

Εργασιακά θέματα, οι δράσεις της ΠΕΟ και οι προοπτικές για πιο αποτελεσματική παρέμβαση του Συνδικαλιστικού Κινήματος

Παναγιώτης Παντελίδης



Κείμενο Εργασίας

ΣΟΣΙΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΚΦΡΑΣΗ

ΑΥΓΟΥΣΤΟΣ 2023

Εργασιακά θέματα, οι δράσεις της ΠΕΟ και οι προοπτικές για πιο αποτελεσματική παρέμβαση του συνδικαλιστικού κινήματος.

του Παναγιώτη Παντελίδη

I. Εισαγωγή

Το τελευταίο διάστημα, από τον Αύγουστο του 2022 μέχρι σήμερα, η ΠΕΟ και κατ' επέκταση το συνδικαλιστικό κίνημα γενικότερα έχουν υποστεί τρεις ήττες ή πτωχεύσεις στον αγώνα για βελτίωση της θέσης των εργαζομένων και των όρων και συνθηκών εργασίας.

- (1) Η συμφωνία για τον εθνικό κατώτατο μισθό (ΕΚΜ).
- (2) Η νέα στρατηγική για την απασχόληση ξένων εργατών.
- (3) Η συμφωνία για την ΑΤΑ.

(1) Η συμφωνία για τον εθνικό κατώτατο μισθό (ΕΚΜ).

Στο πρώτο θέμα, η απόφαση του κράτους για τον κατώτατο μισθό μετά από διαβουλεύσεις, αναφέρεται σε μηνιαία βάση, χωρίς να προσδιορίζονται οι ώρες εργασίας, 940 ευρώ τον μήνα αλλά για πόσες ώρες εργασίας? Επίσης δεν υπάρχει πρόνοια για ετήσιες άδειες και 13ο μισθό, υπερωρίες κοκ. Η συμφωνία συμπεριλαμβάνει εξαιρέσεις που αφορούν τις οικιακές βοηθούς και τους εποχικούς γεωργικούς εργάτες, δηλαδή τις δυο μεγαλύτερες ομάδες μεταναστών από τρίτες χώρες. Επίσης δεν υπάρχουν συγκεκριμένα κριτήρια αναθεώρησης όπως για παράδειγμα ετήσια αναθεώρηση με βάση τον πληθωρισμό, δηλαδή ΑΤΑ με κάλυψη 100% στην αύξηση των τιμών. Στη συμφωνία αναθεώρησης του κατώτατου μισθού, αυτή θα γίνεται ανά διετία από επιτροπή που θα συμπεριλαμβάνει συντεχνίες, εργοδότες, ακαδημαϊκούς, ειδικούς και άλλους. Στην απόφαση για τον εθνικό κατώτατο δεν επετεύχθη συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του κράτους, αλλά σε τελική ανάλυση το κράτος αποφάσισε μονομερώς με διάταγμα.

(2) Η νέα στρατηγική για την απασχόληση ξένων εργατών.

Η ίδια διαδικασία ακολουθήθηκε και για τη νέα στρατηγική για την απασχόληση ξένων εργατών, η οποία διαμορφώθηκε μονομερώς από την Κυβέρνηση, προφανώς μετά από πιέσεις και σε συνεργασία με τις εργοδοτικές οργανώσεις και εγκρίθηκε από το Υπουργικό Συμβούλιο λίγες μέρες πριν τις προεδρικές εκλογές. Στη Νέα Στρατηγική Απασχόλησης Μεταναστών από Τρίτες Χώρες, ουσιαστικά καταργούνται οι τεχνικές επιτροπές, με συμμετοχή των συντεχνιών, για την έγκριση νέων θέσεων εργασίας σε εργατικό δυναμικό από τρίτες χώρες. Ο υπουργός Εργασίας θα έχει το δικαίωμα παραχώρησης αδειών εργασίας σε ξένους εργάτες σε ειδικές περιπτώσεις όπως μεγάλες επενδύσεις. Οι διαδικασίες για την παραχώρηση αδειών εργασίας επιταχύνονται και το όριο 30% στην εργοδότηση ξένων εργατών αυξάνεται σε 50% στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις χωρίς να υπάρχουν διασφαλίσεις, όπως αναφέρουν οι συντεχνίες, ότι οι συμβάσεις αυτές εφαρμόζονται. Γενικά η Νέα Στρατηγική για την Απασχόληση Ξένων Εργατών συμβάλλει

περαιτέρω στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας και την εργαλειοποίηση της μετανάστευσης για την παροχή φτηνού εργατικού δυναμικού στις επιχειρήσεις.

(3) Η συμφωνία για την ΑΤΑ.

Στο θέμα του πληθωρισμού και της συμφωνίας για την ΑΤΑ όπως δείχνουν πολλές σφυγμομετρήσεις και όπως έχει αποδειχτεί από την πρακτική εμπειρία, η αύξηση των τιμών και η μείωση της αγοραστικής δύναμης των μισθών, αποτελεί ένα από τα πιο σημαντικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην παρούσα συγκυρία. Κατά την περίοδο 2020-2022 η άνοδος των τιμών αθροιστικά ήταν 10.5% και αναλογικά πιο μεγάλη σε βασικά καταναλωτικά προϊόντα και με μεγάλη επίπτωση σε εργαζόμενους με τους πιο χαμηλούς μισθούς. Πολλές μελέτες δείχνουν ότι σε μεγάλο βαθμό η αύξηση στις τιμές οφείλεται στην αύξηση των περιθωρίων κέρδους και λιγότερο στην αύξηση της ζήτησης ή του κόστους παραγωγής.

Τον Ιανουάριο του 2023, μετά από αρκετές δεκαετίες, το συνδικαλιστικό κίνημα οργανώνει για πρώτη φορά γενική απεργία με αίτημα την πλήρη επαναφορά της ΑΤΑ με 100% κάλυψη της αύξησης των τιμών. Η συμφωνία που επιτεύχθηκε μεταξύ του κράτους, εργοδοτικών οργανώσεων και συντεχνιών δεν πέτυχε τις επιδιώξεις του συνδικαλιστικού κινήματος. Η συμφωνία που έγινε αποδεκτή προνοεί αύξηση του ποσοστού κάλυψης του πληθωρισμού από 50% σε 66.7% και θα τύχει επαναδιαπραγμάτευσης σε δυο χρόνια τον Ιούνιο 2025. Δεν υπάρχει πρόνοια για επέκταση της ΑΤΑ σε όλους του κλάδους της οικονομίας και έτσι περιορίζεται στο 39% των εργαζομένων όπου ισχύουν συλλογικές συμβάσεις. Επίσης δεν υπάρχει καμιά αναφορά για εφαρμογή της ΑΤΑ στην αναθεώρηση του κατώτατου μισθού, στις συντάξεις και σε κοινωνικά επιδόματα όπως το ΕΕΕ.

Ευρύτερες πτυχές των εργασιακών σχέσεων και της οικονομίας γενικότερα που επηρεάζουν τους εργαζομένους συμπεριλαμβάνουν:

- *Το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων,*
- *Την αύξηση οικονομικών ανισοτήτων και*
- *Το φορολογικό σύστημα.*

(4) *Το ποσοστό κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων στο σύνολο των εργαζομένων.*

Στην Κύπρο το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων για το 2019 βρίσκεται στο 39% σε σύγκριση με 65% που είναι ο μέσος όρος της ΕΕ. Αυτή η πτυχή των εργασιακών σχέσεων είναι πολύ μεγάλης σημασίας καθώς επηρεάζει και άλλες σημαντικές πτυχές της θέσης των εργαζομένων στην οικονομία όπως η εφαρμογή της ΑΤΑ στην αύξηση των μισθών, οι συνθήκες που διέπουν την απασχόληση ξένων εργατών και γενικά στους όρους και συνθήκες εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους.

