

A graphic showing a blue gear with a yellow woven texture. The text 'Enterprise restructuring' is written across the gear. Yellow stars are scattered around the gear.

Enterprise restructuring

Σχέδιο Εκθέσης Εθνικού Κειμένου ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ



Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Απασχόληση, κοινωνικές
υποθέσεις και ίσες ευκαιρίες

27 ΕΘΝΙΚΑ ΣΕΜΙΝΑΡΙΑ Πρόβλεψη & Διαχείριση Αναδιάρθρωσης

- A.R.E.N.A.S -

VC/2008/0667

The logo for the International Training Centre (ITC), featuring the letters 'ITC' and a circular emblem with the letters 'ILO' inside.

ITC 
International Training Centre



Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις
και ίσες ευκαιρίες

ΕΘΝΙΚΟ ΣΕΜΙΝΑΡΙΟ – ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ Σχέδιο Εκθέσης Εθνικού Κειμένου

Πρόβλεψη και Διαχείριση Αναδιάρθρωσης
ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ

Οκτώβριος 2009

Yannis Eustathopoulos



International **T**raini**ng** Centre
Centre international de **f**ormation
Centro Internacional de **F**ormación

This document is part of an initiative from and funded by the European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal opportunities, unit working conditions and adaptation to change.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	7
1.1 Συνοπτική παρουσίαση της κυπριακής οικονομίας	7
1.1.1 Μια δεκαετία υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης	7
1.2.1 Βασικά μεγέθη της κυπριακής αγοράς εργασίας	8
1.1.3 Η Κύπρος μετατρέπεται σε μια οικονομία υπηρεσιών.....	10
1.1.4 Αναδιρθώσεις: ένα σχετικά περιορισμένο φαινόμενο	12
1.2 Παρά την πρόσφατη επιδείνωση, οι επιπτώσεις της κρίσης στην Κύπρο παραμένουν σχετικά περιορισμένες.....	15
1.2.1 Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας	15
1.2.2 Οι επιπτώσεις της κρίσης είναι πιο έντονες σε ορισμένους κλάδους	17
1.2.3 Η δημόσια συζήτηση για τις αναδιρθώσεις	18
1.3 Πλαίσιο αναδιρθώσεων	19
1.3.1 Νομικό Πλαίσιο	19
1.3.2 Φορείς που συμμετέχουν στις διαδικασίες της αναδιάρθρωσης	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ΜΕΤΡΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ.....	25
2.1 Μέτρα και εργαλεία για την πρόληψη της αναδιάρθρωσης	25
2.1.1 Πρόσφατες πρωτοβουλίες και προτάσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης και των αναδιρθώσεων	25
2.1.2 Μέτρα και εργαλεία που έχουν χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν για την πρόληψη των αναδιρθώσεων	28
2.1.3 Μέτρα και στρατηγικές για την βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού.....	29
2.2 Μέτρα και εργαλεία για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης.....	30
2.2.1 Μέτρα για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης	30
2.2.2 Πολιτικές οικονομικής ανάπτυξης και αναζωογόνησης με χωρική αναφορά ...	30

2.2.3 Το κυπριακό σύστημα κοινωνικού διαλόγου: ένας θεμελιώδης πόρος για την διαχείριση των αναδιρθρώσεων	31
---	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΜΕΤΡΩΝ ΚΑΙ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΠΡΟΛΗΨΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗΣ..... 33

3.1 Ενεργητικά μέτρα 33

3.1.1 Μείωση του χρόνου εργασίας λόγω μειωμένης ζήτησης από εξαγωγικές αγορές (Muskita και Alco).....	33
---	----

3.1.2 Αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την πρόληψη μαζικών απολύσεων (Arab Bank)	33
--	----

3.1.3 Αξιοποίηση των μεσολαβητικών οργάνων για την ανεύρεση αμοιβαίων αποδεκτών λύσεων για τους εργαζόμενους και τις εταιρίες: (Υπηρεσίες Εδάφους Κυπριακών Αερογραμμών).....	34
---	----

3.1.4 Παροχή κρατικών εγγυήσεων σε δάνεια που λαμβάνουν επιχειρήσεις με οικονομικές δυσκολίες (Κεντρικό Σφαγείο Κοφίνου).....	35
---	----

3.1.5 Λειτουργία γραφείων απασχόλησης από συνδικαλιστικές οργανώσεις (Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία)	36
--	----

3.2 Παθητικά μέτρα 37

3.2.1 Διαπραγμάτευση και εφαρμογή μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης (Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας)	37
---	----

3.2.2 Συνδυάζοντας μέτρα πρόληψης και διαχείρισης αναδιρθρώσεων Κυπριακές Αερογραμμές)	37
--	----

3.2.3 Αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την καταβολή πρόσθετων αποζημιώσεων σε σχέση με τον νόμο (British American Tobacco, Τσιμεντοποιεία Βασιλικού)	41
--	----

Σύνοψη και Συμπεράσματα..... 45

Σύνοψη και Συμπεράσματα..... 51

Σε σύγκριση με άλλα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ζήτημα των αναδιαρθρώσεων στην Κύπρο δεν έχει προσελκύσει ανάλογο ενδιαφέρον μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των δημόσιων φορέων άσκησης πολιτικής, των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της ακαδημαϊκής κοινότητας. Το γεγονός αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στο περιορισμένο μέγεθος και αντίκτυπο του φαινομένου καθώς και, σε γενικότερες γραμμές, στις αξιολογές επιδόσεις της κυπριακής οικονομίας και αγοράς εργασίας κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας.

Ορόσημο στην δημόσια συζήτηση για τις αναδιαρθρώσεις στην Κύπρο αποτελεί η περίπτωση των μαζικών μετεγκαταστάσεων που έλαβαν χώρα κατά την διάρκεια της δεκαετίας 1990 στην βιομηχανία ένδυσης και υπόδησης. Οι κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις των αναδιαρθρώσεων στην μεταποίηση εκτιμάται ότι εξομαλύνθηκαν, σε μεγάλο βαθμό, από τους υψηλούς ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης και την αύξηση της απασχόλησης, γεγονός που δεν κατέστησε αναγκαία την διαμόρφωση ειδικών μηχανισμών και μέτρων για την διαχείριση ή αποφυγή ομαδικών απολύσεων.

Κατά την διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, οι περιπτώσεις μείζονων αναδιαρθρώσεων υπήρξαν σχετικά περιορισμένες. Το γεγονός αυτό οφείλεται βεβαίως στο ότι η κυπριακή οικονομία απαρτίζεται από πολύ μικρές επιχειρήσεις, γεγονός που δεν διευκολύνει την καταγραφή των αναδιαρθρώσεων, ειδικότερα όταν ο συνολικός αριθμός εργαζομένων δεν υπερβαίνει τα 20 άτομα (δηλαδή όταν η αναδιάρθρωση δεν εμπίπτει στις πρόνοιες του περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμου).

Η τρέχουσα οικονομική κρίση δεν φαίνεται να έχει αλλάξει δραματικά, μέχρι πρότινος, την συγκεκριμένη κατάσταση. Σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, οι επιπτώσεις της παγκόσμιας ύφεσης στην Κύπρο υπήρξαν, μέχρι σήμερα, σαφώς πιο περιορισμένες. Ενδεικτικά, η Κύπρος είναι η μόνη χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση για την οποία προβλέπεται θετικό πρόσημο στην μεταβολή του ΑΕΠ για το 2009 και το 2010. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι, από τον Αύγουστο του 2009, παρατηρείται μια επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας που λαμβάνει την μορφή αυξημένης ανεργίας κυρίως στον κατασκευαστικό κλάδο και τον τουρισμό.

Σε γενικές γραμμές, η έκβαση των αναδιαρθρώσεων που εξετάζονται στην παρούσα έκθεση υπήρξαν σχετικά ευνοϊκές για τους εργαζόμενους, χάρη, αφενός, στις συνθήκες υψηλής ανάπτυξης, και, αφετέρου στην αποτελεσματικότητα του κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων. Οι περισσότερες διαπραγματεύσεις αναπτύσσονται σε ομαλό κλίμα, χωρίς να καταγράφονται σημαντικές ή ανυπερέβλητες εργατικές διαφορές. Στις περισσότερες επίσης περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι έλαβαν αποζημιώσεις μεγαλύτερες από τις προβλεπόμενες από την περί Τερματισμού Απασχολήσεως νομοθεσία.

Σε αντίθεση με άλλες χώρες της Δυτικής και Βόρειας Ευρώπης, δεν υπάρχουν στην Κύπρο ειδικές δομές για την στήριξη των εργαζομένων που χάνουν την εργασία τους στο πλαίσιο αναδιαρθρώσεων. Οι εργαζόμενοι δηλαδή που είναι «θύματα» ομαδικών απολύσεων εντάσσονται στις ίδιες ακριβώς δομές με τους εργαζόμενους που χάνουν την εργασία τους σε ατομική βάση. Συνολικά, οι θετικές προβλέψεις για την Κυπριακή Οικονομία, σε συνδυασμό με την ποιότητα του διμερούς συστήματος εργασιακών σχέσεων φαίνεται να έχουν συμβάλει στην διαμόρφωση ενός κλίματος συγκρατημένης αισιοδοξίας αναφορικά με την άμβλυνση των επιπτώσεων της κρίσης στην αγορά εργασίας και στην οικονομία γενικότερα.

1.1 Συνοπτική παρουσίαση της κυπριακής οικονομίας

1.1.1 Μια δεκαετία υψηλών ρυθμών οικονομικής ανάπτυξης

Κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η οικονομία της Κύπρου αναπτύχθηκε με ρυθμό 3,8% έναντι 2,1% για την Ευρωζώνη.

Ρυθμός μεταβολής του ΑΕΠ (%) 1998-2008

Έτος	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Κύπρος	4.8	5.0	4.0	2.1	1.9	4.2	3.9	4.1	4.4	3.7
Ε.Ε-15	3.0	3.9	1.9	1.2	1.2	2.3	1.8	2.9	2.6	0.6

Πηγή: Eurostat

Η κυπριακή οικονομία ανέκτησε στην διάρκεια της τελευταίας πενταετίας (2004-2008) υψηλούς σχετικά ρυθμούς οικονομικής μεγέθυνσης (+ 4% ετησίως), έπειτα από την διετία 2002-2003, κατά την οποία είχαν σημειωθεί επιδόσεις από τις χειρότερες των τελευταίων τριάντα ετών. Αναλυτικότερα, στην κατάταξη των πιο ανεπτυγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με βάση τον ετήσιο ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ των ετών 2002 με 2007, η Κύπρος καταλαμβάνει την τέταρτη θέση με 3,1%. Αξίζει να σημειωθεί ότι ο αντίστοιχος μέσος όρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 ανήλθε σε μόλις 2,0%.

Σε ότι αφορά το έτος 2007, η αύξηση του ΑΕΠ στην Κύπρο παρέμεινε μεταξύ των καλύτερων ευρωπαϊκών επιδόσεων (+ 4,4%) σε σύγκριση με τις επιδόσεις των 15 «παλαιών» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Μόνο η Ιρλανδία παρουσίασε κατά το 2007 ρυθμό ανάπτυξης υψηλότερο της Κύπρου (+6%). Η αντίστοιχη ετήσια αύξηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 ανήλθε σε 2,9%.

Σε ότι αφορά το 2008, οι επιδόσεις της κυπριακής οικονομίας, σε σύγκριση πάντα με τις οικονομίες της Ε.Ε των 15, υπήρξαν ακόμα πιο ικανοποιητικές. Συγκεκριμένα, η κυπριακή οικονομία σημείωσε αύξηση του ΑΕΠ κατά 3,7% έναντι μόλις 0,9% για την Ε.Ε των 27 και 0,6% για την Ε.Ε των 15.

Εξέλιξη Βασικών Μακροοικονομικών Δεικτών

Δείκτες	Ετήσια Μεταβολή (%) στην Κύπρο	Μέση Ετήσια Μεταβολή (%) 2004-2007					
		2004	2005	2006	2007	Κύπρος	ΕΕ27
1	ΑΕΠ	4,2	3,9	4,1	4,4	4,1	2,5
2	Απασχόληση	3,3	3,0	2,7	5,8	3,7	1,2
3	Ποσοστό Ανεργίας (%)	4,7	5,3	4,5	3,9	4,6	8,3

Πηγή: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ανασκόπηση των τάσεων στην αγορά εργασίας 2004-2007

1.2.1 Βασικά μεγέθη της κυπριακής αγοράς εργασίας

Πληθυσμός και Εργατικό δυναμικό

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου για το 2008, η απασχόληση στην Κύπρο ανέρχονταν το 2008 σε 382.852 άτομα, εκ των οποίων 212.218 ήταν άνδρες και 170.634 γυναίκες (σε συνολικό πληθυσμό 758.326 ατόμων). Το 2008, το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό ήταν της τάξης του 73,1% για τους άνδρες και 55,8% για τις γυναίκες. Το συνολικό ποσοστό συμμετοχής του πληθυσμού άνω των 15 ετών στο εργατικό δυναμικό ήταν 64,2%.

Απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζεται η απασχόληση ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Όπως διαφαίνεται, οι τρεις σημαντικότεροι κλάδοι είναι του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, των κατασκευών, της μεταποίησης ενώ οι υπηρεσίες της τουριστικής βιομηχανίας κατατάσσονται στην 6^η θέση.

Απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (2008)

Economic Activity	Number of employed
Wholesale and Retail Trade, Repair of Motor Vehicles and Motorbikes	68.857
Construction	46.217
Manufacturing	37.011
Compulsory Social Security	30.570
Education	27.140
Accommodation and Food Services Activities	25.739
Professional Scientific and technical Activities	19.933
Financial and Insurance Activities	19.568
Activities of Households	16.919
Agriculture, Forestry and Fishing	16.199
Human Health and Social Work Activities	15.677

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

Διάρθρωση της απασχόλησης ανά κατηγορία εργαζομένων

Σε σύνολο 382.852 εργαζομένων το 2008, οι υπάλληλοι ανέρχονταν σε 306.488 άτομα, οι αυτοαπασχολούμενοι σε 47.989 άτομα και οι εργοδότες σε 21.232 άτομα.

