

Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010

Συνοπτική περίληψη



Κοινωνική Ευρώπη



Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010

Συνοπτική περίληψη

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών
Μονάδα Β.1

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Οκτωβρίου 2010

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: 123RF

Για τυχόν χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών που δεν καλύπτονται από το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας των Ευρωπαϊκών Ένωση, 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 οι κλήσεις αυτές μπορεί να χρεώνονται.

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, 2011

ISBN 978-92-79-17886-3
doi:10.2767/14434

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2011
Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

Η έκθεση 2010 για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη παρουσιάζει μια επισκόπηση των τάσεων και των εξελίξεων στις συλλογικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και των αντίστοιχων εκπροσώπων τους κατά τα τελευταία δύο έτη. Αποτελεί την έκτη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον τομέα αυτό και βασίζεται στην έκδοση του 2008. Καθώς η υπό εξέταση περίοδος συνέπιπτε με το ξέσπασμα και την εξάπλωση της χειρότερης οικονομικής κρίσης της πρόσφατης ιστορίας, η έκθεση αυτή εξετάζει διεξοδικά τον τρόπο με τον οποίο τα συστήματα εργασιακών σχέσεων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση αντεπεξήλθαν στην κρίση, επηρέασαν την πορεία και επέδρασαν στα αποτελέσματά της.

Σύμφωνα με την έκθεση, η οικονομική κρίση είχε ως επακόλουθο πρωτόγνωρες προκλήσεις για τους παράγοντες των εργασιακών σχέσεων και τα θεσμικά όργανα ολόκληρης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνολικά, οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη αποδείχθηκαν ανθεκτικές κάτω από συνθήκες πίεσης και διαδραμάτισαν ζωτικό ρόλο στον μετριασμό των επιπτώσεων της οικονομικής ύφεσης, παρότι αυτό δεν συνέβη στον ίδιο βαθμό σε όλες τις χώρες. Συνδικαλιστικές ενώσεις και εργοδοτικές οργανώσεις αναγνωρίστηκαν ως σημαντικοί συνομιλητές αρκετών κυβερνήσεων, οι οποίες επεδίωκαν να ανταποκριθούν στην κρίση. Σε συνδυασμό με πολιτικές παροχής νομισματικών και δημοσιονομικών κινήτρων, οι διαπραγματεύσεις και οι διαβουλεύσεις με κοινωνικούς εταίρους διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στον περιορισμό των αρνητικών κοινωνικών συνεπειών. Ωστόσο, η σημασία του ρόλου αυτού διέφερε σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών.

Ο αρχικός αντίκτυπος της ύφεσης ήταν σοβαρότερος σε χώρες, οι οποίες ήταν περισσότερο ευάλωτες στα χρηματοοικονομικής φύσεως αίτια της κρίσης, οδηγώντας στην ανάπτυξη πρώιμων εντάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στις χώρες αυτές. Καθώς η κρίση εξαπλωνόταν και έπληττε τα περισσότερα κράτη μέλη το 2008 και στις αρχές του 2009, σε πολλές χώρες αναπτύχθηκε ομοφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την αναγκαιότητα ταχείας δράσης για τη διατήρηση της απασχόλησης και την τόνωση της οικονομίας. Η ομοφωνία αυτή συνδυάστηκε με μια καλύτερα συντονισμένη αντιμετώπιση της κρίσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ο κοινωνικός διάλογος οδήγησε σε καινοτόμες λύσεις σε πολλά κράτη μέλη και πολλούς τομείς, όπως η θέσπιση ή επέκταση συστημάτων εργασίας μειωμένου ωραρίου. Η επιτυχία των μέτρων αυτών είναι φανερή: η συνολική αύξηση της ανεργίας ήταν λιγότερο σοβαρή από ό,τι αναμενόταν σε σχέση με τη δραματική πτώση της οικονομικής δραστηριότητας. Πολλές εταιρείες σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση αξιοποίησαν

τα οφέλη του κοινωνικού διαλόγου και τα συνοδευτικά κρατικά μέτρα, τα οποία τους έδωσαν τη δυνατότητα να απορροφήσουν τους κραδασμούς της ύφεσης μέσω εσωτερικής ευελιξίας, όπως με μείωση των ωρών εργασίας, αντί να αναγκαστούν να προβούν σε χρήση εξωτερικής ευελιξίας και να υποχρεωθούν να απολύσουν εργαζόμενους.

Η εικόνα, ωστόσο, δεν είναι ομοιόμορφη σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Ορισμένα κράτη μέλη επλήγησαν ιδιαίτερα έντονα και σημείωσαν τεράστιες αυξήσεις της ανεργίας, ενώ σε άλλα η ύφεση ήταν σχεδόν ανύπαρκτη. Οι διαφορές του παραδοσιακού ρόλου και της ισχύος των θεσμικών οργάνων κοινωνικού διαλόγου διαφορετικών χωρών αποτέλεσαν επίσης σημαντικό παράγοντα για τον καθορισμό των περιπτώσεων στις οποίες ήταν εφικτή η επίτευξη συμβιβασμού και συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Κατά συνέπεια, ο βαθμός ομοφωνίας ή διαφωνίας ποίκιλε ευρέως μεταξύ των χωρών και των μεταξύ τομέων της οικονομίας, ενώ σε αρκετά κράτη μέλη δημιουργήθηκαν συγκρούσεις. Τελευταία, οι διαφωνίες αυτές έχουν εστιαστεί στην αναγκαιότητα και την έκταση των μέτρων λιτότητας για τη μείωση των δημόσιων ελλειμμάτων, στη μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλειας και συνταξιοδότησης και στη μελλοντική μισθολογική πολιτική. Μολονότι έχει επικρατήσει γενική ομοφωνία σχετικά με την αναγκαιότητα μακροπρόθεσμων μεταρρυθμίσεων και προοδευτικών απαντήσεων στην κρίση, οι διαφωνίες σχετικά με συγκεκριμένα μέτρα πολιτικής μπορεί να πηγάζουν από μια περισσότερο θεμελιώδη απόκλιση απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τα βαθύτερα αίτια της κρίσης.

Παρ' όλα αυτά, οι κοινωνικοί εταίροι πολλές φορές άσκησαν επιρροή, εφιστώντας την προσοχή των φορέων χάραξης πολιτικής όλων των επιπέδων σε νέες ιδέες, καθώς αυτοί αποτελούν τους συνομιλητές οι οποίοι γνωρίζουν καλύτερα τον κόσμο της εργασίας. Σε όλη τη διάρκεια της κρίσης και παρά τις σχετικά αρκετές διαφωνίες, διαμόρφωσαν έναν αξιοσημείωτο βαθμό συντονισμού και αλληλεγγύης στην Ευρώπη, αντιστεκόμενοι κατά ένα μεγάλο μέρος στον πειρασμό να ζητήσουν προστατευτικά εθνικά μέτρα αντιμετώπισης. Το στοιχείο αυτό επίσης διαφοροποίησε την ύφεση αυτή από παρόμοια γεγονότα του παρελθόντος. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αρκετές συμφωνίες οι οποίες συνάφθηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους άλλαξαν πραγματικά την κατάσταση για όλους τους εργαζόμενους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αντιμετωπίζοντας ζητήματα όπως οι γονικές άδειες, η υγεία και η ασφάλεια στην εργασία ή οι αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι τόσο σε εθνικό όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο δίνουν ολοένα μεγαλύτερη προσοχή στη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και έχουν συμβάλει με συγκεκριμένες προτάσεις πραγματοποίησης επενδύσεων σε πράσινες τεχνολογίες και δεξιότητες στα σχέδια ανάκαμψης αρκετών κρατών μελών. Μακροπρόθεσμα, ο κοινωνικός διάλογος θα διαδραματίσει καίριο ρόλο στην ικανοποιητική και κοινωνικά δίκαιη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Αυτό θα έχει επίσης θετικό αντίκτυπο στην ευαισθητοποίηση για την ανάγκη αύξησης της ειδικής έρευνας και καινοτομίας για την αντιμετώπιση αυτών των προκλήσεων. Εκτός από τη συμβολή τους στη χάραξη πολιτικών που αφορούν την κλιματική αλλαγή, οι κοινωνικοί εταίροι εισάγουν την οικολογική διάσταση στον μεταξύ τους διάλογο, και συγκεκριμένα σε επίπεδο εταιρειών. Συμβάλλουν άμεσα στη μετάβαση μέσω αύξησης της ευαισθητοποίησης, προειδοποιήσεων ή έρευνας, αν και σε διαφορετικούς βαθμούς ανάλογα με την ποιότητα των εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη.

Όπως επισημαίνει η έκθεση αυτή, η ύφεση έχει σημαντικές συνέπειες για τον ρόλο του κράτους και των δημόσιων πολιτικών στην κοινωνία και την οικονομία. Η οικονομική κρίση εντείνει την πίεση για τον εκσυγχρονισμό των δημόσιων υπηρεσιών, η οποία επιτείνεται από την αναγκαιότητα σταθεροποίησης των δημόσιων οικονομικών και μείωσης των ελλειμμάτων. Η επιτυχία των μέτρων πολιτικής στον δημόσιο τομέα, επομένως, θα είναι καίρια για την ικανότητα της Ευρώπης να εξέλθει οριστικά από την κρίση. Οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να προβούν σε σημαντικές επιλογές στο πλαίσιο της διαδικασίας εκσυγχρονισμού και υλοποίησης διαρθρωτικών αλλαγών στις δημόσιες υπηρεσίες. Για τον λόγο αυτό, η επόμενη έκδοση της έκθεσης για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη θα εξετάσει διεξοδικότερα τις εργασιακές σχέσεις στον δημόσιο τομέα.

