτήσεις, με τα συνδικάτα να επιδιώκουν να επηρεάσουν την κυβερνητική πολιτική στον δημόσιο τομέα ή και γενικότερα. Σε όλες σχεδόν τις περιπτώσεις, οι απεργίες ανεστάλησαν, επειδή οι συνδικαλιστικές ενώσεις πέτυχαν το στόχο τους ή έστω έναν ικανοποιητικό συμβιβασμό μέσα από συζητήσεις με την κυβέρνηση.

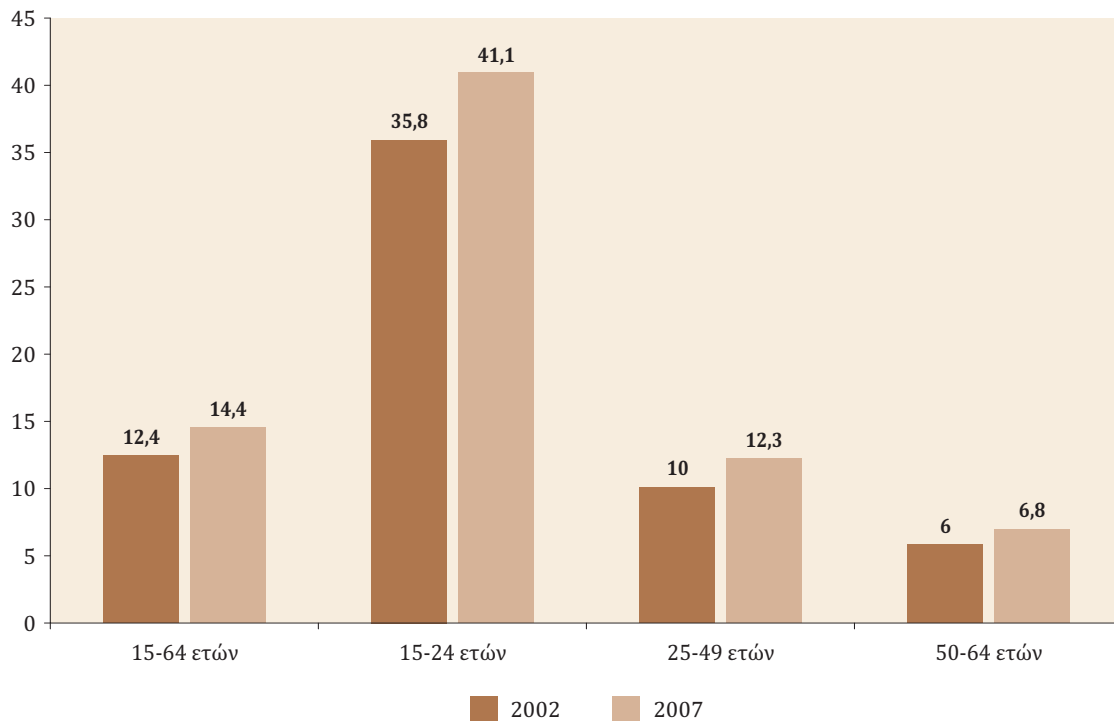
Στο Διάγραμμα Π10 απεικονίζεται ο μέσος όρος ηλικίας συνταξιοδότησης στην ΕΕ-27. Έτσι παρατηρούμε ότι η μέση ηλικία αποχώρησης στην ΕΕ-27 είναι 61,2 έτη, με αποκλίσεις που κυμαίνονται από 58,7 έτη στη Σλοβακία έως 63,9 έτη στην Ολλανδία.

