



Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012

Συνοπτική έκθεση

Δεν είναι υπεύθυνη ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε κάποιο άτομο που ενεργεί εκ μέρους της Επιτροπής για την ενδεχόμενη χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στην έκδοση αυτή.

© Φωτογραφία εξωφύλλου: iStockphoto

Για τυχόν χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών που δεν καλύπτονται από το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να χορηγηθεί άδεια απευθείας από τον/τους κάτοχο/-ους του δικαιώματος πνευματικής ιδιοκτησίας.

Η Άμεση Ευρώπη είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση

Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Ορισμένες εταιρείες κινητής τηλεφωνίας δεν επιτρέπουν την πρόσβαση στους αριθμούς 00 800 ή μπορεί να χρεώνουν την κλήση.

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Δελτίο καταλογογράφησης καθώς και περίληψη υπάρχουν στο τέλος του τεύχους.

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2013

ISBN 978-92-79-29105-0

ISSN 1831-2861

doi:10.2767/33153

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2013

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012

Συνοπτική έκθεση

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης
Μονάδα Β.1

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Δεκέμβριο 2012

Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση που πλήττει την Ευρώπη εδώ και αρκετά χρόνια μπορεί κάλλιστα να επιφέρει κοσμογονικές αλλαγές στους θεσμούς και τις πρακτικές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Ενώ η έκθεση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010* επισήμαινε ότι ο κοινωνικός διάλογος υπήρξε παράγοντας ανθεκτικότητας απέναντι στις πρώιμες επιπτώσεις της κρίσης, η έκδοση του 2012 καταλήγει ότι ο αντίκτυπος της πρόκλησης του δημόσιου χρέους και οι πολιτικές δημοσιονομικής σταθεροποίησης που ακολουθούνται σε ένα ευρύ φάσμα χωρών προκαλούν πιο θεμελιώδεις αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010 σημείωναν ότι, κατά τα πρώιμα στάδια της ύφεσης, όταν ο βασικός αντίκτυπος από τη συρρίκνωση της οικονομίας εντοπιζόταν στον ιδιωτικό τομέα, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι συχνά συνεργάζονταν, προκειμένου να μετριάσουν τις αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση. Παρά τις σημαντικές διαφορές, ήδη φανερό το 2010, μεταξύ χωρών και τομέων, τέτοιες λύσεις βασίστηκαν ως επί το πλείστον στην εκτενή χρήση της εσωτερικής ευελιξίας και επικεντρώθηκαν σε συστήματα εργασίας μειωμένου ωραρίου, καθώς και τη στήριξη του τραπεζικού συστήματος και συγκεκριμένων τομέων, όπως η αυτοκινητοβιομηχανία, μέσω ειδικών δημοσιονομικών ρυθμίσεων. Ο κοινωνικός διάλογος, τόσο διμερής όσο και τριμερής, θεωρήθηκε χρήσιμος, ευέλικτος και αποδοτικός μηχανισμός, με θετική συμβολή στην ενίσχυση της ανθεκτικότητας και τη δημιουργία κοινωνικής συναίνεσης απέναντι στην κρίση.

Από τότε, η κρίση οξύνθηκε και εξαπλώθηκε και σε άλλους τομείς της οικονομίας, περιλαμβανομένου του δημόσιου τομέα, καθώς η χρηματοπιστωτική κρίση εξελίχθηκε σε κρίση δημόσιου χρέους, καθιστώντας τη δημοσιονομική σταθεροποίηση πρωταρχικό στόχο των πολιτικών μακροοικονομικής προσαρμογής. Αυτό οδήγησε σε ένα δυσμενές περιβάλλον για τον κοινωνικό διάλογο, ο οποίος έγινε περισσότερο συγκρουσιακός σε πολλές χώρες και τομείς, μια τάση ιδιαίτερα εμφανής στον δημόσιο τομέα. Ένα από τα κυριότερα χαρακτηριστικά του δημόσιου τομέα είναι ότι η σχέση απασχόλησης διέπεται από διαφορετικές νομικές διατάξεις σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα. Θεμελιώδεις χαρακτηριστικό των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα αποτελεί το εργασιακό καθεστώς της μονιμότητας και των δια βίου σταδιοδρομιών, καθώς και η ιδιότητα του Κράτους ως ενιαίου εργοδότη. Αυτό συνεπάγεται διαφορετικά δικαιώματα και υποχρεώσεις για τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα, περιλαμβανομένων ορισμένων περιορισμών όσον αφορά τη συλλογική διαπραγμάτευση και το δικαίωμα της απεργίας. Αυτή η διαφορετική νομική ρύθμιση και ο ειδικός ρόλος του δημόσιου τομέα εξηγούν σε μεγάλο βαθμό τις διαφορές των δύο τομέων σε σχέση με τις κυριότερες πτυχές των εργασιακών σχέσεων, όπως η συλλογική διαπραγμάτευση και η οργάνωση και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων. Στην παρούσα έκθεση, ο δημόσιος τομέας θεωρείται ότι καλύπτει την κεντρική κυβέρνηση και την τοπική αυτοδιοίκηση, καθώς και τους τομείς υγείας και εκπαίδευσης.

Ως απάντηση στην κρίση δημόσιου χρέους, οι εθνικές κυβερνήσεις επέλεξαν για τον δημόσιο τομέα την προσέγγιση της θεαματικής επιτάχυνσης και εντατικοποίησης των μακροπρόθεσμων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, ενώ οι μέθοδοι εφαρμογής των αποφάσεων συχνά απέκλειαν την αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου. Μπορούμε να διακρίνουμε δύο καταστάσεις: η πρώτη καλύπτει περιορισμένο αριθμό χωρών, στις οποίες εξακολουθεί η μακροχρόνια τάση αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα, με στόχο τη βελτίωση της αποδοτικότητάς του αλλά με μια πιο ισορροπημένη προσέγγιση και τον περιορισμό των συγκρούσεων, διατηρώντας τη δυνατότητα εξεύρεσης λύσεων με συλλογική συμφωνία συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών του δημόσιου τομέα. Η δεύτερη περιλαμβάνει χώρες όπου υλοποιούνται προγράμματα δημοσιονομικής σταθεροποίησης, και όχι μόνο τις χώρες που λαμβάνουν οικονομική στήριξη από την Ευρωπαϊκή Ένωση και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο. Για χώρες που επλήγησαν από την κρίση χρέους, η δημοσιονομική σταθεροποίηση, η οικονομική σταθερότητα και οι διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις αποτελούν όρους για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και της ρευστότητας, και, μεσοπρόθεσμα, την προώθηση της οικονομικής ανάπτυξης. Στις εν λόγω χώρες, τα μέτρα είναι κατ' ανάγκη πιο σκληρά από εκείνα που έλαβαν οι ιδιωτικές εταιρείες κατά την ύφεση του 2008-2010.

Τα υγιή δημόσια οικονομικά διευκολύνουν τις κυβερνήσεις στην εφαρμογή πολιτικών που αποτελούν χαρακτηριστικά στοιχεία του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, όπως η προαγωγή της κοινωνικής συνοχής και η σημαντική χρηματοδότηση βασικών δημόσιων υπηρεσιών, όπως η υγεία και η εκπαίδευση. Επομένως, πολλά μέτρα σχεδιάστηκαν για τη διόρθωση δημοσιονομικών ανισορροπιών και την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των χρηματοοικονομικών αγορών στην ικανότητα των εθνικών κυβερνήσεων να αναλαμβάνουν την υλοποίηση υπεύθυνων και βιώσιμων δημοσιονομικών πολιτικών. Σε κάποιες χώρες τα εν λόγω μέτρα περιλάμβαναν μεταρρυθμίσεις των συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης, τα οποία θεωρήθηκαν μέρος του προβλήματος που έπρεπε να αντιμετωπιστεί. Μολονότι η Επιτροπή πάντα υπογραμμίζει τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου, της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και του σεβασμού των ιδιαίτερων εθνικών συνθηκών και πρακτικών, οι μεταρρυθμίσεις δεν συνοδεύονταν πάντα από έναν συνολικά αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο.

Οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις στόχευσαν στην έλλειψη ευελιξίας των κλασικών εργαλείων των μηχανισμών συλλογικής διαπραγμάτευσης και άλλων συστημάτων πρόληψης συγκρούσεων, όπως οι ρήτρες αναπροσαρμογής και επέκτασης. Σε τέτοιες συνθήκες απομένουν πολύ μικρά διαπραγματευτικά περιθώρια για να λειτουργήσει ο κοινωνικός διάλογος, και η θετικότερη συνολική αποτίμηση της έκθεσης «Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010» δεν μπορεί να επαναληφθεί για την περίοδο που ακολούθησε.

Ο αντίκτυπος της κρίσης στις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα είναι δριμύς, ειδικά για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Εδώ και αρκετό καιρό από τον δημόσιο τομέα προέρχεται ο πυρήνας των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων· σε πολλά κράτη μέλη η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι σημαντικά υψηλότερη στον δημόσιο τομέα απ' ό,τι στον ιδιωτικό, και ο συνδυασμός των πολιτικών λιτότητας που οδηγούν στη συρρίκνωση του δημόσιου τομέα με τις δημογραφικές τάσεις αναμένεται να μειώσει ακόμη περισσότερο τη συνδικαλιστική πυκνότητα στο σύνολο των υπηρεσιών τα προσεχή έτη. Ως αποτέλεσμα των μεταρρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα και του υφιστάμενου συγκρουσιακού περιβάλλοντος, οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα έχουν, σχεδόν με βεβαιότητα, αλλάξει εκ βάθρων.

Ενώ οι πρόσφατες τάσεις στις εργασιακές σχέσεις σε όλη την Ευρώπη είναι ανησυχητικές, υπάρχουν σαφή στοιχεία που συνηγορούν υπέρ της δυνατότητας του καλά δομημένου κοινωνικού διαλόγου να παράγει θετικά αποτελέσματα –κάποια από τα οποία καταγράφονται στην παρούσα έκθεση. Όπως ίσχυε και το 2010, οι χώρες με εδραιωμένο κοινωνικό διάλογο και ισχυρούς θεσμούς εργασιακών σχέσεων παραμένουν σε γενικές γραμμές εκείνες όπου η οικονομική και κοινωνική κατάσταση χαρακτηρίζεται από μεγαλύτερες αντοχές και μικρότερες πιέσεις. Αυτό αντανακλά επίσης την εξάρτηση των εργασιακών σχέσεων από την ιδιαίτερη ιστορική τους διαδρομή.