Για το άμεσο μέλλον, οι κοινωνικοί εταίροι θα διαδραματίσουν ζωτικό ρόλο όσον αφορά την υλοποίηση της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για ευφυή, βιώσιμη ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Η Ευρώπη πρέπει να αξιοποιήσει στο έπακρο τις δυνατότητες του κοινωνικού διαλόγου για την επίλυση προβλημάτων σε όλα τα επίπεδα, προκειμένου να επιτύχει τους στόχους της. Η κρίση έδειξε ότι το ευρωπαϊκό σύστημα εργασιακών σχέσεων, σε όλη του την πολυμορφία και όλα τα επίπεδα (εταιρικό, τομεακό, διατομεακό, εθνικό, ευρωπαϊκό), είναι καίριας σημασίας για την επιτυχία και τη σταθερότητα του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και θα εξακολουθήσει να είναι σημαντικό, καθώς η Ευρωπαϊκή Ένωση θα εξέρχεται από την κρίση και θα εισέρχεται σε μια ανανεωμένη περίοδο ανάπτυξης.

Δομή της έκθεσης

Η έκθεση αποτελείται από επτά κεφάλαια. Το κεφάλαιο 1 παρέχει μια επισκόπηση των κύριων χαρακτηριστικών των θεσμικών οργάνων των εργασιακών σχέσεων. Αναφέρεται στην οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στη συνδικαλιστική δράση και στην ανάμειξη του κράτους στις εργασιακές σχέσεις, εξετάζοντας διαφορές και τάσεις από τις αρχές του αιώνα.

Το δεύτερο και το τρίτο κεφάλαιο αναλύουν τις εξελίξεις του κοινωνικού διαλόγου ενόψει της οικονομικής κρίσης. Το κεφάλαιο 2 προετοιμάζει το έδαφος, επισημαίνοντας τις κύριες οικονομικές παραμέτρους της ύφεσης και τον προβληματισμό μεταξύ των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη χάραξη πολιτικών σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο. Εξετάζει τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων σχετικά με την κρίση και τη διαφοροποιημένη ανάλυσή τους όσον αφορά τη φύση της και τις στρατηγικές εξόδου από αυτήν, επισημαίνοντας σε ποιες περιπτώσεις αναπτύχθηκε ομοφωνία και σε ποιες επικράτησε διαφωνία. Το κεφάλαιο 3 παρουσιάζει τις συγκεκριμένες ενέργειες που αποφασίστηκαν από τους κοινωνικούς εταίρους για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που προσδιορίστηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο, τις καινοτομίες τους στη διαδικασία και την έκβασή τους. Σε ορισμένες περιπτώσεις, επικράτησε συνεχής παρακώλυση και σύγκρουση, αντί ομοφωνίας. Η ανάλυση εστιάζεται τόσο στη διατομεακή διάσταση όσο και στις εξελίξεις σε επίπεδο τομέων και εταιρειών.

Το κεφάλαιο 4 καλύπτει τη διαπραγμάτευση των μισθών και τους ελάχιστους μισθούς στα κράτη μέλη, με ιδιαίτερη έμφαση στη συνεχιζόμενη αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και στην αύξηση της χρήσης της μισθολογικής ευελιξίας με τη μορφή διαφορετικών συστημάτων πληρωμών. Το κεφάλαιο 5 εξερευνά τις επιπτώσεις τις οποίες θα έχει η μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα στα συστήματα εργασιακών σχέσεων και την έκταση στην οποία προβάλλεται το θέμα αυτό στην ατζέντα των κοινωνικών εταίρων. Το κεφάλαιο αυτό παρουσιάζει επίσης τον τρόπο με τον οποίο συμβάλλουν οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι στην αναγκαία στροφή της οικονομίας προς οικολογικά πρότυπα και στην αντίστοιχη αναδιάρθρωση.

Τα τελευταία δύο κεφάλαια της έκθεσης παρέχουν μια γενική επισκόπηση των εξελίξεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το κεφάλαιο 6 σκιαγραφεί τις δραστηριότητες των ευρωπαϊκών επιτροπών κοινωνικού διαλόγου, πολλές από τις οποίες αντιμετωπίζουν ενεργητικά τις συνέπειες

της κρίσης. Παρουσιάζει το πλήθος των μέσων που χρησιμοποιούνται στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, από δεσμευτικές συμφωνίες έως κατευθυντήριες γραμμές, τα οποία συμβάλλουν σε πραγματικές βελτιώσεις στην καθημερινότητα της συντριπτικής πλειοψηφίας των εργαζομένων και των εταιρειών στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Τέλος, το κεφάλαιο 7 παρουσιάζει λεπτομερώς τις νομοθετικές εξελίξεις στην ΕΕ, οι οποίες συνδέονται με την απασχόληση, εστιάζοντας στο εργατικό δίκαιο, στη νομοθεσία για την υγεία και την ασφάλεια και στα δικαιώματα περί ισότητας στην απασχόληση.

Κεφάλαιο 1: Τάσεις στις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις

Οι προηγούμενες τάσεις μείωσης της πυκνότητας των συνδικαλιστικών ενώσεων, αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και μεγαλύτερης συμμετοχής των εργαζομένων συνεχίστηκαν, ενώ το εταιρικό επίπεδο έχει αποκτήσει σημαντικότερο ρόλο. Η συνέχιση αυτή μπορεί να παρατηρηθεί στα υψηλά επίπεδα οργάνωσης των εργοδοτών, στην κάλυψη των διαπραγματεύσεων, και στον αμυδρώς λιγότερο έντονο ρόλο της κυβέρνησης στις εργασιακές σχέσεις.

Η εικόνα των συστημάτων εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ χαρακτηρίζεται από πολυμορφία. Η οργάνωση των κοινωνικών εταίρων, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σχετικά με τις αμοιβές και τις πρωτογενείς συνθήκες εργασίας, και η συνδικαλιστική δράση εξακολουθούν να διαφέρουν. Μόνο σε όσες περιπτώσεις υπάρχουν περιθώρια παρέμβασης της ΕΕ όπως στην εκπροσώπηση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις παρατηρείται μια τάση σύγκλισης.

Η ισχύς και η παρουσία των συνδικαλιστικών ενώσεων καθορίζεται από διάφορους παράγοντες. Το επίπεδο της συμμετοχής αποτελεί σημαντικό καθοριστικό παράγοντα ισχύος των συνδικαλιστικών ενώσεων, ενώ η δομή της συμμετοχής επηρεάζει την έκταση στην οποία οι συνδικαλιστικές ενώσεις μπορούν να αξιώνουν νόμιμα ότι εκπροσωπούν τους εργαζόμενους ή ακόμη και όσους επί του παρόντος βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας. Άλλοι παράγοντες είναι η υποστήριξη που παρέχεται στις συνδικαλιστικές ενώσεις από το νομικό πλαίσιο, η ενότητα και η συνεργασία εντός και εκτός του συνδικαλιστικού κινήματος, η σχέση με άλλους παράγοντες, η ηγεσία, η εσωτερική οργάνωση και η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις, ένα συνεκτικό σύστημα αξιών, και η εκτίμηση των ενώσεων και των ηγετών τους στα μάτια των πολιτών.

Οι συνδικαλιστικές ενώσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρουσιάζουν υψηλό βαθμό ενότητας. Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) συγκεντρώνει 64 εθνικές συνομοσπονδίες. Η ΕΣΣ εκπροσωπείται σε κάθε κράτος μέλος της ΕΕ των 27 και το μερίδιο αγοράς της, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, πλησιάζει το 88 %.

Συνολικά, η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις συνέχισε να μειώνεται, αλλά υπάρχουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ των χωρών. Η αναλογία των μελών συνδικαλιστικών ενώσεων μεταξύ όλων των εργαζομένων σε όλα τα σημερινά 27 κράτη μέλη της ΕΕ σημείωσε πτώση από 27,8 % το 2000 σε 23,4 % το 2008, ενώ οι ενώσεις έχασαν σχεδόν 3 εκατομμύρια μέλη. Αυτό είναι αποτέλεσμα των χαμηλότερων και μειούμενων ποσοστών συμμετοχής των νέων σε συνδικαλιστικές ενώσεις, και της δυσκολίας ένταξης και διατήρησης μελών στον τομέα των υπηρεσιών, σε μικρές επιχειρήσεις και όσων απασχολούνται με ευέλικτες συμβάσεις εργασίας ή ορισμένου χρόνου. Κατά συνέπεια, οι συνδικαλιστικές ενώσεις γηράσκουν συνεχώς και εξαρτώνται ολοένα περισσότερο από τον δημόσιο τομέα. Οι προαναγγελθείσες απώλειες θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα αποτελούν, επομένως, απειλή για τις συνδικαλιστικές ενώσεις, καθώς από αυτόν αντλούν τον μεγαλύτερο αριθμό μελών σε όλες σχεδόν τις χώρες. Στο πλαίσιο αυτής της γενικής τάσης, εξακολουθούν να υπάρχουν τεράστιες διαφορές μεταξύ των χωρών. Το 2008, η πυκνότητα των συνδικαλιστικών ενώσεων κυμαινόταν από 68,8 % στη Σουηδία έως 7,6 % στην Εσθονία. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις στη Λιθουανία, την Εσθονία, τη Σλοβακία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Πολωνία έχουν γνωρίσει τα μεγαλύτερα ποσοστά συρρίκνωσης από άποψη μελών από το 2000, ενώ η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές ενώσεις αυξήθηκε στην Ισπανία, την Κύπρο, την Ελλάδα, το Βέλγιο και την Ιταλία. Ωστόσο, μόνο στο Βέλγιο δεν σημειώθηκε μείωση του μεριδίου των μελών συνδικαλιστικών ενώσεων μεταξύ όλων των εργαζομένων.