**Διάγραμμα Π11:** Προσωρινή απασχόληση, ανά φύλο στην ΕΕ-27, 2002-2007 (% επί του συνόλου της απασχόλησης)



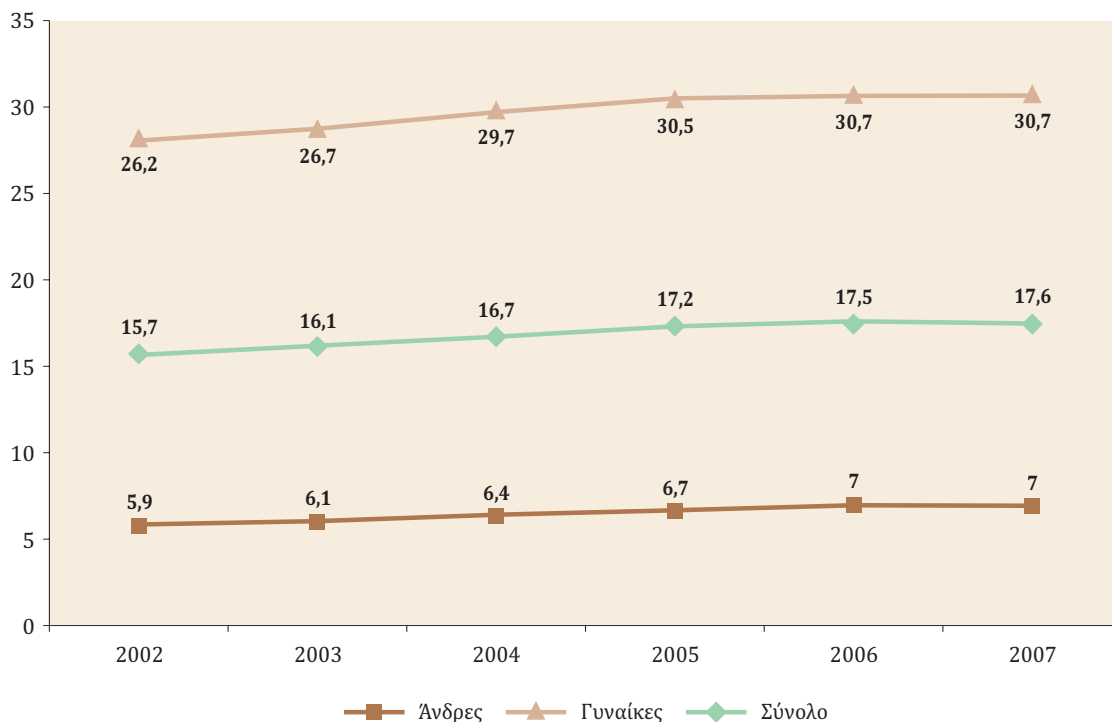
Πηγή: Eurostat, 2009

**Διάγραμμα Π12:** Προσωρινή απασχόληση, κατά ηλικία στην ΕΕ-27, 2002-2007 (% επί του συνόλου της απασχόλησης)



Πηγή: Eurostat, 2009

**Διάγραμμα Π13:** Μερική απασχόληση, ανά φύλο, 2002-2007 (%)



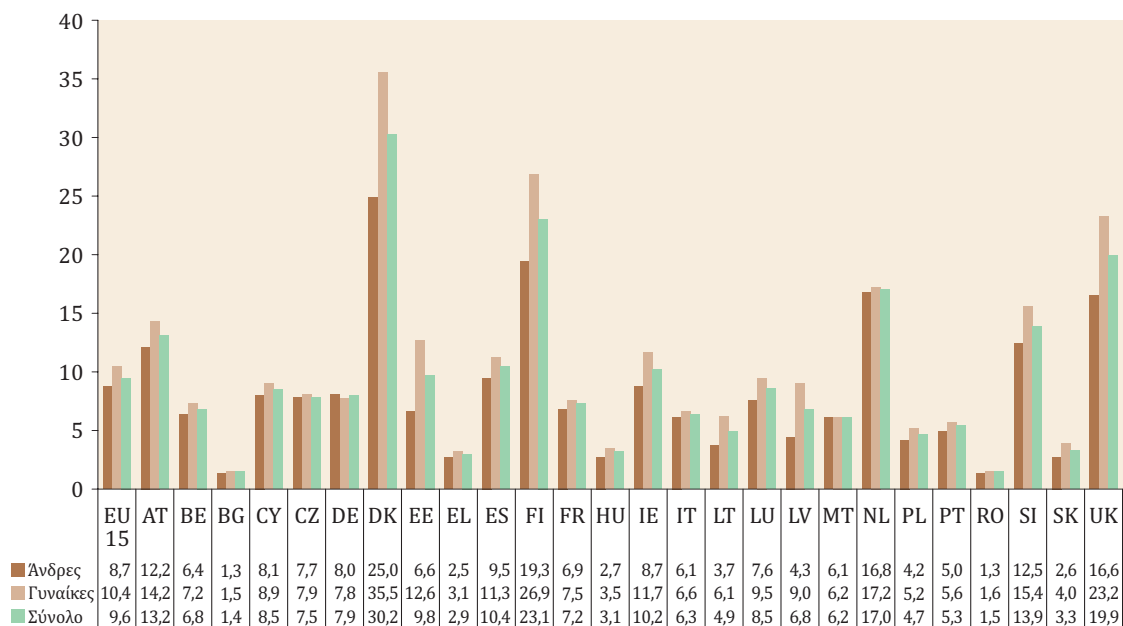
Πηγή: Eurostat, 2009

Η προσωρινή απασχόληση στην ΕΕ-27 παρουσιάζει σημαντική αύξηση τα τελευταία χρόνια. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, η αναλογία της προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ-27, το 2007 ανέρχεται σε ποσοστό 14,4% της συνολικής απασχόλησης, ενώ φαίνεται ότι έχει σημειώσει μικρή μείωση στους άνδρες (από 13,9% σε 13,8%). Από την άλλη πλευρά έχει σημειώσει σημαντική αύξηση στις γυναίκες, αγγίζοντας το 15,3% της συνολικής απασχόλησης.