Στην παρούσα έκθεση υποστηρίζεται ότι οι μηχανισμοί και τα εργαλεία του κοινωνικού διαλόγου, τα οποία προσέφεραν στην Ευρώπη καλές υπηρεσίες για πολλές δεκαετίες, εξακολουθούν να αποτελούν κατάλληλα μέσα για την αντιμετώπιση της κρίσης και τη συμβολή στη δημιουργία ευνοϊκών όρων για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Πέρα από την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, ο κοινωνικός διάλογος συνιστά καίριο συστατικό του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, και ο ζωτικός του ρόλος αναγνωρίζεται από τις ευρωπαϊκές συνθήκες, περιλαμβανομένου του χάρτη θεμελιωδών δικαιωμάτων. Οι εργασιακές σχέσεις —είτε στον δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα— είναι αποφασιστικής σημασίας για τη διαχείριση των συγκρούσεων και την εξεύρεση αμοιβαία αποδεκτών λύσεων σε δυσμενείς συνθήκες. Ωστόσο, προκειμένου να είναι αποτελεσματικές, οι εργασιακές σχέσεις χρειάζεται να αναπτύσσονται σε κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και κατανόησης, που προάγει την οικονομική αποδοτικότητα, καθώς και τα κίνητρα, την παραγωγικότητα και την εξέλιξη των εργαζόμενων. Από την πλευρά της, η Επιτροπή έχει τονίσει την ανάγκη εκσυγχρονισμού των συστημάτων καθορισμού των μισθών, με παράλληλο σεβασμό του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη διαδικασία. Η Επιτροπή είναι προσηλωμένη στην προώθηση και τη στήριξη του κοινωνικού διαλόγου σε ολόκληρη την ΕΕ, σεβόμενη ταυτόχρονα πλήρως την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και την ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων.

Οι *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012* υιοθετούν μια ευρεία αντίληψη της κατάστασης των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ την παρούσα στιγμή. Βασίζονται εν μέρει στο έργο

εμπειρογνομόνων και συνοψίζουν τις απόψεις που εξέφρασαν οι συμφεροντούχοι, οι οποίες ενδέχεται να διαφέρουν από τη θέση της Επιτροπής. Το κεφάλαιο 1 παρουσιάζει μια επισκόπηση των κυριότερων ποσοτικών τάσεων των δεικτών που σχετίζονται με τις εργασιακές σχέσεις σε ολόκληρη την ΕΕ. Το κεφάλαιο 2 της έκθεσης εξετάζει διεξοδικά τις εργασιακές σχέσεις στα «νέα κράτη μέλη» της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Το κεφάλαιο 3 παρουσιάζει μια τυπολογία της δομής των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα βάσει συγκεκριμένων χαρακτηριστικών και μιας ανάλυσης συστάδων. Το κεφάλαιο 4 παρουσιάζει μια ανάλυση της διαδικασίας προσαρμογής στον δημόσιο τομέα κατά τη διάρκεια της κρίσης από την άποψη της έντασής της, καθώς και των μορφών κοινωνικού διαλόγου που επηρεάζονται περισσότερο. Παρατίθενται επίσης νεότερα στοιχεία σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης του ζητήματος των πράσινων θέσεων εργασίας από τους κοινωνικούς εταίρους (κεφάλαιο 5) και μια εξέταση του ρόλου που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στις συζητήσεις για τις μεταρρυθμίσεις των συστημάτων παροχών και συντάξεων στα κράτη μέλη (κεφάλαιο 6). Η έκδοση ολοκληρώνεται με μια ανασκόπηση των εξελίξεων και των απαντήσεων εντός του κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο (κεφάλαιο 7) και μια περιγραφή των κυριότερων εξελίξεων στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο (κεφάλαιο 8).

Κεφάλαιο 1 – Επισκόπηση των εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, εθνικό επίπεδο και στον δημόσιο τομέα

Αυτό το κεφάλαιο παρουσιάζει μια επισκόπηση των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ, με επισήμανση των κύριων τάσεων και των βασικότερων διαφορών. Προετοιμάζει το έδαφος για το υπόλοιπο της έκθεσης, προσφέροντας μια επισκόπηση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα και συγκρίνοντάς τον με τον ιδιωτικό τομέα σε ολόκληρη την ΕΕ. Σύμφωνα με την πλέον συνήθη περιγραφή τους, οι εργασιακές σχέσεις στα 27 κράτη μέλη εμπεριέχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ χωρών. Αντιθέτως, οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα χαρακτηρίζονται από υψηλότερο βαθμό ομοιογένειας, έστω και με ποικίλες διαφορές μεταξύ χωρών, λόγω παραγόντων όπως οι εθνικές παραδόσεις και ο ακριβής χαρακτήρας του ρόλου του Κράτους.

Οι εργασιακές σχέσεις στην ΕΕ έχουν σε γενικές γραμμές ακολουθήσει τις διαχρονικές τάσεις που προσδιορίστηκαν σε παλαιότερες εκθέσεις για τις «Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη». Η συλλογική διαπραγμάτευση εμφανίζει τάση αποκέντρωσης, με τον δείκτη να πέφτει στο 1,98 από το 2,15 της έκθεσης του 2010. Η κάλυψη της συλλογικής διαπραγμάτευσης διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα, από περίπου 20% μέχρι 100%, και εξαρτάται σε κάποιο βαθμό από την τυπολογία του μοντέλου των εργασιακών σχέσεων σε κάθε χώρα (βλ. ΕΣΕ 2008, πίνακας 2.2). Ο μέσος όρος για την ΕΕ-27 είναι 66%, ενώ για τις ΧΚΑΕ περιορίζεται

στο 44%. Η διαχρονική, ήδη από τη δεκαετία του 1980, πτώση της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εξακολουθεί, όπως και ο κατακερματισμός των συνδικαλιστικών οργανώσεων, παρά τις ευάριθμες και ευρείας δημοσιότητας συγχωνεύσεις, μια στρατηγική για τη συγκράτηση της πτωτικής πορείας. Η συνδικαλιστική πυκνότητα έχει σταθεροποιηθεί κάπως στο 24% και, στα περισσότερα κράτη μέλη, παραμένει πολύ χαμηλότερη στον ιδιωτικό τομέα σε σύγκριση με τον δημόσιο. Από την άλλη, η κατάσταση των εργοδοτικών ενώσεων έχει παραμείνει βασικά σταθερή, ιδίως σε εκείνες τις χώρες όπου η συμμετοχή σε τέτοιες ενώσεις είναι σχεδόν υποχρεωτική, παρά τη σχετική χαλάρωση των συναφών ρυθμίσεων.

Κατά κανόνα, η κάλυψη και ο βαθμός κεντρικής οργάνωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον δημόσιο τομέα είναι υψηλότερα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Η υψηλότερη κάλυψη της συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορεί να αποδοθεί σε παράγοντες όπως η μεγαλύτερη αναγνώριση του Κράτους ως καθεαυτό εργοδότη που συμμετέχει σε συλλογικές διαπραγματεύσεις, και ιδίως των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως εταιρών. Ο υψηλότερος βαθμός κεντρικής οργάνωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης εξαρτάται από το κυρίαρχο συμφέρον των κεντρικών κρατικών αρχών για τη διατήρηση της επιρροής και του ελέγχου τους στη διαδικασία διαμόρφωσης των μισθών. Εκτός αυτού, η συνδικαλιστική πυκνότητα στον δημόσιο τομέα είναι γενικώς υψηλότερη απ' ό,τι στον ιδιωτικό τομέα, γεγονός που μπορεί να αποδοθεί στον συλλογικό ορισμό του καθεστώτος απασχόλησής τους και σε μια μεγαλύτερη αναγνώριση του ρόλου των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τους εργοδότες του δημόσιου τομέα.

Τα τελευταία χρόνια οι εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονται ολοένα και περισσότερο από ορισμένες διαχρονικές τάσεις: την πτώση της συμμετοχής σε οργανώσεις κοινωνικών εταιρών, την αποκέντρωση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και τη μείωση του συντονισμού και της συγκέντρωσης. Οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα υφίστανται βαθιές διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που στοχεύουν σε μεγαλύτερη αποδοτικότητα κόστους, ως επί το πλείστον κάτω από την πίεση της επίτευξης στόχων δημοσιονομικής σταθεροποίησης αλλά και ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Οι εν λόγω μεταρρυθμίσεις οδήγησαν σε περικοπές στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς και στην εξωτερική ανάθεση δημόσιων υπηρεσιών σε ιδιωτικούς φορείς ή την ιδιωτικοποίηση τμημάτων του δημόσιου τομέα, και συνέβαλαν στον μετασχηματισμό των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα. Και το πλέον αξιοσημείωτο, τις τελευταίες δεκαετίες παρατηρούνται επίσης τάσεις αποκέντρωσης και διαφοροποίησης μεταξύ ομάδων εργαζομένων. Εντούτοις, οι τάσεις αυτές εξελίσσονται με διαφορετική ταχύτητα και έκταση μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ, και μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Η κρίση των τελευταίων χρόνων συνέβαλε στην επιτάχυνση ορισμένων από τις μεταρρυθμίσεις που είχαν ήδη δρομολογηθεί στον δημόσιο τομέα, παρότι η ταχύτητα του πλήγματος είχε δεινές

επιπτώσεις στην απασχόληση και σημαντικές συνέπειες για το μέλλον των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα.

Κεφάλαιο 2 – Εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις στα νέα κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης

Οι διευρύνσεις της ΕΕ το 2004 και το 2007 αύξησαν την ποικιλομορφία των ενωσιακών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Ειδικότερα, τα νέα κράτη μέλη στην Κεντρική και την Ανατολική Ευρώπη (οι Χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, ΧΚΑΕ) διέυρυναν το φάσμα των διαρθρωτικών και θεσμικών χαρακτηριστικών των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ. Σε σύγκριση με την ΕΕ-15, οι ΧΚΑΕ χαρακτηρίζονται από πιο αδύναμες συνδικαλιστικές οργανώσεις και ταχύτερη φθορά της συνδικαλιστικής πυκνότητας, έλλειψη καθιερωμένων εργοδοτικών ενώσεων, καμία παράδοση διμερούς πολυεργοδοτικής συλλογικής διαπραγμάτευσης, σταθερά χαμηλότερο ποσοστό κάλυψης της διαπραγμάτευσης (εν μέρει λόγω ενός ανεπαρκώς ανεπτυγμένου συστήματος επέκτασης των συλλογικών συμφωνιών) και, τέλος, ισχυρό επίσημο τριμερή διάλογο, ο οποίος εν μέρει εξισορροπεί την έλλειψη ανάπτυξης των συστημάτων συλλογικής διαπραγμάτευσης σε τομεακό επίπεδο.