Για τις εργοδοτικές ενώσεις, η πειθαρχία και η συνοχή, παρά η συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αποτελούν τα κύρια ζητήματα. Οι εθνικές συνομοσπονδίες εργοδοτών στην ΕΕ υπερέρχουν αριθμητικά των εθνικών συνδικαλιστικών συνομοσπονδιών. Όλες οι εργοδοτικές ενώσεις τομεακού επιπέδου τείνουν να είναι περισσότερο διαφοροποιημένες και πολυάριθμες από ό,τι οι συνδικαλιστικές ενώσεις. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν αποτελούν πλέον τον κύριο ρόλο τους. Η παροχή υπηρεσιών και η άσκηση πίεσης έχουν αποκτήσει σημαντικότερη θέση. Ο οργανωτικός συγκεντρωτισμός των εργοδοτών είναι μικρότερος από ό,τι ο συγκεντρωτισμός συνδικαλιστικών ενώσεων σε όλα τα κράτη μέλη, ως αποτέλεσμα

τόσο της μικρότερης εξουσίας όσο και του μεγαλύτερου κατακερματισμού των εργοδοτικών οργανώσεων.

Τρεις οργανώσεις εκπροσωπούν τους εργοδότες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (BusinessEurope) αποτελεί τη γενική οργάνωση για επιχειρήσεις σε όλους τους τομείς της ιδιωτικής οικονομίας. Η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME) εκπροσωπεί τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις στην Ευρώπη. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (CEEP, Centre européen des entreprises publiques) εκπροσωπεί δημόσιες επιχειρήσεις και οργανώσεις ή διεξάγει δραστηριότητες γενικού οικονομικού συμφέροντος.

Σε τομεακό επίπεδο, υπάρχει ακόμη μεγαλύτερη πολυμορφία μεταξύ των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων. Ωστόσο, μόνο μια μειοψηφία αυτών αποτελούν εργοδοτικές οργανώσεις με την αυστηρή έννοια του όρου. Οι οργανώσεις αυτές εντοπίζονται κυρίως στους τομείς εκείνους, στους οποίους έχει αναπτυχθεί τομεακός κοινωνικός διάλογος (βλ. κεφάλαιο 6).

Η πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων ξεπερνά το διπλάσιο των συνδικαλιστικών ενώσεων, αλλά ενώ το επίπεδο της οργάνωσης εργοδοτών στην ΕΕ φαίνεται σταθερό και υψηλό, οι εργοδοτικές ενώσεις αντιμετωπίζουν μεγάλες προκλήσεις λόγω των αλλαγών στο περιβάλλον τους, όπως οι εθνικές και οι πολυεθνικές συγκεντρώσεις επιχειρήσεων, η μεγαλύτερη έμφαση στις εταιρικές σε αντίθεση με τις τομεακές διαπραγματεύσεις, και η πίεση για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα όσον αφορά την ευρωπαϊκή και την παγκόσμια εκπροσώπηση.

Ο ρόλος, η κάλυψη και η αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων διαφέρει ευρέως μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Μια μεγάλη πλειοψηφία ίση με δύο τρίτα των ευρωπαίων εργοδοτών καλύπτεται από συλλογικές συμφωνίες, όμως ο συγκεντρωτισμός του πραγματικού καθορισμού των αμοιβών έχει συνεχιστεί και οι τομεακές συμφωνίες τροποποιούνται διαρκώς περισσότερο από συμφωνίες και ρυθμίσεις σε επίπεδο εταιρειών.

Όπως επισημαίνεται στην έκθεση 2008 για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, το ποσοστό της οργάνωσης εργοδοτών και όχι το ποσοστό συμμετοχής σε συνδικαλιστικές ενώσεις, είναι εκείνο το οποίο καθορίζει την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η υψηλή κάλυψη διαπραγματεύσεων παρατηρείται στο πλαίσιο πολυεργοδοτικών διαπραγματεύσεων και προϋποθέτει την ύπαρξη εργοδοτικών οργανώσεων με εντολή δια-

πραγμάτευσης συμφωνιών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Η καταστατική εκπροσώπηση εργαζομένων σε εταιρικό επίπεδο αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό των ευρωπαϊκών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Οι νομικές διατάξεις βασίζονται στην οδηγία 2002/14/EK σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση. Παρατηρείται μιν ένας βαθμός σύγκλισης προς ένα ευρύτερο φάσμα δικαιωμάτων, υπάρχει όμως ανησυχία ότι οι διασυννοριακές συγκεντρώσεις και η αυξημένη ανάληψη χρηματοοικονομικού κινδύνου έχουν περιορίσει την ισχύ των επιτροπών επιχειρήσεων και άλλων οργάνων εκπροσώπησης των εργαζομένων σε σχέση με παλαιότερα.

Το κράτος εμπλέκεται στις εργασιακές σχέσεις με ποικίλους τρόπους. Το κράτος μπορεί να επηρεάσει αποφάσεις σχετικά με τους μισθούς, τις ώρες και τις συνθήκες εργασίας. Η παρέμβαση της κυβέρνησης συνδέεται με τους θεσμοθετημένους ελάχιστους μισθούς, την επέκταση των συλλογικών συμφωνιών και τη διαπραγμάτευση αμοιβαίων δεσμεύσεων με κοινωνικούς εταίρους. Η άμεση κρατική παρέμβαση τείνει να αποτελεί υποκατάστατο του συντονισμού από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους.

Κεφάλαιο 2: Η κρίση: προκλήσεις και προοπτικές των κοινωνικών εταίρων

Η οικονομική κρίση υπήρξε μια άνευ προηγουμένου πρόκληση για τα ευρωπαϊκά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Η οικονομική και η χρηματοπιστωτική κρίση συνοδεύονταν από ανυπέβλητες προκλήσεις για τους παράγοντες και τα θεσμικά όργανα των εργασιακών σχέσεων σε ολόκληρη την ΕΕ. Στην Κεντρική και τη Νοτιανατολική Ευρώπη, η χειρότερη κρίση μετά τη μετάβαση στην οικονομία της αγοράς, η οποία είχε πραγματοποιηθεί δύο δεκαετίες νωρίτερα, αποδείχθηκε σκληρή δοκιμασία για τα θεσμικά όργανα των εργασιακών σχέσεων που είχαν συγκροτηθεί έκτοτε.

Ενώ το μέγεθος και η χρονική συγκυρία της ύφεσης διέφεραν μεταξύ των κρατών μελών, το ΑΕγχΠ της ΕΕ σημείωσε πτώση η οποία ξεπέρασε το 5 % μεταξύ του πρώτου εξαμήνου του 2008 και του πρώτου εξαμήνου του 2009. Η οικονομική μεγέθυνση ανέκαμψε μόλις στις αρχές του 2010. Η σοβαρότητα της κρίσης ποίκιλε μεταξύ των χωρών, καθώς κυμαινόταν από μείωση του ΑΕγχΠ κατά 15 % στις χώρες της Βαλτικής έως ήπια αύξηση στην Πολωνία.

Η έναρξη της ύφεσης και η χρονική συγκυρία της αναεωμένης οικονομικής μεγέθυνσης διέφεραν μεταξύ των κρατών μελών.

Στις περισσότερες χώρες, η ιδιωτική κατανάλωση μειώθηκε λιγότερο από το ΑΕγχΠ, και επομένως η αγοραστική δύναμη αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα για τη διατήρηση της οικονομικής δραστηριότητας. Η τάση στην κατανάλωση αντικατόπτριζε τις μισθολογικές εξελίξεις έως το τέλος του 2009, με πραγματικές μισθολογικές αυξήσεις της τάξης του 1,4 % στην ΕΕ το 2009. Σε αντίθεση με αυτή την τάση, οι μισθοί σημείωσαν μείωση, σε ορισμένες περιπτώσεις ραγδαία, στις χώρες της Βαλτικής, στην Ιρλανδία, στην Ελλάδα και την Ουγγαρία, και ουσιαστικά αποτελεμάτωθηκαν στη Γερμανία, στη Γαλλία, στη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο.

Η αύξηση του ονομαστικού κόστους εργασίας στην ΕΕ ήταν μικρότερη το 2009 από ό,τι το 2008, αλλά 1,5 φορά μεγαλύτερη από την αύξηση των ονομαστικών μισθών. Η παραγωγικότητα σημείωσε πτώση κατά 2,5 % το 2009 σε ολόκληρη την ΕΕ, και το μοναδιαίο κόστος εργασίας αυξήθηκε κατά 3,0 % σε πραγματικούς όρους το 2009. Η κρίση είχε δραματικές επιπτώσεις στα δημόσια οικονομικά των κρατών μελών.

Σε ολόκληρη την ΕΕ, τα δημόσια ελλείμματα ανήλθαν από 2,4 % του ΑΕγχΠ το 2008 σε 6,8 % το 2009· σε έντεκα κράτη μέλη, τα ελλείμματα σημείωσαν αύξηση η οποία ξεπέρασε το 5 % του ΑΕγχΠ.

Γενικά, οι συνέπειες της κρίσης στην ΕΕ όσον αφορά την απασχόληση δεν ήταν τόσο σοβαρές όσο ενδεχομένως αναμενόταν. Η απασχόληση παρουσίασε μείωση 2,5 % σε ολόκληρη την ΕΕ μεταξύ του δεύτερου τριμήνου του 2008 και του 2010, μικρότερη δηλαδή από το ήμισυ της μείωσης του ΑΕγχΠ. Η ανεργία διογκώθηκε στο άνευ προηγουμένου επίπεδο του 9,6 % κατά τη διάρκεια καθενός από τα τρία πρώτα τρίμηνα του 2010. Σε σημαντικό βαθμό, η ύφεση αντιμετωπίστηκε μέσω της εσωτερικής ευελιξίας των εταιρειών, με μείωση των ωρών εργασίας, παρά με απολύσεις. Συστήματα εργασίας μειωμένου ωραρίου και άλλες συλλογικά αποφασισμένες ρυθμίσεις για τον χρόνο εργασίας διαδραμάτισαν σημαντικό ρόλο στην έκβαση αυτή (βλ. κεφάλαιο 3).