Με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία στο Διάγραμμα Π12, η αναλογία της προσωρινής απασχόλησης στην ΕΕ αυξήθηκε σε όλες τις ηλικιακές ομάδες κατά τη χρονική περίοδο 2002-2007. Το ποσοστό εμφανίζεται υψηλότερο στους νέους εργαζομένους ηλικίας 15-24 ετών (41,1%), με αύξηση 5,3 ποσοστιαίων μονάδων, ενώ για τις υπόλοιπες ομάδες η αύξηση κυμαίνεται μεταξύ 0,8 και 2 ποσοστιαίων μονάδων.

Στο Διάγραμμα Π13 καταγράφεται η αναλογία της μερικής απασχόλησης σε σχέση με την πλήρη απασχόληση ανά φύλο διαχρονικά για τα έτη 2002-2007. Σύμφωνα, λοιπόν, με τα συγκριτικά στοιχεία προκύπτει ότι η αναλογία της μερικής απασχόλησης αυξήθηκε συνολικά από 15,7% το 2002 σε 17,6% το 2007, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο μερίδιο σε αυτή τη μορφή της απασχόλησης, με ποσοστά από 28,2% το 2002 σε 30,7% το 2007.

**Διάγραμμα Π14:** Συμμετοχή στη διά βίου μάθηση, ανά χώρα και φύλο, 2008 (%)



Πηγή: Eurostat, 2009

Σημείωση: Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για τη Σουηδία.

Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα Π14, το ποσοστό της συμμετοχής στη διά βίου μάθηση στην ΕΕ-27 το 2008, ανέρχεται σε 9,6%. Πιο συγκεκριμένα από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι η μεγαλύτερη συμμετοχή καταγράφεται στη Δανία (30,2%) και τη Φινλανδία (23,1%), ενώ ακολουθούν το Ηνωμένο Βασίλειο (19,9%) και η Ολλανδία (17%). Τα χαμηλότερα ποσοστά σημειώνονται στη Βουλγαρία, όπου η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση βρίσκεται στο 1,4%, στη Ρουμανία με 1,5% και στην Ελλάδα με 2,9%. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι μεγαλύτερο σε όλες τις χώρες της ΕΕ-27 σε σχέση με το αντίστοιχο των ανδρών (10,4% και 8,7% αντίστοιχα) με εξαίρεση τη Γερμανία.

Όπως φαίνεται από το Διάγραμμα Π15, μέχρι το πρώτο τρίμηνο του 2008, το ΑΕΠ συνολικά στην ΕΕ-27, παρουσιάζει αύξηση πάνω από 2%, ενώ ειδικά σε μερικά νέα κράτη-μέλη, τα ποσοστά είναι υψηλότερα. Η ύφεση έχει πλήξει πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπως η Ιρλανδία, όπου το ΑΕΠ μειώνεται πάνω από 1% κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου. Σε όλες τις χώρες, η απασχόληση κατά το 2008 αυξάνεται σημαντικά, ενώ κατά τη διάρκεια του επόμενου έτους, μέχρι το πρώτο τρίμηνο του 2009, η υποχώρηση είναι αισθητή στις περισσότερες χώρες. Το ΑΕΠ μειώνεται κατά περίπου 5% στην ΕΕ-15 κατά το εξεταζόμενο χρονικό διάστημα και λιγότερο στα νέα κράτη-μέλη (NKM). Πτώση του ΑΕΠ καταγράφεται στα τρία κράτη της Βαλτικής (που κυμαίνονται από 12% στη Λιθουανία σε 19% στη Λετονία), ενώ επίσης σχετικά μεγάλη είναι στη Σλοβενία (9%), την Ιρλανδία (πάνω από 8%) και τη Γερμανία (σχεδόν 7%). Η πτώση στο