Ωστόσο, ο ρόλος της τριμερούς συμμετοχής και των κοινωνικών συμφωνιών, καθώς και της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης μαζί τους στον χώρο εργασίας, διαφέρει μεταξύ των ΧΚΑΕ, αντικατοπτρίζοντας τα αποκλίνοντα συμφέροντα των κυβερνήσεων ως προς την καθιέρωση σταθερών δομών διαπραγμάτευσης, όπως και την έκταση της συμμετοχής σε όλες τις οργανώσεις των κοινωνικών εταιρών. Ενώ συνηθίζεται η παρατήρηση ότι οι ΧΚΑΕ διαθέτουν παρόμοια συστήματα εργασιακών σχέσεων, το κεφάλαιο αυτό υπογραμμίζει την ποικιλομορφία καθεστώτων και μοντέλων. Κάποιες ΧΚΑΕ (Εσθονία, Βουλγαρία, Λετονία, Λιθουανία και Ρουμανία) χαρακτηρίζονται ιδίως από τους ατελώς εγκαθιδρυμένους ή επιβεβλημένους θεσμούς τριμερούς διαλόγου, την κατακερματισμένη διαπραγμάτευση (με την εξαίρεση της Ρουμανίας) και τις διακυμάνσεις ως προς τη συνδικαλιστική πυκνότητα μεταξύ των χωρών της Βαλτικής (Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία) και των χωρών της Βαλκανικής (Βουλγαρία, Ρουμανία). Οι χώρες της ομάδας του Βίζεγκραντ (Τσεχική Δημοκρατία, Ουγγαρία, Πολωνία και Σλοβακία) διαθέτουν όλες σαφώς εδραιωμένο τριμερή διάλογο, θεσμούς συλλογικής διαπραγμάτευσης και εκπροσώπηση των εργαζομένων. Η Τσεχική Δημοκρατία και η Σλοβακία κλίνουν περισσότερο προς μια παράδοση κοινωνικού διαλόγου και ένα υψηλότερο επίπεδο συντονισμού της διαπραγμάτευσης σε σχέση με την Πολωνία και την Ουγγαρία. Μολαταύτα, ενώ η Ουγγαρία και η Πολωνία αποτελούν παραδείγματα χωρών με αποκεντρωμένη και κατακερματισμένη κάλυψη της διαπραγμάτευσης, η Ουγγαρία χαρακτηρίζεται επίσης από την εθνικής εμβέλειας δομή συνεννοήσεών της. Η Σλοβενία, που αποτελεί τη

μόνη κορπορατιστική ΧΚΑΕ, έχει προχωρήσει περισσότερο από όλες στη θεσμοθέτηση της συντονισμένης διαπραγμάτευσης, της εκπροσώπησης των εργαζόμενων, των κοινωνικών συμφώνων και της κάλυψης της διαπραγμάτευσης.

Ενώ παρατηρείται μεγάλη ποικιλομορφία μεταξύ των χωρών, οι θεσμοί (και οι παράγοντες) των εργασιακών σχέσεων στις ΧΚΑΕ παραμένουν αδύναμοι και κατακερματισμένοι, και απ' αυτή την άποψη κάποιες εξελίξεις προκαλούν ανησυχία, ιδίως από τη στιγμή που ορισμένες μεταρρυθμίσεις που ήδη υλοποιούνται υπονομεύουν τη συναίνεση η οποία απαιτείται για μια αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις κινήσεις προσαρμογής στις αλλαγές: σε αρκετές από τις εν λόγω χώρες οι απαντήσεις στην κρίση δημιουργούν ολοένα πιο συγκρουσιακές εργασιακές σχέσεις. Είναι αναγκαίο να αναζωογονηθούν τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων και να στηριχθούν οι ενέργειές τους, προκειμένου να προαχθεί και να αποκατασταθεί η συναίνεση, για τη διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων που βρίσκονται σε εξέλιξη.

Το κεφάλαιο διερευνά την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων στις ΧΚΑΕ ως προς τη σταθεροποίηση και την καινοτομία σε ό,τι αφορά τις δομές των εργασιακών σχέσεων τους, ανταποκρινόμενοι στις εξελίξεις στην αγορά εργασίας μετά τη διεύρυνση της ΕΕ και την οικονομική κρίση. Μια από τις κυριότερες προκλήσεις της περιόδου μετά τη διεύρυνση είναι η μετανάστευση από τις ΧΚΑΕ στην ΕΕ-15, η οποία οδήγησε τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε ορισμένες ΧΚΑΕ και τομείς να διαπραγματευθούν τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας τους, προκειμένου να συγκρατήσουν το μεταναστευτικό ρεύμα. Επιπλέον, μετά την προσχώρηση στην ΕΕ, οι διεθνικές εταιρείες παρείχαν κίνητρα για τον εξευρωπαϊσμό των εργασιακών σχέσεων σε όλες τις ΧΚΑΕ, με αποτέλεσμα τη σύσταση ευρωπαϊκών επιτροπών επιχειρήσεων (ΕΕΕ) που παραμένουν ενεργές. Μολονότι τα στοιχεία για τη μεταφορά κοινωνικών προτύπων στις ΧΚΑΕ μέσω των διεθνικών εταιρειών και των ΕΕΕ εξακολουθούν να είναι αποσπασματικά, υπάρχουν κάποια θετικά παραδείγματα τέτοιων εταιρειών οι οποίες ενίσχυσαν τις ικανότητες των εργοδοτικών ενώσεων στο σύνολο των ΧΚΑΕ.

Η οικονομική κρίση έχει επίσης προκαλέσει την απάντηση των κοινωνικών εταίρων τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα των εν λόγω χωρών, σε εθνικό, τομεακό και εταιρικό επίπεδο. Ενώ σε κάποιες από αυτές οι απαντήσεις στην κρίση δόθηκαν κατόπιν διαπραγμάτευσης, μέσω κοινωνικών συμφώνων και της εδραίωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, σε άλλες χώρες και περιπτώσεις οι εργασιακές σχέσεις έγιναν πιο συγκρουσιακές, και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επέλεξαν τις κινητοποιήσεις για την προώθηση των αιτημάτων τους, έπειτα από τον αποκλεισμό τους από τις απευθείας διαπραγματεύσεις. Οι τάσεις αυτές αντανακλούν εκείνες των χωρών της ΕΕ-15 κατά το πρώτο στάδιο της κρίσης την περίοδο 2008-2010 και υποδεικνύουν την ύπαρξη μιας χρονικής καθυστέρησης ενός έως ενάμιση έτους στις αντιδράσεις των ΧΚΑΕ.

Αυτό το κεφάλαιο πραγματεύεται τους τρόπους με τους οποίους η εν λόγω δράση μπορεί να βοηθήσει στον επανακαθορισμό του ρόλου των θεσμών των κοινωνικών εταίρων και των εργασιακών σχέσεων στις ΧΚΑΕ. Από τη μία, το κεφάλαιο στοιχειοθετεί το *δυναμικό* της οργανωμένης δράσης σε χώρες με δομικά ανίσχυρες συνδικαλιστικές οργανώσεις με συρρικνούμενη βάση μελών. Από την άλλη, οφείλουμε να αναγνωρίσουμε ότι η εν λόγω δράση δεν έχει πάντα αποφέρει σημαντικές βελτιώσεις για τους εργαζόμενους, νίκες για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και εδραίωση των θεσμών διαπραγμάτευσης και του κοινωνικού διαλόγου. Ένα καίριο στοιχείο έγκειται στην ικανότητα των κοινωνικών εταίρων: τόσο οι εργοδοτικές ενώσεις όσο και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις χρειάζεται να αναβαθμιστούν και τη διοικητική και την οργανωτική τους ικανότητα. Η έκταση της εμπλοκής των κοινωνικών εταίρων σε δράση μετά τη διεύρυνση και την κρίση, καθώς και τα απτά αποτελέσματά της εν λόγω δράσης, είναι συχνά αμφισβητούμενα ή χρονικά περιορισμένα. Οι κοινωνικοί εταίροι των ΧΚΑΕ χρειάζεται να ενισχύσουν ακόμη περισσότερο τη δομική τους θέση και να αναπτύξουν πρόσθετες ικανότητες, για την παραγωγή βιώσιμων αποτελεσμάτων ως προς την εμπέδωση του κοινωνικού διαλόγου και των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, προς ένα μοντέλο πρωτίστως διμερούς συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Κεφάλαιο 3 – Οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα σε μεταβατικό στάδιο

Οι εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα παρουσιάζουν μεγαλύτερη ομοιομορφία σε σύγκριση με τον ιδιωτικό, ωστόσο διαφέρουν μεταξύ χωρών ως προς το μέγεθος και τη δομή της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, το καθεστώς απασχόλησης των δημόσιων υπαλλήλων, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις εργοδοτικές ενώσεις, τα συστήματα καθορισμού των μισθών, τον βαθμό κεντρικής οργάνωσης/αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τις εργασιακές συγκρούσεις και την επίλυση των διαφορών. Ακόμη και η ίδια η έννοια του δημόσιου τομέα μεταβάλλεται, λόγω των διαρθρωτικών αλλαγών στην οργάνωση και την παροχή των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας.

Κεντρικό χαρακτηριστικό αποτελεί το εάν η σύμβαση εργασίας υπόκειται σε καθεστώς δημόσιου ή εργατικού δικαίου. Η διάκριση συνδέεται με τις δύο παραδοσιακές προσεγγίσεις των σχέσεων απασχόλησης στον δημόσιο τομέα: του «κυρίαρχου εργοδότη» και του «πρότυπου εργοδότη». Στην πρώτη περίπτωση οι δημόσιοι υπάλληλοι απολαμβάνουν ειδικά πρόνοια, όπως ασφάλεια απασχόλησης, αλλά οφείλουν να συμμορφώνονται με συγκεκριμένες υπηρεσιακές υποχρεώσεις και ενδέχεται να υφίστανται ορισμένους περιορισμούς του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και του δικαιώματος απεργίας. Αυτό είναι χαρακτηριστικό των χωρών με παράδοση κράτους δικαίου (Rechtstaat) και, σε διαφορετική έκταση, κάποιων άλλων χωρών, περιλαμβανομένων αυτών

της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης. Η δεύτερη προσέγγιση είναι χαρακτηριστική του πλαισίου του κοινού δικαίου (*common law*) του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου δεν υφίσταται κανένας θεμελιώδης διαχωρισμός μεταξύ της νομοθεσίας για την απασχόληση στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα: εδώ η συλλογική διαπραγμάτευση αποτελεί τη βασική μέθοδο καθορισμού των όρων απασχόλησης, με μια παραδοσιακά πιο «ήπια», σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα, εργοδοτική στάση απέναντι στις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η δομή των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα έχει πολύ συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, ωστόσο πολλές πτυχές τους είναι συγκρίσιμες με εκείνες του ιδιωτικού τομέα. Στα συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης και καθορισμού μισθών του δημόσιου τομέα επιδρούν δύο αλληλένδετες τάσεις: αποκέντρωση, εντός ή εκτός ενός κεντρικά συντονισμένου πλαισίου, και μερική αντικατάσταση των συστημάτων σταδιοδρομίας και αυτόματου καθορισμού των αμοιβών με κριτήριο την αρχαιότητα από συστήματα με κριτήριο την επίδοση, οδηγώντας σε διαφοροποιήσεις στις σταδιοδρομίες και τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των δημόσιων υπαλλήλων.