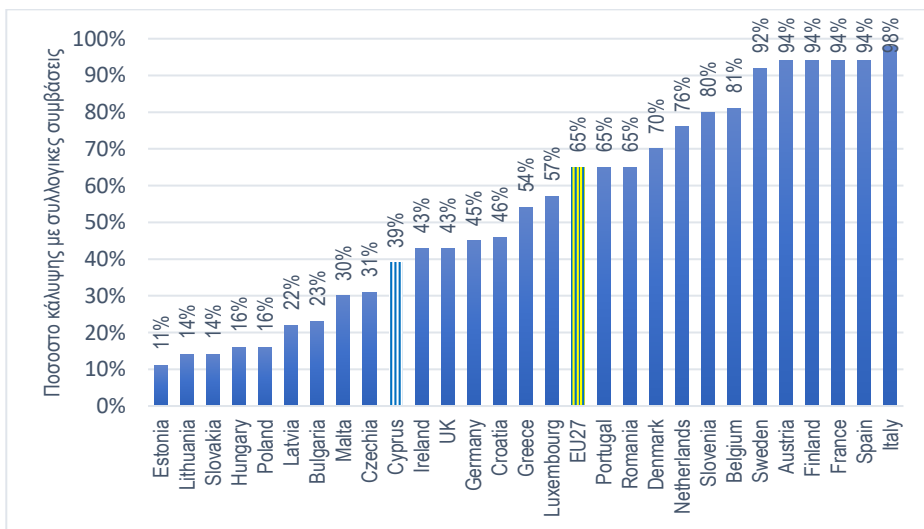
Το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων έχει μειωθεί σημαντικά την τελευταία 20ετία. Όπως έχει αναφερθεί από την ΠΕΟ, πριν την ένταξη της Κύπρου στην ΕΕ το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων ήταν 80% και έχει μειωθεί τώρα στο μισό. Κάποιοι από τους παράγοντες που οδήγησαν στη μεγάλη μείωση της κάλυψης συλλογικών συμβάσεων

συμπεριλαμβάνουν τις αλλαγές στη δομή της οικονομίας και τη στροφή προς τις υπηρεσίες, τη μαζική εισαγωγή ξένων εργατών και η μεγάλη οικονομική κρίση του 2013 και οι πολιτικές λιτότητας που επακολούθησαν. Επιπλέον, όπως αναφέρει και πάλι η ΠΕΟ, ακόμα και στις περιπτώσεις όπου υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, υπάρχει πρόβλημα στην εφαρμογή τους.

Ο ορισμός της συλλογικής σύμβασης όπως δίνεται από τον σχετικό οργανισμό της ΕΕ αναφέρει:

Η συλλογική σύμβαση αποτελεί την διαδικασία διαπραγμάτευσης μεταξύ συντεχνιών και εργοδοτών αναφορικά με τους όρους και συνθήκες εργασίας των εργαζομένων και τα δικαιώματα και ευθύνες των συντεχνιών.

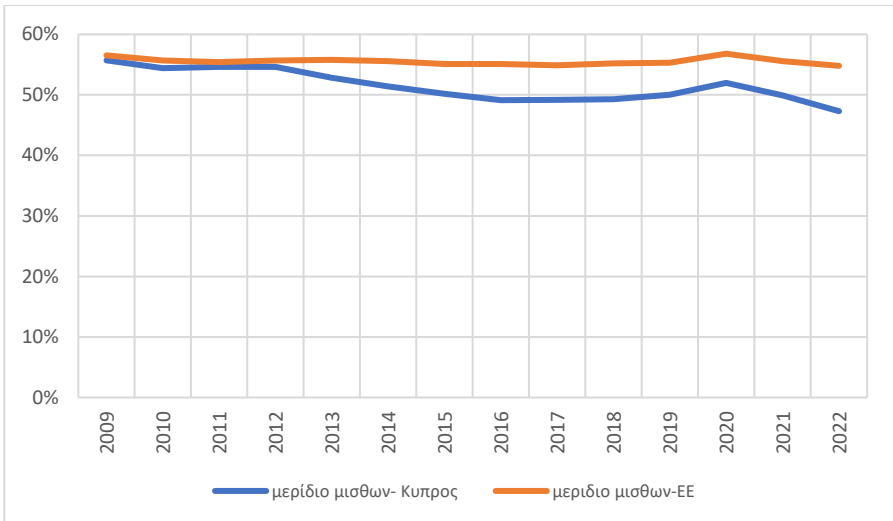
Ο μέσος όρος του ποσοστού κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων στην ΕΕ είναι 65%. Όπως δείχνει και το διάγραμμα πιο κάτω υπάρχουν δύο ομάδες χωρών στην ΕΕ όσον αφορά το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων: χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης με πολύ χαμηλά ποσοστά κάλυψης συλλογικών συμβάσεων (Εσθονία, Λιθουανία, Πολωνία, Ουγγαρία, Μάλτα, Τσεχία, Σλοβακία, Λετονία και Βουλγαρία). Στην άλλη άκρη υπάρχουν χώρες όπου το ποσοστό κάλυψης υπερβαίνει το 90% (Φινλανδία, Αυστρία, Ισπανία, Ιταλία, Σουηδία και Γαλλία). Στις χώρες με μεγάλα ποσοστά κάλυψης συλλογικών συμβάσεων η κατανομή εισοδήματος είναι λιγότερο άνιση και γενικά οι όροι και συνθήκες εργασίας για τους εργαζομένους είναι πολύ καλύτερες. Σε πρόσφατη απόφαση της η ΕΕ εξέδωσε οδηγία που αναφέρει ότι σε χώρες με χαμηλά ποσοστά κάλυψης συλλογικών συμβάσεων το κράτος έχει την υποχρέωση να διαμορφώσει σχέδιο δράσεων για την αύξηση του ποσοστού κάλυψης πέραν του 80%.



Διάγραμμα 1. Ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων στην ΕΕ

(5) Αύξηση οικονομικών ανισοτήτων

Η επιδείνωση των συνθηκών που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις, ιδίως μετά την οικονομική κρίση 2008-2013 και την εφαρμογή νεο-φιλελεύθερων πολιτικών και την αύξηση της ανεργίας είχαν σαν αποτέλεσμα την αισθητή αύξηση των οικονομικών ανισοτήτων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Μεταξύ 2008-2022 το μερίδιο της εργασίας στο συνολικό εισόδημα μειώθηκε από 55.7% στο 47.3% στην Κύπρο ενώ στην ΕΕ μειώθηκε σε πολύ λιγότερο βαθμό από 56.5% στο 54.8%. Παράλληλα, ο δείκτης κερδοφορίας στην Κύπρο κατά την ίδια περίοδο 2009-2022 αυξήθηκε κατά 75%.



Διάγραμμα 2. Κατανομή εισοδήματος, Κύπρος-ΕΕ

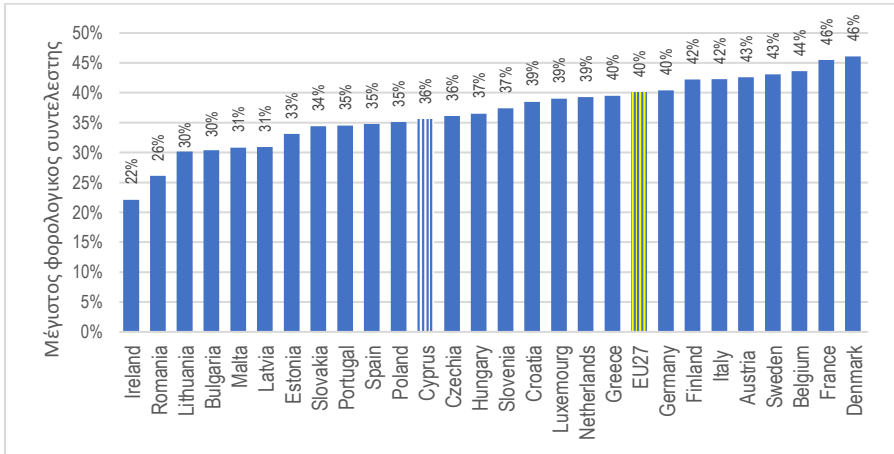
(6) Φορολογικό σύστημα

Το φορολογικό σύστημα είναι καθοριστικής σημασίας όσον αφορά την τελική κατανομή εισοδήματος μεταξύ του διαθέσιμου εισοδήματος των εργαζομένων και των καθαρών κερδών του κεφαλαίου. Θέματα δικαίης και προοδευτικής φορολογίας συζητούνται πολύ σπάνια από το συνδικαλιστικό κίνημα και από το πολιτικό σύστημα γενικότερα. Στην Κύπρο τα φορολογικά έσοδα υστερούν από τον μέσο όρο της ΕΕ περίπου κατά 5% το οποίο αντιστοιχεί με έσοδα του κράτους της τάξης των 1,250 εκατ. ευρώ.