**Διάγραμμα Π15:** Αλλαγές στο ΑΕΠ και την απασχόληση, 2007-2009 (%)

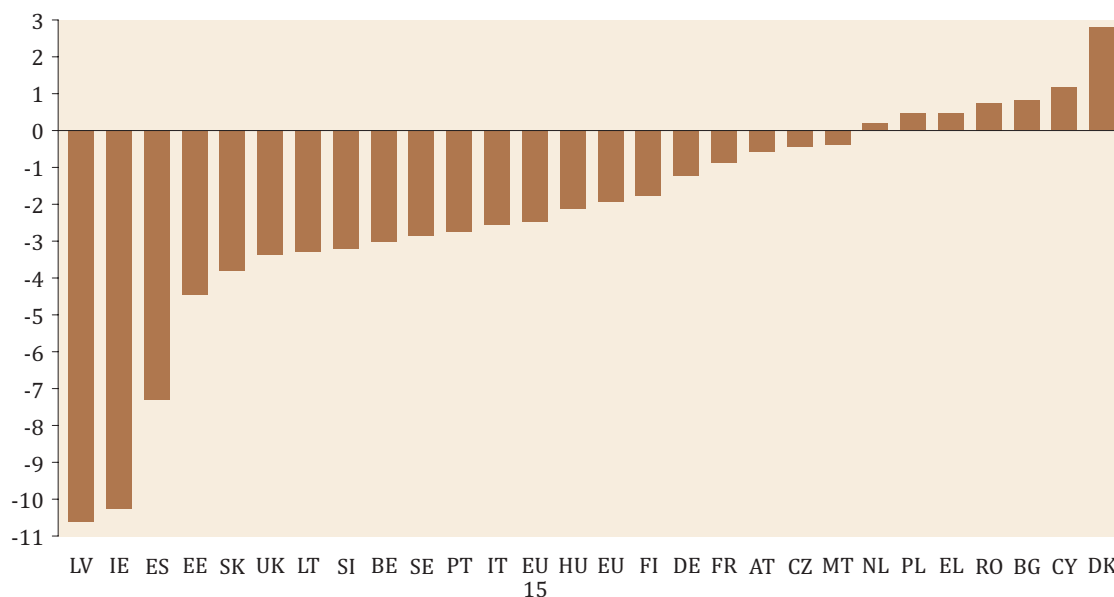
	GDP (at constant prices)			Employment		
	Quarter 1		Quarter 2	Quarter 1		Quarter 2
	2007-2008	2008-2009	2008-2009	2007-2008	2008-2009	2008-2009
Belgium	1,9	-3,1	-3,8	1,9	0,1	
Czech Republic	3,8	-3,4		2,6	-0,5	
Denmark	-0,1	-4,3		1,5	-1,8	
Estonia	0,8	-14,7		1,9	-7,0	
Ireland	-1,3	-8,4		2,2	-7,5	
France	1,9	-3,4	-2,6	1,1	-0,7	-1,1
Germany	2,9	-6,7	-5,9	1,6	0,4	-0,1
Greece	3,2	0,3	-0,2	1,5	-0,9	
Italy	0,4	-6,0	-6,0	1,2	-0,9	
Cyprus	4,2	0,8	-0,7			
Latvia	2,8	-18,6	-18,2	5,9	-8,5	
Lithuania	7,0	-11,6	-22,6	0,6	-5,6	
Luxembourg	1,0	-5,4		5,2	2,6	
Hungary	1,8	-5,6	-7,4			
Malta	3,9	-2,3				
Netherlands	4,0	-4,2	-4,9	2,0	0,3	
Austria	2,9	-3,5	-4,4	2,2	-0,3	-1,0
Poland	6,4	1,9				
Portugal	0,9	-3,7		0,9	-1,6	
Slovakia	8,2	-5,7	-5,4	3,2	0,0	-0,9
Slovenia	5,9	-9,0		3,2	0,5	
Spain	2,7	-3,0		1,7	-6,3	
Finland	3,3	-6,0		2,7	-0,9	
Sweden	2,2	-6,3	-6,3			
UK	2,5	-4,9	-5,6	1,5	-1,0	-1,9
EU15	2,1	-4,9	-4,9	1,5	-1,3	
EU25	2,3	-4,7	-4,8	1,8	-1,4	
EU27	2,4	-4,7	-4,8	1,8	-1,3	

Πηγή: Eurostat, εθνικές μετρήσεις

ΑΕΠ απεικονίζεται εν μέρει στην απασχόληση, η οποία κινείται περί το 1,8% στην ΕΕ συνολικά, και αντικατοπτρίζει την καθυστερημένη επίδραση της μείωσης στην απασχόληση, καθώς και τη μείωση της προστιθέμενης αξίας ανά άτομο που απασχολείται. Αυτή η μείωση

είναι εμφανής στις περισσότερες χώρες και ειδικότερα στη Σλοβενία, αλλά και στη Γερμανία και το Λουξεμβούργο, όπου το ΑΕΠ μειώνεται περισσότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ.