Οι σχέσεις απασχόλησης στον δημόσιο τομέα εξακολουθούν να εμφανίζουν μεγάλη ποικιλομορφία εντός της ΕΕ27, εδραιωμένες στις ιδιαίτερες νομικές και θεσμικές παραδόσεις κάθε χώρας, παρά τις κάποιες τάσεις σύγκλισης τόσο μεταξύ χωρών όσο και μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα στο εσωτερικό κάθε χώρας.

Μπορούμε να κατατάξουμε τις χώρες σε πέντε ομάδες. Πρώτον, τις σκανδιναβικές χώρες, οι οποίες χαρακτηρίζονται από υψηλή αναλογία απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, σημαντικό ποσοστό γυναικών, εναρμόνιση μεταξύ τακτικών δημόσιων υπαλλήλων και υπαλλήλων με κοινές συμβάσεις εργασίας, πολύ υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, ευρύ φάσμα πρακτικών συλλογικής διαπραγμάτευσης με μορφές αμοιβών με βάση την επίδοση, στο πλαίσιο ενός αποκεντρωμένου συστήματος διαπραγμάτευσης δύο βαθμίδων με ισχυρούς μηχανισμούς συντονισμού, και λιγοστούς περιορισμούς του δικαιώματος απεργίας αλλά με ειδικούς μηχανισμούς επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει Γερμανία, Γαλλία, Αυστρία, Βέλγιο και Κάτω Χώρες, και χαρακτηρίζεται από την παράδοση του *Rechtstaat* και ισχυρό ποσοστό τακτικών δημόσιων υπαλλήλων, με σημαντικούς περιορισμούς των δικαιωμάτων διαπραγμάτευσης και, σε κάποιες περιπτώσεις, του δικαιώματος απεργίας. Σε όλες τις χώρες το σύστημα καθορισμού των μισθών είναι σχετικά κεντρικού χαρακτήρα, ενώ το μερίδιο των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα είναι αλλού υψηλό και αλλού χαμηλό, το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι υψηλό σε όλες τις περιπτώσεις, και υπάρχουν διακυμάνσεις των ποσοστών μερικής και προσωρινής απασχόλησης.

Η τρίτη ομάδα αποτελείται από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης, με χαρακτηριστικά όπως το ειδικό καθεστώς απασχόλησης μεγάλων

μερίδας των δημόσιων υπαλλήλων και η έλλειψη ή ο περιορισμός του πεδίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μολονότι η Ιταλία έχει τα τελευταία χρόνια μετακινηθεί προς τη σκανδιναβική ομάδα. Η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι μέτρια προς υψηλή, ενώ το μερίδιο των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα είναι συγκριτικά μέτριο προς χαμηλό. Τα ποσοστά των μερικώς απασχολούμενων και των γυναικών είναι γενικά χαμηλά, ενώ η έκταση της προσωρινής εργασίας ποικίλλει.

Η τελευταία ομάδα είναι αυτή των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης (ΧΚΑΕ). Η πλειονότητα διαθέτει συγκριτικά μικρό ποσοστό απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, με σχετικά υψηλό ποσοστό γυναικών. Η μερική και η προσωρινή απασχόληση είναι περιορισμένες. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι γενικά αδύναμες, ειδικά στην κεντρική διοίκηση. Η πρακτική της συλλογικής διαπραγμάτευσης στερείται ευρύτητας· όπου χωρεί διαπραγμάτευση, συχνά πραγματοποιείται μόνο σε επίπεδο μεμονωμένου εργοδότη. Κατά συνέπεια, η κάλυψη της διαπραγμάτευσης είναι πολύ χαμηλή. Σε κάποιες χώρες υφίστανται θεσμοί κοινωνικού διαλόγου, αλλά τα τελευταία χρόνια ο ρόλος τους έχει υποβαθμιστεί σημαντικά. Υφίστανται ακόμη περιορισμοί στο δικαίωμα απεργίας, ιδίως στην κεντρική διοίκηση. Συνολικά, αυτή η ομάδα χαρακτηρίζεται από την αδυναμία των θεσμών και των πρακτικών των εργασιακών σχέσεων, με κυριότερη εξαίρεση τη Σλοβενία.

Το Ηνωμένο Βασίλειο αποτελεί ξεχωριστή περίπτωση λόγω μιας σειράς ιδιαιτεροτήτων: δεν παρέχει ειδικό καθεστώς στους απασχολούμενους στο δημόσιο, περιλαμβανομένων των δημόσιων υπαλλήλων. Έχει ευρέως διαδεδομένες πρακτικές συλλογικής διαπραγμάτευσης, στο πλαίσιο μιας διαπραγματευτικής δομής μίας βαθμίδας, συνεπικουρούμενης όμως από το σύστημα οργάνων επανεξέτασης των αμοιβών, και χωρίς ειδικούς περιορισμούς του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι και του δικαιώματος απεργίας, με την εξαίρεση ορισμένων ομάδων. Οι διαπραγματεύσεις για τους δημόσιους υπαλλήλους είναι αποκεντρωμένες, αν και από τα τέλη της δεκαετίας του 1990 έχουν εγκριθεί μέτρα για τη μείωση του κατακερματισμού και της διασποράς των αμοιβών. Η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι συγκριτικά μέτρια προς υψηλή και σχεδόν τέσσερις φορές υψηλότερη σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα.

Στο πλαίσιο αυτής της ποικιλομορφίας η κρίση έχει ασκήσει πιέσεις κοινές σε όλους: επιστροφή στη μονομέρεια από την πλευρά των κυβερνήσεων και των δημόσιων εργοδοτών σε βάρος κάποιων μορφών κοινωνικού διαλόγου, κατά καιρούς αποφασιστικής σημασίας για την καθιέρωση ή την ενίσχυση πρακτικών διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού αντίστοιχων με εκείνες του ιδιωτικού τομέα· αποψίλωση των ειδικών προνομίων των δημόσιων υπαλλήλων, όπου υπήρχαν· καθορισμό των μισθών εκ των άνω· και μειωμένο ρόλο για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, από την άποψη της συνδικαλιστικής πυκνότητας και της ικανότητάς τους να επηρεάζουν τις πολιτικές των κυβερνήσεων και των δημόσιων εργοδοτών.

Κεφάλαιο 4 – Οι συνέπειες της κρίσης για τις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα

Η οικονομική και χρηματοπιστωτική κρίση έχει δημιουργήσει συνθήκες πίεσης για τις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα. Δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στον εξονυχιστικό έλεγχο της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των δημόσιων δαπανών· ο ρόλος των κυριότερων συμφεροντούχων, όπως οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημόσιου τομέα, έχει τεθεί υπό αμφισβήτηση, ενώ οι τυπικοί αυτόνομοι εργοδότες, με εξουσίες οι οποίες τους έχουν εκχωρηθεί, υφίστανται αυστηρό οικονομικό και διαχειριστικό έλεγχο από την κεντρική κυβέρνηση. Είναι αδι-αμφισβήτητο ότι, ενώ αρχικά, η απάντηση στην πρώτη φάση της κρίσης αφορούσε πρωτίστως τον ιδιωτικό τομέα, οι κυβερνήσεις επικεντρώθηκαν στον δημόσιο τομέα ως τομέα-κλειδί για την προσαρμογή αλλά και για την επίτευξη μιας περισσότερο δίκαιης κατανομής τους βάρους της προσαρμογής, και την προώθηση μιας τομεακής ανακατανομής προς όφελος των τομέων εμπο-ρεύσιμων αγαθών.

Σκοπεύοντας στη δημοσιονομική σταθεροποίηση, οι κυβερνήσεις επιχείρησαν να μειώσουν τις δαπάνες με εκτεταμένη προσφυγή σε παγώματα και περικοπές μισθών, μειώσεις στην απασχόληση και αλλαγές στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις. Επιπροσθέτως, προ-κειμένου να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα κόστους, αναδιαρ-θρώθηκε ο χρόνος εργασίας και αναθεωρήθηκαν τα πρότυπα οργάνωσης της εργασίας. Λόγω της ίδιας της φύσης τους, τα εν λόγω μέτρα δεν εφαρμόστηκαν πάντα με την πλήρη συναί-νεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Γενικότερα, η διαδι-κασία προσαρμογής διαφέρει σημαντικά από τις στρατηγικές που ακολούθησε ο ιδιωτικός τομέας, όπως περιγράφονται στις *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010*. Ακόμη και αν, σε κάποιες περιπτώσεις, ορισμένα απ' αυτά τα μέτρα μπορούν να δικαιολογηθούν από την ανάγκη δημοσιονομικής προσαρμογής, το κλίμα των εργασιακών σχέσεων επιδεινώθηκε.