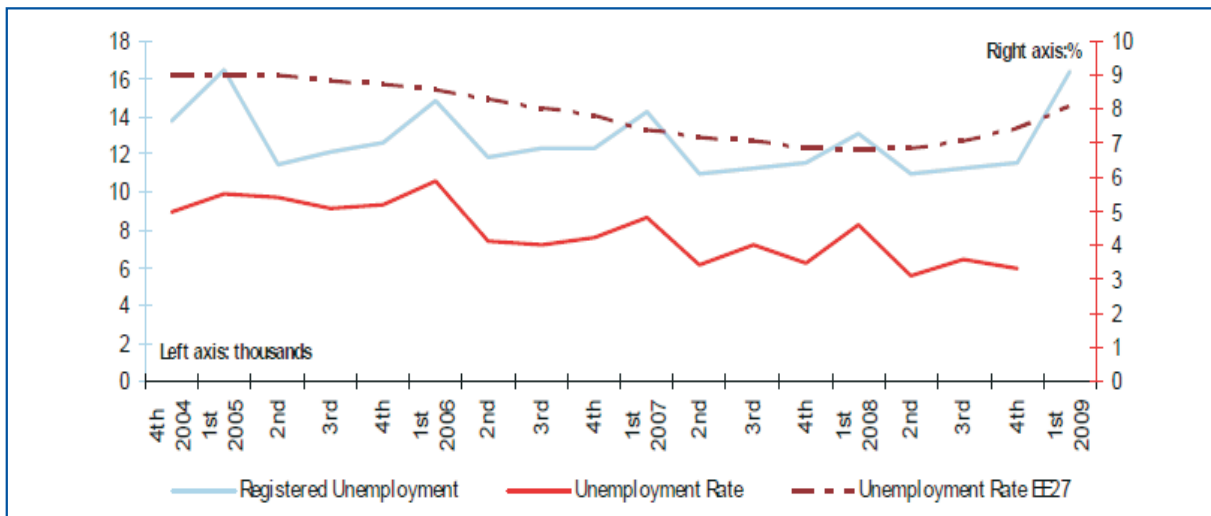
Σε σύνολο 306.488 υπαλλήλων, μόλις 15.208 άτομα εργάζονταν με μερική απασχόληση εκ των οποίων οι 11.159 ήταν γυναίκες. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι μερικώς απασχολούμενοι εργάζονται κατά κύριο λόγο στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, την εκπαίδευση, την εστίαση και τα ξενοδοχεία.

Η ανεργία στην Κύπρο

Ο μέσος όρος του ποσοστού ανεργίας στην Κύπρο κατά την περίοδο 2004-2008 ήταν 4,4%. Σύμφωνα με τον Eliofotou (2008), οι αξιόλογες αυτές επιδόσεις συνδέονται:

- Τις συνθήκες σταθερής οικονομικής ανάπτυξης.
- Τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης και δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης.
- Τις αρμονικές εργασιακές σχέσεις που στηρίζονται σε ένα συναινετικό τριμερές σύστημα κοινωνικού διαλόγου.
- Ένα ευνοϊκό φορολογικό σύστημα με χαμηλούς συντελεστές άμεσης φορολογίας που στηρίζει την ζήτηση εργασίας.

Ποσοστό Ανεργίας και Καταγεγραμμένη Ανεργίας (σε χιλιάδες άτομα)



Source: Cyprus Ministry of Finance (2009)

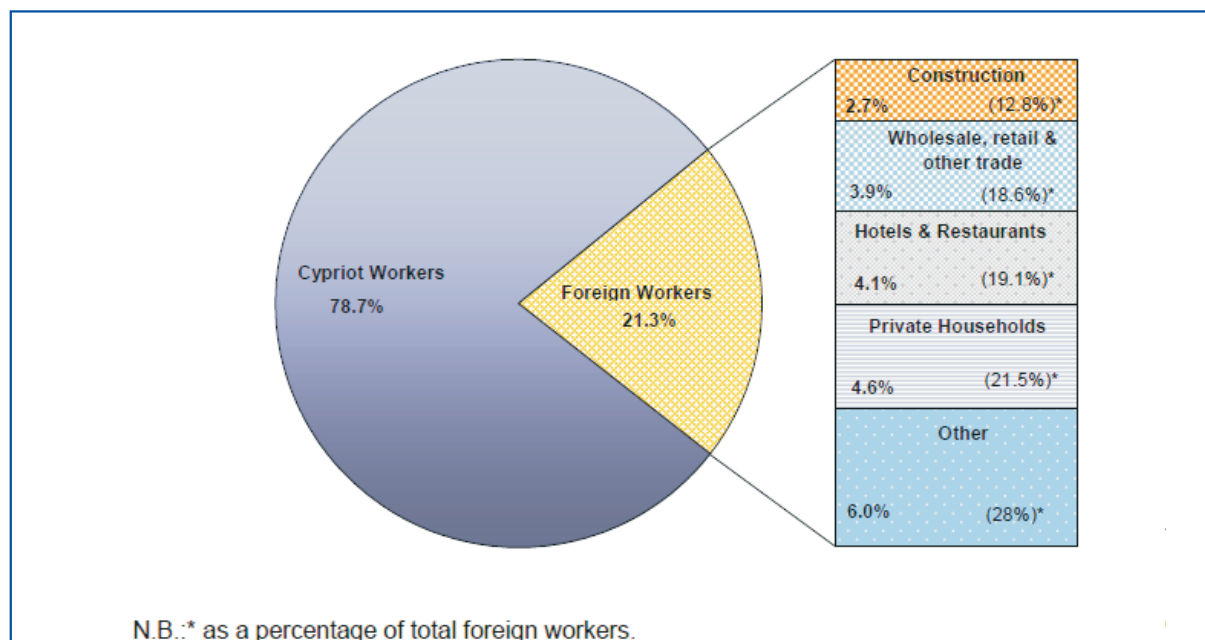
Οικονομικοί μετανάστες και έλλειψη εργατικού δυναμικού

Η Κύπρος αντιμετώπισε κατά την τελευταία δεκαετία ελλείψεις από την πλευρά της προσφοράς εργασίας, κυρίως σε θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης. Το πρόβλημα αυτό αντιμετωπίστηκε μέσω της μαζικής εισροής οικονομικών μεταναστών.

Συνολικά, ο αριθμός οικονομικών μεταναστών ανέρχεται σε περίπου 21% της συνολικής απασχόλησης¹. Όπως διαφαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα, οι οικονομικοί μετανάστες εργάζονται στον οικιακό τομέα της οικονομίας, στον τουρισμό (ξενοδοχεία και εστιατόρια), στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο και στον κατασκευαστικό τομέα.

¹ Το ποσοστό αυτό συμπεριλαμβάνει τους αδήλωτους ξένους εργαζόμενους.

Κατανομή ξένων εργαζομένων ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας



Source: Eliofotou (2008)

Ανεργία κατά το 2008

Το ποσοστό ανεργίας, το 2008, ήταν 3,7% (3,2% για τους άνδρες έναντι 4,2% για τις γυναίκες). Συνολικά, η ανεργία στους νέους 15-29 ετών ανερχόταν σε 6221 άτομα, ήτοι το 43% του συνολικού αριθμού των ανέργων (14.523). Αντιθέτως, ο αριθμός ανέργων για τις ηλικιακές ομάδες άνω των 50 ετών δεν ξεπερνούσε το 18% (2590 άτομα). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο αριθμός εργαζομένων που παραμένουν χωρίς θέση εργασίας για περισσότερο από ένα έτος ανέρχεται μόλις σε 1975 άτομα, είτε 13,5% του συνολικού αριθμού ανέργων.

1.1.3 Η Κύπρος μετατρέπεται σε μια οικονομία υπηρεσιών

Η κλαδική ανάλυση της αγοράς εργασίας αναδεικνύει την μετεξέλιξη της κυπριακής οικονομίας σε μια οικονομία υπηρεσιών. Ενδεικτικά, ο τριτογενής τομέας αντιστοιχούσε το 2007 στο 73% της απασχόλησης. Η εξέλιξη αυτή προέκυψε αφενός από την αύξηση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα (εμπόριο, διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκπαίδευση, υγεία) και, αφετέρου, από την συρρίκνωση της απασχόλησης στον αγροτικό τομέα και στην μεταποίηση.

Όπως προκύπτει από τα Στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Κύπρου, η απασχόληση στην μεταποίηση μειώθηκε κατά 6822 θέσεις (ήτοι 15% περίπου) στο διάστημα 1995-2007.

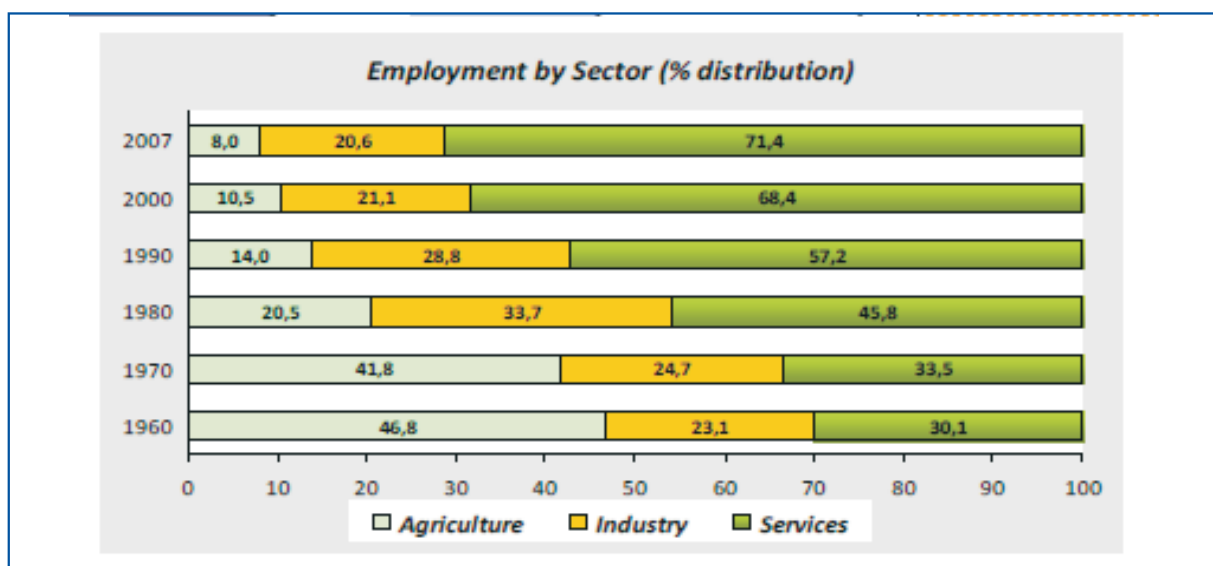
Απασχόληση στην μεταποίηση (1997-2007)

Έτος	Αριθμός απασχολούμενων
1995	44.027
1996	42.207
1997	40.679
1998	39.475
1999	37.904
2000	37.042
2001	37.700
2002	38.077
2003	38.057
2004	37.953
2005	36.976
2006	37.706
2007	37.205

Πηγή: Στατιστική Υπηρεσία / Στατιστικές Βιομηχανικού Τομέα (2007)

Η τάση αποβιομηχάνισης της χώρας είναι ιδιαίτερως εμφανής εφόσον εξεταστούν τα στοιχεία της τελευταίας τριακονταετίας. Συγκεκριμένα, ο βιομηχανικός τομέας απασχολούσε το 1980, έναν στους τρεις εργαζόμενους (33,7%), έναντι μόλις έναν στους πέντε το 2007 (20,6%). Εν ολίγοις, ο δευτερογενής τομέας απώλεσε το 40% των εργαζομένων του στην περίοδο 1980-2007. Παράλληλα, το 1980, λιγότερο από 1/2 εργαζόμενους (45,8%) απασχολούταν στις υπηρεσίες, έναντι 7/10 το 2007 (71,4%). Θα πρέπει να υπογραμμισθεί ότι την σημαντικότερη συρρίκνωση, ωστόσο, καταγράφει ο αγροτικός τομέας, με 20,5% της απασχόλησης το 1980 έναντι μόλις 8% το 2007.

Απασχόληση στους τρεις τομείς της οικονομίας (1960-2007)



Source: Eurostat, Cyprus in Figures

Σύμφωνα με τα στοιχεία και τις εκτιμήσεις της τελευταίας έκθεσης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την κυπριακή αγορά εργασίας², η οικονομική ανάπτυξη κατά την τετραετία 2004-2007 ευνόησε κατά κόρον τον τομέα των υπηρεσιών, ο οποίος αυξήθηκε κατά 36.000 πρόσθετες θέσεις εργασίας (ετήσιος ρυθμός ανάπτυξης της τάξης του 4% περίπου). Ενδεικτικά, σε κάθε δέκα πρόσθετες θέσεις εργασίας, οι εννέα δημιουργήθηκαν στον τριτογενή τομέα.

1.1.4 Αναδιρθρώσεις: ένα σχετικά περιορισμένο φαινόμενο

Οι θετικές επιδόσεις της Κυπριακής οικονομίας και της αγοράς εργασίας κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας δύνανται να εξηγήσουν το περιορισμένο μέγεθος, αντίκτυπο και χωρική συγκέντρωση των αναδιρθρώσεων στην Κύπρο. Η κύρια αναφορά, στο πλαίσιο των δημοσιών συζητήσεων για το θέμα των αναδιρθρώσεων στην Κύπρο, ήταν αδιαμφισβήτητα αυτή των μαζικών μετεγκαταστάσεων που έλαβαν χώρα στον κλάδο ένδυσης και υπόδησης την δεκαετία 1990. Κατά την διάρκεια της τελευταίας πενταετίας, δεν καταγράφηκαν παρά ελάχιστες αναδιρθρώσεις μείζονος σημασίας. Η τρέχουσα κρίση δεν φαινόταν, μέχρι πρότινος, να είχε αλλάξει την συγκεκριμένη κατάσταση.

Αναδιρθρώσεις και μετεγκαταστάσεις στην δεκαετία 1990: η περίπτωση της ένδυσης και υπόδησης

Το μεγαλύτερο κύμα αναδιρθρώσεων στην Κύπρο σημειώθηκε κατά την διάρκεια της δεκαετίας 1990. Κατά την περίοδο αυτή, ο κλάδος της μεταποίησης έχασε σταδιακά το συγκριτικό πλεονέκτημα του χαμηλού εργατικού κόστους με αποτέλεσμα την εξάντληση της μεταποιητικής βιομηχανίας ως πρωταρχικής δεξαμενής απασχόλησης. Οι κλάδοι που επηρεάστηκαν σε μεγαλύτερο βαθμό ήταν η ένδυση και υπόδηση, μέσω της μεταφοράς των παραγωγικών τους δραστηριοτήτων σε χώρες της Μέσης Ανατολής και των Βαλκανίων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το 1974 η ένδυση απασχολούσε περίπου 13.000 εργαζόμενους. Η καθοριστική συμβολή της εν λόγω βιομηχανίας στην αναπτυξιακή πορεία της Κύπρου -σε μια ιδιαίτερως δύσκολη πολιτική, οικονομική και κοινωνική συγκυρία- αποτελεί ευρέως αποδεκτό γεγονός. Ακόμα και μέχρι το 1998, οι εργαζόμενοι στον κλάδο της ένδυσης/υπόδησης αντιστοιχούσαν στο 20% περίπου του συνολικού αριθμού απασχολούμενων στην μεταποίηση (ήτοι περίπου 7.500 εργαζόμενοι).

² Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Ανασκόπηση των τάσεων στην αγορά εργασίας 2004-2007*

Απασχόληση στην κλωστοϋφαντουργία (DB Nace Rev. 1.1)

Έτος	Αριθμός απασχολούμενων
1995	9.586
1996	8.340
1997	7.215
1998	6.323
1999	4.900
2000	3.839
2001	3.592
2002	3.224
2003	2.892
2004	2.410
2005	2.025
2006	1.882
2007	1.848

Ο αριθμός εργαζομένων στην βιομηχανία ένδυσης και υπόδησης μειώθηκε δραματικά σε 4533 άτομα το 2000 άτομα και μόλις 2313 το 2005, σηματοδοτώντας την ολοκλήρωση της παραγωγικής αναδιάρθρωσης του κλάδου.