Στην Κύπρο, όχι μόνο τα φορολογικά έσοδα είναι πιο χαμηλά από τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά και η δομή και οι συντελεστές του φορολογικού συστήματος ευνοούν τα ψηλά εισοδήματα, τον πλούτο και τα κέρδη και επιβαρύνουν αναλογικά σε μεγαλύτερο βαθμό τους μισθωτούς και τους εργαζόμενους.

Το ποσοστό έμμεσων φόρων στην Κύπρο στη συνολική φορολογία είναι 42.6% ενώ στην ΕΕ27 είναι χαμηλότερο στο 34.2. Στη φορολογία ψηλών εισοδημάτων στην Κύπρο, ο πιο

ψηλός συντελεστής πέρα από κάποιο επίπεδο εισοδήματος είναι 35% ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ27 είναι 38.9%. Η εταιρική φορολογία στην Κύπρο, από το 2003 βρισκόταν στο πιο χαμηλό σημείο της ΕΕ στο 10%. Το 2013, μετά από παρέμβαση της Τρόικα, αυξήθηκε στο 12.5%. Ο μέσος όρος της εταιρικής φορολογίας στην ΕΕ27 το 2021 ήταν 22%. Τα έσοδα από την φορολογία ακίνητης περιουσίας στην Κύπρο είναι 0.8% ως ποσοστό του ΑΕΠ ενώ ο μέσος όρος στην ΕΕ27 είναι 2.2%. Υπάρχει μεγάλο πεδίο αύξησης της φορολογίας στα ψηλά εισοδήματα, στα κέρδη και στην ακίνητη περιουσία ούτως ώστε τα φορολογικά έσοδα να αυξηθούν κατά 5% προσεγγίζοντας τον μέσο όρο της ΕΕ27.



Διάγραμμα 3. Μέγιστος φορολογικός συντελεστής για ψηλά εισοδήματα στις χώρες της ΕΕ (2019)

II. Θέματα στρατηγικής και διαπραγματεύσεων: η περίπτωση της συμφωνίας για την ΑΤΑ

Ο θεσμός της ΑΤΑ ισχύει στην Κύπρο από το 1944 για τον δημόσιο τομέα και από την δεκαετία του 1960 για τον ιδιωτικό τομέα. Μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης 2009-2013 η αναπροσαρμογή των μισθών ανάλογα με τον πληθωρισμό αναστέλλεται, μετά από πιέσεις της εργοδοτικής πλευράς και των θεσμών της ΕΕ, το 2011 για τον δημόσιο τομέα και το 2013 για τον ιδιωτικό τομέα. Υπήρχε η συναντίληψη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, χωρίς όμως γραπτή συμφωνία, ότι αυτή η αναστολή της ΑΤΑ θα ήταν προσωρινή και θα ίσχυε μόνο κατά την διάρκεια του μνημονίου και ακολούθως θα επαναφερόταν στην πρότερή της μορφή. Το 2017 υπογράφεται μια μεταβατική συμφωνία για τρία χρόνια, όπου η ΑΤΑ επαναφέρεται μόνο στο 50% κάλυψης της αύξησης των τιμών και θα δίνεται μόνο μια φορά τον χρόνο. Σε αυτή τη συμφωνία αναφέρεται ότι μετά το τέλος της μεταβατικής περιόδου η ΑΤΑ θα επαναφερόταν σύμφωνα με τη «φιλοσοφία» της. Μετά από επανειλημμένες αναβολές λόγω πανδημίας και εκλογικής περιόδου και ισχυρές πιέσεις από εργοδοτικές οργανώσεις και διεθνείς οργανισμούς (ΔΝΤ, ΕΕ) για πλήρη κατάργηση της ΑΤΑ, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν πλέον αντιληφθεί ότι μόνο με εργατικούς αγώνες θα μπορούσε να αποκατασταθεί η ΑΤΑ στην πρότερή της μορφή.

Στο τέλος του Γενάρη 2023, διοργανώνεται για πρώτη φορά μετά από δεκαετίες γενική απεργία με σύνθημα «πλήρης αποκατάσταση της ΑΤΑ». Σε αυτή την απεργία συμμετέχουν όλες οι μεγάλες συντεχνίες, ΠΕΟ, ΣΕΚ, ΔΕΟΚ, ΠΑΣΥΔΥ, ΕΤΥΚ, ΟΕΛΜΕΚ, ΠΟΕΔ, αλλά και μικρότερες. Εν τω μεταξύ άρχισαν να εμφανίζονται στον Τύπο άρθρα τα οποία υποστήριζαν ότι όπως εξελίσσεται η διαπραγμάτευση για την ΑΤΑ, το αποτέλεσμα θα ωφελήσει μόνο περιορισμένο μέρος των εργαζομένων, οι οποίοι ήδη βρίσκονται σε πιο πλεονεκτική θέση. Μετά από κάποιες συναντήσεις μεταξύ της εργοδοτικής πλευράς, των συντεχνιών και του υπουργού Εργασίας η συμφωνία που επετεύχθη τον Μάιο 2023 ήταν αύξηση του ποσοστού κάλυψης του πληθωρισμού από 50% σε 66.7%. Δυστυχώς αυτοί που προειδοποιούσαν ότι μόνο ένα μικρό ποσοστό των εργαζομένων θα είχε όφελος από τη διαδικασία αλλαγής της ΑΤΑ, επαληθεύτηκαν. Η εφαρμογή της ΑΤΑ δεν ισχύει για όλους τους εργαζόμενους αλλά μόνο για τους δημόσιους υπαλλήλους και τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις. Όπως έχει αναφερθεί πιο πάνω το συνολικό ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις είναι 39% (σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα). Το 61% των εργαζομένων δεν παίρνει ΑΤΑ και φυσικά δεν έχει επωφεληθεί ποσώς από την μικρή αύξηση κάλυψης του πληθωρισμού από το 50% στο 66.7%. Ο δημόσιος υπάλληλος και ιδίως το μικρό στρώμα με ψηλά εισοδήματα έχουν αρκετή κάλυψη από τον πληθωρισμό, π.χ. δημόσιος υπάλληλος με μισθό 3000 ευρώ, πληθωρισμός 10%, ΑΤΑ (66.7%) 200 ευρώ.

Σε σημείωμα της Α.Π που δημοσιεύτηκε στην *Σοσιαλιστική Έκφραση* πριν να ληφθεί η τελική απόφαση και συμφωνία για την ΑΤΑ αναφέρεται ότι το συνδικαλιστικό κίνημα θα έπρεπε να είχε θέσει τις πιο κάτω επιδιώξεις στη διαδικασία και τις διαπραγματεύσεις για την ΑΤΑ και τον πληθωρισμό:

1. Η αναπροσαρμογή των μισθών μέσω ΑΤΑ να επανέλθει στο 100% της αύξησης των τιμών.
2. Η ΑΤΑ να καλύπτει **όλους** τους εργαζόμενους σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Αυτή η επιδίωξη ισοδυναμεί με την επέκταση του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων σε όλους τους εργαζόμενους. Αυτή τη στιγμή το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων με συλλογικές συμβάσεις είναι 39%, όπως φαίνεται όμως από τον πίνακα πιο πάνω, υπάρχουν χώρες στην ΕΕ όπου το ποσοστό κάλυψης με συλλογικές συμβάσεις ξεπερνά το 90% : Γαλλία 94%, Σουηδία 92%, Ισπανία 98%, Αυστρία 94%, Φινλανδία 94%, Βέλγιο 94%.
3. Ετήσια αναθεώρηση του εθνικού κατώτατου μισθού στην βάση της ΑΤΑ και 100% κάλυψη του πληθωρισμού.
4. Αναπροσαρμογή των συντάξεων και κοινωνικών επιδομάτων όπως το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα (ΕΕΕ) στη βάση της ΑΤΑ με κάλυψη 100%
5. Πολιτικές για μείωση του πληθωρισμού όπως η μείωση του ΦΠΑ σε βασικά είδη, στα καύσιμα και στο ρεύμα και έλεγχος στις τιμές λιανικού εμπορίου για να παταχθεί η αισχροκέρδεια.