**Διάγραμμα Π16:** Μεταβολή στα ποσοστά απασχόλησης ατόμων ηλικίας 15-24, 1ο τρίμηνο 2008 έως 1ο τρίμηνο 2009 (ποσοστιαίες μονάδες)



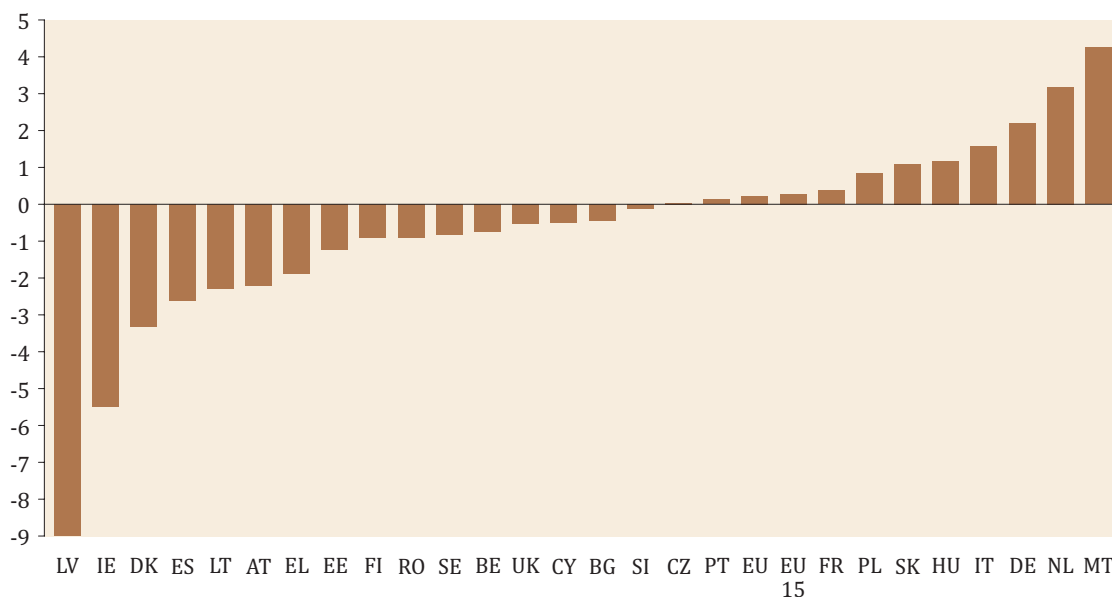
Πηγή: ERM Report 2009: Restructuring in recession

Στο Διάγραμμα Π16 παρατηρείται ότι η πτώση στην απασχόληση έχει σημαντικές επιπτώσεις στους νέους, ηλικίας κάτω των 25. Μάλιστα, μεταξύ του πρώτου τριμήνου του 2008 και του αντίστοιχου τριμήνου το 2009, το ποσοστό απασχόλησης των νέων 15-24 ετών μειώνεται πάνω από δύο ποσοστιαίες μονάδες στην ΕΕ-15, και λιγότερο στα νέα μέλη ΝΚΜ (αν και πέφτει πάνω από 10 ποσοστιαίες μονάδες στην Ιρλανδία και τη Λετονία).

Αντίστοιχα, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία (Διάγραμμα Π17) το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ηλικίας 55-64, στην πλειονότητα των κρατών-μελών, μειώνεται κατά τη διάρκεια του έτους μέχρι το πρώτο τρίμηνο του 2009.

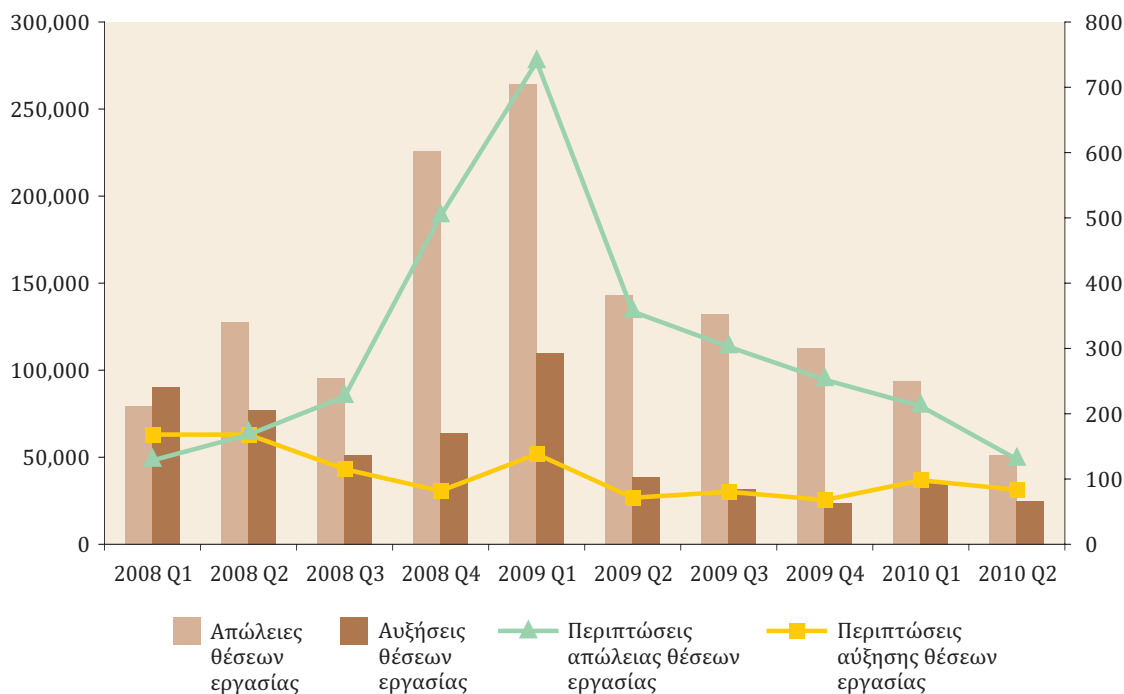
Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρουσιάζονται στο Διάγραμμα Π18, η αναλογία των θέσεων εργασίας που χάθηκαν λόγω αναδιρθρώσεων και των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν είναι αισθητά δυσανάλογη και καταδεικνύει τη σημαντική επιρροή της παρούσας οικονομικής κρίσης στην απασχόληση.