Αν και η κρίση είχε επιπτώσεις σε όλα τα κράτη μέλη, η διαδι-κασία και η ένταση της προσαρμογής διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Ο —συνικά εικαζόμενος— σαφής διαχωρισμός μεταξύ βορειοευρωπαϊκών και μεσογειακών χωρών δεν υφίσταται. Μια πρώτη ομάδα χωρών, με χαρακτηριστικά δείγματα την Ελλάδα, την Ιρλανδία και την Πορτογαλία, υλοποιεί τα μεγαλύτερα προ-γράμματα προσαρμογής, επειδή αντιμετωπίζει τη σύνθετη πρό-κληση της δημοσιονομικής σταθεροποίησης και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των δημόσιων υπηρεσιών. Δεδομένου ότι στις εν λόγω χώρες υφίσταται περιορισμένη παράδοση διαρ-θρωτικών μεταρρυθμίσεων στον δημόσιο τομέα, ο αντίκτυπος της δημοσιονομικής σταθεροποίησης υπήρξε συγκριτικά εντο-νότερος, και ο κοινωνικός διάλογος στον δημόσιο τομέα πιο δυσχερής. Σε διαφορετικό πολιτικό και οικονομικό πλαίσιο, τα προγράμματα λιτότητας στις χώρες της Βαλτικής αλλά και στην Ουγγαρία και τη Ρουμανία, αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγ-ματα αυτού του τύπου προσαρμογής. Στις περιπτώσεις αυτές, με

την εξαίρεση της Ιρλανδίας, οι κυβερνήσεις δεν υλοποίησαν τις συμφωνημένες αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου. Αντιθέτως, στο εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα επιβλήθηκαν, συνήθως πάνω από μία φορές, μονομερείς αλλαγές στις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας.

Η δεύτερη ομάδα χωρών δεν έμεινε αλώβητη από τις πιέσεις της δημοσιονομικής σταθεροποίησης, αλλά ο χρόνος και η μορφή των προγραμμάτων προσαρμογής παρέμεινε περισσότερο στον άμεσο έλεγχο των δικών τους εθνικών κυβερνήσεων. Αυτό, κατά κανόνα, συνεπάγεται την προσαρμογή ή τη συνέχιση των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων που στόχευαν στην ενίσχυση της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας του δημόσιου τομέα. Λόγω της δριμύτητας της οικονομικής και χρηματοπι-στωτικής κρίσης, τα μέτρα λιτότητας έχουν επίσης έκδηλε επι-πτώσεις στο εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα, υπάρχει, ωστόσο, μεγαλύτερη συνέχεια με προηγούμενες οργανωτικές και διοικητικές μεταρρυθμίσεις. Οι εν λόγω χώρες έχουν, σε κάποιο βαθμό, επιστρατεύσει οικονομικά μέτρα όπως σε πιο ήπιες μορφές —πάγωμα αντί για περικοπές αμοιβών, και περιορισμοί προσλήψεων αντί για περικοπές προσωπικού. Μια σημαντική διαφορά από την πρώτη ομάδα χωρών συνίσταται όχι στο μέγε-θος του δημόσιου τομέα αλλά στην παράδοση εκσυγχρονισμού. Χαρακτηριστικά δείγματα αυτής της ομάδας είναι η Γερμανία και οι σκανδιναβικές χώρες αλλά και η Γαλλία, οι Κάτω Χώρες και, με κάποιες προϋποθέσεις, το Ηνωμένο Βασίλειο. Οι χώρες αυτές δεν έχουν αντιμετωπίσει άμεση δημοσιονομική κρίση και αναταραχή στην αγορά, αλλά συνέχισαν την πραγματοποίηση μεταρρυθμίσεων περισσότερο μακράς πνοής στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Ο κοινωνικός διάλογος συχνά ενέ-χει εντάσεις, αλλά έχουν γίνει πιο συντονισμένες προσπάθειες διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης με το εργατικό δυναμικό του δημόσιου τομέα.

Η απάντηση στη λιτότητα υποδηλώνει μείζονες αλλαγές σε πιο μακροπρόθεσμες τάσεις. Το φάσμα των μέτρων λιτότητας που χρησιμοποιήθηκαν εμπεδώνει τη στροφή προς μια εκ των άνω μονομέρεια στις εργασιακές σχέσεις του δημόσιου τομέα. Αυτό έχει επιπτώσεις τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργα-ζόμενους του εν λόγω τομέα. Όσον αφορά την πλευρά των εργοδοτών, το περιθώριο ελιγμών των διοικητών του δημόσιου τομέα ελαττώνεται σημαντικά, διότι οι εν λόγω διοικητές διαθέ-τουν λιγότερους πόρους για επενδύσεις, ενώ πιέζονται για την επίτευξη δημοσιονομικών στόχων. Αυτό ενθαρρύνει στρατηγι-κές μείωσης του κόστους εργασίας με λιγότερο προσωπικό, με σχέσεις απασχόλησης που διέπονται από λιγότερο ευνοϊκούς όρους και συνθήκες, εγείροντας ερωτήματα ως προς τον βαθμό στον οποίο ο δημόσιος τομέας εξακολουθεί να είναι πρότυπος εργοδότης. Επιπλέον, η ρύθμιση της σχέσης απασχόλησης μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης υπόκειται σε σοβαρούς περιορι-σμούς, εξαιτίας της μείωσης των διαθέσιμων πόρων, του παγώ-ματος μισθών και της αναστολής της λειτουργίας των συνήθων μηχανισμών διαπραγμάτευσης. Αναδύεται μια νέα μονομέρεια

με συγκεντρωτικά χαρακτηριστικά, η οποία προσομοιάζει στην παραδοσιακή μονομερή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων του δημόσιου τομέα από τις κεντρικές πολιτικές αρχές, με πρόσθετη έμφαση στην αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα παρά στην αμεροληψία και τη δικαιοσύνη.

Για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο δημόσιος τομέας δεν έχει εγκαταλείψει την προσπάθεια να αποτελεί πρότυπο εργοδότη, αλλά αυτή η αρχή ιεραρχείται πολύ χαμηλότερα απ' ό,τι στο παρελθόν. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημόσιου τομέα δέχονται πιέσεις και, σε ό,τι αφορά την πλειονότητα των υπό εξέλιξη μεταρρυθμίσεων, ο ρόλος τους είναι αποδυναμωμένος. Ο κίνδυνος έγκειται στο ότι, με την έλλειψη αμοιβαίας κατανόησης, οι μεταρρυθμίσεις θα περιοριστούν στην εξοικονόμηση, αφήνοντας μετέωρο το ζήτημα της ποιότητας των υπηρεσιών και την ικανότητα παροχής τους.

Κεφάλαιο 5 – Στροφή του κοινωνικού διαλόγου σε οικολογικά πρότυπα

Μια θεμελιώδης δέσμευση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» αφορά την επίτευξη της μετάβασης προς την κλιματική και περιβαλλοντική βιωσιμότητα, ιδίως από την άποψη των ενεργειακών πηγών. Στόχος είναι η επίτευξη αυτού του σκοπού με την εφαρμογή ενός χάρτη πορείας με γνώμονα την ασκούμενη πολιτική, ο περιορισμός των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, η άντληση περισσότερης ενέργειας από ανανεώσιμες πηγές και η μείωση της κατανάλωσης ενέργειας. Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και η μετατροπή των υφιστάμενων σε «πράσινες» ή «πιο πράσινες» θα απαιτήσουν νέες δεξιότητες και αλλαγή νοοτροπίας. Καίριο ζήτημα αποτελεί ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν στο σημείο αυτό οι κοινωνικοί εταίροι είτε με δική τους πρωτοβουλία είτε έπειτα από πρόσκληση των δημόσιων αρχών. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο εν λόγω θεματολόγιο σταδιακά ενισχύεται, αλλά η εικόνα σε πανευρωπαϊκή κλίμακα δεν είναι καθόλου ομοιογενής, με ένα ευρύ φάσμα πρακτικών όσον αφορά τα επίπεδα συμμετοχής και κινητοποίησης. Λίγα γνωρίζουμε σχετικά με τον δυναμικό αντίκτυπο της διαδικασίας της στροφής προς οικολογικά πρότυπα στην ποιότητα των θέσεων εργασίας, ωστόσο ο θετικός αντίκτυπος δεν πρέπει να θεωρείται δεδομένος. Οι κοινωνικοί εταίροι πιστεύουν ότι η στροφή προς οικολογικά πρότυπα θα επιδράσει πρωτίστως στην ποιότητα των θέσεων εργασίας σε ό,τι αφορά τη διάσταση των δεξιοτήτων και της κατάρτισης, ενώ η ασφάλεια της επαγγελματικής εξέλιξης και της απασχόλησης, ο εργάσιμος και ο μη εργάσιμος χρόνος, η υγεία και η ασφάλεια, και οι κοινωνικές υποδομές θα επηρεαστούν λιγότερο.

Παραδείγματα κοινωνικού διαλόγου πάνω σ' αυτά τα ζητήματα εντοπίζουμε κυρίως σε τομείς όπου οι κοινωνικοί εταίροι εκπροσωπούνται ήδη ικανοποιητικά. Σε αναδυόμενους κλάδους συναντάμε ανεπαρκή ή καθόλου διάλογο. Στον τομέα της ηλεκτρικής

ενέργειας, καθώς και της ηλεκτροπαραγωγής από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας, καθορίζεται από τον βαθμό «εδραίωσης» της ενεργειακής πηγής. Μόνο σε περιπτώσεις όπου η ηλεκτροπαραγωγή από ανανεώσιμες πηγές ενέργειας επραγματοποιείται ήδη για σχετικά μακρό χρονικό διάστημα εντός μιας χώρας (παραδείγματος χάρη, η παραγωγή υδροηλεκτρικής ενέργειας) ή όπου οι καθιερωμένοι πάροχοι ενέργειας εκμεταλλεύονται όλο και περισσότερο τις ανανεώσιμες πηγές εκπροσωπείται ικανοποιητικά ο υποτομέας από τους παραδοσιακούς παράγοντες σε καθιερωμένες εταιρείες. Στους αναδυόμενους κλάδους (όπως η ηλεκτροπαραγωγή από βιομάζα, και αιολική και φωτοβολταϊκή ενέργεια) οι εταιρείες είναι πολύ ετερογενείς. Πολλές είναι εξαιρετικά μικρές και σε απομακρυσμένες περιοχές και τίθενται έτσι εκτός του βεληνεκού και του ενδιαφέροντος των κοινωνικών εταίρων. Στην πλευρά των εργοδοτών έχουν σχηματιστεί πολλές επιχειρηματικές ενώσεις, με την πρόθεση να εκπροσωπήσουν τις εταιρείες του τομέα, αλλά οι ενώσεις αυτές δεν έχουν ακόμη εξελιχθεί σε πλήρως ανεπτυγμένες οργανώσεις κοινωνικών εταίρων με δικαίωμα διαπραγμάτευσης. Στην πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων, παραδείγματα ενεργητικών στρατηγικών προσέλευσης νέων μελών στους αναδυόμενους τομείς υπάρχουν σε λίγες μόνο χώρες, όπως η Γερμανία, η Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε άλλες χώρες, όπως η Μάλτα και η Κύπρος, ο τομέας των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας βρίσκεται ακόμη στα σπάργα, και δεν διαπιστώνονται προσπάθειες εκπροσώπησης.