Στον απολογισμό της συμφωνίας η ΠΕΟ βλέπει θετικά και αρνητικά. Επετεύχθη έστω μια μικρή αύξηση του ποσοστού κάλυψης των τιμών από 50% σε 66.7% και το θέμα παραμένει ανοικτό και θα επανεξετασθεί σε δύο χρόνια. Ποιοι ήταν οι κύριοι στόχοι της ΠΕΟ σε αυτή

τη διαπραγματεύουσα; Να πετύχει 100% κάλυψη των τιμών στην ΑΤΑ και να κρατήσει το συνδικαλιστικό κίνημα ενωμένο. Οι στόχοι αυτοί δεν επιτεύχθηκαν. Η κάλυψη των τιμών αυξήθηκε σε ένα μικρό ποσοστό. Το συνδικαλιστικό κίνημα δεν παρέμεινε ενωμένο, γιατί η ΠΕΟ δεν ήταν ικανοποιημένη από τη συμφωνία αλλά αναγκάστηκε να συγκατανεύσει αφού μεγάλες συντεχνίες όπως οι ΣΕΚ, ΠΑΣΥΔΥ, ΟΕΛΜΕΚ και ΠΟΕΔ είχαν ήδη συμφωνήσει με την πρόταση του υπουργού. Η ΠΕΟ δεν θα μπορούσε να πετύχει οτιδήποτε θετικό αν συνέχιζε μόνη της τον αγώνα. Οι τέσσερις από τις πέντε επιδιώξεις που αναφέρονται πιο πάνω φαίνεται ότι δεν τέθηκαν καν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

Η ΠΕΟ έχασε μια μεγάλη ευκαιρία να πετύχει ένα προχώρημα στη θέση των εργαζομένων στην κυπριακή οικονομία. Τι θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά και ποια λάθη στρατηγικής και τακτικής έχουν γίνει;

- A. *Οι επιδιώξεις όπως αναφέρονται πιο πάνω θα έπρεπε να είναι μέρος των διαπραγματεύσεων για την ΑΤΑ και να δημοσιοποιηθούν για να πετύχουν κοινωνική αποδοχή.*
- B. *Θα έπρεπε να ζητηθεί πολιτική στήριξη από το ΑΚΕΛ και οποιεσδήποτε άλλες δυνάμεις ήθελαν να υποστηρίξουν τα δίκαια αιτήματα των συντεχνιών.*
- Γ. *Η ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος έπρεπε να ενδυναμωθεί και να αποδειχτεί στη πράξη. Από τον Ιανουάριο 2023 όταν έγινε η γενική απεργία μέχρι τον Μάιο του 2023, θα έπρεπε να είχαν γίνει εντατικές διεργασίες μεταξύ των συντεχνιών στη βάση των πιο πάνω (ή και άλλων) επιδιώξεων, να καθοριστούν οι κόκκινες γραμμές, και ποια θα ήταν η ανταπόκρισή τους στις πιθανές προτάσεις από το υπουργείο. Μια τέτοια προεργασία φαίνεται ότι δεν έγινε και η ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος δεν άντεξε στη διαδικασία της διαπραγματεύσεως.*
- Δ. *Η ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος είναι ένα δύσκολο εγχείρημα αφού οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προστατεύουν κυρίως τα δικά τους διαφορετικά συντεχνιακά συμφέροντα και τα θέματα που αφορούν τα μέλη τους. Η ΠΕΟ θα πρέπει να αναδείξει την αλληλεγγύη ως βασικό στοιχείο της φιλοσοφίας και πρακτικής του συνδικαλιστικού κινήματος.*
- E. *Θα έπρεπε να είχε δοθεί μεγάλο βάρος στην επέκταση των συλλογικών συμβάσεων. Αυτή είναι μια επιδίωξη η οποία υποστηρίζεται ακόμα και από την ΕΕ μέσω της οδηγίας που εκδόθηκε στο τέλος του 2022 για την υποχρέωση του κράτους να διαμορφώσει σχέδιο δράσης αν το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων βρίσκεται κάτω από 80%.*

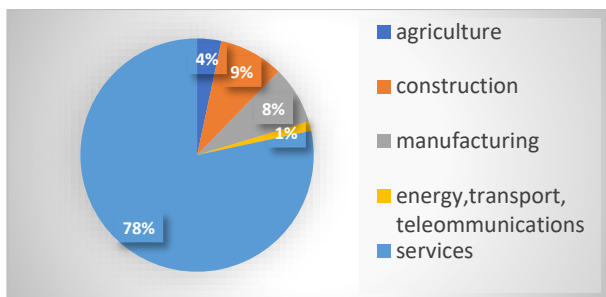
III. Προοπτικές για αναδιοργάνωση, αλλαγή κατεύθυνσης και μακροχρόνια στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος.

Το συνδικαλιστικό κίνημα έχει να αντιμετωπίσει δύσκολες αντικειμενικές συνθήκες στην προσπάθειά του να βελτιώσει την θέση των εργαζομένων και τους όρους και συνθήκες απασχόλησης στη Κύπρο. Οι καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και τη θέση των εργαζομένων συμπεριλαμβάνουν:

- *Τη δομή της οικονομίας, τη στροφή προς τις υπηρεσίες και την πτωτική τάση του μεταποιητικού τομέα.*

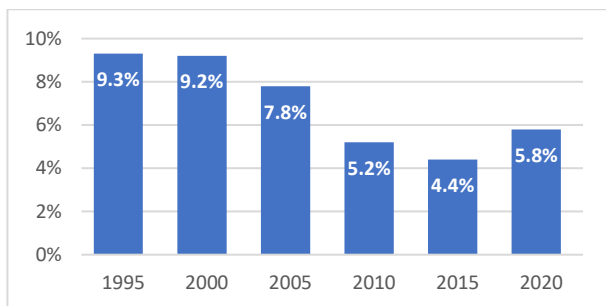
- Το ρόλο του κράτους, την οικονομική πολιτική που ακολουθείται και τις συστάσεις διεθνών οργανισμών όπως το ΔΝΤ, η ΕΕ, οι οίκοι αξιολόγησης
- Τη μεταναστευτική πολιτική
- Το ρόλο και τη στάση των εργοδοτικών οργανισμών
- Τις δράσεις και την ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος
- Την υποστήριξη από πολιτικές δυνάμεις και ιδίως από το κόμμα της Αριστεράς, το ΑΚΕΛ.
- Τη μακροχρόνια στρατηγική του συνδικαλιστικού κινήματος, την οργανωτική του επάρκεια και την αγωνιστική του στάση.

Εδώ και πολλά χρόνια, ίσως και δεκαετίες η κυπριακή οικονομία αντιμετωπίζει μια σημαντική αλλαγή, με στροφή προς τις υπηρεσίες και φθίνουσα πορεία στους παραγωγικούς τομείς και ιδίως στη μεταποιητική βιομηχανία που αποτελεί προνομιακό πεδίο για συνδικαλιστική οργάνωση. Η κατανομή απασχόλησης ανά τομέα είναι ως εξής: γεωργία 15 000, κατασκευές 41 000, βιομηχανία εκτός μεταποίησης (ενέργεια, μεταφορές, τηλεπικοινωνίες), 6000, μεταποίηση 36 000, υπηρεσίες 359 000.



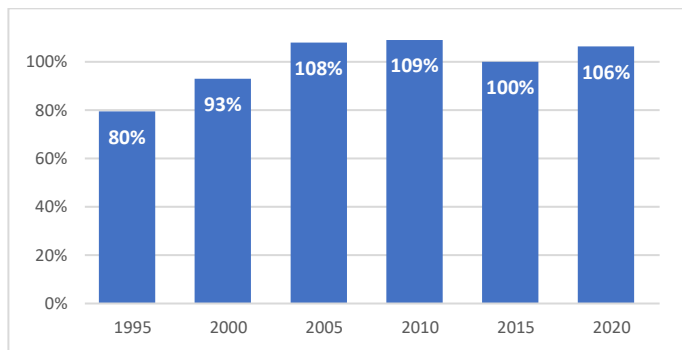
Διάγραμμα 4. Κατανομή απασχόλησης ανά τομέα (2019)

Η συμβολή της μεταποιητικής βιομηχανίας στο ΑΕΠ ακολουθεί μια πτωτική πορεία από τις αρχές της δεκαετίας του 1980. Πιο κάτω φαίνεται η πορεία του μεταποιητικού τομέα κατά τη διάρκεια 1995-2020. Ο μέσος όρος της συμβολής της μεταποίησης στο ΑΕΠ στην ΕΕ το 2022 ήταν 13.3% ενώ στη Κύπρο ήταν 5.8%.