**Διάγραμμα Π17:** Μεταβολή στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών 55-64, 1ο τρίμηνο 2008 έως 1ο τρίμηνο 2009 (ποσοστιαίες μονάδες)



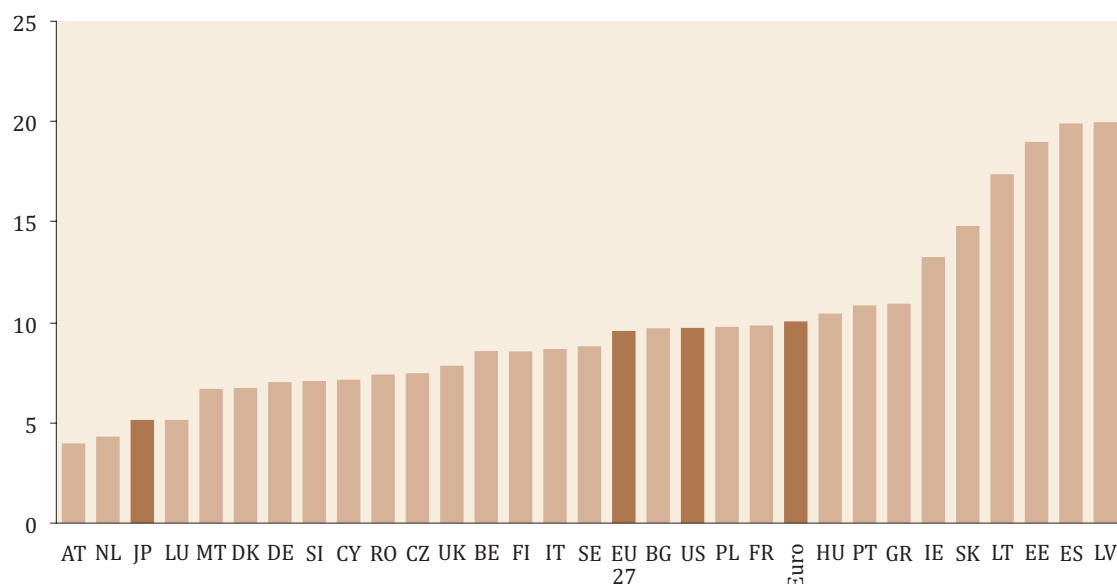
Πηγή: ERM Report 2009: Restructuring in recession

**Διάγραμμα Π18:** Συνολικές θέσεις εργασίας που χάθηκαν και δημιουργήθηκαν, συνεπεία αναδιαρθρώσεων, 2008-2010



Πηγή: ERM

**Διάγραμμα Π19:** Ποσοστά ανεργίας, Μάιος 2010 (%)



Πηγή: Eurostat

Σημείωση: Τα στοιχεία για Εσθονία, Ελλάδα, Λιθουανία, Ρουμανία και Ηνωμένο Βασίλειο είναι από τον Μάρτιο του 2010.