Το μέγεθος και η χρονική συγκυρία της μείωσης της απασχόλησης διέφεραν μεταξύ των χωρών, με τις χώρες της Βαλτικής, την Ιρλανδία και την Ισπανία να έχουν δεχθεί ιδιαίτερα σοβαρό πλήγμα, με μείωση του ποσοστού απασχόλησης η οποία αντικατόπτριζε ή ξεπερνούσε τη μείωση του ΑΕγχΠ. Οι εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνταν με

προσωρινές συμβάσεις ήταν περισσότερο εκτεθειμένοι σε απώλεια της θέσης εργασίας από ό,τι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου ή μόνιμες συμβάσεις εργασίας.

Οι διαφορετικές εκβάσεις των εξελίξεων όσον αφορά την οικονομία και την απασχόληση οφείλονται σε δύο κύριους λόγους. Οι οικονομίες υπέστησαν διαφορετικούς τύπους ύφεσης, είτε προερχόταν από τον κατασκευαστικό τομέα και την αγορά ακινήτων, η οποία προκάλεσε άμεσες απώλειες θέσεων εργασίας, είτε οφειλόταν σε κατάρρευση της επιχειρηματικής εμπιστοσύνης και του εμπορίου, η οποία επηρέασε πρωτίστως τον μεταποιητικό τομέα. Οι αντιδράσεις των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών στην κρίση διέφεραν και μπορεί να ερμηνεύσουν τα αποτελέσματα (βλ. κεφάλαιο 3).

Υπήρχαν σημαντικές τομεακές διαφορές στον αντίκτυπο της ύφεσης. Ο βιομηχανικός τομέας ήταν εκείνος που δέχθηκε το ισχυρότερο πλήγμα, παρότι η μείωση των ωρών εργασίας αντιστάθμισαν ένα μέρος της μείωσης δραστηριότητας, με αποτέλεσμα η μείωση της απασχόλησης στον μεταποιητικό κλάδο να είναι σημαντικά μικρότερη από ό,τι η μείωση της παραγωγής. Κατά τη διάρκεια της χειρότερης περιόδου της κρίσης, οι δημόσιες υπηρεσίες συνέβαλαν στη διατήρηση της οικονομικής δραστηριότητας, αλλά τα μέτρα δημοσιονομικής λιτότητας πιθανώς να δώσουν τέλος στον ρόλο αυτό του δημόσιου τομέα.

Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν εξαρχής για την αναγκαιότητα εφαρμογής μέτρων κινητοποίησης των πολιτών, παρότι με διαφορετική έμφαση. Οι εργοδοτικές οργανώσεις έδωσαν προτεραιότητα στη διασφάλιση πρόσβασης σε πιστώσεις για τις εταιρείες, σε μέτρα για τη μείωση του κόστους εργασίας και σε φορολογικές μειώσεις. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις παρότρυναν την παροχή μεγαλύτερων δημοσιονομικών κινήτρων, και την εφαρμογή μέτρων για τη διατήρηση της αγοραστικής δύναμης και την τόνωση των δημοσίων επενδύσεων.

Ο βαθμός ομοφωνίας και σύγκρουσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων διέφερε ευρέως μεταξύ των κρατών μελών. Σε δώδεκα χώρες επικράτησε ομοφωνία. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνονται κράτη μέλη της ΕΕ των 15 με ισχυρά θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου. Σε άλλα, πολιτική ομοφωνία επικράτησε επίσης τουλάχιστον εν μέρει, στις περιπτώσεις στις οποίες κινητοποιήθηκαν τριμερείς δομές ή/και προωθήθηκαν κοινές πλατφόρμες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Σε έντεκα χώρες επικράτησαν διαφωνίες. Ούτε η σοβαρότητα της κρίσης ούτε οι διαφορές στα συστήματα των βιομηχανικών σχέσεων μπορούν να ερμηνεύσουν την επικράτηση ομοφωνίας ή διαφωνίας.

Οι χώρες αυτές περιλαμβάνουν κράτη μέλη με σχετικά αδύναμα θεσμικά όργανα κοινωνικού διαλόγου, αλλά και χώρες με κατά παράδοση ισχυρά συστήματα εργασιακών σχέσεων. Όσον αφορά τις θεσμικές επιπτώσεις, τα όρια ανάμεσα στην ομοιότητα και τη διαφορά μεταξύ των χωρών ξεπερνούν, επομένως, τη διάκριση μεταξύ «παλαιών» και «νέων» κρατών μελών.

Κεφάλαιο 3: Διαπραγμάτευση της κρίσης: οι απαντήσεις των κοινωνικών εταίρων

Μέσω των διαδικασιών του κοινωνικού διαλόγου, εργοδότες και συνδικαλιστικές ενώσεις διαδραμάτισαν εξέχοντα ρόλο στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης. Υπάρχουν, ωστόσο, σημαντικές διαφορές μεταξύ χωρών και τομέων. Φαίνεται ότι οι διαφορές της οικονομικής κατάστασης επηρέασαν το πρότυπο των απαντήσεων κατόπιν διαπραγμάτευσης περισσότερο σε τομεακό επίπεδο παρά μεταξύ χωρών. Η επιρροή των θεσμικών οργάνων εργασιακών σχέσεων είναι σημαντική όπως και η δημόσια πολιτική και η έκταση στην οποία συμμετέχουν σε αυτή οι κοινωνικοί εταίροι. Στα περισσότερα κράτη μέλη, οι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι προσπάθησαν να επιτύχουν σε συμφωνία σχετικά με τη λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης. Σε 16 κράτη μέλη καταβλήθηκαν ρητές προσπάθειες διαπραγμάτευσης διμερών ή τριμερών εθνικών συμφωνιών οι οποίες αποσκοπούσαν στην αντιμετώπιση της κρίσης. Ενώ ορισμένα κράτη μέλη εστίασαν κατά κύριο λόγο σε ζητήματα απασχόλησης, όπως η εργασία μειωμένου χρόνου και η συγκράτηση των μισθών, άλλα ασχολήθηκαν με ένα ευρύτερο φάσμα μέτρων.

Το μέγεθος της κρίσης στα κράτη μέλη δεν καθόρισε κατά πόσον οι προσπάθειες διαπραγμάτευσης στέφθηκαν με επιτυχία, αλλά η δημόσια πολιτική διαδραμάτισε σημαντικό ρόλο. Τα υφιστάμενα συστήματα κοινωνικής προστασίας και πολιτικές ενεργούς ένταξης αποτέλεσαν τη βάση παροχής στήριξης κατά τη διάρκεια της κρίσης, επί της οποίας θα μπορούσαν να στηριχθούν οι λύσεις των κοινωνικών εταίρων. Εκτός από τον προφανή ρόλο τους στη σύναψη τριμερών συμφωνιών, οι κυβερνήσεις διαδραμάτισαν πολλές φορές σημαντικό ρόλο στη στήριξη διμερών συμφωνιών.

Οι συμφωνίες αντιμετώπισης της κρίσης σε τομεακό επίπεδο επηρεάστηκαν από τις παραδοσιακές πρακτικές, ενώ οι εταιρικού επιπέδου συμφωνίες ήταν περισσότερο διαδεδομένες. Οι διαπραγματεύσεις τομεακού επιπέδου περι-

ορίζονται σε μια ομάδα χωρών με καθιερωμένες ρυθμίσεις πολυεργοδοτικών διαπραγματεύσεων. Παρατηρούνται επίσης κυρίως στους μεταποιητικούς τομείς, με σχετικά μικρή παρουσία των διαπραγματεύσεων στους τομείς των ιδιωτικών υπηρεσιών. Σε επίπεδο εταιρειών, οι συμφωνίες για την αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης είναι διαδομένες σε ένα ευρύ φάσμα χωρών.

Ενώ οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν σημαντικά το 2009, ο μέσος όρος των εισοδημάτων αυξήθηκε με πολύ πιο αργούς ρυθμούς. Στα περισσότερα κράτη μέλη, η κρίση συμπύκνωσε τον μέσο όρο των συμφωνημένων μισθολογικών αυξήσεων το 2009, σπάνια όμως σε μεγάλο βαθμό. Ο μειούμενος πληθωρισμός συνεπαγόταν μεγαλύτερες αυξήσεις των πραγματικών μισθών. Οι επιπτώσεις, όμως, ήταν περισσότερο αισθητές στα πραγματικά εισοδήματα παρά στις βασικές αμοιβές που καθορίζονται από συλλογικές συμφωνίες, λόγω των μειωμένων ωρών εργασίας ή/και περικοπών σε στοιχεία των αποδοχών.

Στον μεταποιητικό τομέα, θεσπίστηκαν μέτρα τόσο σε ειδικές τομεακές συμφωνίες με στόχο την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ύφεσης στην απασχόληση και ως μέρος «τακτικών» συμφωνιών σχετικά με τις αμοιβές και τις συνθήκες απασχόλησης. Το κύριο θέμα ήταν οι μειωμένες ώρες εργασίας, αλλά παρατηρήθηκαν και άλλες καινοτόμες λύσεις, όπως η «εκμίσθωση εργαζομένων». Πολλές συμφωνίες αφορούσαν αποκλειστικά ή εν μέρει την εργασία μειωμένου χρόνου. Άλλες αφορούσαν τη «διαπραγμάτευση παραχωρήσεων», με αντισταθμίσεις μεταξύ μιας μορφής εγγύησης απασχόλησης σε αντάλλαγμα για την ευελιξία των εργαζομένων από άποψη αμοιβής και συνθηκών εργασίας.