Ενώ η προσήλωση της Ευρώπης στη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα είναι σαφής, οι πρόσφατες περικοπές λόγω λιτότητας σε δημόσιες επιδοτήσεις, φορολογικά κίνητρα, τιμολόγια τροφοδότησης και άλλα δημόσια μέτρα στήριξης ενδέχεται να επιβραδύνουν τη διαδικασία της μετάβασης σε οικολογικά πρότυπα. Τα δεδομένα του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιαρθρώσεων (*European Restructuring Monitor – ERM*) καταδεικνύουν ότι, όπως κάθε νέος κλάδος, οι πράσινοι τομείς αντιμετωπίζουν σημαντικά επίπεδα αναταράξεων. Αυτό αφορά πρωτίστως εταιρείες στον κλάδο της παραγωγής ηλιακής και αιολικής ενέργειας, οι οποίες υφίστανται κάποια πίεση εξαιτίας του πλεονάσματος παραγωγικής ικανότητας και του αυξανόμενου ανταγωνισμού από την Κίνα —πίεση η οποία οξύνεται, επειδή ορισμένα κράτη μέλη έχουν αλλάξει τα προγράμματα στήριξής τους προς τις εν λόγω βιομηχανίες. Ταυτόχρονα, όμως, η αύξηση της απασχόλησης στην πράσινη οικονομία εξακολουθεί καθ' όλη τη διάρκεια της κρίσης και προβλέπεται να διατηρηθεί σε αρκετά υψηλά επίπεδα. Έχουν καταγραφεί περιπτώσεις δημιουργίας θέσεων εργασίας που απαιτούν ένταση γνώσης στους τομείς των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας της και ενεργειακής αποδοτικότητας.

Η ενίσχυση και η προώθηση των δραστηριοτήτων των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα (ευρωπαϊκό, εθνικό, τομεακό, περιφερειακό και εταιρικό) είναι ζωτικής σημασίας για την επιτυχή μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Σημειώνονται ενδιαφέρουσες πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων σε διάφορα επίπεδα, για την ανάδειξη των απαραίτητων

ενεργειών. Παρόλα αυτά, μείζονες προκλήσεις παραμένουν. Η παροχή μέσω των επαγγελματικής κατάρτισης και επανακατάρτισης σε τομεακό επίπεδο, παραδείγματος χάρη, αποτελεί μια υποσχόμενη προσέγγιση, και η διαθεσιμότητα τέτοιων μέτρων διασφαλίζει ότι σ' αυτές θα έχουν επίσης πρόσβαση οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ). Η συμπερίληψη των ΜΜΕ είναι καίρια, δεδομένου ότι οι νέοι αναδυόμενοι υποτομείς είναι συχνά κατακερματισμένοι. Μία ακόμη πρόκληση έγκειται στην ενσωμάτωση των δεξιοτήτων που σχετίζονται με τις χαμηλές εκπομπές άνθρακα σε κάθε είδους κατάρτιση, προγράμματα και μαθητείες. Τέλος, οι οργανωτικές καινοτομίες οικολογικού χαρακτήρα που αφορούν τη συμμετοχή μπορούν να αποδειχθούν επωφελείς σε εταιρικό επίπεδο. Η εν λόγω προσέγγιση μπορεί να συνίσταται στη συμμετοχή των εργαζομένων ή των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε δομές πράσινης διαχείρισης, υπεύθυνες για την περιβαλλοντική κατάρτιση ή τους ενεργειακούς ελέγχους, ή στην ενσωμάτωση στις συλλογικές συμβάσεις στόχων ενεργειακής αποδοτικότητας και επιδομάτων για τους εργαζομένους. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο αποτελεί σημαντικό εργαλείο για τη στήριξη της μετάβασης του εργατικού δυναμικού σε πιο πράσινες δεξιότητες και θέσεις εργασίας.

Κεφάλαιο 6 – Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στα συνταξιοδοτικά συστήματα και τα συστήματα παροχών ανεργίας στην ΕΕ

Μεταξύ των εθνικών συνταξιοδοτικών συστημάτων και συστημάτων παροχών ανεργίας υφίστανται σοβαρές διαφορές, ωστόσο κοινός παρονομαστής όλων είναι τα ζητήματα που σχετίζονται με τα εικαζόμενα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση πολιτικής. Εντούτοις, ο ακριβής χαρακτήρας αυτής της κατάστασης εξαρτάται από ζητήματα όπως η σχέση ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και τους υπευθύνους χάραξης πολιτικής, καθώς και ο συγκεκριμένος ρόλος που διαδραματίζουν. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό κοινωνικής πολιτικής εδράζεται στην αλληλεπίδραση εργασιακών σχέσεων και κοινωνικής πολιτικής, καθώς πολλά επακόλουθα της κοινωνικής πολιτικής, όπως οι κοινωνικές επιβαρύνσεις, έχουν άμεσες επιπτώσεις στις καθαρές αποδοχές. Αυτό, κατά συνέπεια, δεσμεύει τους κοινωνικούς εταίρους πιο έντονα σε συζητήσεις περί κοινωνικής πολιτικής και μεταρρύθμισης του συστήματος παροχών. Στο παρελθόν γινόταν ένας συγκεκριμένος μισθολογικός πειθαρχίας και κοινωνικών δικαιωμάτων (π.χ. χαμηλότερες αυξήσεις μισθών έναντι βελτιώσεων στα κοινωνικά δικαιώματα), αλλά ο σημερινός οικονομικός ανταγωνισμός και οι περιορισμοί των κρατικών δαπανών κοινωνικής πρόνοιας δεν επιτρέπουν πλέον τέτοιες αμοιβαίες παραχωρήσεις. Απαιτείται μια ισορροπημένη θεώρηση του ρόλου των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών

οργανώσεων, προκειμένου να κατανοήσουμε τις συνεχιζόμενες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις, τις μεταβολές αρμοδιοτήτων μεταξύ κρατικών και μη κρατικών παραγόντων, και τις επιπτώσεις αυτών στις εισοδηματικές ανισότητες και την κοινωνική ασφάλιση.

Υπάρχουν κοινές τάσεις και προκλήσεις όσον αφορά την εμπλοκή και την επιρροή των κοινωνικών εταίρων στα συστήματα παροχών ανεργίας, όπως η προσπάθεια προσαρμογής στις εξελίξεις της τελευταίας εικοσαετίας στην αγορά εργασίας και την οικονομία, καθώς και η σχετική αντίδραση των κοινωνικών εταίρων. Η πρόσφατη οικονομική κρίση συνιστά τεράστια πρόκληση για τα συστήματα παροχών ανεργίας.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις συντάξεις και τη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση αποτελεί έναν τομέα πολιτικής ο οποίος, υπό το πρίσμα των δημογραφικών μεταβολών, θεωρείται από τις κυβερνήσεις ως εξαιρετικά υψηλής προτεραιότητας. Υπάρχουν σαφή πλεονεκτήματα στην ενθάρρυνση των κοινωνικών εταίρων να συμμετάσχουν στη συνταξιοδοτική μεταρρύθμιση, τα οποία συνδέονται με τη διασφάλιση βιώσιμων λύσεων σ' αυτό το θεμελιώδες και μακροπρόθεσμο πρόβλημα πολιτικής. Εντούτοις, υφίστανται φόβοι ότι οι κοινωνικοί εταίροι ενδέχεται να μην είναι σε θέση να κατορθώσουν τις ριζικές μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται σε κάποιες περιπτώσεις. Ασφαλώς, τα τελευταία έτη η πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων εναντιώθηκε σθεναρά σε σχέδια συνταξιοδοτικής μεταρρύθμισης σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ. Σε ορισμένες περιπτώσεις οι κυβερνήσεις έλαβαν υπ' όψιν αντιπροτάσεις των κοινωνικών εταίρων, ενώ σε άλλες η επιρροή των κοινωνικών εταίρων υπήρξε αμελητέα. Οι συνταξιοδοτικές παροχές δεύτερου και τρίτου πυλώνα αποτελούν σαφώς αναπτυσσόμενο τομέα, πληρώνοντας το κενό που αφήνει η πτώση των κρατικών παροχών, και αυτό αντιπροσωπεύει μια ευκαιρία για τους κοινωνικούς εταίρους να αναλάβουν πιο ενεργό ρόλο στη διαμόρφωση και τη διαχείριση των παροχών, ιδίως όσον αφορά τις επαγγελματικές συντάξεις.

Παραμένουν, ωστόσο, βασικές προκλήσεις, με πρώτο τον συνεχιζόμενο αντίκτυπο της κρίσης. Οι κυβερνήσεις πιέζονται να υλοποιήσουν μεταρρυθμίσεις για την εξοικονόμηση δαπανών με γνώμονα τη λιτότητα και μέσα στο ευρύτερο πλαίσιο της ανάγκης ανταπόκρισης στις δημογραφικές εξελίξεις. Οι συνδικαλιστικές και, κάποιες φορές, οι εργοδοτικές οργανώσεις πολλές φορές εναντιώθηκαν στα κυβερνητικά σχέδια και περιστασιακά κατόρθωσαν να επηρεάσουν την πολιτική. Ωστόσο, η ίδια η ταχύτητα των εξελίξεων, καθώς και η ανάγκη άμεσης προώθησης μεταρρυθμίσεων, είχαν ως αποτέλεσμα η επιρροή των κοινωνικών εταίρων να είναι κάποιες φορές περιορισμένη.

Όλες αυτές οι εξελίξεις συνιστούν σημαντικές προκλήσεις για τους κοινωνικούς εταίρους. Οι κυβερνήσεις βρίσκονται σαφώς κάτω από πίεση για την εξεύρεση λύσεων, από τη μία στις σοβαρές προκλήσεις που θέτει η κρίση, και από την άλλη στις πιο μακροπρόθεσμες προκλήσεις που δημιουργούν οι δημογραφικές και

οικονομικές μεταβολές. Ένας τρόπος επίτευξης λύσεων είναι μέσω της αναζήτησης της συναίνεσης των συμφεροντούχων, όπως οι κοινωνικοί εταίροι. Εντούτοις, οι τελευταίοι θα χρειαστεί να αναπτύξουν στρατηγικές, για να διασφαλίσουν ότι θα παραμένουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων όταν οι κυβερνήσεις διαμορφώνουν απαντήσεις στην κρίση με ιδιαίτερη ταχύτητα. Η ανάπτυξη συνταξιοδοτικών παροχών δεύτερου και τρίτου πυλώνα ισοδυναμεί με μια πραγματική ευκαιρία για τους κοινωνικούς εταίρους να καταστούν σημαντικοί εταίροι στη μεταρρύθμιση. Εντούτοις, είναι ανάγκη να χαράξουν μια πιο μακροπρόθεσμη στρατηγική για το εν λόγω ζήτημα, προκειμένου να εξασφαλίσουν τη θέση τους ως παράγοντες στην ανάπτυξη αυτού του είδους παροχών αντί απλώς να βασίζονται στην κρατική νομοθεσία.