Αντίστοιχα, η ανεργία στην ΕΕ, σύμφωνα με το Διάγραμμα 19, αν και έχει σταθεροποιηθεί στο 9,6% (Μάιος 2010) είναι σχεδόν τρεις ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερη σε σχέση με την προ-κρίσης περίοδο του 2008. Όπως και στα προηγούμενα τρίμηνα, οι χαμηλότεροι δείκτες ανεργίας παρατηρούνται στις Κάτω Χώρες (4,3%) και την Αυστρία (4%), ενώ αμέσως μετά ακολουθεί το Λουξεμβούργο (5,2%). Τα πιο υψηλά ποσοστά καταγράφονται πάλι στις βαλτικές χώρες: Λετονία (20,0%), Εσθονία (19%), Λιθουανία (17,4%) καθώς και στην Ισπανία (19,9%).

#### Διαδικασίες επέκτασης στις χώρες της ΕΕ<sup>11</sup>

Οι όροι των ΣΣΕ ισχύουν για τους εργοδότες και τους εργαζομένους, που είναι μέλη εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Παρ' όλα αυτά, οι περισσότερες χώρες στην Ευρώπη έχουν κάποιο είδους μηχανισμού επέκτασης της εφαρμογής των σχετικών συμφωνιών, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του Πίνακα Π7.

11. Τα ως άνω στοιχεία προέρχονται από σχετικές μελέτες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων που πραγματοποιήθηκαν το 2005 και το 2009.

**Πίνακας Π7: Επέκταση ΣΣΕ στις χώρες της ΕΕ**

Χώρα	Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης	Περιγραφή
<b>Αυστρία</b>	Ναι	«Διαταγή Επέκτασης», όπου ο νομοθέτης επιτρέπει την επέκταση της συλλογικής συμφωνίας ή μέρους αυτής, ώστε να συμπεριλάβει όμοιες εργασιακές σχέσεις που δεν καλύπτονται από τη σύμβαση.
<b>Βέλγιο</b>	Ναι	Βασιλικό Διάταγμα, όπου η διαδικασία ενεργοποιείται κατόπιν αιτήματος της Κοινής Κλαδικής Επιτροπής ή από έναν οργανισμό που εκπροσωπείται στην Επιτροπή.
<b>Βουλγαρία</b>	Όχι	-
<b>Δανία</b>	Όχι δεν υπάρχει επίσημη διαδικασία επέκτασης για τις συμβάσεις του ιδιωτικού τομέα.	-
<b>Εσθονία</b>	Ναι, αν και μόνο 4 περιπτώσεις σε κλαδικό επίπεδο καταγράφονται από το 2004-2008.	Οι όροι των αμοιβών και της εργασίας μπορούν να επεκταθούν –εάν πρόκειται για συμφωνία στην οποία μετέχουν πολλοί εργοδοτικοί φορείς– και σε αυτούς που δεν είναι μέλη των οργανώσεων που υπογράφουν.
<b>Φινλανδία</b>	Δεν υφίσταται ειδική διαδικασία επέκτασης.	Εάν μια συλλογική συμφωνία καλύπτει το 50% των απασχολούμενων ενός κλάδου, τότε θεωρείται αυτόματα ως συμφωνία με erga omnes εφαρμογή.
<b>Γαλλία</b>	Ναι	Η κυβέρνηση μπορεί να επεκτείνει τη συμφωνία κατόπιν αιτήματος ενός από τους συμβαλλομένους. Κατά συνέπεια, ακόμη και εταιρείες που δεν είναι μέλη μιας εργοδοτικής οργάνωσης, αλλά έχουν υπογράψει συμφωνία, καλύπτονται από τις κλαδικές συμφωνίες από τη στιγμή που η κυβέρνηση την επεκτείνει.
<b>Γερμανία</b>	Ναι	Το Υπουργείο Εργασίας μπορεί να εκδώσει απόφαση μόνο αν ισχύουν οι εξής προϋποθέσεις: α) υπάρχει αίτημα από το συνδικάτο ή τον εργοδοτικό φορέα ή και από τους δύο μαζί β) οι εργοδότες που δεσμεύονται από τη συλλογική συμφωνία πρέπει συνολικά να απασχολούν τουλάχιστον 50% των εργαζομένων που απασχολούνται στα πλαίσια του γεωγραφικού χώρου και της ειδικότητας που καλύπτονται από τη συμφωνία γ) η συμφωνία πρέπει να θεωρείται ότι προωθεί το «δημόσιο συμφέρον» δ) μια «Επιτροπή για τις αποφάσεις που επιβάλλουν επεκτάσεις» που αποτελείται από 3 εκπροσώπους συνδικάτων και 3 εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων θα πρέπει να έχει εγκρίνει το αίτημα με τουλάχιστον 4 ψήφους υπέρ.
<b>Λετονία</b>	Ναι	1) Σε περίπτωση εξαγοράς μπορεί να επεκταθεί ΣΣΕ κατόπιν αίτησης είτε του εργοδότη είτε του σωματείου είτε εξουσιοδοτημένου εκπροσώπου εργαζομένων, εάν οι εργαζόμενοι δεν έχουν συγκροτήσει σωματείο. 2) Με συλλογική συμφωνία σε κλάδο ή περιοχή κατόπιν αιτήσεως του εργοδότη ή της ένωσης εργοδοτικών οργανισμών και του σωματείου εργαζομένων, εφόσον το καταστατικό τους το επιτρέπει.
<b>Μάλτα</b>	Όχι	-
<b>Πολωνία</b>	Όχι	-
<b>Πορτογαλία</b>	Όχι	-
<b>Ρουμανία</b>	Όχι	-