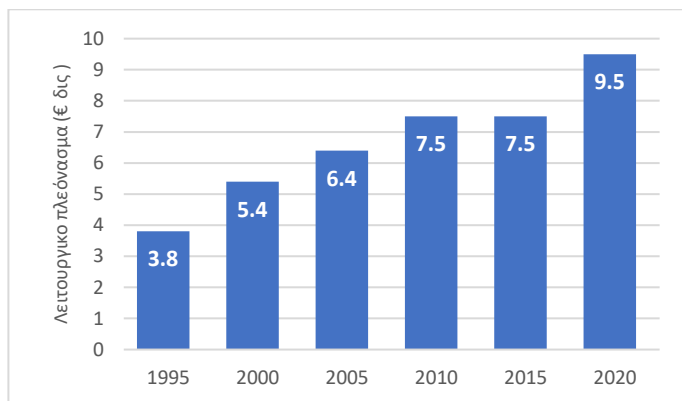


Διάγραμμα 5. Συμβολή του μεταποιητικού τομέα στο ΑΕΠ

Από το 2013, μετά την υπογραφή του πρώτου μνημονίου στη Κύπρο ακολουθείται ακραία νεο-φιλελεύθερη οικονομική πολιτική, πολιτικές λιτότητας και περιορισμού και μείωσης των μισθών και κοινωνικών παροχών. Αυτές οι πολιτικές στηρίχτηκαν από τις δεξιές κυβερνήσεις Αναστασιάδη και Χριστοδουλίδη και υποστηρίζονται από το ΔΝΤ, την ΕΕ και οίκους αξιολόγησης. Οι εργοδοτικές οργανώσεις ΚΕΒΕ και ΟΕΒ ακολουθούν μια επιθετική πολιτική για τη μείωση των μισθών και την αύξηση της κερδοφορίας των μελών τους. Δεν έχουν όμως ανάλογη στάση όσον αφορά την δομή της οικονομίας και την αύξηση της παραγωγικότητας. Ο μέσος πραγματικός μισθός κατά την περίοδο 1995- 2020 αυξάνεται σε ετήσια βάση κατά 1.3% ενώ κατά την ίδια περίοδο η κερδοφορία αυξάνεται ετησίως κατά 6%.



Διάγραμμα 6. Μέσος πραγματικός μισθός 1995-2020 (Σύγκριση με 2015)



Διάγραμμα 7. Κερδοφορία Κυπριακού Κεφαλαίου

Ο ρόλος του κράτους όπως φάνηκε από τα τρία θέματα που αναφέρθηκαν πιο πάνω (εθνικός κατώτατος μισθός, στρατηγική απασχόλησης μεταναστών, συμφωνία για την ΑΤΑ) είναι απροκάλυπτα με το μέρος των εργοδοτικών οργανώσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σχεδόν δεν λήφθηκαν καθόλου υπόψη στις αποφάσεις του κράτους. Η ενότητα του

συνδικαλιστικού κινήματος, όπως εκφράστηκε στη γενική απεργία τον Γενάρη 2023, δημιούργησε κάποια περιορισμένη αισιοδοξία αλλά δεν άντεξε σε όλη τη διαδρομή της διαπραγμάτευσης και τα συντεχνιακά συμφέροντα και οι επιδιώξεις κάποιων συνδικαλιστικών οργανώσεων στο τέλος υπερίσχυσαν της αλληλεγγύης και του γενικού συμφέροντος των εργαζομένων, ιδίως των πιο αδύναμων.

Μια άλλη καθοριστική πτυχή του θεσμικού πλαισίου που έχουν να αντιμετωπίσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στη προσπάθεια για βελτίωση των μισθών και όρων εργασίας των εργαζομένων είναι η μεταναστευτική πολιτική. Το μοντέλο μετανάστευσης το οποίο υιοθετήθηκε στις αρχές της δεκαετίας του 1990, όπως και η Στρατηγική για την Απασχόληση Ξένου Εργατικού Δυναμικού στην Κύπρο, το οποίο εγκαθιδρύθηκε το 2007, αποτέλεσαν όλες αυτές τις δεκαετίες βαλβίδα ασφαλείας για τους εργοδότες όσον αφορά τον περιορισμό των μισθών και την προσφορά φτηνού εργατικού δυναμικού. Στις περιπτώσεις που υπήρχε πίεση στην αγορά εργασίας αντί αυτή να οδηγεί στην αύξηση των μισθών και τη βελτίωση στις συνθήκες εργασίας, υπήρχε αύξηση στην εισαγωγή ξένων εργατών με αποτέλεσμα την υπερ-εκμετάλλευση μεταναστών και την υπονόμευση της ντόπιας αγοράς εργασίας και τον περιορισμό των μισθών. Αυτή τη στιγμή το ποσοστό μεταναστών (κοινοτικών και από τρίτες χώρες) στο συνολικό εργατικό δυναμικό είναι γύρω στο 25%. Η πρόσφατη αλλαγή στη Στρατηγική για την Απασχόληση Ξένου Εργατικού Δυναμικού ουσιαστικά κατάργησε τον οποιοδήποτε έλεγχο από τεχνικές επιτροπές, με συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, στην διαδικασία παροχής αδειών εργασίας σε ξένους εργάτες.

Το οικονομικό, θεσμικό και πολιτικό πλαίσιο που έχουν να αντιμετωπίσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι εξαιρετικά δύσκολο και οι εξελίξεις που παρατηρήθηκαν στη διαμόρφωση του εθνικού κατώτατου μισθού, στη νέα μεταναστευτική πολιτική και στη συμφωνία για την ΑΤΑ δεν πρέπει να αποτελεί μεγάλη έκπληξη. Υπάρχει επιτακτική ανάγκη για προβληματισμό, οργανωτική αναδιάρθρωση, μακροχρόνια στρατηγική και νέες μορφές συνεργασίας με πολιτικές οργανώσεις της Αριστεράς, εκ μέρους του συνδικαλιστικού κινήματος.

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι η ΠΕΟ είναι καλά ενήμερη για τις δυσκολίες που έχει να αντιμετωπίσει στον αγώνα για βελτίωση της θέσης των εργαζομένων στη κυπριακή κοινωνία. Έχουν επίσης ξεκάθαρη εικόνα για τις επιδιώξεις που θα έπρεπε να είναι η προτεραιότητά τους. Σε πρόσφατη συνάντηση με τον πρόεδρο Ν. Χριστοδουλίδη, η ΠΕΟ επέδωσε υπόμνημα που περιέχει τις κατευθύνσεις όσον αφορά θεσμικές αλλαγές στην αγορά εργασίας και στην οικονομική και κοινωνική πολιτική, (*Εργατικό Βήμα, (2023), «Η ΠΕΟ ζητά τον τερματισμό της απορρύθμισης και χωρίς δικαιώματα εργασίας από ΠτΔ», 16/6/2023*).

1. *Ρύθμιση βασικών ελαχίστων δικαιωμάτων για όσους εργαζομένους καλύπτονται από τον κατώτατο μισθό.*
2. *Διεύρυνση της κάλυψης με συλλογικές συμβάσεις εργασίας.*
3. *Καταπολέμηση της συγκάλυψης της σχέσης εργοδότη-εργοδοτούμενου. Καταπολέμηση της αγοράς υπηρεσιών.*
4. *Στρατηγική απασχόλησης εργαζομένων από τρίτες χώρες.*

5. *Πρότυπα επαγγελματικά προσόντα.*
6. *Αξιοπρεπείς συντάξεις για όλους. Μεταρρύθμιση του συνταξιοδοτικού συστήματος.*
7. *ΑΤΑ*
8. *Μέτρα κατά της ακρίβειας.*
9. *ΓεΣΥ*
10. *Φορολογική μεταρρύθμιση*
11. *Στεγαστική πολιτική.*

Οι πιο πάνω επιδιώξεις-αιτήματα που διαμόρφωσε η ΠΕΟ και διαβίβασε στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας επικεντρώνονται στα πιο σημαντικά θέματα που απασχολούν το συνδικαλιστικό κίνημα σήμερα. Αρκετά από τα πιο πάνω θέματα έχουν αναφερθεί σε αυτό το κείμενο, αναλύοντας το αρνητικό θεσμικό πλαίσιο που αντιμετωπίζουν οι συντεχνίες. Θετικά βήματα στα πιο πάνω ζητήματα θα βελτίωναν αισθητά τις συνθήκες απασχόλησης και τους όρους εργασίας των εργαζομένων.

Φυσικά, πιο σημαντικό από την απαρίθμηση και παρουσίαση των επιδιώξεων και αιτημάτων των συνδικάτων στον πρόεδρο της Δημοκρατίας είναι η διαμόρφωση στρατηγικής και αγωνιστικής πορείας για την επιτυχία και εφαρμογή αυτών των στόχων. Σε αυτή τη πτυχή της συνδικαλιστικής δράσης θα επικεντρωθούν οι παράγραφοι που ακολουθούν.