Κεφάλαιο 7 – Εξελίξεις στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο 2010-2012

Οι δομές κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο παραμένουν σημαντικός χώρος δημόσιας συζήτησης και διαπραγματεύσεως μεταξύ των κοινωνικών εταίρων τόσο σε διεπαγγελματικό όσο και σε τομεακό κοινωνικό επίπεδο σε ολόκληρη την ΕΕ. Κατά την τελευταία διετία οι εκπρόσωποι των διοικήσεων και των εργαζομένων συμφώνησαν σε πάνω από 70 κοινά κείμενα, υλοποίησαν πολυάριθμα σχέδια και εγκαινίασαν τη συνεργασία τους και σε άλλους τομείς της οικονομίας. Συνολικά, το 2012 οι κοινωνικοί εταίροι συνήψαν σημαντικό αριθμό συμβάσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι ζήτησαν δύο απ' αυτές, σχετικές με τη θέσπιση ελάχιστων προτύπων στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές και τις υπηρεσίες κομμωτικής, να υλοποιηθούν μέσω ενωσιακής νομοθεσίας βάσει του άρθρου 155 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ, ενώ το ίδιο αίτημα αναμένεται να διατυπώσουν οι κοινωνικοί εταίροι στον τομέα της θαλάσσιας αλιείας, μόλις οριστικοποιηθεί το κείμενο της δικής τους σύμβασης. Τα εν λόγω αιτήματα, ιδίως όσον αφορά τη σύμβαση στον τομέα των υπηρεσιών κομμωτικής, προσέκλυσαν το ενδιαφέρον των μέσων ενημέρωσης και έγιναν αντικείμενο πολιτικού διαλόγου κατά το 2012. Από την πλευρά της, η Επιτροπή αξιολογεί αμερόληπτα και τις δύο συμβάσεις και δεν έχει λάβει ακόμα απόφαση για το αν θα προτείνει τη νομοθετική εφαρμογή τους. Αντιθέτως, αυτόνομα θα εφαρμοστεί από τους κοινωνικούς εταίρους μια νέα σύμβαση για τον τομέα του επαγγελματικού ποδοσφαίρου, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες διοικητικές και εργασιακές διαδικασίες και πρακτικές των κρατών μελών. Επιπλέον, οι διεπαγγελματικοί κοινωνικοί εταίροι διεξήγαγαν διαπραγματεύσεις σχετικά με την αναθεώρηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας από τον Δεκέμβριο του 2011, οι οποίες, ωστόσο, έληξαν στο τέλος του 2012 χωρίς επίτευξη συμφωνίας.

Οι συνέπειες της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης στην απασχόληση και την κοινωνία εξακολούθησαν να αποτελούν προτεραιότητα για τους διεπαγγελματικούς κοινωνικούς εταίρους, καθώς και για πολλές τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου. Ειδικότερα, οι συνέπειες της αναδιάρθρωσης του δημόσιου τομέα,

με έναυσμα τη σφοδρή κρίση χρέους, αντιμετωπίστηκαν από αρκετές επιτροπές εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Στα τέλη του 2012 οι κοινωνικοί εταίροι του τομέα των οργανισμών της κεντρικής κυβέρνησης ενέκριναν ένα πλαίσιο δράσης για ποιοτικές υπηρεσίες, σύμφωνα με το οποίο δεσμεύονται για την πραγμάτωση των θεμελιωδών αρχών των υπηρεσιών κοινής ωφέλειας, προκειμένου να ενισχυθεί η ανάπτυξη, η προβολή και η προσαρμοστικότητα των δημόσιων υπηρεσιών σε ένα περιβάλλον κρίσης. Επίσης το 2012, οι κοινωνικοί εταίροι της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης ενέκριναν σειρά συστάσεων, οι οποίες διαμορφώνουν ένα πλαίσιο δράσης για τη συμβολή σε μια κοινωνική και βιώσιμη Ευρώπη σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο, η οποία στηρίζει τον δημόσιο τομέα ως εργοδότη. Ευρύτερος στόχος είναι η καλύτερη προετοιμασία των εργαζομένων, καθώς και των τοπικών και περιφερειακών αυτοδιοικήσεων ως προς τον ρόλο τους ως εργοδότες, για διαφορετικές εκδοχές αλλαγών στον χώρο εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι από τους οργανισμούς της κεντρικής κυβέρνησης και από τις τοπικές και περιφερειακές αυτοδιοικήσεις υιοθέτησαν επίσης κοινές γνωμοδοτήσεις σχετικά με τον αντίκτυπο της οικονομικής κρίσης, ενώ οι εκπρόσωποι των τομέων της εκπαίδευσης, των νοσοκομείων και της υγειονομικής περίθαλψης ασχολήθηκαν με τις διαδικασίες ευρύτερης αναδιάρθρωσης.

Οι κοινωνικοί εταίροι του τομέα της ενέργειας ανταποκρίθηκαν ενεργά στις πολιτικές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τον μετριασμό της κλιματικής αλλαγής. Τα κυριότερα ζητήματα αφορούσαν την κοινωνική διάσταση του ενεργειακού χάρτη πορείας για το 2050 και μια ομαλή και δίκαιη μετάβαση σε έναν πιο πράσινο και βιώσιμο τομέα ενέργειας. Στον εν λόγω τομέα προβλέπεται τα προσεχή έτη εκ βάθρων μετασχηματισμός, και οι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι υπογράμμισαν τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου και των διαβουλεύσεων σ' αυτήν την περίοδο αναταραχής.

Εκτός από τις προκλήσεις που απορρέουν από την κρίση και τη στροφή της οικονομίας σε οικολογικά πρότυπα, σημαντικό ρόλο διαδραμάτισαν στο έργο των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου άλλα ζητήματα. Πέρα από τις πρωτοβουλίες των ίδιων των κοινωνικών εταίρων, οι διαβουλεύσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αξιολογήσεις αντικτύπου λειτουργούν ως καταλύτες για το έργο των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου. Η υγεία και η ασφάλεια εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό τομέα πολιτικής για πολλές επιτροπές, και σ' αυτόν σημειώθηκαν κατά την τελευταία διετία πολλές νέες πρωτοβουλίες, περιλαμβανομένων προγραμμάτων, κοινών δηλώσεων και διακηρύξεων, και ανταλλαγών πληροφοριών σε τομείς που ποικίλλουν από τη γεωργία μέχρι τις κατασκευές και τις δημόσιες υπηρεσίες. Το συναφές θέμα των συνθηκών εργασίας συζητήθηκε από τους κοινωνικούς εταίρους στους τομείς της ιδιωτικής ασφάλειας, της πολιτικής αεροπορίας και των οδικών μεταφορών. Οι κοινωνικοί εταίροι συνέχισαν το έργο τους για την ενίσχυση ικανοτήτων, ιδίως στα νέα κράτη μέλη. Μέτρα ενίσχυσης ικανοτήτων, συνήθως με τη μορφή διαφορετικών

προγραμμάτων και μαθημάτων κατάρτισης, διοργανώθηκαν, μεταξύ άλλων, στους τομείς των κατασκευών, της γεωργίας, των τραπεζών και των ασφαλειών.

Οι πολιτικές απασχόλησης, η επαγγελματική κατάρτιση και οι δεξιότητες τέθηκαν στο τραπέζι τόσο στις διεπαγγελματικές όσο και τις τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου. Μια κοινή μελέτη για την ευελιξία με ασφάλεια, που εκπόνησαν οι διεπαγγελματικοί κοινωνικοί εταίροι, απέδειξε ότι, εφόσον εφαρμοστεί με τον ορθό τρόπο, η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να αποτελέσει μια λύση επωφελή για όλους, ικανοποιώντας τόσο τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και τους εργοδότες. Μολαταύτα, η μελέτη κατέδειξε και πολλές προκλήσεις σε σχέση με την ευελιξία με ασφάλεια και κατέγραψε ανησυχητικά αποτελέσματα από πολλά κράτη μέλη.

Η ισότητα των φύλων εξακολούθησε να αποτελεί σημαντικό θέμα για τους κοινωνικούς εταίρους. Υπάρχει ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης των δεσμεύσεων και των δράσεων για την προώθηση της ισότητας των φύλων μέσω κοινωνικού διαλόγου και τριμερούς διαπραγμάτευσης. Υλοποιήθηκαν προγράμματα για την απασχόληση των γυναικών στον τομέα των δημόσιων αστικών συγκοινωνιών και σχετικά με τις γυναίκες στις σιδηροδρομικές μεταφορές, προκειμένου να συγκεντρωθούν δεδομένα, να επιστημονηθούν οι ορθές πρακτικές και να διατυπωθούν συστάσεις. Στον οπτικοακουστικό τομέα εγκρίθηκε πλαίσιο ενεργειών, με σκοπό την αντιμετώπιση ζητημάτων όπως η ισότητα των αμοιβών ή η εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η ισότητα των αμοιβών γυναικών και ανδρών αποτέλεσε επίσης το επίκεντρο κοινής δήλωσης των κοινωνικών εταίρων στον τομέα των οργανισμών της κεντρικής κυβέρνησης. Είναι, ωστόσο, ανάγκη να διευρυνθεί η κάλυψη τομέων, και να ενθαρρυνθούν οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι να διατηρήσουν την ισότητα των φύλων ψηλά στο θεματολόγιό τους ως οριζόντια προτεραιότητα και να υλοποιήσουν συγκεκριμένες δράσεις, όχι μόνο στο πεδίο του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων, αλλά και στα άλλα πεδία προτεραιότητας που περιλήφθηκαν στο πλαίσιο ενεργειών. Ειδικότερα, απαιτούνται βήματα για τη μείωση του διαχωρισμού των φύλων, τη βελτίωση της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής σε βασικά ανδροκρατούμενους τομείς, καθώς και την αντιμετώπιση του χάσματος των αμοιβών μεταξύ των φύλων σε βασικά γυναικοκρατούμενους τομείς.