(Συνεχίζει στην επόμενη σελίδα)

## Πίνακας Π7: Επέκταση ΣΣΕ στις χώρες της ΕΕ

(Συνέχεια από προηγούμενη σελίδα)

Χώρα	Επέκταση Συλλογικής Σύμβασης	Περιγραφή
<b>Σλοβενία</b>	Ναι	Συλλογική συμφωνία για έναν ή περισσότερους κλάδους μπορεί να επεκταθεί από τον Υπουργό Εργασίας κατόπιν αιτήματος ενός από τα εμπλεκόμενα μέρη στη συμφωνία. Η απόφαση μπορεί να αφορά μέρος ή το σύνολο της συλλογικής συμφωνίας, εάν αυτή είχε υπογραφεί από μία ή περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις και έναν ή περισσότερους εργοδοτικούς φορείς που εκπροσωπούν περισσότερους από τους μισούς εργαζομένους που απασχολούνται στις επιχειρήσεις που καλύπτονται από την επέκταση.
<b>Ισπανία</b>	Ναι	Δεν υπάρχουν περισσότερες πληροφορίες.
<b>Ουγγαρία</b>	Ναι	Υπάρχει δυνατότητα επέκτασης κλαδικών ΣΣΕ με Προεδρικό Διάταγμα (ωστόσο η θεσμική αυτή δυνατότητα δεν έχει συχνή εφαρμογή στην πράξη).
<b>Ιρλανδία</b>	Ναι	Υφίσταται δυνατότητα επέκτασης επιχειρησιακής ΣΣΕ με δικαστική απόφαση σε επιχειρήσεις όπου δεν υφίσταται εργοδοτική οργάνωση.
<b>Ιταλία</b>	Ναι	Δυνατότητα επέκτασης ΣΣΕ με δικαστική απόφαση μόνο για τις κατώτατες αμοιβές (όχι ρύθμιση θεσμικών ζητημάτων).
<b>Λιθουανία</b>	Ναι	Επιτρέπεται η επέκταση ΣΣΕ με ρύθμιση του Μεγάλου Δουκάτου. Στη ρύθμιση για την επέκταση θα πρέπει να περιέχεται ρητά το περιεχόμενο, η διάρκεια της συμφωνίας και είναι υποχρεωτική η δημοσίευσή της (και αυτή η ρύθμιση έχει περιορισμένη εφαρμογή).
<b>Ολλανδία</b>	Ναι	Υφίσταται δυνατότητα επέκτασης ΣΣΕ στις εξής περιπτώσεις: 1. Θα πρέπει να υπάρξει αίτημα από κάποιο από τα ενδιαφερόμενα μέρη. 2. Θα πρέπει η ΣΣΕ που επεκτείνεται να αφορά τουλάχιστον το 55% των εργοδοτών του κλάδου. Η επέκταση έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου.
<b>Νορβηγία</b>	Όχι	Δεν ισχύουν διαδικασίες επέκτασης ΣΣΕ. Υπάρχει μόνο η δυνατότητα επέκτασης ΣΣΕ για να διαφυλαχθούν όροι και αμοιβές οικονομικών μεταναστών.
<b>Ρουμανία</b>	Ναι	Υφίσταται μηχανισμός επέκτασης ΣΣΕ (δεν υπάρχουν περισσότερα διαθέσιμα στοιχεία).
<b>Σλοβακία</b>	Ναι	Υφίσταται ρύθμιση σύμφωνα με την οποία η σύμφωνη γνώμη των εργοδοτών, όσον αφορά την επέκταση εφαρμογής ΣΣΕ αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή της.
<b>Σουηδία</b>	Όχι	-
<b>Ηνωμένο Βασίλειο</b>	Όχι	-
<b>Κύπρος</b>	Όχι	-
<b>Τσεχία</b>	Ναι	Υφίσταται διαδικασία επέκτασης στο Νόμο για τις ΣΣΕ (δεν υπάρχουν περαιτέρω διαθέσιμα στοιχεία).





ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"  
2007-2013  
**ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ**



ISBN: 978-960-9571-06-7