Εταιρικού επιπέδου συμφωνίες στον τομέα των υπηρεσιών εστιάστηκαν σε παραχωρήσεις όσον αφορά τις αμοιβές και τις συνθήκες εργασίας, ενώ η εργασία μειωμένου χρόνου διαδραμάτισε σχετικά περιορισμένο ρόλο. Οι συμφωνίες επικεντρώνονταν κυρίως στους τομείς της πολιτικής αεροπορίας, των ταχυδρομείων και των τηλεπικοινωνιών. Πάνω από ένα τρίτο των συμφωνιών αφορούσαν εταιρικά προγράμματα μείωσης κόστους και προέβλεπαν μια σειρά θυσιών από την πλευρά των εργαζομένων χωρίς να παρέχουν σε αντάλλαγμα εγγυήσεις απασχόλησης. Μισές από τις υπόλοιπες συμφωνίες προέβλεπαν επίσης περικοπές ή πάγωμα αμοιβών, σε αντάλλαγμα όμως με εγγυήσεις όσον αφορά την απασχόληση.

Συγκεκριμένες στρατηγικές επιλογές των κοινωνικών εταίρων ευθύνονται για μεγάλο μέρος των διαφορών που παρατηρούνται μεταξύ των χωρών. Αυτό είναι εμφανές στις περιπτώσεις των νέων κρατών μελών, όπου προη-

γουμένως δεν συνάπτονταν συμφωνίες, και στις χώρες εκείνες της ΕΕ των 15, όπου δεν συνάφθηκαν συμφωνίες παρότι υπάρχουν οι θεσμικές υποδομές.

Το πρότυπο των συμφωνιών σε τομεακό και εταιρικό επίπεδο υποδηλώνει ότι οι στρατηγικές των κοινωνικών εταίρων διαμορφώθηκαν από θεσμικές ρυθμίσεις για τις εργασιακές σχέσεις, καθώς και από παρεμβάσεις δημόσιας πολιτικής με τη μορφή θεσμοθετημένων συστημάτων εργασίας μειωμένου χρόνου.

Σε πολλά κράτη μέλη, η κρίση οδήγησε για πρώτη φορά σε συμφωνίες κοινωνικών εταίρων σε διατομεακό επίπεδο. Μέχρι στιγμής, καθώς η κρίση έχει αποτελέσει αφορμή για λύσεις κατόπιν διαπραγματεύσεων ή συντονισμού, στις περιπτώσεις στις οποίες οι κυβερνήσεις ή οι εργοδότες μπορεί διαφορετικά να ενεργούσαν μεμονωμένα, ένα ζήτημα είναι η βιωσιμότητα των συμφωνιών αυτών, ειδικότερα σε πολλές χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, όπου μέχρι τώρα ήταν άγνωστες. Επί του παρόντος δεν υπάρχει ένδειξη ότι τα συμβαλλόμενα μέρη προβλέπουν περαιτέρω διαπραγματεύσεις ή συμφωνίες, ούτε όμως μπορούν να λησμονήσουν τη διαδικασία. Σε τομεακό επίπεδο, ένα εντυπωσιακό χαρακτηριστικό είναι οι διατάξεις οι οποίες ενισχύουν την αρμοδιότητα για τον καθορισμό μισθολογικών ρυθμίσεων σε επίπεδο εταιρειών. Η κρίση μπορεί, επομένως, να αποδειχθεί ότι έχει επιταχύνει περαιτέρω τη μακρά τάση προς αποκέντρωση.

Κεφάλαιο 4: Μισθολογική ευελιξία και ελάχιστος μισθός

Η μισθολογική ευελιξία αποτέλεσε σημαντικό στοιχείο προβληματισμού στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Ο βαθμός της μισθολογικής ευελιξίας εξαρτάται κατά ένα μεγάλο μέρος από παράγοντες, όπως το επίπεδο και η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι σχέσεις ισχύος μεταξύ συνδικαλιστικών ενώσεων και εργοδοτών, η εφαρμογή συστημάτων αμοιβών συνδεδεμένων με τις επιδόσεις και ο ελάχιστος μισθός. Αναφέρεται στην έκταση στην οποία οι μισθοί ανταποκρίνονται στις δυνάμεις της αγοράς. Ο προβληματισμός αυτός σχετικά με την ευελιξία απέκτησε ακόμη μεγαλύτερη σημασία στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης.

Ο βαθμός του συγκεντρωτισμού της διαπραγμάτευσης των μισθών ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Σε πολλές χώρες, η πρόσφατη τάση προς την αποκέντρωση των ρυθμίσεων καθορισμού των μισθών και των διαπραγματεύσεων με εταιρείες και έναν μόνον εργοδότη επιταχύνθηκε την περίοδο της οικονομικής

κρίσης. Γενικά, οι διαπραγματεύσεις είναι περισσότερο κεντρικά διαχειριζόμενες στον δημόσιο παρά στον ιδιωτικό τομέα. Οι περισσότερο κεντρικά διαχειριζόμενες διαπραγματεύσεις οδηγούν σε περισσότερο ίσους μισθούς και συνθήκες εργασίας. Επιπλέον, το ποσοστό των εργοδοτών που καλύπτονται από μια συμφωνία κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων σε χώρες με περισσότερο κεντρικά διαχειριζόμενες διαπραγματεύσεις είναι σημαντικά υψηλότερο από ό,τι στις χώρες, όπου κυριαρχούν οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εταιρειών.

Τα συστήματα μεταβλητών αμοιβών χρησιμοποιούνται ολοένα περισσότερο για την εξασφάλιση επιπρόσθετων στοιχείων μισθολογικής ευελιξίας. Περισσότεροι από τους μισούς εργαζόμενους στην ΕΕ αμείβονται με μια μορφή συστήματος μεταβλητών αμοιβών, το οποίο διευκολύνεται από την αποκέντρωση της διαπραγμάτευσης των μισθών. Ενώ οι εργοδότες είναι γενικά θετικοί σχετικά με το σύστημα μεταβλητών αμοιβών, οι στάσεις των συνδικαλιστικών ενώσεων διαφέρουν. Ορισμένες συνδικαλιστικές ενώσεις θεωρούν ότι είναι ένας τρόπος να δοθεί ένας ρόλος στους εργαζόμενους στις εταιρικές επιδόσεις, ενώ άλλες φοβούνται ότι μπορεί να δημιουργήσει μεγαλύτερη ανισότητα των μισθών και να υπονομεύσει την αρχή της ίδιας αμοιβής για ίδια εργασία.

Οι χαμηλές αμοιβές αφορούν έναν στους δέκα εργαζόμενους στην ΕΕ και γενικά, οι χαμηλές αμοιβές αποτελούν μεγαλύτερο πρόβλημα σε χώρες οι οποίες διαθέτουν περισσότερο αποκεντρωμένες δομές διαπραγμάτευσης και χαμηλή κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σε πολλές χώρες, ο θεσμοθετημένος ελάχιστος μισθός είχε μόνο περιορισμένο αντίκτυπο στη συχνότητα των χαμηλών αμοιβών. Είκοσι κράτη μέλη έχουν θεσμοθετήσει ελάχιστο μισθό. Ενώ το επίπεδο διαφέρει ευρέως μεταξύ των χωρών, το χάσμα μεταξύ των κρατών μελών της Κεντρικής και της Ανατολικής Ευρώπης και της ΕΕ των 15 μειώθηκε ελαφρώς κατά τα τελευταία έτη. Παρ' όλα αυτά, και οι επτά χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά χαμηλών αμοιβών έχουν θεσμοθετήσει ελάχιστους μισθούς. Επιπροσθέτως, σε περισσότερες από τις μισές χώρες, η αξία του ελάχιστου μισθού έχει μειωθεί σε σύγκριση με τον μέσο μισθό κατά την προηγούμενη δεκαετία.

Στις χώρες εκείνες που δεν έχουν θεσμοθετήσει ελάχιστο μισθό, το κατώτατο μισθολογικό όριο ορίζεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, οι χαμηλές αμοιβές δεν αποτελούν διαδεδομένο πρόβλημα. Η κύρια εξαίρεση είναι η Γερμανία, όπου τα ποσοστά χαμηλών αμοιβών ξεπερνούν τον μέσο όρο της ΕΕ, παρότι η κυβέρνηση μπορεί να καταστήσει δεσμευ-

τικό έναν συλλογικά αποφασισμένο ελάχιστο μισθό για έναν ολόκληρο τομέα, ενώ πλέον οι εν λόγω θεσμοθετημένοι ελάχιστοι μισθοί υπάρχουν σε αρκετούς τομείς.

Κεφάλαιο 5: Οι εργασιακές σχέσεις και η μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα

Η κλιματική αλλαγή αποτελεί μία από τις μεγαλύτερες απειλές που αντιμετωπίζει ο πλανήτης. Η μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα αναγνωρίζεται ολοένα περισσότερο ως αναγκαιότητα, η οποία συνεπάγεται τόσο κοινωνικές και οικονομικές ευκαιρίες όσο και κόστος.

Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ομοφωνίας για τη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και σε μια ικανοποιητική και κοινωνικά δίκαιη μετάβαση. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προωθήσουν την καινοτομία και να διαπραγματευτούν λύσεις για αλλαγές προς όφελος των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δεσμευτεί για την ανάληψη δράσης σε τοπικό και παγκόσμιο επίπεδο με στόχο τον έλεγχο της κλιματικής αλλαγής. Κάθε κράτος μέλος έχει επίσης θεσπίσει τον δικό του εθνικό συνδυασμό πολιτικών. Οι προσπάθειες αυτές επιταχύνθηκαν με τη θέσπιση της ευρωπαϊκής δέσμης μέτρων για την κλιματική αλλαγή το 2008. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» επιβεβαιώνει αυτές τις δεσμεύσεις και παρέχει ένα ολοκληρωμένο σύνολο πολιτικών για την επίτευξη ευφούς, βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

Όχι μόνο η δημιουργία νέων πράσινων θέσεων εργασίας, αλλά πάνω από όλα η στροφή ολόκληρης της οικονομίας προς οικολογικά πρότυπα θα συνεπάγονται διαρθρωτικές αλλαγές. Το γεγονός αυτό θα έχει μεν μικρό, αλλά ελαφρώς θετικό αντίκτυπο στο συνολικό επίπεδο απασχόλησης, παρά τις διαφορετικές επιπτώσεις μεταξύ των τομέων, των τύπων δεξιοτήτων και των περιφερειών. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν η πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες, η δημιουργία συστημάτων διά βίου μάθησης που θα ανταποκρίνονται στις ανάγκες και η υλοποίηση ικανοποιητικών διαδικασιών αναδιάρθρωσης.

Η οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα έχει ενταχθεί στην ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου, ο ρόλος της όμως παραμένει περιορισμένος. Η ανάμειξη των κοινωνικών εταίρων στην οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα

διαφέρει από χώρα σε χώρα, ανάλογα με την οργάνωση των εργασιακών σχέσεων και τον αριθμό των ετών που η κλιματική αλλαγή απασχολεί τις δημόσιες αρχές, τους κοινωνικούς εταίρους και τους πολίτες.

Οι κοινωνικοί εταίροι ενεργούν κυρίως ασκώντας επιρροή στη χάραξη πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων των δικών τους προτάσεων πολιτικής. Τα συνήθη τριμερή όργανα κοινωνικού διαλόγου σπάνια καταπιάνονται με συστηματικό τρόπο με ζητήματα που αφορούν την οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Ωστόσο, σε πολλά κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε συμβουλευτικά όργανα, όπως συμβούλια βιώσιμης ανάπτυξης, μαζί με άλλους ενδιαφερομένους. Ορισμένοι ασχολούνται απευθείας με τις συνέπειες που θα είχε στην απασχόληση ένα μέλλον χαμηλών εκπομπών άνθρακα.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σπάνια εξετάζουν ζητήματα σχετικά με την οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Ο κοινωνικός διάλογος, όμως, σε επίπεδο εταιρειών, σχετικά με περιβαλλοντικά και ενεργειακά ζητήματα φαίνεται να αναπτύσσεται με αργούς ρυθμούς. Ορισμένοι εκπρόσωποι εργαζομένων διαθέτουν εν προκειμένω δικαίωμα ενημέρωσης, διαβούλευσης και ενίοτε διαπραγμάτευσης.

Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι συμβάλλουν στην εφαρμογή πολιτικών και πρακτικών χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Στα περισσότερα κράτη μέλη, αυτή η άμεση συμβολή πραγματοποιείται μέσω κατάρτισης και παροχής συμβουλών, εκστρατειών αύξησης της ευαισθητοποίησης, έρευνας και καινοτομίας, πολλές φορές σε συνεργασία με δημόσιες αρχές.

Η μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα ενσωματώνεται πλέον στη σφαίρα αρμοδιοτήτων των κοινωνικών εταίρων, ιδίως όσον αφορά τις πολιτικές αναδιάρθρωσης και ανάπτυξης δεξιοτήτων. Το κράτος είναι ο κύριος παράγοντας όσον αφορά τη μετάβαση σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και επιστρατεύει ρυθμιστικά μέσα, μέσα της αγοράς και χρηματοοικονομικά μέσα. Η διαχείριση των επιπτώσεων στην απασχόληση είναι το πεδίο εκείνο, στο οποίο οι κοινωνικοί εταίροι έχουν άμεση αρμοδιότητα.

Σε επίπεδο ΕΕ, υπάρχει σαφής δεσμεύση από τους κοινωνικούς εταίρους για την υλοποίηση διαλόγου σχετικά με τις επιπτώσεις της μετάβασης σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα στην οικονομία και την απασχόληση.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι επηρεάζουν τη χάραξη πολιτικής και έχουν αρχίσει να εξερευνούν τις συνέ-

πειες στην απασχόληση και συναφείς βέλτιστες πρακτικές. Οι ευρωπαίοι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι έχουν εκφράσει έντονο ενδιαφέρον για τη χάραξη πολιτικών οι οποίες συνδέονται με την κλιματική αλλαγή και πρόσφατα έλαβαν θέση σχετικά με τις επιπτώσεις στην απασχόληση. Η ΕΣΣ υποστηρίζει μια «δίκαιη μετάβαση» η οποία βασίζεται σε τριμερή κοινωνικό διάλογο, πράσινες και αξιοπρεπείς θέσεις απασχόλησης, επενδύσεις, πράσινες δεξιότητες, με έμφαση στην πρόβλεψη και τη διαχείριση αλλαγών, και διευρυσμένα δικαιώματα σχετικά με την προστασία της υγείας και του περιβάλλοντος στην εργασία. Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων τάσσεται υπέρ περισσότερο ευέλικτων αγορών εργασίας, οι οποίες συνοδεύονται από αποτελεσματικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας και κατάρτιση. Η πρόβλεψη των μελλοντικών αναγκών σε δεξιότητες πρέπει να βελτιωθούν, και να καλλιεργηθούν οι δεξιότητες στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών. Το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος και η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων επικεντρώνονται περισσότερο στους τομείς της ενέργειας (επιδόσεις) και των μεταφορών, και έχουν επίσης συμβάλει στη συζήτηση σχετικά με την απασχόληση και τις δεξιότητες στην οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι σε έξι τομείς οι οποίοι περιλαμβάνουν τη βιομηχανία φυσικού αερίου και ηλεκτρικής ενέργειας, τον τομέα της ξυλείας και την εξορυκτική βιομηχανία έχουν εκδώσει κοινές γνωμοδοτήσεις, προκειμένου να επιστήσουν προσοχή στους ειδικούς προβληματισμούς των τομέων τους.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έχουν επίσης αρχίσει να μελετούν τις συνέπειες της μετάβασης σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα και συναφείς βέλτιστες πρακτικές στον αυτόνομο διμερή διάλογο τους. Η ΕΣΣ, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημόσιων Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος και η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων έχουν δρομολογήσει κοινή έρευνα σχετικά με τη διάσταση της απασχόλησης όσον αφορά τις πολιτικές που συνδέονται με την αλλαγή του κλίματος και προτίθενται να αναπτύξουν κοινή άποψη σχετικά με το ζήτημα αυτό, προκειμένου να αξιολογήσουν τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων και να αντλήσουν συμπεράσματα σχετικά με τις συνέπειες για την απασχόληση και τις δεξιότητες. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι σε οκτώ τομείς (π.χ. ηλεκτρικής ενέργειας) έχουν δρομολογήσει παρόμοιες δραστηριότητες.

Ορισμένες διακρατικές εταιρικές συμφωνίες αφορούν ζητήματα σχετικά με την προστασία του περιβάλλοντος και το κλίμα, αλλά μέχρι στιγμής δεν υπάρχουν περιπτώσεις διμερούς αυτόνομης ρύθμισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Κεφάλαιο 6: Εξελίξεις ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου 2008–10

Η οικονομική κρίση αποτέλεσε το κυρίαρχο θέμα συζήτησης σε πολλές ευρωπαϊκές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου.

Τα τελευταία δύο έτη ήταν κάθε άλλο παρά αναμενόμενα όσον αφορά τις εξελίξεις του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Οι συζητήσεις σχετικά με την κρίση οδήγησαν σε μια σειρά κοινών δράσεων, αλλά και σε διαφωνίες. Τον Μάρτιο του 2009, η Επιτροπή Διεπαγγελματικού Κοινωνικού Διαλόγου δεν συμφώνησε σε μια κοινή δήλωση λόγω θεμελιωδών διαφορών απόψεων σχετικά με τις αιτίες της οικονομικής κρίσης και τα μέτρα που απαιτούνταν για την αντιμετώπισή της. Αρκετές επιτροπές τομεακού κοινωνικού διαλόγου συμφώνησαν με τις κοινές δηλώσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων για τους τομείς της χημικής βιομηχανίας, των κατασκευών, των οδικών μεταφορών, του εμπορίου, των ζωντανών εμφανίσεων, της περιφερειακής και της τοπικής αυτοδιοίκησης, των ξυλουργικών εργασιών και της επίπλωσης.

Πολλοί ευρωπαίοι και εθνικοί κοινωνικοί εταίροι τόσο σε διατομεακό όσο και σε τομεακό επίπεδο συνέβαλαν στη δημόσια διαβούλευση σχετικά με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Τον Ιούνιο του 2010, η Επιτροπή Διεπαγγελματικού Κοινωνικού Διαλόγου ενέκρινε μια κοινή συνεισφορά, η οποία εξέφραζε την πεποίθησή της ότι ορισμένοι στόχοι θα είναι κάρριοι για την επιτυχημένη οικονομική ανάκαμψη: μεταρρύθμιση του παγκόσμιου χρηματοοικονομικού συστήματος, αποκατάσταση και βελτίωση της αναπτυξιακής δυναμικής για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης, προώθηση των δεξιοτήτων και της επιχειρηματικότητας, ανανέωση της ενιαίας αγοράς, ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης βιομηχανικής πολιτικής της ΕΕ, υποστήριξη νέων μέσων χρηματοδότησης για επενδύσεις, και καταπολέμηση της φτώχειας και της ανισότητας, μεταξύ άλλων. Αναγνωρίζουν την κοινωνική συνοχή ως προϋπόθεση μιας δυναμικής και βιώσιμης οικονομίας.

Στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο, το έργο σχετικά με τη διαχείριση των αλλαγών απέκτησε ιδιαίτερη σημασία. Οι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι ολοκλήρωσαν ένα

πενταετές έργο, το οποίο εξέταζε τον ρόλο τους στην οικονομική αναδιάρθρωση στην ΕΕ. Η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου για τη Χημική Βιομηχανία μελέτησε την αναδιάρθρωση στον τομέα, ενώ η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου για την Ηλεκτρική Ενέργεια δημοσίευσε μια δέσμη εργαλείων για κοινωνικά υπεύθυνα αναδιάρθρωση.

Οι διατομεακοί ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι σύναψαν μια αυτόνομη συμφωνία για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Ο στόχος της συμφωνίας, η οποία θα υλοποιηθεί με την ευθύνη των εθνικών κοινωνικών εταίρων εντός τριών ετών, είναι η πλήρης αξιοποίηση των δυνατοτήτων του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, η βελτίωση της ποιότητας απασχόλησης και η αύξηση των ποσοστών απασχόλησης ενόψει της δημογραφικής γήρανσης. Καλύπτει πρόσωπα τα οποία αντιμετωπίζουν δυσκολίες εισόδου, επιστροφής ή ένταξης στην αγορά εργασίας και όσους απασχολούνται, αλλά αντιμετωπίζουν κίνδυνο απόλυσης.

Οι δεξιότητες και η κατάρτιση εξακολουθούν να αποτελούν βασικό τομέα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Οι ευρωπαϊκές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου σε 16 τομείς, δραστηριοποιήθηκαν στο πεδίο αυτό. Συγκεκριμένα, το 2009 οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν στον τομέα των προσωπικών υπηρεσιών μια αυτόνομη συμφωνία για τη διευκόλυνση της σύγκρισης των επαγγελματικών προσόντων και της διασυνοριακής κινητικότητας. Οι επιτροπές κοινωνικού διαλόγου για τη γεωργία και τη φιλοξενία εργάζονται επάνω σε πρωτοβουλίες για την ενίσχυση της διαφάνειας και της συμβατότητας των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων. Πέντε επιτροπές τομεακού κοινωνικού διαλόγου εξέφρασαν ενδιαφέρον για τη συγκρότηση ευρωπαϊκών τομεακών συμβουλίων για τις θέσεις απασχόλησης και τις δεξιότητες.

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι πρόκειται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη δεύτερη φάση του προγράμματος δράσης για ευελιξία με ασφάλεια. Έχουν δεσμευτεί για την κοινή παρακολούθηση της υλοποίησης των αρχών της ευελιξίας με ασφάλεια, για την αξιολόγηση του ρόλου και της ανάμειξης των κοινωνικών εταίρων και για την εξαγωγή κοινών συμπερασμάτων.

Η υγεία και η ασφάλεια παρέμειναν σημαντικός τομέας δραστηριότητας για πολλές ευρωπαϊκές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου. Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι στον τομέα των νοσοκομείων και της υγειονομικής περίθαλψης διαπραγματεύτηκαν με επιτυχία μια συμφωνία για την προστασία από τραυματισμούς από αιχμηρά αντικείμενα, με στόχο την πρόληψη των τραυματισμών των εργαζομένων που προκαλούνται από κάθε είδους αιχμηρά ιατρικά αντικείμενα (συμπεριλαμβανομένων των βελόνων). Για

τον σκοπό αυτό προβλέπεται μια ολοκληρωμένη προσέγγιση της αξιολόγησης και της πρόληψης κινδύνων, καθώς και της κατάρτισης και πληροφόρησης των εργαζομένων. Η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου για τις Προσωπικές Υπηρεσίες δρομολόγησε διαπραγματεύσεις σχετικά με μια συμφωνία πλαίσιο για την πρόληψη των κινδύνων για την υγεία στον τομέα κομμωτικής.

Η κινητικότητα παρέμεινε σημαντικό θέμα για την Επιτροπή Διεπαγγελματικού Κοινωνικού Διαλόγου και για τομείς που έχουν ιδιαίτερος μετακινούμενο εργατικό δυναμικό. Η Επιτροπή Διεπαγγελματικού Κοινωνικού Διαλόγου διεξήγαγε κοινό έργο σχετικά με τις συνέπειες των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στις υποθέσεις *Viking*, *Laval*, *Rüffert* και *Λουξεμβούργου* σχετικά με τις οικονομικές ελευθερίες και τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα των εργαζομένων. Αν και συμφώνησε σχετικά με την αναγνώριση των κύριων ζητημάτων, εξέφρασε σαφείς διαφορές απόψεων όσον αφορά τις συνέπειες των αποφάσεων ή των μελλοντικών ενεργειών. Συζητήσεις σχετικά με την κινητικότητα πραγματοποιήθηκαν στις τομεακές επιτροπές για την εσωτερική ναυσιπλοΐα, τις κατασκευές, τα νοσοκομεία, τη γεωργία, την ιδιωτική ασφάλεια και την εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

Στο πεδίο της ισότητας, οι ευρωπαίοι διατομεακοί κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύτηκαν με επιτυχία μια αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο της ΕΕ σχετικά με τη γονική άδεια. Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο εφαρμόστηκε ως οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία προβλέπει ότι κάθε γονέας θα μπορεί να πάρει τέσσερις μήνες άδεια ανά παιδί, με ένα μήνα αμεταβίβαστο μεταξύ των γονέων. Τα δικαιώματα θα ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως του τύπου της σύμβασής τους, ενώ οι εργαζόμενοι που επιστρέφουν από γονική άδεια θα έχουν δικαίωμα να ζητήσουν αλλαγές των ωραρίων εργασίας τους για μια καθορισμένη χρονική περίοδο.

Πέντε τομείς υπέγραψαν κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με την άσκηση βίας από τρίτους. Κατόπιν σύναψης της συμφωνίας-πλαισίου των διατομεακών κοινωνικών εταίρων για την παρενόχληση και τη βία στον χώρο εργασίας το 2007, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι στους τομείς των νοσοκομείων, της περιφερειακής και τοπικής αυτοδιοίκησης, του εμπορίου, της ιδιωτικής ασφάλειας και της εκπαίδευσης θέσπισαν πολυτομεακές κατευθυντήριες γραμμές για την αντιμετώπιση της βίας και της παρενόχλησης από τρίτους που συνδέονται με την εργασία.

Η Επιτροπή προέβη σε απολογισμό περισσότερων από δέκα ετών ευρωπαϊκού τομεακού κοινωνικού διαλόγου.

Μετά από περίπου μία δεκαετία εμπειρίας στον ευρωπαϊκό τομεακό κοινωνικό διάλογο, η Επιτροπή δημοσίευσε ένα έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της, το οποίο αξιολογούσε τη λειτουργία των επιτροπών τομεακού κοινωνικού διαλόγου και πρότεινε πιθανές βελτιώσεις. Η Επιτροπή σκοπεύει να ενθαρρύνει τους ευρωπαίους και τους εθνικούς τομεακούς κοινωνικούς εταίρους να αξιοποιήσουν πλήρως τον τομέα διαπραγματεύσεών τους, να ενισχύσουν τις διοικητικές τους ικανότητες και να δημιουργήσουν συνεργίες μεταξύ των τομέων. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή ενθαρρύνει επίσης την ένταξη νέων παραγόντων, καθώς και την καλύτερη συμμετοχή εκπροσώπων από τα νέα κράτη μέλη.

Τρεις νέες ευρωπαϊκές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου συστάθηκαν στη διάρκεια του 2010 κατόπιν κοινού αιτήματος των αντίστοιχων ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων. Έχουν πραγματοποιηθεί οι πρώτες συνεδριάσεις των επιτροπών στους τομείς των μετάλλων, του χάρτου και της εκπαίδευσης, ενώ σύντομα ενδεχομένως να συσταθεί μια ευρωπαϊκή επιτροπή κοινωνικού διαλόγου για τις κεντρικές (κρατικές) διοικήσεις κατόπιν μιας δοκιμαστικής φάσης δύο ετών. Οι κοινωνικοί εταίροι στη βιομηχανία γεωργικών προϊόντων διατροφής και στον τομέα του αθλητισμού εξετάζουν επί του παρόντος τη δυνατότητα σύστασης επιτροπών τομεακού κοινωνικού διαλόγου.

Κεφάλαιο 7: Επισκόπηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας 2008–2010

Η έγκριση μιας οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και της αναδιευθετημένης οδηγίας για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων αποτελούν σημαντικά επιτεύγματα.

Στον τομέα του εργατικού δικαίου, έχουν εγκριθεί αρκετές σημαντικές τροποποιήσεις κατά τα τελευταία δύο έτη. Ένα πολύ σημαντικό βήμα επιτεύχθηκε με την έγκριση μιας νέας οδηγίας περί της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, η οποία προβλέπει σημαντική αύξηση της νομικής προστασίας που παρέχεται στους προσωρινά απασχολούμενους, αναγνωρίζοντας παράλληλα τον ρόλο των εταιρειών προσωρινής απασχόλησης στην προώθηση μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας και στην παροχή ευκαιριών απασχόλησης.

Άλλη μία επιτυχία ήταν η έγκριση της αναδιευθετημένης οδηγίας για τις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχειρήσεων. Η κοινή γνωμοδότηση των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ, η οποία εκφράστηκε στη διάρκεια της διαδικασίας συναπόφασης διευκόλυνε την άμεση συμφωνία για το τελικό

κείμενο. Η νέα οδηγία αποσαφηνίζει και ενισχύει την προηγούμενη νομοθεσία του 1994 από πολλές απόψεις, ειδικότερα όσον αφορά το δικαίωμα για ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων σε διακρατικές υποθέσεις. Στο πλαίσιο της οικονομικής κρίσης, η νομοθεσία αυτή ήταν ιδιαίτερα σημαντική.