Επιπροσθέτως, κοινωνικοί εταίροι διαφορετικών τομέων αποφάσισαν να αντιμετωπίσουν από κοινού ορισμένα προβλήματα υπερτομεακής σημασίας. Ως απόρροια των εν λόγω πρωτοβουλιών, υπογράφηκαν από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους κοινές κατευθυντήριες γραμμές στους τομείς των νοσοκομείων, της τοπικής και περιφερειακής αυτοδιοίκησης, της εκπαίδευσης, του εμπορίου και των υπηρεσιών ιδιωτικής ασφάλειας, με σκοπό τον περιορισμό της άσκησης βίας και παρενόχλησης από τρίτα μέρη στον χώρο εργασίας. Παρομοίως, οι κοινωνικοί εταίροι των τομέων καθαριότητας, τροφοδοσίας και υφαντουργίας εντάχθηκαν στην πρωτοβουλία της επιτροπής κοινωνικού διαλόγου για

την ιδιωτική ασφάλεια, για την υιοθέτηση κοινής γνωμοδότησης πάνω στις κοινωνικές υποχρεώσεις των προσφερόντων.

Ο αριθμός των επιτροπών κοινωνικού διαλόγου συνέχισε να αυξάνεται. Το 2012 συστάθηκε η 41η τομεακή επιτροπή κοινωνικού διαλόγου, στον τομέα τροφίμων και ποτών. Με την εξέλιξη αυτή, υφίστανται πλέον ευρωπαϊκές τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου σε σχεδόν όλους τους βιομηχανικούς τομείς. Οι κοινωνικοί εταίροι των τομέων γραφικών τεχνών, λιμένων, αθλητισμού και δραστηριοτήτων αναψυχής καταβάλλουν προσπάθειες για τη δημιουργία επιτροπών κοινωνικού διαλόγου στο εγγύς μέλλον.

Κεφάλαιο 8 – Ανασκόπηση της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας 2010-2012

Στο πλαίσιο της ευρύτερης στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και, ειδικότερα, της «Ατζέντας για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας», οι νομοθετικές πρωτοβουλίες της ΕΕ το διάστημα 2010-2012 στόχευσαν στη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της ποιότητας των θέσεων εργασίας, σε ένα περιβάλλον πρωτοφανώς υψηλής ανεργίας, επιδεινούμενων συνθηκών εργασίας κατά τη διάρκεια της κρίσης αλλά και ανάμικτων αποτελεσμάτων όσον αφορά την ποιότητα των θέσεων εργασίας στην Ευρώπη κατά την τελευταία δεκαετία. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή εστίασε την προσοχή της, πρώτον, σε μια αναθεώρηση της ενωσιακής νομοθεσίας και την προώθηση μη δεσμευτικών μέσων ως τμημάτων ενός «εξυπνότερου» ενωσιακού νομικού πλαισίου για την απασχόληση και, δεύτερον, σε μια αναθεώρηση της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο οι κοινωνικοί εταίροι ήταν πολύ δραστήριοι και πέτυχαν τη σύναψη πολλών ευρωπαϊκών συμβάσεων (για λεπτομέρειες, βλ. κεφάλαιο 7). Αυτό το κεφάλαιο εξετάζει ακόμη την ερμηνεία των διατάξεων των οδηγιών της ΕΕ, προσφέροντας πολλά παραδείγματα αποφάσεων του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της εφαρμογής του εργατικού δικαίου, καθώς και της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία.

Στις σημαντικότερες διατομεακές εξελίξεις στο εργατικό δίκαιο της ΕΕ συμπεριλαμβάνονται η νομοθετική πρόταση της Επιτροπής για τη βελτίωση της επιβολής της οδηγίας σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων και η συνεχιζόμενη αναθεώρηση της οδηγίας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Όσον αφορά τη δεύτερη, οι κυριότεροι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι σε επίπεδο ΕΕ είχαν διεξαγάγει διαπραγματεύσεις για την αναθεώρηση, οι οποίες έληξαν χωρίς συμφωνία στο τέλος του 2012. Οι τομεακές συμφωνίες που συνήψαν οι τομεακοί κοινωνικοί εταίροι στις εσωτερικές πλωτές μεταφορές και τις υπηρεσίες κομμωτικής βρίσκονται στο στάδιο της αξιολόγησης από τις υπηρεσίες της Επιτροπής, ενόψει της πιθανής υποβολής τους στο Συμβούλιο για έγκριση (για λεπτομέρειες, βλ. κεφάλαιο 7). Η οδηγία 2009/13/ΕΚ για την εφαρμογή της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τη σύμβαση ναυτικής εργασίας (ΔΟΕ, 2006), θα τεθεί σε ισχύ στις 20 Αυγούστου 2013,

δηλαδή ταυτόχρονα με την έναρξη της ισχύος της προαναφερόμενης συμφωνίας. Έπειτα από τη δεύτερη φάση διαβούλευσης των κοινωνικών εταίρων για την αναθεώρηση του αποκλεισμού των ναυτικών από το προσωπικό πεδίο εφαρμογής μιας σειράς οδηγιών εργατικού δικαίου της ΕΕ, η Επιτροπή βρίσκεται στο στάδιο της ολοκλήρωσης της αξιολόγησης αντικτύπου της και εξετάζει ενδεχόμενη πρόταση σχετικά με τις πρωτοβουλίες που θα ακολουθήσουν στο εν λόγω πεδίο. Τόσο η οδηγία για την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης όσο και η αναδιατυπωμένη οδηγία για την ευρωπαϊκή επιτροπή επιχείρησης τέθηκαν σε εφαρμογή στα κράτη μέλη.

Βάσει των αρχών της «έξυπνης» νομοθεσίας, η Επιτροπή αξιολόγησε τη λειτουργία και τα αποτελέσματα πολλών οδηγιών, προκειμένου να εκτιμήσει κατά πόσο επιτελούν τον σκοπό τους ή, εναλλακτικά, αν χρήζουν αποσαφήνισης ή επικαιροποίησης. Στο πεδίο του εργατικού δικαίου εξελίσσεται αυτή τη στιγμή ένας πρώτος έλεγχος καταλληλότητας στον τομέα της ενημέρωσης των εργαζομένων και της διαβούλευσης μ' αυτούς στην εργασία. Κατά την τελευταία διετία διενεργήθηκαν έξι διαφορετικές αξιολογήσεις της εφαρμογής οδηγιών.

Το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής του 2011 για την ενδιάμεση επανεξέταση της στρατηγικής της ΕΕ στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας ανέφερε ότι πάνω από 5 500 εργαζόμενοι πεθαίνουν κάθε χρόνο στην ΕΕ εξαιτίας εργατικών ατυχημάτων, καταδεικνύοντας ότι η δραστηριοποίηση στον εν λόγω τομέα παραμένει εξαιρετικά σημαντική. Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο εργασίας για τα έτη 2007-2012 βρίσκεται υπό αξιολόγηση, και τα ευρήματα θα συμβάλουν στον καθορισμό των στρατηγικών προτεραιοτήτων για την περίοδο 2013-2020. Αυτή είναι η πρώτη φορά που μια εκ των υστέρων αξιολόγηση καλύπτει έναν ολόκληρο τομέα κοινωνικής πολιτικής.

Τέλος, η Επιτροπή ενεργεί για την υλοποίηση του έργου της προσαρμογής της ισχύουσας νομοθεσίας σε αναδυόμενους ή συγκεκριμένους κινδύνους (π.χ. ηλεκτρομαγνητικά πεδία, καπνός από τσιγάρα στον χώρο εργασίας, μυοσκελετικές διαταραχές) και έχει λάβει μέρος στην ανάπτυξη μη δεσμευτικών μέσων πολιτικής, όπως οι κατευθυντήριες γραμμές για την έκθεση σε αμίαντο ή οι βέλτιστες γεωργικές πρακτικές.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη του 2012 — Συνοπτική Έκθεση

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2013 — 14 σ. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-29105-0

ISSN 1831-2861

doi:10.2767/33153

Η παρούσα σύνοψη της έκθεσης εξετάζει την πορεία των εργασιακών σχέσεων από την τελευταία έκδοσή της, το 2010. Με τη χρηματοπιστωτική κρίση να εξελίσσεται σε κρίση δημόσιου χρέους, οι κυβερνητικές μεταρρυθμίσεις έχουν καίριο αντίκτυπο στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών, συνδικαλιστικών οργανώσεων και δημόσιων αρχών. Ενώ ο κοινωνικός διάλογος υπήρξε παράγοντας ανθεκτικότητας που συνέβαλε στην υπέρβαση των πρώιμων επιπτώσεων της κρίσης, η διάρκεια και το βάθος της δημιούργησαν ένα δυσμενές περιβάλλον για τον κοινωνικό διάλογο. Μολαταύτα, η σύνοψη αναδεικνύει τη σημασία της συνέχισης του καλά δομημένου διαλόγου και υπογραμμίζει τη δέσμευση της Επιτροπής για τη στήριξη και την προώθησή του.

Η σύνοψη διατίθεται σε ηλεκτρονική μορφή σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ, ενώ η πλήρης έκθεση είναι διαθέσιμη στα αγγλικά σε έντυπη μορφή.

ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΙΤΕ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕ

Δωρεάν εκδόσεις:

- από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- από τα γραφεία εκπροσώπησης ή τις αντιπροσωπείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στοιχεία επικοινωνίας θα βρείτε στο διαδίκτυο (<http://ec.europa.eu>) ή θα τα ζητήσετε με φαξ στον αριθμό +352 2929-42758.

Εκδόσεις επί πληρωμή:

- από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Συνδρομές επί πληρωμή (π.χ. ετήσιες σειρές της *Επίσημης Εφημερίδας της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, συλλογές της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης):

- μέσω των εμπορικών αντιπροσώπων της Υπηρεσίας Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (http://publications.europa.eu/others/agents/index_el.htm).

Σας ενδιαφέρουν οι **εκδόσεις** της Γενικής Διεύθυνσης Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης;

Αν ναι, μπορείτε να τις μεταφορτώσετε ή να εγγραφείτε για δωρεάν συνδρομή:

<http://ec.europa.eu/social/publications>

Μπορείτε επίσης να εγγραφείτε δωρεάν στο ηλεκτρονικό πληροφοριακό δελτίο Social Europe της Ευρωπαϊκής Επιτροπής: <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>

<http://ec.europa.eu/social/>

www.facebook.com/social europe



Υπηρεσία Εκδόσεων

ISBN 978-92-79-29105-0



9 789279 291050

doi:10.2767/33153