Συνολικά, τρεις παράγοντες εκτιμάται ότι προκάλεσαν την σταδιακή επιδείνωση της κυπριακής βιομηχανίας ένδυσης και υπόδησης (Panayiotopoulos, 2000):

- Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης που ακολούθησε η Κυπριακή οικονομία κατά την περίοδο 1976-1984 (και επομένως η αύξηση του κόστους εργασίας που οδήγησε σε απώλεια του βασικού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος της εγχώριας μεταποιητικής βιομηχανίας).
- Η απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου, που οδήγησε στην αύξηση των ανταγωνιστικών πιέσεων, τόσο στην εξαγωγική όσο και στην εγχώρια αγορά.
- “Ένας τρίτος καθοριστικός παράγοντας αφορούσε στην έλλειψη εργατικού δυναμικού με αποτέλεσμα οι επιχειρήσεις να εισάγουν εργαζόμενους από τρίτες χώρες. Ενδεικτικά, εκτιμάται ότι ήδη το 1994, το ξένο εργατικό δυναμικό αντιστοιχούσε στο 14% της απασχόλησης στον κλάδο.

Εν κατακλείδι, η σύγκλιση όλων των παραπάνω παραγόντων εκτιμάται ότι δημιούργησε τις κατάλληλες συνθήκες για τη μαζική μετεγκατάσταση των κυπριακών επιχειρήσεων σε κράτη με χαμηλό εργατικό κόστος των Βαλκανίων και της Μέσης Ανατολής. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, τόσο από την πλευρά των επιχειρήσεων, όσο και από την πλευρά των δημόσιων αρχών, δεν φαίνεται να καταβλήθηκαν συγκροτημένες και εκτεταμένες προσπάθειες για την αναζήτηση εναλλακτικών ανταγωνιστικών στρατηγικών που να στηρίζονται στην βελτίωση της *διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας* του κλάδου, δηλαδή σε παράγοντες όπως η ποιότητα, η καινοτομία και το *brand name* των προϊόντων, σε απάντηση στην ραγδαία επιδείνωση της *ανταγωνιστικότητας-τιμής* της εγχώριας βιομηχανίας ένδυσης και υπόδησης.

Απασχόληση στην μεταποίηση

Employment in Manufacture of leather and leather products (1995-2007)

Έτος	Αριθμός απασχολούμενων
1995	1.745
1996	1.389
1997	1.364
1998	1.207
1999	829
2000	694
2001	594
2002	566
2003	414
2004	339
2005	288
2006	256
2007	220

Περιπτώσεις αναδιρθρώσεων από το 2004 μέχρι σήμερα

Οι περιπτώσεις αναδιρθρώσεων που ξεπερνούν τα 100 περίπου άτομα, κατά τα τελευταία έτη, υπήρξαν σχετικά περιορισμένες, με σημαντικότερες τις ακόλουθες:

- 2004 *Διυλιστήριο Κύπρου* (κλάδος πετρελαιοειδών).
- 2004-2006 *Cyprus Airways* (εθνικός αερομεταφορέας)
- 2006 *Arab Bank* (χρηματοπιστωτικός τομέας).
- 2006 *BAT* (καπνοβιομηχανία).
- 2008 *Λιμένες Λάρνακας και Λεμεσού* (υπηρεσίες λιμανιών).
- 2009 *Κεντρικά Σφαγεία Κοφίνου* (υπό εξέλιξη).

Όπως προκύπτει από την αναλυτική εξέταση των επιμέρους αυτών περιπτώσεων³, η έκβαση των αναδιρθρώσεων για τους εργαζομένους υπήρξε σε γενικές γραμμές ευνοϊκή, χάρη στην αποτελεσματικότητα του κυπριακού συστήματος εργασιακών σχέσεων και στις θετικές οικονομικές συνθήκες. Θα πρέπει επίσης να υπογραμμισθεί ότι δύο από τις παραπάνω περιπτώσεις αφορούν σε οργανισμούς του ημικρατικού τομέα που αντιμετώπισαν προβλήματα ανταγωνιστικότητας εξαιτίας της απελευθέρωσης των αγορών ως αποτέλεσμα της ένταξης της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση το 2004.

Συνολικά, η διεθνής χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση δεν φαίνεται να είχε αλλάξει ριζικά, μέχρι πρότινος, το τοπίο των αναδιρθρώσεων στην Κύπρο. Όπως εξετάζεται παρακάτω, οι επιπτώσεις της κρίσης στην κυπριακή οικονομία παραμένουν- συγκριτικά με άλλα κράτη της Ε.Ε- αρκετά περιορισμένες, αν και παρατηρείται μια επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασίας κατά το τελευταίο τρίμηνο.

³ Βλέπε το κεφάλαιο 3.

1.2 Παρά την πρόσφατη επιδείνωση, οι επιπτώσεις της κρίσης στην Κύπρο παραμένουν σχετικά περιορισμένες

Οι επιπτώσεις της κρίσης υπήρξαν περιορισμένες σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Ενδεικτικά, η Κύπρος είναι η μοναδική χώρα στην Ευρωπαϊκή Ένωση που αναμένεται να διατηρήσει θετικό πρόσημο στον ρυθμό μεταβολής του ΑΕΠ τόσο κατά το 2009 όσο και το 2010, σύμφωνα με τις προβλέψεις της Γενικής Διεύθυνσης Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής⁴ (0.2% και 0.7% αντίστοιχα) και της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου⁵ (0.4% και 0.7% αντίστοιχα). Η ανεργία συνεχίζει να κυμαίνεται σε χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης (αν και όπως αναφέρθηκε προηγουμένως παρατηρείται επιδείνωση σε ορισμένους κλάδους κατά το τελευταίο τρίμηνο). Το γεγονός αυτό δύναται να εξηγήσει γιατί δεν έχουν σημειωθεί, κατά το τελευταίο έτος, περιπτώσεις μεγάλων σχετικά αναδιαρθρώσεων, ούτε με βάση την επισκόπηση του ημερήσιου τύπου, ούτε με βάση, επίσης, τα αποτελέσματα επαφών με εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων, συντεχνιών και στελεχών του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

1.2.1 Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας

Όπως διαφαίνεται στον παρακάτω πίνακα, το συνολικό ποσοστό ανεργίας στην Κύπρο σημείωσε μια άνοδο της τάξης του 2.3% στο διάστημα Οκτωβρίου του 2008 με Οκτώβριο του 2009. Παρά την συγκεκριμένη εξέλιξη, το ποσοστό ανεργίας στην Κύπρο ήταν το τρίτο χαμηλότερο στην Ευρωπαϊκή Ένωση τον Οκτώβριο του 2009 (μαζί με την Σλοβενία), μετά από τις Κάτω Χώρες και την Αυστρία. Η επίδοση αυτή είναι ιδιαίτερα θετική εφόσον ληφθεί υπόψη ότι η μερική απασχόληση είναι πολύ λίγο διαδεδομένη στην Κύπρο σε σύγκριση με άλλα κράτη-μέλη.

Με βάση τα τελευταία στοιχεία της Στατιστικής Υπηρεσίας, ο αριθμός εγγεγραμμένων ανέργων ανερχόταν, στο τέλος Οκτωβρίου 2009, σε 17.263 άτομα. Με βάση τα στοιχεία διορθωμένα από εποχικές διακυμάνσεις, ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων τον Οκτώβριο 2009 σημείωσε άνοδο 2,0% σε σύγκριση με τον προηγούμενο μήνα και έφτασε τα 20.283 πρόσωπα. Η τάση της εγγεγραμμένης ανεργίας που έδειχνε μια σταθεροποίηση την περίοδο Μαΐου – Ιουλίου, υπήρξε ανοδική στην διάρκεια του τριμήνου Αυγούστου – Οκτωβρίου 2009. Αναλυτικότερα, σε σύγκριση με τον Οκτώβριο του 2008, σημειώθηκε αύξηση 7.280 προσώπων ή 72,9% που αποδίδεται κυρίως στους τομείς των κατασκευών (αύξηση 2.067 ανέργων), του εμπορίου (αύξηση 1.169), της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας και επιχειρηματικών δραστηριοτήτων (αύξηση 763), των ξενοδοχείων και εστιατορίων (αύξηση 757), της μεταποίησης (αύξηση 590), της δημόσιας διοίκησης (αύξηση 513) καθώς επίσης και στους νεοεισερχόμενους στην αγορά εργασίας (αύξηση 745).

⁴ DG ECFIN, *Economic Forecast Spring 2009*, European Commission.

⁵ Cyprus Central Bank, *Economic Bulletin June 2009*.

Ποσοστό ανεργίας (Eurostat)

Σύνολο

Μήνας	Οκτ. 2008	Νοεμβ. 2008	Δεκ. 2008	Ιαν. 2009	Φεβρ. 2009	Μάρτ. 2009	Απριλ. 2009	Μάιος 2009	Ιουν. 2009	Ιουλ. 2009	Αύγ. 2009	Σεπτ. 2009	Οκτ. 2009
Ποσοστό Ανεργίας	3.6	3.7	4.0	4.1	4.3	4.6	5.0	5.2	5.2	5.3	5.4	5.6	5.9

Η αύξηση της ανεργίας από τις αρχές του έτους είναι υψηλότερη στους άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες. Συγκεκριμένα, το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε κατά 1,2 % για τους άνδρες στο διάστημα Ιανουαρίου – Μαΐου 2009 έναντι 0,6% για τις γυναίκες.

Άνδρες

Μήνας	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009	4/2009	5/2009
Ποσοστό ανεργίας	3,6	3,8	4,0	4,4	4,9	5,2

Γυναίκες

Μήνας	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009	4/2009	5/2009
Ποσοστό ανεργίας	4,6	4,8	4,9	5,1	5,3	5,4

Η κρίση φαίνεται να έχει επηρεάσει σε μεγαλύτερο βαθμό τους νέους. Όπως διαφαίνεται στους παρακάτω πίνακες, το ποσοστό ανεργίας της ομάδας 15-24 ετών αυξήθηκε κατά 1,4% στο διάστημα Ιανουαρίου – Μαρτίου 2009 έναντι 0,6% για την ομάδα 25-74 ετών.

Ποσοστό ανεργίας κατά ηλικία

Ηλικιακή ομάδα 15-24

Μήνας	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009	4/2009	5/2009
Ποσοστό ανεργίας	9,7	11,1	11,1	11,1	-	-

Ο μέσος όρος της ανεργίας για τους νέους 15-24 ετών στην Ευρωζώνη ήταν 18,8% τον Μάρτιο.

Ηλικιακή ομάδα 25-74

Μήνας	12/2008	1/2009	2/2009	3/2009	4/2009	5/2009
Ποσοστό ανεργίας	3,4	3,5	3,7	4,0	4,3	4,5

Ο αντίστοιχος μέσος όρος στην Ευρωζώνη τον Μάιο ήταν 8,2%.

1.2.2 Οι επιπτώσεις της κρίσης είναι πιο έντονες σε ορισμένους κλάδους

Τέσσερις κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας φαίνεται να έχουν πληγεί σε μεγαλύτερο βαθμό από την παγκόσμια ύφεση. Σε σύγκριση με τον Ιανουάριο του 2009, η ανεργία κατά τον Οκτώβριο του 2009 ήταν αυξημένη κατά 27% στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, κατά 32% στις κτηματομεσιτικές υπηρεσίες και 26% στην μεταποίηση. Οι επιπτώσεις της κρίσης ωστόσο φαίνεται να είναι ιδιαίτερες αυξημένες στην κατασκευαστική βιομηχανία όπου καταγράφεται αύξηση του αριθμού ανέργων κατά περίπου 70%. Σε σύγκριση δε με τον Οκτώβριο του 2008, ο αριθμός ανέργων στον τομέα της οικοδομής αυξήθηκε από 870 άτομα σε 2945 άτομα (+240%)

Ανεργία κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

	Ιαν.	Φεβρ.	Μάρτ.	Απρ.	Μάιος	Ιούν.	Ιουλ.	Οκτω.	Ποσοστιαία αύξηση Ιανουαρίου 2009 –Οκτωβρίου 2009
Manufacturing	1401	1436	1553	1572	1586	1630	1613	1767	+26%
Construction	1748	2056	2376	2506	2574	2579	2636	2945	+68%
Wholesale and retail trade	2558	2741	2812	2819	2809	2964	3069	3259	+27%
Real Estate	1077	1139	1189	1180	1124	1238	1256	1430	+32%

Στοιχεία: Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου

Η περίπτωση του κατασκευαστικού κλάδου

Η ανάκαμψη και η άνθιση της οικοδομικής δραστηριότητας κατά την διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας στην Κύπρο είχε μεγάλες επιπτώσεις στον ρυθμό ανάπτυξης καθώς ο τομέας των κατασκευών, όχι μόνο αυξάνει την απασχόληση και μέσω αυτής, τα διαθέσιμα εισοδήματα και το ΑΕΠ, αλλά διαθέτει επίσης σημαντικές διακλαδικές σχέσεις⁶. Όπως διαφαίνεται στον παρακάτω πίνακα, η απασχόληση στον κατασκευαστικό κλάδο κατέγραψε μια σημαντική αύξηση της τάξης των 9450 θέσεων εργασίας (είτε 35% περίπου στην διάρκεια της δεκαετίας 1998-2007). Η μείωση της ζήτησης για παραθεριστικές κατοικίες από το εξωτερικό, λόγω της παγκόσμιας ύφεσης, φαίνεται να προκάλεσε ένα κύμα απολύσεων στον κλάδο της οικοδομής από μεγάλες και μικρές κατασκευαστικές εταιρίες.

⁶ Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2008, ΙΝΕΚ-ΠΕΟ.

Αριθμός απασχολούμενων στο κατασκευαστικό κλάδο (1992-2007)

Έτος	Αριθμός απασχολούμενων
1992	26.019
1993	25.549
1994	25.428
1995	27.749
1996	27.441
1997	26.849
1998	26.165
1999	26.174
2000	26.160
2001	26.600
2002	27.314
2003	29.518
2004	31.140
2005	33.609
2006	34.058
2007	35.590

1.2.3 Η δημόσια συζήτηση για τις αναδιρθρώσεις

Οι δημόσιοι, εργοδοτικοί και συνδικαλιστικοί φορείς με τους οποίους πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις στα πλαίσια της παρούσας έκθεσης φαίνεται να συμμερίζονται την άποψη ότι οι επιπτώσεις της κρίσης υπήρξαν, μέχρι πρότινος, περιορισμένες σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες⁷:

- **Πρώτον**, η ανεργία, κυρίως στον κατασκευαστικό κλάδο (αλλά και στον τουρισμό) έπληξε, αρχικά, ξένους εργαζόμενους που απασχολούνται μόνιμα ή εποχικά στην Κύπρο λόγω έλλειψης εργατικών χεριών. Ως εκ τούτου, δεν είχαν εκφραστεί ακόμα μεγάλες ανησυχίες για απολύσεις Κυπρίων εργαζομένων. Αξίζει να σημειωθεί ότι δύο από τα σημαντικότερα μέτρα αντιμετώπισης της κρίσης και της ανεργίας του Υπουργείου επικεντρώθηκαν στις πολιτικές απασχόλησης αλλοδαπών. Ειδικότερα, το υπουργείο προώθησε την αξιολόγηση και τον επανακαθορισμό της Στρατηγικής Απασχόλησης Αλλοδαπών από τρίτες χώρες με στόχο οι ανάγκες σε ανθρώπινο δυναμικό στους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας να καλύπτονται από γηγενείς εργαζόμενους. Ένα δεύτερο μέτρο που εντάσσεται στην πολιτική απασχόλησης μεταναστών στην Κύπρο αφορά στην εντατικοποίηση της εκστρατείας καταπολέμησης της παράνομης απασχόλησης αλλοδαπών.