Επιπλέον, η Επιτροπή διενεργεί αξιολόγηση των υφιστάμενων οδηγιών, προκειμένου να επανεξετάσει τις επιπτώσεις τους, ειδικότερα της οδηγίας 98/59/ΕΚ για τις συλλογικές απολύσεις, της οδηγίας 2001/23/ΕΚ για τις μεταβιβάσεις επιχειρήσεων και της οδηγίας 2002/14/ΕΚ για τη δημιουργία γενικού πλαισίου σχετικά με την ενημέρωση και τη διαβούλευση των εργαζομένων στην ΕΕ.

Τρεις συμφωνίες μεταξύ ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων εφαρμόστηκαν με οδηγίες του Συμβουλίου. Η έγκριση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου για την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαίσου για τη γονική άδεια, η οποία συνάφθηκε από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, κατέδειξε την ικανότητα των κοινωνικών εταίρων και των θεσμικών οργάνων της ΕΕ να βασιστούν στην προηγούμενη συμφωνία του 1995, η οποία εφαρμόστηκε επίσης ως οδηγία. Η νέα νομοθεσία ενισχύει και αποσαφηνίζει περαιτέρω το δικαίωμα άδειας των εργαζόμενων γονέων.

Η οδηγία 2010/32/ΕΕ του Συμβουλίου εφάρμοσε τη συμφωνία-πλαίσιο για την πρόληψη των τραυματισμών από αιχμηρά αντικείμενα στον τομέα των νοσοκομείων και της υγειονομικής περίθαλψης, η οποία συνάφθηκε από τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους στον τομέα. Η ένταξη της συμφωνίας αυτής στη νομοθεσία της ΕΕ αποτελεί σημαντική συμβολή στη δημιουργία του ασφαλέστερου δυνατού εργασιακού περιβάλλοντος στους εν λόγω τομείς.

Κατόπιν διαβούλευσης των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στον τομέα των θαλάσσιων μεταφορών με την Επιτροπή, αποφάσισαν να διαπραγματευτούν και ακολούθως αποφάσισαν την ενσωμάτωση στη νομοθεσία της ΕΕ σημαντικού αριθμού διατάξεων της σύμβασης ναυτικής εργασίας της ΔΟΕ του 2006. Η συμφωνία εφαρμόστηκε με την οδηγία 2009/13/ΕΚ, η οποία συμπληρώνει ή τροποποιεί τις υφιστάμενες διατάξεις της ΕΕ, οι οποίες αφορούν τις συνθήκες εργασίας των ναυτικών, συμπεριλαμβανομένου του χρόνου εργασίας.

Σύμφωνα με το πρόγραμμα της Επιτροπής για τη βελτίωση της νομοθεσίας, συνεχίστηκαν οι εργασίες για την υλοποίηση της στρατηγικής της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία 2007–2012. Στον τομέα αυτό, οι εξελίξεις στη διάρκεια της περιόδου αυτής αποσκοπούσαν

στη διασφάλιση ενός κανονιστικού πλαισίου, ικανού να προσαρμόζεται συνεχώς στις αλλαγές, σεβόμενο, παράλληλα, τις αρχές μιας συνεκτικής, απλής και αποτελεσματικής νομοθεσίας και τον στόχο της μείωσης του διοικητικού φόρτου που επιβαρύνει τις επιχειρήσεις. Ένα παράδειγμα ήταν η θέσπιση ενός τρίτου καταλόγου ενδεικτικών οριακών τιμών επαγγελματικής έκθεσης σε χημικούς παράγοντες (οδηγία 2009/161/ΕΕ), η οποία αποδεικνύει την αποφασιστικότητα της Επιτροπής να μεριμνά ώστε το κοινοτικό κεκτημένο για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία να είναι σύμφωνο με τα πλέον πρόσφατα διαθέσιμα επιστημονικά δεδομένα. Δύο κωδικοποιημένες οδηγίες, η 2009/104/ΕΚ για τον εξοπλισμό εργασίας και η 2009/148/ΕΚ για τον αμίαντο, πηγάζουν από το πρόγραμμα για τη βελτίωση της νομοθεσίας. Έχουν καταρτισθεί οδηγιοί καλών πρακτικών, με στόχο τη διευκόλυνση και τη βελτίωση της πρακτικής εφαρμογής συγκεκριμένων οδηγιών για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, όπως των οδηγιών οι οποίες αφορούν τον θόρυβο, τις κατασκευές και την τεχνητή οπτική ακτινοβολία.

Τα δικαιώματα περί ισότητας στην απασχόληση παρακολουθούνται και ενισχύονται. Η Επιτροπή συνεχίζει να δίνει μεγάλη έμφαση στην παρακολούθηση της σωστής μεταφοράς και εφαρμογής των οδηγιών στο πεδίο της ισότητας. Η προσπάθεια αυτή περιλαμβάνει τις οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, οι οποίες απαγορεύουν τις διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας και γενετήσιου προσανατολισμού στην απασχόληση και την εργασία σε ολόκληρη την ΕΕ. Τον Οκτώβριο του 2008, η Επιτροπή υπέβαλε πρόταση τροποποίησης των ισχυουσών διατάξεων της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για την προστασία της μητρότητας. Ο στόχος της πρότασης αυτής είναι να εξασφαλίσει καλύτερη συμφιλίωση της ιδιωτικής, της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής και, κατ'επέκταση, να επιτρέψει σε περισσότερες γυναίκες να εισέλθουν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, εάν έχουν παιδιά. Σε άλλη μία σημαντική εξέλιξη, η εφαρμογή της αρχής του δικαιώματος ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών θα ενισχυθεί για όσους ασκούν ανεξάρτητη

επαγγελματική δραστηριότητα, με την οδηγία 2010/41/ΕΕ του Συμβουλίου.

Σημαντικά εμπόδια και δυσκολίες αντιμετωπίστηκαν σε δύο πεδία: όσον αφορά την αποτυχία της αναθεωρημένης οδηγίας για τον χρόνο εργασίας και την ερμηνεία και επιβολή της οδηγίας περί απόσπασης των εργαζομένων.

Ένα σημαντικό εμπόδιο προέκυψε, όταν η πρόταση της Επιτροπής για την τροποποίηση της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας (2003/88/ΕΚ) αποσύρθηκε, αφού το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο δεν συμφώνησαν σε ένα κείμενο συμβιβασμού. Η πρόταση επεδίωκε την εξεύρεση λύσης στις δυσκολίες όσον αφορά την εφαρμογή των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου σχετικά με τις υποθέσεις *SIMAP* και *Jaeger*, καθώς και τη διευθέτηση των αξιώσεων των ενδιαφερομένων σχετικά με την παράταση της περιόδου αναφοράς για τον μέσο εβδομαδιαίο χρόνο εργασίας και τη χρήση της ατομικής ρήτρας εξαιρέσεως. Η Επιτροπή ανταποκρίθηκε στη μη επίτευξη συμβιβασμού με τη δρομολόγηση επανεξέτασης της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένων μιας εκτεταμένης διαδικασίας αξιολόγησης και μιας πρώτης διαβούλευσης με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.

Μια άλλη πηγή δυσκολιών ήταν η ερμηνεία και η επιβολή της οδηγίας περί απόσπασης των εργαζομένων (96/71/ΕΚ), συμπεριλαμβανομένου του σεβασμού των συλλογικών κοινωνικών δικαιωμάτων. Κατόπιν των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στις υποθέσεις *Laval*, *Rüffert* και *Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου*, η Επιτροπή αποφάσισε να επιταχύνει τις προσπάθειές της για τη διευκόλυνση της διοικητικής συνεργασίας μεταξύ των κρατών μελών, και την προώθηση του διαλόγου με ενδιαφερομένους. Λαμβανομένων υπόψη των δυσκολιών αυτών, η Επιτροπή επανεξετάζει την εφαρμογή και ερμηνεία του νομικού πλαισίου σχετικά με την απόσπαση των εργαζομένων και έχει ήδη δρομολογήσει (ή αναθέσει) την εκπόνηση αρκετών εξωτερικών μελετών των νομικών πτυχών και των οικονομικών επιπτώσεων της οδηγίας. Οι μελέτες αυτές βρίσκονται ακόμη σε εξέλιξη.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010 - Συνοπτική περίληψη

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

2011 — 14 σ. — 21 × 29,7 cm

ISBN 978-92-79-17886-3

doi:10.2767/14434

Η έκθεση 2010 για τις Εργασιακές Σχέσεις στην Ευρώπη εξετάζει τις εξελίξεις στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και των αντίστοιχων εκπροσώπων τους κατά την περίοδο 2008-2010. Η συνοπτική περίληψη της έκθεσης παρουσιάζει μια ανασκόπηση των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης και του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στην αντιμετώπισή της. Στη συνέχεια, γίνεται αναφορά στα επτά κεφάλαια της έκθεσης. Τα παραπάνω κεφάλαια αναφέρονται στις τάσεις που επικρατούν στις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, στις απόψεις και τις αντιδράσεις των κοινωνικών εταίρων απέναντι στην κρίση, στην ελαστικοποίηση μισθών και στον κατώτατο μισθό, στις εργασιακές σχέσεις και στη μετάβαση σε οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, καθώς και τις εξελίξεις σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο στην ΕΕ και την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά την περίοδο 2008-10.

Η σύνοψη διατίθεται σε ηλεκτρονική μορφή σε όλες τις επίσημες γλώσσες της ΕΕ, ενώ η πλήρης έκθεση είναι διαθέσιμη στα αγγλικά σε έντυπη μορφή (ISBN 978-92-79-17861-0).

ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΙΤΕ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕ

Δωρεάν εκδόσεις:

- από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- από τα γραφεία εκπροσώπησης ή τις αντιπροσωπεΐες 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/socialeurope



■ Υπηρεσία Εκδόσεων

ISBN 978-92-79-17886-3



9 789279 178863