Πρώτα όμως θα γίνει αναφορά σε ένα θέμα που λείπει από τον πιο πάνω κατάλογο στόχων, επιδιώξεων και αιτημάτων και αφορά ευρύτερα θέματα σχετικά με την δομή της οικονομίας και την κατανομή της απασχόλησης.

Δομή της οικονομίας: Δημιουργία νέων θέσεων εργασίας ψηλής ποιότητας και απολαβών-αύξηση της παραγωγικότητας- τεχνολογική αναβάθμιση

Ακόμα και όλες οι πιο πάνω επιδιώξεις να επιτευχθούν αυτό που θα μείνει, όσον αφορά τη δομή της οικονομίας και κατανομή της απασχόλησης, θα είναι ότι η πλειονότητα των εργαζομένων απασχολείται στον τουριστικό τομέα,(στα ξενοδοχεία, στα εστιατόρια και στην εστίαση), στο λιανικό εμπόριο, στις κατασκευές κοκ. Αυτό που λείπει είναι ψηλής ποιότητας θέσεις εργασίας στους παραγωγικούς τομείς της οικονομίας, στη μεταποιητική βιομηχανία και ψηλής τεχνολογικής στάθμης, σύγχρονη γεωργία. Όπως έχει αναφερθεί πιο πάνω το ποσοστό εργαζομένων στη μεταποιητική βιομηχανία είναι 8% και στη γεωργία 3.3% στην κυπριακή οικονομία. Τα κυπριακά συνδικάτα θα πρέπει να ενδιαφερθούν για θέματα που αφορούν τη δομή της οικονομίας και τους παράγοντες που βοηθούν στην αύξηση της παραγωγικότητας. Η διαμόρφωση βιομηχανικής και γεωργικής πολιτικής, εκ μέρους συνεργασίας συνδικαλιστικών οργανώσεων υπό την ηγεσία της ΠΕΟ, με ενδυνάμωση των ερευνητικών τους ικανοτήτων, και συνεργασία με πολιτικές δυνάμεις όπως το ΑΚΕΛ που έχουν ίδιες επιδιώξεις και χρησιμοποιώντας τεχνογνωσία και εμπειρίες από άλλες χώρες της Ευρώπης, θα αποτελούσε μια ουσιαστική συμβολή στη τεχνογνωσία και προβληματισμό για το μέλλον της κυπριακής οικονομίας. Η ενεργός εμπλοκή του συνδικαλιστικού κινήματος σε αυτά τα θέματα θα έδειχνε ότι υπάρχει ενδιαφέρον πέρα από την αγορά εργασίας και θα μπορούσε να συμβάλει στην προσπάθεια για διαμόρφωση «Νέου Μοντέλου Ανάπτυξης». Στην έκθεση της UNCTAD, World Investment Report 2018, κεφ. 4,

αναφέρεται στην πρόσφατη αύξηση της χρήσης βιομηχανικής πολιτικής: «Η βιομηχανική πολιτική είναι παντού. Η Παγκόσμια Επισκόπηση Βιομηχανικής Πολιτικής της UNCTAD, δείχνει ότι μόνο τα τελευταία πέντε χρόνια, τουλάχιστον 84 χώρες – ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες που αντιπροσωπεύουν το 90% του παγκόσμιου ΑΕΠ – έχουν υιοθετήσει κάποιας μορφής βιομηχανική στρατηγική». (UNCTAD, (2018)).

Προτεραιοποίηση

Τα θέματα που αναφέρονται πιο πάνω θα μπορούσαν να τεθούν σε σειρά προτεραιοτήτων. Η αναδιαμόρφωση του διατάγματος για τον κατώτατο μισθό ούτως ώστε να συμπεριληφθούν οι αποκλεισμένες ομάδες των μεταναστριών οικιακών εργατριών και των μεταναστών εργατών στη γεωργοκτηνοτροφία, οι ώρες εργασίας, ετήσιες άδειες, υπερωρίες κοκ θα μπορούσε να είναι μια πρώτη προτεραιότητα. Το ύψος του κατώτατου μισθού θα μπορούσε να αναπροσαρμοσθεί στη βάση του πληθωρισμού ούτως ώστε να φθάσει περίπου στο επίπεδο των 1,030 ευρώ. Σε αυτή τη προσπάθεια το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να παρουσιάσει αυτό το αίτημα ενωμένο, με την πολιτική στήριξη πολιτικών δυνάμεων όπως το ΑΚΕΛ και αξιοποιώντας τις σχετικές οδηγίες της ΕΕ.

Ένα δεύτερο αίτημα, πολύ πιο δύσκολο αλλά πολύ σημαντικό είναι η επέκταση του ποσοστού κάλυψης συλλογικών συμβάσεων πέραν του 80%. Η οδηγία της ΕΕ για αυτό το θέμα καθορίζει ότι σε περιπτώσεις που το ποσοστό είναι πιο κάτω από 80%, το κράτος υποχρεούται να διαμορφώσει σχέδιο δράσης για την επίτευξη του στόχου αύξησης του ποσοστού κάλυψης πέραν του 80%. Σε αυτή τη προσπάθεια οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα μπορούσαν να πρωτοστατήσουν με δικές τους μελέτες, ιδέες και προτάσεις, χρησιμοποιώντας και τις εμπειρίες άλλων χωρών που έχουν ποσοστά κάλυψης πέραν του 90%. Εννοείται ότι και σε αυτό το θέμα απαιτείται πολιτική στήριξη κυρίως από τις οργανώσεις της Αριστεράς καθώς και η ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος. Υπάρχουν χρήσιμες μελέτες και άρθρα για τις εμπειρίες άλλων χωρών της ΕΕ σε αυτά τα θέματα. (ETUI, (2022), Eurofound (2020), Eurofound (2022)). Επίσης, πιο κάτω αναπτύσσεται η ιδέα της εθνικής συλλογικής σύμβασης η οποία θα μπορούσε να έχει καθοριστικό ρόλο στην προστασία βασικών δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο.

Επίσης χρειάζεται η συμβολή και οι απόψεις του συνδικαλιστικού κινήματος για την διαμόρφωση Νέας Στρατηγικής για την Απασχόληση Εργατικού Δυναμικού από Τρίτες Χώρες και την αντικατάσταση του μοντέλου μετανάστευσης-απασχόλησης που ισχύει από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Το αίτημα για απόσυρση της Νέας Στρατηγικής για την Απασχόληση Εργατικού Δυναμικού από Τρίτες Χώρες, θα πρέπει να συνοδευτεί με αίτημα για την αντικατάστασή της με μια σύγχρονη προσέγγιση στην απασχόληση ξένων εργατών που δεν χρησιμοποιούνται ως φτηνό εργατικό δυναμικό και για την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. (Goldberg, Pinelopi Koujianou (2023), 'An Immigration Wake-Up Call 'Project Syndicate, 19/7/2023.) Όπως αναφέρει η Πηνελόπη Κουτζιανού Goldberg, οι αλλαγές στη δημογραφική σύνθεση, στο επίπεδο εκπαίδευσης και στις ώρες εργασίας στις ανεπτυγμένες χώρες έχουν δημιουργήσει ένα κενό στην προσφορά εργασίας στην Ευρώπη το οποίο το 2022 ήταν γύρω στα 5 εκατ. εργάτες. Οι κενές θέσεις εργασίας επικεντρώνονται σε τομείς

όπως η παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους, σε νοσηλευτήρια, σε ξενοδοχειακές μονάδες και στις οικοδομές καθώς και στο λιανικό εμπόριο, δουλειές που το ντόπιο εργατικό δυναμικό αποφεύγει ενώ οι μετανάστες είναι διατεθειμένοι να εργαστούν σε αυτά τα επαγγέλματα λαμβάνοντας υπόψη τη διαφορά του βιοτικού επιπέδου μεταξύ της χώρας τους και της Κύπρου. Στην Κύπρο όμως το μοντέλο μετανάστευσης γενικά αλλά και η στρατηγική απασχόλησης ξένων εργατών, περιέχει χαρακτηριστικά που οδηγούν στην υπερ-εκμετάλλευση των μεταναστών και την απορρύθμιση της αγοράς εργασίας για τους ντόπιους εργάτες:

- A. Οι μετανάστες-εργάτες δεν δικαιούνται να μετακινηθούν σε άλλο εργοδότη που τους προσφέρει καλύτερους όρους εργασίας.
- B. Δεν υπάρχει επαρκής έλεγχος ότι οι όροι εργασίας των συμβολαίων τηρούνται.
- Γ. Η προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει εναλλακτικό ντόπιο εργατικό δυναμικό και ότι δεν θα επηρεαστούν αρνητικά οι όροι εργασίας σε πολλές περιπτώσεις δεν ισχύει. Αντιθέτως, η εισαγωγή ξένων εργατών οι οποίοι χρησιμοποιούνται ως απειλή εναντίον όσων ήδη εργάζονται για μείωση μισθών και δικαιωμάτων είναι συνήθης τακτική. (Εργατικό Βήμα (2023), 'Επιβεβαιώνονται οι ανησυχίες για τη νέα στρατηγική' 22/3.2023)
- Δ. Οι μετανάστες-εργαζόμενοι αφού εργασθούν για μια περίοδο 5-6 χρόνων και ενώ πλησιάζει το χρονικό σημείο που θα δικαιούνται μόνιμη παραμονή και υπηκοότητα, τα συμβόλαιά τους διακόπτονται και αναγκάζονται να καταφεύγουν στο καθεστώς των «άτυπων μεταναστών».

Η ΠΕΟ και το συνδικαλιστικό κίνημα, σε συνεργασία με τις πολιτικές δυνάμεις της Αριστεράς θα πρέπει να επεξεργασθεί μια εναλλακτική στρατηγική για την απασχόληση ξένων εργατών. Θα πρέπει να γίνονται έλεγχοι ότι οι όροι εργασίας τηρούνται και ότι καλύπτονται από Εθνική Συλλογική Σύμβαση όπως αναφέρεται πιο κάτω όπου προστατεύονται τα βασικά τους δικαιώματα. Επίσης το κράτος θα πρέπει να έχει την ευθύνη για κοινωνική ένταξη με πολιτικές όπως: εκπαίδευση για την εκμάθηση της γλώσσας, εξειδικευμένα εκπαιδευτικά και προγράμματα κατάρτισης, ίδρυση πολιτιστικών κέντρων, παροχή στέγασης σε χαμηλού κόστους οικίες, είτε για ενοικίαση είτε για αγορά.

Η ΠΕΟ με την στήριξη άλλων συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να προχωρήσει στην σύσταση ειδικών τμημάτων για θέματα μετανάστευσης, με πρωταρχική ευθύνη τη διαμόρφωση εναλλακτικής, σύγχρονης στρατηγικής για την απασχόληση ξένων εργατών.

Στο θέμα του συνταξιοδοτικού συστήματος, θα πρέπει να υποστηριχθεί το αίτημα της ΠΕΟ για την κατάργηση του 12% πέναλτι σε όσους επιθυμούν να συνταξιοδοτηθούν στο 63^ο έτος της ηλικίας τους. Μετά τη συνδικαλιστική και κοινωνική πίεση η Κυβέρνηση έχει αναγκαστεί να συζητήσει αυτό το θέμα. Η Κυβέρνηση υποστηρίζει ότι αν παραχωρηθεί αυτό το αίτημα θα επηρεασθεί ο ισολογισμός του συνταξιοδοτικού συστήματος και θα υπάρξει ανάγκη αύξησης των εισφορών των εργαζομένων και εργοδοτών ή μικρή αύξηση στη φορολογία. Αυτές οι αλλαγές αποτελούν μικρό τίμημα για την ουσιαστική βελτίωση των όρων συνταξιοδότησης.

Εθνική Συλλογική Σύμβαση

Οι συλλογικές συμβάσεις μεταξύ των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων γίνονται σε διάφορα επίπεδα: σε επίπεδο της επιχειρηματικής μονάδας, σε επίπεδο κλάδου (π.χ. ξενοδοχειακή βιομηχανία και οικοδομές) και σε ψηλότερα περιφερειακά ή εθνικά επίπεδα. Στην Κύπρο γίνονται συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο επιχειρηματικής μονάδας και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Εν τούτοις, όπως αναφέρθηκε πιο πάνω, το ποσοστό κάλυψης συλλογικών συμβάσεων είναι πολύ χαμηλό, στο 39%. Για παράδειγμα η πρόσφατη συμφωνία για την ΑΤΑ καλύπτει μόνο τους δημόσιους υπαλλήλους (20% του εργατικού δυναμικού) και ένα πολύ μικρό ποσοστό στον ιδιωτικό τομέα (19% του εργατικού δυναμικού). Η ΠΕΟ και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις, επικεντρώνονται αυτή τη στιγμή στην αύξηση των συλλογικών συμβάσεων στο επίπεδο της επιχείρησης. Θα πρέπει να εντατικοποιηθούν οι προσπάθειες για συμφωνίες συλλογικών συμβάσεων σε κλαδικό επίπεδο όπως για παράδειγμα στους τομείς γεωργικής εργασίας, βιομηχανικούς εργάτες, λιανικό εμπόριο, ιδιωτικά νοσηλευτήρια, προσωπικό σε υπηρεσίες όπως λογιστικά και νομικά γραφεία κ.ο.κ. Η διαδικασία επέκτασης των κλαδικών συλλογικών συμφωνιών είναι μια δύσκολη προσπάθεια η οποία απαιτεί οργάνωση και συνεχή επαφή με εργαζομένους στους διάφορους κλάδους. Γι' αυτό η επιδίωξη σύναψης εθνικής συλλογικής σύμβασης θα αποτελούσε ένα σημαντικό βήμα για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο. Η εθνική συλλογική σύμβαση θα ισχύει για όλους τους εργαζόμενους και καλύπτει βασικά δικαιώματα, όπως τον κατώτατο μισθό, την ΑΤΑ, ώρες εργασίας, υπερωρίες, ετήσιες άδειες κ.ο.κ.

Ενότητα του Συνδικαλιστικού Κινήματος – Παν-συνδικαλιστικό Φόρουμ.

Όπως φάνηκε από τη διαπραγμάτευση για την ΑΤΑ, η ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος δεν μπορεί να θεωρείται δεδομένη. Αυτή η ενότητα χρειάζεται να σφυρηλατηθεί και να ενδυναμωθεί με τακτικές διαβουλεύσεις μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων στη διαδικασία διαμόρφωσης άμεσων αιτημάτων αλλά και μακροχρόνιας στρατηγικής όπου οι έννοιες της αλληλεγγύης και το κοινό συμφέρον ολόκληρης της εργατικής τάξης θα έχουν την πιο σημαντική θέση. Σε αυτά τα πλαίσια θα μπορούσε να θεσμοθετηθεί ένα παν-συνδικαλιστικό φόρουμ για διευκόλυνση αυτών των διεργασιών ενότητάς και κοινού αγώνα όπως για παράδειγμα υπάρχει το Trade Union Congress (TUC) στη Βρετανία.

Βασικά χαρακτηριστικά για την ενδυνάμωση της αλληλεγγύης και της ενότητας του συνδικαλιστικού κινήματος τα οποία θα πρέπει να αναπτυχθούν μεταξύ συνδικαλιστικών εργασίας συμπεριλαμβάνουν:

- *Διάθεση και επιθυμία συνδικαλιστικών οργανώσεων να δουλέψουν μαζί*
- *Η ανάπτυξη ενός κοινού οράματος για το μέλλον*
- *Ισοτίμη συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων*
- *Διάθεση στην παραχώρηση ηγετικού/συντονιστικού ρόλου σε κάποιες περιπτώσεις*
- *Λογοδοσία και διαφάνεια μεταξύ των μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων*
- *Συνειδητή προσπάθεια για το κτίσιμο εμπιστοσύνης*

- *Δημιουργία χώρου και χρόνου για προβληματισμό, ανταλλαγή εμπειριών και για μελέτη και απόκτηση γνώσης. (Labour Research Services, National Skills Fund (2022))*