⁷ Οι συνεντεύξεις αυτές πραγματοποιήθηκαν κατά τον μήνα Ιούλιο του 2008. Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε τον Αύγουστο του 2009 και παραδόθηκε τον Σεπτέμβριο του 2009. Ως εκ τούτου, δεν λαμβάνονται υπόψη οι εξελίξεις των τελευταίων μηνών.

- **Δεύτερον**, σύμφωνα με στελέχη συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου, η πιο εμφανής εκδήλωση της κρίσης στον κατασκευαστικό τομέα υπήρξε, σε πρώτο στάδιο, η δραστική μείωση των υπερωριών, που, στο πρόσφατο παρελθόν, ανέρχονταν μέχρι και 5 ώρες ημερησίως, εξαιτίας της ραγδαίας ανάπτυξης της οικοδομικής βιομηχανίας κατά τα τελευταία έτη. Εν ολίγοις, αντί για απολύσεις, η κρίση οδήγησε σε μείωση του χρόνου εργασίας, σε «φυσιολογικά επίπεδα».
- **Τρίτον**, οι θετικές σχετικά προβλέψεις για την κυπριακή οικονομία και η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου στην Κύπρο συντηρούσαν μέχρι και το καλοκαίρι ένα κλίμα συγκρατημένης αισιοδοξίας όσον αφορά την δυνατότητα να περιοριστούν οι επιπτώσεις της κρίσης στην αγορά εργασίας και στην κυπριακή οικονομία γενικότερα.

1.3 Πλαίσιο αναδιαρθρώσεων

1.3.1 Νομικό Πλαίσιο

Ομαδικές απολύσεις – Πεδίο Εφαρμογής

Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος τέθηκε σε ισχύ στις 9 Μαρτίου 2001. Οι ομαδικές απολύσεις αναφέρονται σε εργαζόμενους που θέτονται σε πλεονασμό, δηλαδή σε εργαζόμενους που απολύονται:

- επειδή ο εργοδότης έπαυσε ή προτίθεται να παύσει να διεξάγει την επιχείρηση στην οποία ο εργαζόμενος απασχολείται
- για λόγους που έχουν να κάνουν με τον εκσυγχρονισμό, την αυτοματοποίηση της παραγωγής, αλλαγές στα προϊόντα, τις ειδικότητες των εργαζομένων, προβλήματα ανταγωνιστικότητας, μειωμένη ζήτηση, κλπ.

Ορισμός ομαδικών απολύσεων

Ελάχιστο μέγεθος επιχείρησης

Ο νόμος δεν εφαρμόζεται σε επιχειρήσεις που απασχολούν είκοσι ή λιγότερα άτομα.

Ελάχιστος αριθμός απολύσεων

Για επιχειρήσεις που απασχολούν από 21 έως 99 εργαζόμενους, ο αριθμός απολύσεων πρέπει να είναι τουλάχιστον 10 άτομα μέσα σε χρονικό διάστημα τριάντα ημερών. Για επιχειρήσεις που απασχολούν από 100 μέχρι 299 εργαζόμενους, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον 10% του συνολικού αριθμού εργαζομένων. Τέλος, για επιχειρήσεις που απασχολούν 300 εργαζόμενους ή περισσότερους, οι απολύσεις πρέπει να είναι τουλάχιστον 30.

Εργαζόμενοι που εξαιρούνται από την εφαρμογή του νόμου

Εξαιρούνται πληρώματα θαλάσσιων σκαφών, εργαζόμενοι στην δημόσια υπηρεσία, στους ημικρατικούς οργανισμούς, στις αρχές της τοπικής αυτοδιοίκησης και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου καθώς και εργαζόμενοι που απασχολούνται βάσει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή συμβάσεων έργου (εκτός εάν οι απολύσεις πραγματοποιηθούν πριν από την λήξη ή εκτέλεση των συμβάσεων).

Διαβούλευση με εργαζόμενους

Ο περί ομαδικών απολύσεων νόμος δεν ορίζει συγκεκριμένη προθεσμία για την ενημέρωση των εργαζομένων σε περίπτωση πρόθεσης ομαδικών απολύσεων. Ειδικότερα, στον νόμο αναφέρεται ότι ο εργοδότης που προτίθεται να προβεί σε ομαδικές απολύσεις οφείλει να πραγματοποιεί «εγκαίρως» διαβουλεύσεις με εκπροσώπους των εργαζομένων με στόχο την επίτευξη συμφωνίας. Σύμφωνα με τον Κώδικα Εργασιακών Σχέσεων, ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί προς την συντεχνία την πρόθεσή του να προβεί σε απολύσεις δύο τουλάχιστον μήνες πριν την ημερομηνία των απολύσεων. Ειδικότερα στην περίπτωση των μαζικών απολύσεων, αναφέρεται ότι η γνωστοποίηση είναι επιθυμητή να γίνεται όσο πιο εγκαίρως είναι εφικτό ώστε να μετριαστούν οι επιπτώσεις της απόλυσης.

Ενημέρωση Υπουργείου

Σύμφωνα με τον περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμο, ο εργοδότης οφείλει να ενημερώνει γραπτώς, το συντομότερο, το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για κάθε προγραμματισμένη ομαδική απόλυση και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία σχετικά με:

- τους λόγους της απόλυσης
- τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων
- των συνολικό αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται από τον εργοδότη
- την περίοδο στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο εργοδότης οφείλει να διαβιβάζει αντίγραφο της γνωστοποίησης και στους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Γνωστοποίηση στους εργαζόμενους

Η περί Τερματισμού Απασχολήσεως νομοθεσία του 1967 καθορίζει την ελάχιστη προθεσμία για την ενημέρωση των εργαζομένων ανάλογα με την διάρκεια της υπηρεσίας. Προϋπόθεση για την συγκεκριμένη υποχρέωση είναι ο εργαζόμενος να έχει εργαστεί για 26 τουλάχιστον συνεχόμενες εβδομάδες (1 εβδομάδα για 26 μέχρι 51 εβδομάδες συνεχούς απασχόλησης, 2 εβδομάδες για 52 μέχρι 103 εβδομάδες, 4 εβδομάδες από 104 μέχρι 155 εβδομάδες, 5 εβδομάδες από 156 έως 207 εβδομάδες, 6 εβδομάδες από 208 μέχρι 259 εβδομάδες, 7 εβδομάδες από 260 μέχρι 311 εβδομάδες και 8 εβδομάδες από 312 εβδομάδες και άνω).

Θέματα που καλύπτονται από τις διαβουλεύσεις

Ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος προσδιορίζει τα παρακάτω ελάχιστα θέματα προς διαβούλευση:

- Πιθανούς τρόπους και μέσα για την αποφυγή των ομαδικών απολύσεων ή την μείωση του αριθμού επηρεαζόμενων εργαζομένων.
- Τρόπους και μέσα για μείωση των συνεπειών που θα προκύψουν από τις ομαδικές απολύσεις (π.χ κοινωνικά μέτρα για επαναπασχόληση και επανεκπαίδευση απολυόμενων εργαζομένων).

Πληροφορίες που παρέχονται από τον εργοδότη

Ο εργοδότης καλείται να παρέχει στους εργαζόμενους μια σειρά από πληροφορίες ώστε να διευκολυνθεί η συμμετοχή τους στις διαβουλεύσεις. Ειδικότερα, ο εργοδότης οφείλει να γνωστοποιήσει γραπτώς τα ακόλουθα στοιχεία:

- Τους λόγους των απολύσεων.
- Τον αριθμό και τις κατηγορίες των εργαζομένων που προτίθεται να απολύσει.
- Τον αριθμό και τις κατηγορίες που κανονικά απασχολεί ο εργοδότης.
- Την περίοδο κατά την οποία πρόκειται να γίνουν οι απολύσεις.
- Τα κριτήρια που θα χρησιμοποιηθούν για την επιλογή των εργαζομένων που θέτονται σε πλεονασμό.

Αποζημιώσεις λόγω τερματισμού απασχόλησης

Οι αποζημιώσεις των εργαζομένων δεν καθορίζονται από τον περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμο αλλά από την περί Τερματισμού Απασχόλησεως νομοθεσία. Όταν εργαζόμενος που απασχολήθηκε συνεχώς για 104 εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη απολυθεί λόγω πλεονασμού, πριν από την συμπλήρωση της συντάξιμης ηλικίας, δικαιούται πληρωμή λόγω πλεονασμού από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό. Το ποσό της πληρωμής λόγω πλεονασμού είναι ανάλογο με την περίοδο συνεχούς απασχόλησης και με το τελευταίο ημερομίσθιο του αιτητή. Αξίζει να σημειωθεί ότι η καταβολή πρόσθετων αποζημιώσεων από τον εργοδότη αποτελεί, με βάση την μέχρι σήμερα εμπειρία, συνήθης πρακτική.

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων ήταν η κυριότερη αναφορά για την διαχείριση των αναδιαρθρώσεων πριν τεθεί σε εφαρμογή ο περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμος του 2001. Σύμφωνα με τον Κώδικα, είναι επιθυμητό οι συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν πρόνοιες για το θέμα των απολύσεων.

Προστασία εργαζομένων σε περίπτωση πτώχευσης

Η περί Προστασίας των Δικαιωμάτων των Εργαζομένων σε Περίπτωση Αφερεγγυότητας του Εργοδότη νομοθεσία καλύπτει τους εργαζόμενους σε περίπτωση πτώχευσης της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται. Ειδικότερα, διασφαλίζεται η καταβολή των οφειλών του εργοδότη

στους εργαζόμενους χάρη στην διατήρηση ειδικού ταμείου για το συγκεκριμένο σκοπό. Το ταμείο αυτό χρηματοδοτείται αποκλειστικά από εισφορές των εργοδοτών με την μεταφορά ποσοστού 16,6% των εισφορών που καταβάλλονται στο Ταμείο για Πλεονάζων Προσωπικό. Συγκεκριμένα, πληρωμή από το Ταμείο για την Προστασία των Δικαιωμάτων των Εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη δικαιούται εργαζόμενος του οποίου η απασχόληση τερματίστηκε γιατί ο εργοδότης του κατέστη αφερέγγυος και που απασχολήθηκε για 26 τουλάχιστον συνεχείς εβδομάδες στον ίδιο εργοδότη πριν την ημερομηνία επέλευσης της αφερεγγυότητας. Ο εργαζόμενος δικαιούται από το Ταμείο:

- Τα οφειλόμενα ημερομίσθια από τον εργοδότη του για τις τελευταίες δεκατρείς εβδομάδες της απασχόλησής του, τα οποία περιλαμβάνονται στην περίοδο των τελευταίων είκοσι έξι εβδομάδων πριν από την ημερομηνία της αφερεγγυότητας του εργοδότη του.
- Την αναλογία των αδειών για τις πιο πάνω δεκατρείς εβδομάδες σε περίπτωση που ο εργοδότης κατέχει πιστοποιητικό εξαίρεσης από την καταβολή εισφορών στο Κεντρικό Ταμείο Αδειών.
- Την αναλογία του δέκατου τρίτου και δέκατου τέταρτου μισθού, ή της 53ης μέχρι της 56ης εβδομάδας για την ίδια περίοδο.

1.3.2 Φορείς που συμμετέχουν στις διαδικασίες της αναδιάρθρωσης

Η συμμετοχή των διαφόρων φορέων στις διαδικασίες της αναδιάρθρωσης διακρίνονται σε τέσσερα πεδία:

- Της διαβούλευσης.
- Της υποστήριξης των εργαζομένων.
- Της δημιουργίας ευκαιριών απασχόλησης στις περιοχές που έχουν πληγεί από αναδιρθρώσεις.
- Των ευρύτερων πρωτοβουλιών και προτάσεων για την πρόληψη των αναδιρθρώσεων.

Συμμετέχοντες στις διαβουλεύσεις

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ο εργοδότης υποχρεούται να εισέλθει σε διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους βάσει των προνοιών του περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμου 28(Ι)2001. Διαβουλεύσεις αναπτύσσονται κατά βάσει σε διμερές επίπεδο μεταξύ συντεχνιών και εργοδοτών. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων εμπλέκεται με δύο τρόπους στις διαβουλεύσεις. Πρώτον, βάσει της σχετικής νομοθεσίας, ο εργοδότης καλείται να ενημερώσει το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για κάθε προγραμματισμένη ομαδική απόλυση και να παρέχει κάθε σχετική πληροφορία σχετικά με τους λόγους των προγραμματισμένων απολύσεων, τον αριθμό των υπό απόλυση εργαζομένων, τον συνολικό αριθμό εργαζομένων που απασχολούνται από τον εργοδότη καθώς και την περίοδο στην οποία πρόκειται να πραγματοποιηθούν οι απολύσεις. Δεύτερον, το υπουργείο αναλαμβάνει μεσολαβητικό ρόλο σε περίπτωση που δεν επιτευχθεί συμφωνία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Με βάση την μέχρι σήμερα εμπειρία, στις διαβουλεύσεις δεν συμμετέχουν άλλοι φορείς όπως για παράδειγμα δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, τοπικές ή περιφερειακές αρχές ή συμβουλευτικές εταιρίες που ειδικεύονται σε εργασιακά θέματα.

Φορείς που παρέχουν υποστήριξη στους εργαζόμενους

Δημόσιες υπηρεσίες

Εξαιτίας του περιορισμένου μεγέθους, αντίκτυπου και χωρικής συγκέντρωσης των αναδιαρθρώσεων στην Κύπρο καθώς και της κατάστασης σχεδόν πλήρους απασχόλησης της τελευταίας δεκαετίας, δεν υφίστανται ειδικές δομές για την στήριξη των εργαζομένων που χάνουν την εργασία τους στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων, ούτε υπό την μορφή υποστηρικτικών μέτρων για την ανεύρεση νέων θέσεων εργασίας, ούτε μέτρων για την επανεκπαίδευση του προσωπικού. Εν ολίγοις, οι εργαζόμενοι που χάνουν την εργασία τους στο πλαίσιο αναδιαρθρώσεων υπάγονται στις ίδιες υπηρεσίες και πρόνοιες με τα άτομα που καθίστανται σε πλεονασμό σε ατομική βάση.

Συντεχνίες

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις στηρίζουν ενεργά τους εργαζόμενους που χάνουν την εργασία τους. Ενδεικτικά, η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία διατηρεί γραφείο ανεύρεσης εργασίας. Όπως και στην περίπτωση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης ωστόσο, οι συγκεκριμένες υπηρεσίες δεν απευθύνονται αποκλειστικά σε εργαζόμενους που υπήρξαν θύματα μαζικών απολύσεων.

Επιχειρήσεις

Μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις οι επιχειρήσεις παρέχουν στους εργαζόμενους στήριξη για να βρουν νέες θέσεις εργασίας. Ένα σχετικά πρόσφατο παράδειγμα είναι αυτό της British American Tobacco (BAT) που παρείχε στους εργαζόμενους μια σειρά υποστηρικτικών υπηρεσιών σε θέματα ανεύρεσης νέων θέσεων εργασίας, επανεκπαίδευσης, ορθολογικής διαχείρισης των αποζημιώσεών τους, κλπ.

Πολιτικές για την προσέλκυση νέων θέσεων εργασίας

Πολιτικές με χωρική αναφορά για την βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης ή την προσέλκυση/δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης είναι ιδιαίτερες σπάνιες έως ανύπαρκτες στην Κύπρο εξαιτίας του περιορισμένου μεγέθους, αντίκτυπου και γεωγραφικής πόλωσης των αναδιαρθρώσεων. Το Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης του Γραφείου Προγραμματισμού 2007-2013 συμπεριλαμβάνει ορισμένα μέτρα με χωρική αναφορά όπως η βελτίωση των επιχειρηματικών συνθηκών σε περιοχές της υπαίθρου ή σε υποβαθμισμένες αστικές περιοχές. Σε καμία ωστόσο περίπτωση, οι εν λόγω πολιτικές δεν συνδέονται με ζητήματα αναδιαρθρώσεων ή αποβιομηχάνισης.

Φορείς που εμπλέκονται σε δράσεις για την πρόληψη της αναδιάρθρωσης

Έχουν καταγραφεί περιπτώσεις όπου εταιρίες ή δημόσιοι φορείς λαμβάνουν πρωτοβουλίες με στόχο την πρόληψη των αναδιαρθρώσεων. Η παροχή κρατικής εγγύησης, για παράδειγμα, σε δάνεια που έλαβαν δύο επιχειρήσεις του ημικρατικού τομέα (Cyprus Airways, Σφαγεία Κοφίνου) συνέβαλαν (ή αναμένεται να συμβάλουν) στην διάσωση εκατοντάδων συνολικά θέσεων εργασίας. Επίσης, τα νέα προγράμματα κατάρτισης της Αρχής Ανθρώπινου Δυναμικού αποσκοπούν στην πρόληψη των απολύσεων εν μέσω της διεθνούς οικονομικής κρίσης. Από την πλευρά τους, τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις όσο και οι εργοδοτικοί φορείς και οι

επιχειρήσεις συνδράμουν από κοινού στην αναζήτηση κοινά αποδεκτών λύσεων για την αποφυγή μαζικών απολύσεων.

Βαθμός συμμετοχής φορέων στα διάφορα στάδια της διαδικασίας αναδιάρθρωσης

	Επιχειρήσεις	Συντεχνίες	Δημόσιες αρχές
Διαβούλευση	++++	+ +++	++
Στήριξη Εργαζομένων	++	++	++
Προσέλκυση νέων θέσεων εργασίας	-	-	+
Πρόληψη αναδιάρθρωσης	+	+	++

2.1 Μέτρα και εργαλεία για την πρόληψη της αναδιάρθρωσης

2.1.1 Πρόσφατες πρωτοβουλίες και προτάσεις για την αντιμετώπιση της κρίσης και των αναδιարθρώσεων

Πρωτοβουλίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για την αποφυγή αναδιարθρώσεων

Συνολικά, η πολιτική αντιμετώπισης των επιπτώσεων της κρίσης στην απασχόληση στηρίχθηκε, αρχικά, σε τέσσερις βασικούς άξονες:

- Στην εντατικοποίηση των προσπάθειών από τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης για τοποθέτηση ανέργων σε θέσεις εργασίας
- Στην αξιολόγηση και τον επανακαθορισμό της στρατηγικής απασχόλησης αλλοδαπών από τρίτες χώρες,
- Στην εντατικοποίηση της εκστρατείας καταπολέμησης της παράνομης απασχόλησης.
- Σε σχέδια για επιμόρφωση και κατάρτιση των ανέργων.

Στο πλαίσιο του τελευταίου άξονα, η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού εκπόνησε ένα Ειδικό Σχέδιο Πρόληψης – Σχέδιο Δράσης με στόχο την πρόληψη της ανεργίας. Βασικό εργαλείο για την επίτευξη του συγκεκριμένου στόχου αποτελεί η ανάπτυξη στοχευμένων δράσεων κατάρτισης. Τα *Μονοεπιχειρησιακά Προγράμματα Αρχικής Συνεχόμενης Κατάρτισης* στην Κύπρο (ένα από τα τέσσερα προγράμματα του προαναφερόμενου σχεδίου) απευθύνονται σε επιχειρήσεις ανεξαρτήτως κλάδου οικονομικής δραστηριότητας. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα, αποσκοπεί, μεταξύ άλλων, στην διατήρηση των θέσεων εργασίας σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες λόγω της κρίσης, καλύπτοντας ένα σημαντικό τμήμα των δαπανών για την κατάρτιση του προσωπικού τους. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι η Υπηρεσία Απασχόλησης του Τμήματος Εργασίας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων επιδεικνύει αυξημένη εγρήγορση για την πρόληψη των απολύσεων στην παρούσα φάση. Ειδικότερα, όταν εντοπιστούν περιπτώσεις πρόθεσης απολύσεων (ακόμα και για πολύ μικρό αριθμό εργαζομένων) πραγματοποιείται άμεση ενημέρωση από την υπηρεσία για τις δυνατότητες διάσωσης των θέσεων εργασίας χάρη στην ένταξη των εργαζομένων στα ειδικά προγράμματα κατάρτισης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι σε δεύτερο στάδιο (κατά τους τρεις τελευταίους μήνες), το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει προχωρήσει στην διαμόρφωση δύο νέων σχεδίων για την αντιμετώπιση της κρίσης και της ανεργίας:

- Το πρώτο σχέδιο προβλέπει την οικονομική στήριξη των επιχειρήσεων που προσλαμβάνουν ανέργους. Το κόστος εφαρμογής του σχεδίου ανέρχεται σε συνολικά έξι εκατομμύρια ευρώ ενώ το ύψος της επιχορήγησης θα ανέρχεται σε 30% του συνολικού μισθολογικού κόστους.

- Ένα δεύτερο σχέδιο είναι υπό διαμόρφωση, το οποίο αφορά στην στήριξη των επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες ώστε να αποφευχθούν οι απολύσεις.

Η δεύτερη αυτή σειρά μέτρων του υπουργείου φαίνεται να αποσκοπεί στην άμβλυση των επιπτώσεων που προκύπτουν από την επιδείνωση των συνθηκών στην αγορά εργασία κατά το τελευταία τρίμηνο.

Προτάσεις εργοδοτικών φορέων για την αποφυγή ομαδικών απολύσεων

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου (ΟΕΒ) κατέθεσε στις 18/5/2009 σειρά προτάσεων για την στήριξη της απασχόλησης στην διάρκεια της κρίσης. Κεντρικό άξονα της εργοδοτικής πρότασης αποτελεί (σε περίπτωση που το ποσοστό ανεργίας υπερβεί το 5,5%), η δέσμευση των συνδικαλιστικών οργανώσεων για μη διεκδίκηση αυξήσεων για τα επόμενα δύο έτη και των επιχειρήσεων για μη αύξηση των τιμών των προϊόντων και υπηρεσιών τους.

Επιπρόσθετα, η ΟΕΒ κατέθεσε τρεις στοχευμένες προτάσεις για την μείωση της ανεργίας:

- Προκήρυξη κρατικού βραβείου εταιρικής κοινωνικής ευθύνης με κριτήρια την πρόσληψη ανέργων ή/και αντικατάσταση αλλοδαπών με Κύπριους εργαζόμενους.
- Να καταβληθεί επίδομα στους ανέργους που εντάσσονται στα προγράμματα επανακατάρτισης της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού με στόχο την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας. Το επίδομα αυτό θα αντιστοιχεί στο 75% των τελευταίων απολαβών τους.
- Αξιοποίηση των αποθεματικών του Ταμείου για Πλεονάζον Προσωπικό για την κάλυψη των εργοδοτικών εισφορών σε περίπτωση πρόσληψης ανέργου εντός των πρώτων δύο ή τριών μηνών από την ημέρα που αυτός κατέστη άνεργος. Άξιο αναφοράς είναι το γεγονός ότι τόσο το ταμείο πλεονασμού όσο και το ταμείο αφερεγγυότητας έχουν συγκεντρώσει μεγάλα ποσά εξαιτίας του περιορισμένου αριθμού αναδιρθρώσεων και πτωχεύσεων. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, τα αποθεματικά των δύο ταμείων ανέρχονται σε 300 περίπου εκατομμύρια ευρώ. Τα αποθεματικά του ταμείου πλεονάζοντος προσωπικού ήταν 202,3 εκατομμύρια στις 31.12.2007.

Προτάσεις συνδικαλιστικών οργανώσεων

Τόσο η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) όσο και η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ) έχουν υποβάλει σειρά προτάσεων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κρίσης στην απασχόληση και την οικονομία.

⁸ Η αξιοποίηση των αποθεματικών του εν λόγω ταμείου έχει προταθεί και από το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Κύπρου.

Προτάσεις ΠΕΟ για την ανεργία

Η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία παρουσίασε στο τέλος Σεπτεμβρίου ένα πλέγμα προτάσεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας, μεταξύ των οποίων ξεχωρίζουν:

- Η επιδότηση θέσεων εργασίας σε «οργανωμένες» επιχειρήσεις για τη πρόσληψη ανέργων.
- Η επιχορήγηση προγραμμάτων κατάρτισης για εργαζομένους που διαφορετικά θα απολύονταν από επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα.
- Η επιχορήγηση προγραμμάτων παροχής κινήτρων για προώθηση της αυτοαπασχόλησης.
- Η επιδότηση θέσεων εργασίας σε οργανωμένες επιχειρήσεις για την πρόσληψη νέων επιστημόνων.
- Η επιδότηση του μισθού των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του τουριστικού κλάδου με στόχο την λειτουργία τους κατά όλη την διάρκεια του έτους και την αντιμετώπιση του φαινομένου της εποχικότητας.
- Η μελέτη και θέσπιση νομοθετικών ή άλλων μέτρων για την παρεμπόδιση των απολύσεων στη βάση και των προτάσεων για εκσυγχρονισμό του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου.
- Η προώθηση μέτρων κοινωνικής στήριξης των ανέργων και ειδικότερα αυτών που παραμένουν άνεργοι πέραν των 6 μηνών.
- Η δημιουργία κινήτρων για την απασχόληση των μακροχρόνια ανέργων ηλικίας άνω των 50, μέσω ειδικών προγραμμάτων στις Κοινωνικές Υπηρεσίες, στο Δημόσιο ή στους Δήμους.
- Η περαιτέρω αναβάθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΑ) με έμφαση στην εξατομικευμένη προσέγγιση.
- Μέτρα για καταπολέμησης της παράνομης και αδήλωτης εργοδότησης.

Μέτρα ΣΕΚ για την ελαχιστοποίηση της κρίσης

Η Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου έχει επίσης υποβάλλει προτάσεις για την ελαχιστοποίηση των επιπτώσεων της κρίσης στην οικονομία και την απασχόληση.

- Επίσπευση πολιτικών για αύξηση της παραγωγικότητας.
- Ολοκληρωμένη πολιτική για την πάταξη της φοροδιαφυγής.
- Αύξηση δημόσιων εσόδων μέσα από την τιτλοποίηση ακινήτων.
- Ορθολογική διαχείριση των ήδη μειωμένων δημοσίων πόρων.
- Επίσπευση έργων αναπτυξιακών έργων για να ελαχιστοποιηθούν η ανεργία και το κοινωνικό και οικονομικό κόστος που προκαλεί.

2.1.2 Μέτρα και εργαλεία που έχουν χρησιμοποιηθεί στο παρελθόν για την πρόληψη των αναδιρθρώσεων

Δημόσιες εγγυήσεις για την παροχή δανείου σε προβληματικές επιχειρήσεις

Στην διάρκεια των τελευταίων ετών, καταγράφηκαν δύο περιπτώσεις αναδιρθρώσεων (Κυπριακές Αερογραμμές, Κεντρικά Σφαγεία Κοφίνου) στις οποίες η κυβέρνηση εγγυήθηκε δάνεια ώστε να μπορέσουν οι επιχειρήσεις να ανταπεξέλθουν στις βραχυπρόθεσμες οικονομικές τους υποχρεώσεις, (και κατ' επέκταση να σωθούν οι σχετικές θέσεις εργασίας). Τόσο οι Κυπριακές Αερογραμμές όσο και τα Κεντρικά Σφαγεία της Κοφίνου αντιμετώπισαν σοβαρές οικονομικές δυσκολίες έπειτα από την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την απελευθέρωση των αγορών στις οποίες δραστηριοποιούνται. Η παρέμβαση του κράτους συνέβαλε στην αποφυγή της πτώχευσης των επιχειρήσεων και στην διάσωση εκατοντάδων θέσεων εργασίας με αυστηρή προϋπόθεση την διαμόρφωση και υλοποίηση ενός σχεδίου αναδιάρθρωσης που να τις καθιστά άμεσα βιώσιμες και ανταγωνιστικές⁹.

Άλλα μέτρα και εργαλεία πρόληψης που έχουν χρησιμοποιηθεί στις περιπτώσεις αναδιρθρώσεων των τελευταίων ετών

Η εξέταση της εμπειρίας των τελευταίων ετών αναδεικνύει δύο ακόμα περιπτώσεις στις οποίες λήφθηκαν μέτρα για την πρόληψη μαζικών απολύσεων και αναδιρθρώσεων:

- Μείωση του χρόνου εργασίας λόγω μειωμένης ζήτησης από εξαγωγικές αγορές (βιομηχανικός τομέας).
- Αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την πρόληψη μαζικών απολύσεων (Arab Bank, Cyprus Airways).

Τα μέτρα αυτά εξετάζονται αναλυτικά στο τρίτο κεφάλαιο της παρούσας έκθεσης.

Διαχείριση της εποχικότητας στον τουριστικό τομέα

Ο θεσμός της αναστολής

Στην τουριστική βιομηχανία -εξαιτίας της εποχικής φύσης των εργασιών-ακολουθείται μία πρακτική σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες των ξενοδοχείων αναστέλλουν τις δραστηριότητες τους κατά την χειμερινή περίοδο και μέχρι την έναρξη της νέας τουριστικής περιόδου. Η εν λόγω πρακτική, γνωστή ως «θεσμός της αναστολής», βασίζεται σε συμφωνία μεταξύ Υπουργείου Εργασίας, εργοδοτικών οργανώσεων και συντεχνιών στον κλάδο και εφαρμόζεται για τουλάχιστον 20 χρόνια, με βασικό στόχο την επέκταση της περιόδου απασχόλησης και της συνέχισης της εργασιακής σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

⁹ Οι περιπτώσεις των δύο αυτών επιχειρήσεων εξετάζονται αναλυτικά στο Κεφάλαιο 3.

Πρόσφατα μέτρα για την προώθηση στην κατάρτιση

Το πρόσφατο έκτακτο σχέδιο κατάρτισης ανέργων στις επιχειρήσεις, που λειτουργεί ως σύμπραξη του Τμήματος Εργασίας του Υπουργείου Κοινωνικών Ασφαλίσεων, της Αρχής Ανθρώπινου Δυναμικού, του Κέντρου Παραγωγικότητας, του Ανώτερου Ξενοδοχειακού Ινστιτούτου Κύπρου (ΑΞΙΚ) και της Αρχής Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΝΑΔ) επιδιώκει να εντάξει τους ανέργους (συμπεριλαμβανομένων των ανέργων στην τουριστική βιομηχανία κατά τους χειμερινούς μήνες) σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης (αντί να παραμένουν στο ταμείο ανεργίας). Το σχέδιο αυτό αποτελεί ένα από τα πέντε συνολικά σχέδια του Ειδικού Σχεδίου Πρόληψης – Σχέδιο Δράσης που θέτει σε εφαρμογή η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού.