Πολιτική στήριξη

Στα πλαίσια της συζήτησης της Α.Π. για θέματα συνδικαλιστικής δράσης είχε τονισθεί η σημασία της πολιτικής στήριξης από πολιτικές δυνάμεις της Αριστεράς και ιδίως το ΑΚΕΛ σε αυτόν τον αγώνα. Στις συζητήσεις που βρίσκονται σε εξέλιξη για την αναδιοργάνωση του ΑΚΕΛ και τη διαμόρφωση μιας νέας ατζέντας πιο κοντά στην κοινωνία, τα προβλήματα της καθημερινότητας αλλά και μακροχρόνιας στρατηγικής, τα εργασιακά θέματα, θα πρέπει να αποτελούν ένα από τους πιο βασικούς πυλώνες. Οι βασικοί πυλώνες που θα μπορούσαν να καθορίσουν την πολιτική ατζέντα του ΑΚΕΛ σε αυτή την κρίσιμη συγκυρία στα πλαίσια του στόχου για «άνοιγμα στη κοινωνία», αναδιοργάνωσης και δημιουργίας κοινωνικού μετώπου θα μπορούσαν να συμπεριλαμβάνουν:

- *Εργασιακά θέματα*
- *Οικονομική πολιτική - φορολογικό σύστημα, δημόσιες δαπάνες, κατάργηση των εκποιήσεων, κλείσιμο των επενδυτικών ταμείων, εθνικοποίηση- κοινωνικοποίηση του τραπεζικού συστήματος, θεσμοθέτηση βιομηχανικής και γεωργικής πολιτικής, «Νέο Μοντέλο Ανάπτυξης», η σημασία του σχεδιασμού της οικονομίας (economic planning)*
- *Κοινωνική Πολιτική/ Κράτος Ευημερίας - Αύξηση των δαπανών και εκσυγχρονισμός του τομέα της Παιδείας και Εκπαίδευσης, αύξηση των δαπανών και εκσυγχρονισμός του τομέα της υγείας/ ΓΕΣΥ. Αύξηση δαπανών σε κοινωνικά επιδόματα, θεσμοθέτηση του κοινωνικού τομέα της Φροντίδας, ανάπτυξη Νέας Στεγαστικής Πολιτικής.*
- *Μεταναστευτική πολιτική*
- *Θέματα περιβάλλοντος, ενέργειας, ΑΠΕ, δημόσιες συγκοινωνίες*

IV Συμπεράσματα, πολιτικές προεκτάσεις και μελλοντικές δράσεις του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η επίθεση του κράτους και των επιχειρηματικών οργανώσεων ενάντια στο συνδικαλιστικό κίνημα και την εργατική τάξη με σκοπό τον περιορισμό και μείωση των μισθών και απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι του νεο-φιλελευθερισμού και της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που τον συνοδεύει. Η αντίσταση των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελεί την επιτομή της ταξικής πάλης στο οικονομικό επίπεδο. Δυστυχώς, τα σημάδια των πολιτικών που επέβαλε η Τρόικα μέσω των μνημονίων είναι ακόμα νωπά και η επίθεση στην εργατική τάξη και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ακόμα συνεχίζεται. Η αντιμετώπιση του κράτους ενάντια στις συντεχνίες είναι σχεδόν εξευτελιστική, όπως συνέβη πρόσφατα και στις τρεις περιπτώσεις διαμάχης και διαπραγμάτευσης μεταξύ του κράτους, επιχειρηματικών οργανώσεων και συντεχνιών για τα θέματα του κατώτατου μισθού, της επαναφοράς της ΑΤΑ στην πρότερή της μορφή και την Νέα Στρατηγική για την Απασχόληση Μεταναστών Εργατών. Το συνδικαλιστικό κίνημα, που αποτελείται από μια σειρά συντεχνίες, δεν έχει ακόμα διαμορφώσει μια κοινή πορεία, με κοινούς στόχους και όραμα στην βάση μιας στρατηγικής που είναι αποτέλεσμα μιας

συμμετοχικής διαδικασίας και στηρίζεται με συγκεκριμένες δράσεις από όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Το συνδικαλιστικό κίνημα χρειάζεται να χαράξει μια νέα πορεία η οποία να αποτελεί βασικό πυλώνα αντίστασης ενάντια στο νεο-φιλελευθερισμό και για την δημιουργία ενός νέου ιδεολογικού και πολιτικού πλαισίου για την μορφή οικονομικής ανάπτυξης, κοινωνικής πολιτικής και για τους όρους και συνθήκες εργασίας. Σε αυτή την πορεία, η ΠΕΟ θα πρέπει να έχει πρωταγωνιστικό ρόλο ως η συνδικαλιστική οργάνωση με ταξικό χαρακτήρα και προσανατολισμό και με τη δυναμική στήριξη και συνεργασία που θα μπορούσε να έχει με τις πολιτικές δυνάμεις της Αριστεράς.

Τα αιτήματα και οι κατευθύνσεις αλλαγής τα οποία έχουν συσσωρευθεί είναι καλά γνωστά και στην ΠΕΟ και στο ευρύτερο συνδικαλιστικό κίνημα. Από τη μια μεριά είναι τα άμεσα συνδικαλιστικά αιτήματα, όπως η συμπλήρωση του πλαισίου του κατώτατου μισθού, η εφαρμογή της πλήρους ΑΤΑ σε όλους τους εργαζομένους, η επέκταση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και η θεσμοθέτηση της εθνικής συλλογικής σύμβασης. Στο συνταξιοδοτικό είναι οι προσπάθειες για την απόσυρση του 12% πέναλτι για συνταξιοδότηση στα 63 και η αποτροπή των προσπαθειών για ιδιωτικοποίηση, όπως διαφαίνεται από τη σύσταση του Συμβουλίου Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας. Σε πιο μεσοπρόθεσμο ορίζοντα το συνδικαλιστικό κίνημα θα πρέπει να πρωτοστατήσει στη διαμόρφωση εναλλακτικής στρατηγικής για την απασχόληση ξένων εργατών, στην ετοιμασία σχεδιασμού βιομηχανικής πολιτικής για τη δημιουργία νέων θέσεων υψηλής ποιότητας εργασίας και τη μεταρρύθμιση του φορολογικού συστήματος για πιο δίκαιη φορολογία και δημιουργία δημοσιονομικού χώρου για την αύξηση των δημόσιων δαπανών στην κοινωνική πολιτική. Η διαμόρφωση στρατηγικής για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι η μεγάλη πρόκληση που αναμένει την ΠΕΟ και το συνδικαλιστικό κίνημα γενικότερα για την επόμενη περίοδο.

Αναφορές

Αριστερή Πτέρυγα (2023), 'Συζήτηση σε σύσκεψη της Α.Π. μετά την συνάντηση μελών της Α.Π. με την ηγεσία της ΠΕΟ', 12/6/2023.

Εργατικό Βήμα (2023), 'Η ΠΕΟ ζητά τον τερματισμό της απορρύθμισης και χωρίς δικαιώματα εργασίας', 16/6/2023.

Εργατικό Βήμα (2023), 'Επιβεβαιώνονται οι ανησυχίες για τη νέα στρατηγική' 22/3.2023

Παντελίδης, Παναγιώτης (2023), 'Επισκόπηση της Έκθεσης Οικονομίας και Απασχόλησης 2022 -ΙΝΕΚ', *Σοσιαλιστική Έκφραση*, Ιανουάριος 2023.

Παντελίδης, Παναγιώτης (2023), 'ΑΤΑ, μισθοί και πληθωρισμός: Το συνδικαλιστικό κίνημα στον αγώνα για την εργατική τάξη.' *Σοσιαλιστική Έκφραση*, Μάιος 2023.

Συμβούλιο Οικονομίας και ανταγωνιστικότητας Κύπρου (2023), «Ενδυνάμωση συνταξιοδοτικού εισοδήματος στην Κύπρο- Σύσταση Συμβουλίου Οικονομίας και Ανταγωνιστικότητας», 8/6/2023.

AMECO database – Economy and Finance.

ETUI (2022), 'Round Table: Mission Impossible? How to increase collective bargaining coverage in Germany and the EU'.

Eurofound (2023), 'Cyprus: Developments in working life 2022' Working Paper.

Eurofound (2022), 'Moving with the times: Emerging practices and provisions in collective bargaining' Research Paper.

Eurofound (2020), 'Collective agreements and bargaining coverage in the EU: A mapping of types, regulations and first findings from the European Company Survey 2019' Working Paper.

Goldberg, Pinelopi Koujianou (2023), 'An Immigration Wake-up Call', Project Syndicate, 19/7/2023.

Labour Research Service, National Skills Fund (2022), 'The Negotiator's Guide: Strategies to inspire, organize and represent workers.'

UNCTAD (2021), <https://www.youtube.com/watch?v=ZQEA6y-OZFA&t=979s>

UNCTAD (2018), World Investment Report 2018.