2.1.3 Μέτρα και στρατηγικές για την βελτίωση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται ορισμένες από τις σημαντικότερες δράσεις που σχετίζονται με την βελτίωση των επιδόσεων του ανθρώπινου δυναμικού στις κυπριακές επιχειρήσεις.

Πολιτικές για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού

Τίτλος δράσης	Φορέας υλοποίησης	Περιγραφή
Μετάβαση από θέσεις εργασίας χαμηλής σε θέσεις εργασίας υψηλής παραγωγικότητας	Κέντρο Παραγωγικότητας	Χορηγία για κατάρτιση επιχειρηματικού σχεδίου για αντικατάσταση θέσεων εργασίας χαμηλής παραγωγικότητας με υψηλή παραγωγικότητα.
Σχέδιο κινήτρων για εφαρμογή μηχανισμών συνεχούς μάθησης και συνεχούς βελτίωσης	Κέντρο Παραγωγικότητας	Στήριξη επιχειρήσεων για την υιοθέτηση μηχανισμών συνεχούς μάθησης και βελτίωσης καθώς και διασποράς της γνώσης και εμπειριών που συσσωρεύονται.
Μονοεπιχειρησιακά Σχέδια Συνεχιζόμενης Κατάρτισης	Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού	Τα Προγράμματα απευθύνονται σε Εργοδότες (Επιχειρήσεις/ Οργανισμούς) που δραστηριοποιούνται σ' όλους τους τομείς της οικονομίας και ενδιαφέρονται για κατάρτιση του προσωπικού τους. Προσφέρονται επίσης για αξιοποίηση από επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν δυσκολίες για διατήρηση και πλήρη απασχόληση του προσωπικού τους.

Θα πρέπει να υπογραμμισθεί ότι η κυπριακή οικονομία παρουσιάζει ένα σοβαρό έλλειμμα παραγωγικότητας. Ενδεικτικά, ο ετήσιος ρυθμός αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας ανήλθε, κατά την περίοδο 2002-2007, μόλις σε 0,3% έναντι 1,4% κατά μέσον όρο στην Ε.Ε-27. Κατά το 2007, το επίπεδο της παραγωγικότητας της εργασίας (ΑΕΠ ανά απασχολούμενο) ανερχόταν στην Κύπρο σε 78% του μέσου όρου της Ε.Ε-15¹⁰. Η βραδεία αύξηση της παραγωγικότητας στην Κύπρο αποτελεί όχι μόνο ανασχετικό παράγοντα της πραγματικής

¹⁰ ΙΝΕΚ-ΠΕΟ, *Ετήσια Έκθεση για την Οικονομία και την Απασχόληση 2008*.

σύγκλισης με το μέσο επίπεδο ανάπτυξης της Ε.Ε-15 αλλά εμπεριέχει –ταυτόχρονα- σοβαρούς κινδύνους για τα μελλοντικά επίπεδα ανταγωνιστικότητας των κυπριακών επιχειρήσεων. Από την συγκεκριμένη σκοπιά –και εφόσον ληφθεί υπόψη η εμπειρία των αναδιρθρώσεων στον κλάδο ένδυσης κατά την προηγούμενη δεκαετία- η ενίσχυση της παραγωγικότητας είναι σε θέση να διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο για την αποφυγή νέων αναδιρθρώσεων στο μέλλον.

2.2 Μέτρα και εργαλεία για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης

2.2.1 Μέτρα για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης

Η εξέταση των αναδιρθρώσεων των τελευταίων ετών αναδεικνύει μια σχετικά μεγάλη ποικιλομορφία όσον αφορά τους τρόπους διαχείρισης των μαζικών απολύσεων. Ειδικότερα, μπορούν να αναφερθούν οι ακόλουθες περιπτώσεις:

- Μέτρα επιχειρήσεων για την κατάρτιση εργαζομένων και την προώθησή τους σε νέες θέσεις εργασίας (ΒΑΤ).
- Εγγύηση δανείων σε επιχειρήσεις του ημικρατικού τομέα (Κυπριακές Αερογραμμές, Σφαγείο Κοφίνου).
- Αξιοποίηση της ποιότητας του κοινωνικού διαλόγου για την ανεύρεση ικανοποιητικών λύσεων για τους εργαζόμενους (Κυπριακές Αερογραμμές / Swissport).
- Ανεύρεση και εφαρμογή μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης (Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας).
- Λειτουργία γραφείων απασχόλησης από συνδικαλιστικές οργανώσεις (ΠΕΟ).
- Αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την καταβολή υψηλότερων αποζημιώσεων σε σχέση με τα προβλεπόμενα από τον νόμο.

2.2.2 Πολιτικές οικονομικής ανάπτυξης και αναζωογόνησης με χωρική αναφορά

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, δεν υφίστανται συγκροτημένα μέτρα και πολιτικές με χωρική αναφορά για την βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης ή την προσέλκυση/δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Το Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης του Γραφείου Προγραμματισμού 2007-2013 συμπεριλαμβάνει ορισμένα μέτρα με χωρική αναφορά όπως η βελτίωση των επιχειρηματικών συνθηκών σε περιοχές της υπαίθρου ή υποβαθμισμένες αστικές περιοχές. Ειδικότερα, στο σχέδιο, αναφέρονται οι ακόλουθες δράσεις για τις περιοχές της υπαίθρου:

- Δημιουργία νέων οικονομικών δραστηριοτήτων και ευκαιριών απασχόλησης για το σύνολο του πληθυσμού.

- Περαιτέρω ανάπτυξη του τουρισμού στις περιοχές της υπαίθρου.
- Δημιουργία επιχειρηματικών υποδομών.

Θα πρέπει ωστόσο να υπογραμμιστεί ότι οι εν λόγω πολιτικές δεν συνδέονται με ζητήματα αναδιαρθρώσεων ή αποβιομηχάνισης.

2.2.3 Το κυπριακό σύστημα κοινωνικού διαλόγου: ένας θεμελιώδης πόρος για την διαχείριση των αναδιαρθρώσεων

Η αποτελεσματικότητα του κυπριακού συστήματος κοινωνικού διαλόγου

Εξετάζοντας τις περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων των τελευταίων ετών, είναι εμφανές ότι το σύστημα κοινωνικού διαλόγου διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην διαχείριση των αναδιαρθρώσεων στην Κύπρο. Το συγκεκριμένο συμπέρασμα στηρίζεται σε δύο διαπιστώσεις:

- Πρώτον, οι περισσότερες διαπραγματεύσεις διεξάχθηκαν σε ομαλό κλίμα και δεν σημειώθηκαν εργατικές διαφορές.
- Δεύτερον, οι εργαζόμενοι έλαβαν αποζημιώσεις μεγαλύτερες από τις προβλεπόμενες από τον νόμο στο σύνολο των εξεταζόμενων αναδιαρθρώσεων.

Η πρωτεύουσα σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην Κύπρο για την διασφάλιση μιας μακροχρόνιας εργατικής ειρήνης αλλά και για την από κοινού προσέγγιση ενός διευρυμένου φάσματος θεμάτων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής αποτελεί κοινή διαπίστωση¹¹. Όπως σημειώνει η Εύα Σουμέλη (2006) «σύμφωνα με τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, η εμπειρία που αποκτήθηκε μέσω της συμμετοχής σε διάφορους τριμερείς θεσμούς», όπως για παράδειγμα, η Συμβουλευτική Οικονομική Επιτροπή «υπήρξε εξαιρετικά θετική, συμβάλλοντας στην ανάπτυξη ενός πραγματικού διαλόγου με στόχο την επίτευξη συναινέσεων». Συνολικά, το σύστημα κοινωνικού διαλόγου στην Κύπρο στηρίχθηκε στους παρακάτω παράγοντες (Constantinou, 2005):

- Στην θέληση για διάλογο μεταξύ κοινωνικών εταίρων.
- Σε Ισχυρές, αντιπροσωπευτικές και ανεξάρτητες συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις που διοικούνται εσωτερικά βάσει δημοκρατικών αρχών, επιδεικνύοντας παράλληλα την απαιτούμενη πειθαρχία.
- Στην γνώση των υπό συζήτηση θεμάτων, στην ικανότητα αποτελεσματικής συμμετοχής σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στην θετική στάση έναντι της διαβούλευσης και της συνεργασίας.
- Στο κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης, στον σεβασμό και την κατανόηση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ή των άλλων συμμετεχόντων.

¹¹ Βλέπε, για παράδειγμα, Soumeli, E. (2006), *Capacity building for social dialogue in Cyprus*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Η σημασία του κοινωνικού διαλόγου για την διαχείριση των αναδιρθρώσεων

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης διαδραματίζουν καθοριστική σημασία ως προς τις διαδικασίες διαχείρισης των αναδιρθρώσεων, για τρεις κυρίως λόγους:

- Πρώτον, λόγω της αποκεντρωμένης δομής των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην Κύπρο, πολλές από τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται σε επιχειρησιακό επίπεδο. Περισσότερες από 450 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις ήταν σε ισχύ το 2006 (κυρίως στην μεταποίηση, το χονδρικό εμπόριο και τον τριτογενή τομέα).
- Δεύτερον, όλα τα ζητήματα που προκύπτουν στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων επιλύονται στο στάδιο των διαπραγματεύσεων δεδομένου ότι οι εργοδότες δεν επιθυμούν να εισέλθουν σε μακρές διαδικασίες.
- Τρίτον και σημαντικότερο, οι διαπραγματεύσεις στις ιδιωτικές επιχειρήσεις συνάπτονται με μεγαλύτερη ευκολία δεδομένου ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και οι εργοδότες διατηρούν στενότερες και πιο αρμονικές σχέσεις (Soumeli, 2006).

Όπως και στην περίπτωση των συλλογικών συμβάσεων, οι παραπάνω πόροι φαίνεται να έχουν συμβάλει καθοριστικά στην ομαλή διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων με αντικείμενο τις αναδιρθρώσεις.

3.1 Ενεργητικά μέτρα

3.1.1 Μείωση του χρόνου εργασίας λόγω μειωμένης ζήτησης από εξαγωγικές αγορές (Muskita και Alco)

Έπειτα από εισήγηση της διοίκησης, ένα τμήμα των 250 εργαζομένων στον κατασκευαστικό κλάδο της βιομηχανίας συστημάτων Αλουμινίου Muskita Plc εργάστηκαν συνολικά μέχρι και 2 με 3 εβδομάδες λιγότερο σε μια συνολική περίοδο έξι μηνών (μέχρι τον Αύγουστο του 2009). Η απόφαση αυτή λήφθηκε εξαιτίας της μειωμένης ζήτησης εκ μέρους του Ηνωμένου Βασιλείου, που αποτελεί τον πρώτο εξαγωγικό προσανατολισμό αυτής της επιχείρησης.

Οι εργαζόμενοι στην βιομηχανία φίλτρων αυτοκινήτων Alco εργάστηκαν από τον Μάρτιο μέχρι και τις 31 Ιουλίου του 2009 τέσσερις ημέρες την εβδομάδα. Η απόφαση αυτή λήφθηκε, όπως και στην περίπτωση της Muskita, εξαιτίας της επίσης μειωμένης ζήτησης από τις εξαγωγικές αγορές.

Δύο λόγοι οδήγησαν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να αποδεχθούν την συγκεκριμένη απόφαση. Πρώτον, το ανθρώπινο δυναμικό αποτελείται από πολύ εξειδικευμένες εργάτριες, γεγονός που καθιστούσε ιδιαίτερα δύσκολη την επανατοποθέτησή τους σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας σε άλλα εργοστάσια. Δεύτερον, έπειτα από αίτηση των εκπροσώπων των εργαζομένων, η διοίκηση δέχθηκε να καταβάλλει κανονικά τα κοινωνικά ωφελήματα των εργαζομένων για πενήνήμερη απασχόληση (κοινωνικές ασφαλίσεις, ταμείο προνοίας, κλπ).

Και στις δύο περιπτώσεις, οι εργαζόμενοι υπέστησαν μείωση των αποδοχών τους αλλά όχι των κοινωνικών τους ωφελημάτων. Η μείωση των αποδοχών υπήρξε αναλογική με την μείωση του χρόνου εργασίας. Με βάση τα μέχρι σήμερα παραδείγματα, οι μειώσεις αυτές, λόγω της μικρής σχετικά τους έκτασης και διάρκειας, δεν προκάλεσαν μεγάλες αλλαγές στο συνολικό εισόδημα των εργαζομένων. Στις δύο προαναφερόμενες βιομηχανικές μονάδες, η συμφωνία για μείωση του χρόνου απασχόλησης δεν εντάχθηκε στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση, λόγω της προσωρινότητας του συγκεκριμένου μέτρου. Υπήρξε ωστόσο γραπτή και σαφώς οριοθετημένη συμφωνία μεταξύ των δύο πλευρών.

3.1.2 Αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την πρόληψη μαζικών απολύσεων (Arab Bank)

Στις 6 Σεπτεμβρίου 2005, με σχετική επιστολή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η Τράπεζα Arab Bank κοινοποίησε τον τερματισμό των εργασιών της στην Κύπρο και την απόλυση των 176 υπαλλήλων της. Ειδικότερα, μέσω της συγκεκριμένης επιστολής, η Τράπεζα Arab Bank απέρριψε επίσημα τη μεσολαβητική πρόταση του Υπουργείου Εργασίας, όπως αυτή υποβλήθηκε στις 2 Σεπτεμβρίου 2005 και αφορούσε στην προσπάθεια επίλυσης εργατικής διαφοράς μεταξύ της Τράπεζας και της Ένωσης Τραπεζοϋπαλλήλων Κύπρου (ΕΤΥΚ). Επισημαίνεται ότι η εν λόγω εργατική διαφορά

προέκυψε στο πλαίσιο της διαδικασίας αναδιάρθρωσης που ξεκίνησε η Τράπεζα τον Δεκέμβριο του 2004 με στόχο τη μείωση του κόστους εργασίας.

Σύμφωνα με τον πρώην Διοικητή της Τράπεζας, Jack Beighton, οι μισθοί αποτελούσαν το 75% του συνολικού κόστους λειτουργίας της τράπεζας, η οποία δραστηριοποιείται στην Κύπρο από το 1984. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα προκειμένου να καταφέρει να παραμείνει ανταγωνιστική και να διατηρήσει μέρος των εργασιών της στην Κύπρο, αποφάσισε να μειώσει τις υπηρεσίες έντασης εργασίας, προχωρώντας στην απόλυση 68 συνολικά υπαλλήλων, των οποίων το ύψος της αποζημίωσης, αποτέλεσε και την κύρια αιτία της διαφοράς μεταξύ της Τράπεζας και της ΕΤΥΚ.

Συγκεκριμένα, αναφέρεται ότι η Τράπεζα ήταν διατεθειμένη να καταβάλει αποζημιώσεις της τάξης των 2,5 εκ. ΚΛ, ποσό που αντιστοιχεί σε 6,5 εβδομαδιαίους μισθούς για κάθε έτος υπηρεσίας, πέραν του ποσού αποζημίωσης από το Ταμείο Πλεονασμού και βάσει των προβλεπόμενων διαδικασιών περί ομαδικών απολύσεων. Αντιθέτως, η ΕΤΥΚ διεκδικούσε την αποχώρηση των υπαλλήλων στη βάση εθελούσιας πρόωρης συνταξιοδότησης, διαδικασία της οποίας το κόστος θα ανέρχονταν σε περίπου 5 εκ. ΚΛ. Τέλος, η μεσολαβητική πρόταση του Υπουργείου αφορούσε στην καταβολή αποζημιώσεων ύψους 3 εκ. περίπου ΚΛ ποσό που αντιστοιχεί σε 9 εβδομαδιαίους μισθούς για κάθε έτος υπηρεσίας.

Η άμεση παρέμβαση της Κεντρικής Τράπεζας Κύπρου, συνέβαλε αποφασιστικά στην συνέχιση των διαπραγματεύσεων που είχαν φτάσει σε αδιέξοδο. Έπειτα από δύο μήνες δύσκολων διαπραγματεύσεων, η Arab Bank και η ΕΤΥΚ κατέληξαν σε συμφωνία βάσει της οποίας η τράπεζα ανακαλούσε την απόφασή της να τερματίσει τις δραστηριότητές από την Κύπρο και να απολύσει τους 176 εργαζόμενους.

Έπειτα από την συμφωνία, η τράπεζα δέχθηκε να μειώσει τον αριθμό των απολυμένων από 68 σε 60 άτομα. Όσον αφορά το ύψος της αποζημίωσης, την βασικότερη δηλαδή αιτία διαμάχης μεταξύ της τράπεζας και της ΕΤΥΚ, η τράπεζα συμφώνησε να καταβάλλει μια αποζημίωση της τάξης των 2,5 ΚΛ που αντιστοιχούσε σε μια αποζημίωση 8 εβδομάδων για κάθε έτος εργασίας για τους 60 απολυμένους (πέραν της αποζημίωσης από το Ταμείο για Πλεονάζον Προσωπικό). Η διεύθυνση της τράπεζας δέχθηκε επίσης την καταβολή μιας ελάχιστης αποζημίωσης ύψους 15,000 ΚΛ. Αν και το περιεχόμενο της συμφωνίας διαφέρει από τις αρχικές απαιτήσεις της ΕΤΥΚ, εντούτοις, συνέβαλε στο να αποφευχθεί το ενδεχόμενο αποχώρησης της τράπεζας από την κυπριακή αγορά (και η απώλεια όλων των θέσεων εργασίας). Αξίζει να σημειωθεί ότι η Τράπεζα Πειραιώς απέκτησε πρόσφατα την Arab Bank, θέτοντας τέρμα στο κλίμα αβεβαιότητας μεταξύ των εργαζομένων όσον αφορά τις προοπτικές παραμονής της τράπεζας στην Κύπρο.

3.1.3 Αξιοποίηση των μεσολαβητικών οργάνων για την ανεύρεση αμοιβαίων αποδεκτών λύσεων για τους εργαζόμενους και τις εταιρίες: (Υπηρεσίες Εδάφους Κυπριακών Αερογραμμών)

Τον Σεπτέμβριο του 2007, η διοίκηση του εθνικού αερομεταφορέα, Cyprus Airways, αποφάσισε να αναθέσει τις υπηρεσίες εδάφους της σε μια κοινοπραξία με την ελβετική εταιρία Swissport (οι Κυπριακές Αερογραμμές συμμετέχουν με ποσοστό 25% στην κοινοπραξία).

Η απόφαση αυτή λήφθηκε χωρίς να προηγηθεί διαβούλευση με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Η παραπάνω πρόθεση βρήκε την κάθετη αντίθεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες έκριναν ότι παραβίαζε μονομερώς τις συμφωνίες που είχαν προγενέστερα επιτευχθεί στα πλαίσια του σχεδίου αναδιάρθρωσης της εταιρίας. Ειδικότερα, οι συμφωνίες αυτές απέκλειαν την παραχώρηση υπηρεσιών στον ιδιωτικό τομέα και την περαιτέρω μείωση του αριθμού εργαζομένων.

Οι δυο συνδικαλιστικές οργανώσεις ΣΥΝΥΚΑ - ΣΕΚ και ΣΗΔΗΚΕΚ - ΠΕΟ θεώρησαν το καθεστώς του υπαλλήλου των Κυπριακών Αερογραμμών -για τους 140 εργαζόμενους των επηρεαζόμενων τμημάτων- αδιαπραγμάτευτο, εξαγγέλλοντας παράλληλα σειρά απεργιακών κινητοποιήσεων. Τον Απρίλιο του 2008, το Διοικητικό Συμβούλιο των Κυπριακών Αερογραμμών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων υπέγραψαν συμφωνία έπειτα από μεσολαβητική πρόταση του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Βάσει της συμφωνίας, οι 140 εργαζόμενοι είχαν την δυνατότητα επιλογής μεταξύ τριών λύσεων:

- Να αποχωρήσουν λαμβάνοντας αποζημιώσεις. Την συγκεκριμένη πρόταση εκτιμάται ότι επέλεξαν συνολικά 41 εργαζόμενοι (το ύψος των αποζημιώσεων για το σύνολο των εργαζομένων υπολογίζεται στα 4 εκατομμύρια ευρώ).
- Να εργαστούν με τους ίδιους όρους εργασίας στην Swissport και να διατηρήσουν το δικαίωμα να αποχωρήσουν μέχρι την 1 Νοεμβρίου 2008.
- Να εργαστούν προσωρινά στην Swissport και να έχουν το δικαίωμα σε 3 έτη να επιστρέψουν στις Κυπριακές Αερογραμμές.

Συνολικά, καταβλήθηκαν αποζημιώσεις στο σύνολο των εργαζομένων που επηρεάστηκαν από την κοινοπραξία, ανεξαρτήτως επιλογής. Η εν λόγω συμφωνία, σύμφωνα με συνδικαλιστικά στελέχη, ήταν η καλύτερη δυνατή, εφόσον ανταποκρίθηκε στο βασικό αίτημα των εργαζομένων που ήταν η δυνατότητα επιλογής μεταξύ διαφορετικών λύσεων. Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη συμφωνία, που στηρίχθηκε στις προτάσεις της μεσολαβητικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας, δεν θα μπορούσε να είχε επιτευχθεί χωρίς την σημαντική συνδρομή του Υπουργείου Οικονομικών που ανέλαβε την χρηματοδότηση των αποζημιώσεων των εργαζομένων που αποφάσισαν να αποχωρήσουν από την εταιρία. Η απόφαση του υπουργείου στηρίχθηκε στο γεγονός ότι -λόγω της μεγάλης εξάρτησης της Κύπρου από τον τουρισμό- πρέπει να αποφεύγονται με κάθε τρόπο οι απεργιακές κινητοποιήσεις στα αεροδρόμια της χώρας.

3.1.4 Παροχή κρατικών εγγυήσεων σε δάνεια που λαμβάνουν επιχειρήσεις με οικονομικές δυσκολίες (Κεντρικό Σφαγείο Κοφίνου)

Το Κεντρικό Σφαγείο Κοφίνου –το μεγαλύτερο σφαγείο της Κύπρου- αντιμετωπίζει μια σειρά από σοβαρά οικονομικά προβλήματα έπειτα από την αδυναμία του να αποπληρώσει ένα χρέος που υπολογίζεται στα 16 περίπου εκατομμυρίων ευρώ. Σημαντικό τμήμα του συγκεκριμένου χρέους προέκυψε αρχικά από δανεισμό με στόχο τον εκσυγχρονισμό των εγκαταστάσεων του σφαγείου. Η επένδυση αυτή κρίθηκε απαραίτητη για τη συμμόρφωση του οργανισμού στις προδιαγραφές λειτουργίας που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση. Η αποπληρωμή του χρέους

εκτιμήθηκε ότι θα ήταν εφικτή χάρη στην διεθνοποίηση και επέκταση των δραστηριοτήτων του σφαγείου.

Η απελευθέρωση της αγοράς ωστόσο –επιτρέποντας τη λειτουργία ιδιωτικών σφαγείων – δημιούργησε σοβαρές ανταγωνιστικές πιέσεις εις βάρος του ημικρατικού αυτού οργανισμού. Οι ιδιωτικές επιχειρήσεις κατηγορούνται από τη διοίκηση του δημοτικού σφαγείου και τους εργαζόμενους ότι χαίρουν σοβαρού ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος, δεδομένου ότι απασχολούν ξένους εργάτες που δεν υπάγονται στις πρόνοιες της συλλογικής σύμβασης. Το γεγονός αυτό εκτιμάται ότι διαδραμάτισε καθοριστικό ρόλο όσον αφορά τη γενική επιδείνωση της οικονομικής κατάστασης του σφαγείου και την αδυναμία αποπληρωμής του αρχικού χρέους. Οι εξελίξεις αυτές θέτουν σοβαρούς προβληματισμούς για το μέλλον των 120 συνολικά εργαζομένων του σφαγείου. Διάφορες λύσεις εξετάζονται από την κυβέρνηση, τη διοίκηση του οργανισμού και τους εργαζόμενους με στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, την προσαρμογή της στις συνθήκες έντονου ανταγωνισμού που επικρατούν πλέον στην αγορά και την διασφάλιση των 120 θέσεων απασχόλησης. Το Υπουργείο Εσωτερικών διαμόρφωσε ένα Σχέδιο Διάσωσης για το Σφαγείο της Κοφίνου. Με το σχέδιο αυτό, επιδιώκεται η χορήγηση κυβερνητικής εγγύησης για τη σύναψη δανείου ύψους 1,6 εκατομμυρίου ευρώ για κάλυψη των βραχυπρόθεσμων υποχρεώσεων του Σφαγείου. Παράλληλα, το Υπουργείο Εσωτερικών ανέθεσε σε συμβούλους την διαμόρφωση ενός σχεδίου αναδιάρθρωσης με στόχο την μετατροπή του σφαγείου σε βιώσιμη επιχείρηση. Το σχέδιο έχει υποβληθεί προς έγκριση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

3.1.5 Λειτουργία γραφείων απασχόλησης από συνδικαλιστικές οργανώσεις (Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία)

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν διαχρονικά λάβει σημαντικές πρωτοβουλίες για την καταπολέμηση της ανεργίας και των μαζικών απολύσεων. Ενδεικτικά, η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία διατηρεί ένα γραφείο ευρέσεως εργασίας που, για το έτος 2008, κατάφερε να τοποθετήσει σε μηνιαία βάση 30 περίπου εργαζόμενους σε θέσεις εργασίας (κατά μέσο όρο). Οι συνδικαλιστές αναφέρουν τις κενές θέσεις που καταγράφουν στους χώρους εργασίας στο γραφείο. Το γραφείο αναλαμβάνει να στείλει 5-6 υποψήφιους σε συνέντευξη στον εργοδότη. Άξια αναφοράς είναι επίσης η πρωτοβουλία της συντεχνίας Οικοδόμων της ΠΕΟ για το συγκεκριμένο θέμα. Η συντεχνία διατηρεί επίσης ένα γραφείο απασχόλησης η λειτουργία του οποίου στηρίζεται στις καθημερινές επαφές των συνδικαλιστών με τους εργοδότες στα εργοτάξια. Εξαιτίας της κρίσης, το εν λόγω γραφείο αναβαθμίστηκε πρόσφατα. Θα πρέπει επίσης να υπενθυμισθεί ότι οι συντεχνίες των εργαζομένων διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο στην ανεύρεση θέσεων απασχόλησης για τους εργαζόμενους που έχασαν κατά την διάρκεια της δεκαετίας 1990 την εργασία τους λόγω των μαζικών απολύσεων που έλαβαν χώρα στις βιομηχανίες ένδυσης και υπόδησης. Ένα τρίτο συνδικαλιστικό γραφείο ευρέσεως εργασίας λειτουργεί στην ΠΕΟ, αυτών των κυβερνητικών υπαλλήλων, το οποίο χρησιμοποιείται για την πρόσληψη οικοδόμων σε δημόσια έργα.

3.2 Παθητικά μέτρα

3.2.1 Διαπραγμάτευση και εφαρμογή μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης (Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας)

Οι Αρχές Λιμένων Λεμεσού και Λάρνακας ανακοίνωσαν τον Ιούνιο του 2008 την υλοποίηση ενός σχεδίου εθελούσιας πρόωρης συνταξιοδότησης το οποίο θα οδηγούσε σε κατάργηση 133 περίπου θέσεων εργασίας. Στόχο της συγκεκριμένης ενέργειας, που προωθήθηκε στην Ολομέλεια της Βουλής, υπήρξε η μείωση του λειτουργικού κόστους και η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των δύο λιμένων. Συγκεκριμένα, η αναδιάρθρωση εκτιμάται ότι θα συνέβαλε σε μείωση του μισθολογικού κόστους κατά περίπου 60% χάρη στην πρόσληψη 155 νεότερων εργαζομένων. Οι ετήσιες αποδοχές των νεοπροσληφθέντων υπολογίστηκε ότι θα κυμαίνονταν μεταξύ 34.000 με 40.000 ευρώ (έναντι 100.000 περίπου ευρώ για τους σημερινούς λιμενεργάτες). Το κόστος αποζημίωσης των λιμενεργατών επωμίσθηκε ο Σύνδεσμος Ναυτικών Πρακτόρων Κύπρου. Η αποζημίωση αυτή εκτιμάται ότι θα κυμαίνεται στις 43.000 περίπου ευρώ/έτος για κάθε εργαζόμενο και θα καταβάλλεται μέχρι και το έτος συνταξιοδότησης (63 ή 65 ετών). Ο μέσος όρος ηλικίας των εργαζομένων που συμμετέχουν στο σχέδιο πρόωρης συνταξιοδότησης είναι 61 έτη. Το νομοσχέδιο, το οποίο υπήρξε αποτέλεσμα μακροσκελών διαπραγματεύσεων μεταξύ των συντεχνιών, των ναυτικών πρακτόρων και του Υπουργείου Συγκοινωνιών και Έργων, εγκρίθηκε από την Βουλή των Αντιπροσώπων. Το νομοσχέδιο καθορίζει πως θα αντληθούν οι απαιτούμενοι πόροι για την χρηματοδότηση του σχεδίου εθελούσιας εξόδου.

3.2.2 Συνδυάζοντας μέτρα πρόληψης και διαχείρισης αναδιαρθρώσεων Κυπριακές Αερογραμμές)

Η αναδιάρθρωση των Κυπριακών Αερογραμμών υπήρξε η μεγαλύτερη περίπτωση ομαδικών απολύσεων που σημειώθηκε στην Κυπριακή Δημοκρατία κατά την διάρκεια των τελευταίων ετών. Η συγκεκριμένη περίπτωση παρουσιάζει την ιδιαιτερότητα να συνδυάζει τόσο μέτρα πρόληψης όσο και διαχείρισης της αναδιάρθρωσης.

Η σημαντικότερη αναδιάρθρωση της τελευταίας δεκαετίας

Το κυπριακό κράτος κατέχει το 69,62% του μετοχικού κεφαλαίου των Κυπριακών Αερογραμμών. Η εταιρία είναι εισηγμένη στο Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου. Η αναδιάρθρωση της επιχείρησης πραγματοποιήθηκε εξαιτίας σοβαρών οικονομικών προβλημάτων της εταιρίας που εκδηλώθηκαν έπειτα από την απελευθέρωση των αερομεταφορών, την κατάργηση των κρατικών βοηθειών και την απώλεια των εσόδων από τα καταστήματα Duty Free. Ενδεικτικά, οι Κυπριακές Αερογραμμές σημείωσαν ζημιές της τάξης των 45 και 25 εκατομμυρίων Κ.Λ το 2004 και το 2005 αντίστοιχα. Η αναδιάρθρωση των Κυπριακών Αερογραμμών είχε ως αποτέλεσμα, μέχρι σήμερα, την αποχώρηση περίπου 573 εργαζομένων. Από αυτήν την άποψη, οι

Κυπριακές Αερογραμμές αποτελούν την σημαντικότερη περίπτωση αναδιάρθρωσης των τελευταίων ετών στην Κύπρο.

Η διαδικασία αναδιάρθρωσης διεξάχθηκε σε δύο φάσεις. Αρχικά, εφαρμόστηκε ένα σχέδιο διάσωσης της εταιρίας με στόχο την έγκριση δανείου ύψους 51 εκατομμυρίων ευρώ με σκοπό την κάλυψη των βραχυπρόθεσμων υποχρεώσεων της. Σε δεύτερη φάση, η διοίκηση των Κυπριακών Αερογραμμών δεσμεύτηκε να καταρτίσει, εντός συγκεκριμένης προθεσμίας, ένα σχέδιο αναδιάρθρωσης με στόχο την διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας της εταιρίας. Η περίπτωση των Κυπριακών Αερογραμμών παρουσιάζει μια σειρά από κοινά χαρακτηριστικά με πρόσφατες περιπτώσεις αναδιάρθρωσεων στην Κύπρο όπως η καταβολή πρόσθετης αποζημίωσης στους αποχωρισθέντες (πέραν της προβλεπόμενης από τον νόμο), η καταβολή προσπαθειών, εκ μέρους των δημόσιων αρχών για την διάσωση «προβληματικών» επιχειρήσεων (π.χ Κεντρικά Σφαγεία Κοφίνου) και η απουσία ειδικά διαμορφωμένου σχεδίου για την στήριξη και προώθηση σε νέες θέσεις απασχόλησης των εργαζομένων που οδηγούνται σε πλεονασμό.

Συμμετέχοντες στην αναδιάρθρωση

Συμμετείχαν στις ευρύτερες διεργασίες για την διαμόρφωση του σχεδίου αναδιάρθρωσης των Κυπριακών Αερογραμμών:

- Μια διυπουργική επιτροπή η οποία απαρτιζόταν από το Υπουργείο Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού, Συγκοινωνιών, Εργασίας και Οικονομίας.
- Η διοίκηση των Κυπριακών Αερογραμμών.
- Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους στις κυπριακές αερογραμμές.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή συμμετείχε έμμεσα στην εξέλιξη των διαβουλεύσεων, θέτοντας όρους για την έγκριση, τόσο του σχεδίου διάσωσης, όσο και του σχεδίου αναδιάρθρωσης της εταιρίας στην συνέχεια.

Διαβούλευση με συντεχνίες

Η αναδιάρθρωση των Κυπριακών Αερογραμμών διακρίνεται σε δύο κύριες φάσεις:

- Αρχικά, η επιχείρηση διαμόρφωσε ένα βραχυπρόθεσμο σχέδιο το οποίο ονομάστηκε «σχέδιο διάσωσης» και το οποίο εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Μαΐο του 2005. Τα περιεχόμενα του σχεδίου διάσωσης ανακοινώθηκαν για πρώτη φορά το Αύγουστο του 2004. Το σχέδιο αυτό προέβλεπε, μεταξύ άλλων, την απόλυση 172 εργαζομένων. Δεν επιτεύχθηκε ωστόσο ποτέ συμφωνία της διοίκησης με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, γεγονός που οδήγησε σε μεσολάβηση του Υπουργείου Εργασίας. Η πρόταση του Υπουργείου Εργασίας ανακοινώθηκε στις 28 Νοεμβρίου του 2004. Το σχέδιο αυτό προέβλεπε πιο μετριοπαθείς αλλαγές και τον πλεονασμό 120 εργαζομένων.

¹² Synika, Sidikek, Sypka, Asyseka, Pasypi.

- Στη συνέχεια, οι Κυπριακές Αερογραμμές προχώρησαν στην διαμόρφωση του σχεδίου αναδιάρθρωσης της επιχείρησης το οποίο παρουσιάστηκε για πρώτη φορά από την διοίκηση τον Σεπτέμβριο του 2005 και το οποίο υποβλήθηκε για έγκριση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Ιανουάριο του 2006. Το σχέδιο αναδιάρθρωσης εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Μάρτιο του 2007. Το σχέδιο αυτό προέβλεπε τον πλεονασμό 388 ακόμα υπαλλήλων των Κυπριακών Αερογραμμών.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων δεν συμμετείχαν στην διαμόρφωση ούτε του σχεδίου διάσωσης αλλά ούτε και του σχεδίου αναδιάρθρωσης. Απευθύνθηκε δηλαδή πρόκληση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να συζητήσουν με την διοίκηση επί της βάσης ήδη διαμορφωμένων σχεδίων.

Στην περίπτωση του σχεδίου διάσωσης, τα αδιέξοδα στα οποία οδηγήθηκαν οι εν λόγω διαπραγματεύσεις κατέστησε αναγκαία την διαμεσολάβηση του Υπουργείου Εργασίας. Η μεσολαβητική επιτροπή του υπουργείου κατέθεσε στις 28 Νοεμβρίου του 2004 μια συμβιβαστική πρόταση την οποίαν αποδέχθηκαν μόνο 3 στις 5 συνδικαλιστικές οργανώσεις. Παρά την απόρριψη του σχεδίου από δύο συνδικαλιστικές οργανώσεις, το σχέδιο εφαρμόστηκε και στάλθηκε για έγκριση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η έγκριση του σχεδίου διάσωσης τέθηκε από τις κοινοτικές αρχές ως βασική προϋπόθεση για την έγκριση εγγυημένου -από το Κυπριακό κράτος- δανείου στις Κυπριακές Αερογραμμές ύψους 51 εκατομμυρίων.

Στην συνέχεια, η διοίκηση των Κυπριακών Αερογραμμών είχε ένα περιθώριο 6 μηνών για να καταρτίσει ένα σχέδιο αναδιάρθρωσης το οποίο να διασφαλίζει την μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της εταιρίας (και να γίνει αποδεκτό από τις συντεχνίες)

Το σχέδιο αυτό ανακοινώθηκε τέλος Σεπτεμβρίου. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εξέφρασαν παράπονα για την καθυστέρηση στην ανακοίνωση του σχεδίου αλλά και για τον αποκλεισμό τους από τις διαδικασίες για την κατάρτισή του.

Σε γενικές γραμμές, τα στενά χρονικά περιθώρια που έθεταν, αφενός η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και αφετέρου, η πενιχρή οικονομική κατάσταση των Κυπριακών Αερογραμμών, δεν φαίνεται να επέτρεψαν την διεξαγωγή μακροπρόθεσμων διαβουλεύσεων που να διασφάλιζαν μια μεγαλύτερη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι διαβουλεύσεις με τα συνδικάτα για το σχέδιο αναδιάρθρωσης διήρκεσαν τρεις περίπου μήνες (τέλη Σεπτεμβρίου 2005 με αρχές Ιανουαρίου). Οι διαβουλεύσεις εκτιμάται ότι συνέβαλαν στο να συνειδητοποιήσουν οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις την αναγκαιότητα διαμόρφωσης ενός δραστικού σχεδίου αναδιάρθρωσης εξαιτίας των σοβαρών οικονομικών προβλημάτων που έπλητταν την εταιρία, ως αποτέλεσμα της απελευθέρωσης της αγοράς (Pegasiou, 2007). Η διαδικασία των διαβουλεύσεων με τους εργαζόμενους συνέβαλε δηλαδή στο να αποδεχθούν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις το σχέδιο αναδιάρθρωσης και ως εκ τούτου, στο να διασωθεί η εταιρία και ένας σημαντικός αριθμός θέσεων απασχόλησης.

Συνολικά, στα πλαίσια του σχεδίου διάσωσης και αναδιάρθρωσης των Κυπριακών Αερογραμμών, συζητήθηκαν τα παρακάτω θέματα:

- Ποιοι διεθνείς προορισμοί θα διατηρηθούν και ποιοι όχι (κατάργηση ζημιογόνων γραμμών, μείωση συχνότητας δρομολογίων σε άλλους προορισμούς).
- Θέματα που αφορούν στην μείωση του συνολικού εργατικού κόστους της εταιρίας (μισθοί, επιδόματα και όροι εργασίας του προσωπικού).
- Αριθμός πλεονάζοντος προσωπικού, όροι αποχώρησης και ύψος αποζημιώσεων.

Σχέδιο εθελούσιας εξόδου (διαχείριση της αναδιάρθρωσης)

Ο αριθμός εργαζομένων που αποχώρησε βάσει του σχεδίου αναδιάρθρωσης υπολογίζεται στα 388 άτομα. Ο αριθμός αυτός υπήρξε αποτέλεσμα συμβιβασμού μεταξύ αφενός, των απαιτήσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για «δραστική» μείωση του αριθμού εργαζομένων και αφετέρου, της βούλησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διαφυλάξουν, στα όρια του εφικτού, τις θέσεις απασχόλησης των εργαζομένων. Το μέγιστο ύψος των αποζημιώσεων που δόθηκαν στους εργαζόμενους των κυπριακών αερογραμμών αντιστοιχεί σε δύο ετήσιους μισθούς. Το ύψος των αποζημιώσεων που καταβλήθηκαν διαφέρει ανάλογα με παράγοντες όπως ο συνολικός χρόνος εργασίας στην εταιρία και η μισθολογική κλίμακα.

Κρατική εγγύηση (μέτρα για την πρόληψη της αναδιάρθρωσης)

Το κράτος εγγυήθηκε δάνειο ύψους 51 εκατομμυρίων ευρώ που δόθηκε στις Κυπριακές Αερογραμμές ώστε να καλυφθούν οι βραχυπρόθεσμες οικονομικές υποχρεώσεις της επιχείρησης (και να επιτευχθεί η επιβίωσή της). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έθεσε ως όρο για την έγκριση του συγκεκριμένου δανείου την κατάρτιση, εντός έξι μηνών, ενός σχεδίου αναδιάρθρωσης που να διασφαλίζει την μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα της επιχείρησης. Αξίζει να σημειωθεί ότι ένας από τους βασικούς λόγους που οδήγησε στην έγκριση του συγκεκριμένου δανείου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αφορά σε κοινωνικά κριτήρια. (οι Κυπριακές Αερογραμμές είναι από τους σημαντικότερους εργοδότες στην Κύπρο). Θα πρέπει να τονιστεί ότι την ίδια περίπου διαδικασία φαίνεται να έχει επιλεγεί από τις δημόσιες αρχές για την διάσωση των Κεντρικών Σφαγείων στην Κοφίνου.

Προβλήματα και παράπονα για την διαβούλευση

Υπήρξαν παράπονα από την πλευρά των συνδικαλιστικών οργανώσεων όσον αφορά την έλλειψη πληροφοριών που τους παρείχε η διοίκηση και, ειδικότερα, όσον αφορά το σχέδιο αναδιάρθρωσης της επιχείρησης (Pegasiou, 2007). Οι πληροφορίες που δόθηκαν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις κρίθηκαν ανεπαρκείς (οι συντεχνίες ζήτησαν να λάβουν στα χέρια τους τις μελέτες που είχαν καταρτίσει εξωτερικοί σύμβουλοι). Στις μέχρι σήμερα μελέτες-περίπτωσης που έχουν εξεταστεί στα πλαίσια του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Αναδιάρθρωσεων είναι προφανές ότι η «καλή ποιότητα» του κοινωνικού διαλόγου στην Κύπρο συμβάλλει στην διεξαγωγή έγκαιρων και διάφανων διαβουλεύσεων όταν τίθεται θέμα ομαδικών απολύσεων (π.χ ΒΑΤ, Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας, Τσιμεντοποιείο Βασιλικού, κλπ). Οι διαβουλεύσεις των Κυπριακών Αερογραμμών φαίνεται να διαφοροποιήθηκαν, σε ένα βαθμό, από τις παραπάνω περιπτώσεις για δύο κυρίως λόγους:

- Πρώτον, οι διαπραγματεύσεις αυτές πραγματοποιήθηκαν σε μια χρονική περίοδο έντονων μεταβολών όσον αφορά τους ισχύοντες, στην κυπριακή αγορά αερομεταφορών, κανόνες (είσοδος ανταγωνιστών, κατάργηση κρατικών βοηθειών, κλπ). Το γεγονός αυτό αποσταθεροποίησε το «παραδοσιακό» πλαίσιο συνομιλιών μεταξύ των διαφόρων «παικτών».
- Δεύτερον, η διαρκώς επιδεινούμενη οικονομική κατάσταση της εταιρίας καθώς και τα στενά χρονικά περιθώρια που επιβλήθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την

κατάρτιση του σχεδίου διάσωσης και αναδιάρθρωσης των Κυπριακών Αερογραμμών δεν επέτρεψαν την χρονική παράταση των συνομιλιών.

Συνολικά, η διαδικασία αναδιάρθρωσης της εταιρίας συνέβαλε στην προσαρμογή και επιβίωση του εθνικού αερομεταφορέα στο νέο ανταγωνιστικό περιβάλλον που προέκυψε από την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

3.2.3 Αξιοποίηση του κοινωνικού διαλόγου για την καταβολή πρόσθετων αποζημιώσεων σε σχέση με τον νόμο (British American Tobacco, Τσιμεντοποιεία Βασιλικού)

Η καταβολή πρόσθετων αποζημιώσεων (πέραν των προβλεπόμενων από την περί Τερματισμού Απασχολήσεων νομοθεσία) αποτελεί σύνηθες φαινόμενο στις αναδιρθρώσεις στην Κύπρο. Συνολικά, διάφορες επιχειρήσεις κατέβαλαν μεγαλύτερες σε σχέση με τα προβλεπόμενα από τον νόμο αποζημιώσεις όπως, για παράδειγμα οι Κυπριακές Αερογραμμές, η British American Tobacco ή τα Τσιμεντοποιεία Βασιλικού.

Στον βιομηχανικό τομέα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν προβλέπουν συνήθως υψηλότερες αποζημιώσεις σε σύγκριση με τον νόμο. Ωστόσο, οι αποζημιώσεις, σε περίπτωση απολύσεων, που καταβάλλονται είναι συνήθως υψηλότερες έπειτα από διαπραγματεύσεις μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών. Το ίδιο ισχύει και στον τουριστικό τομέα. Αντιθέτως, στον ευρύτερο κατασκευαστικό τομέα, διακρίνονται επιχειρήσεις των οποίων οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν καταβολή μεγαλύτερων αποζημιώσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί αυτό των Δασικών Βιομηχανιών Κύπρου Α.Ε. Παρόμοιες πρόνοιες υπάρχουν επίσης στις συλλογικές συμβάσεις σε μεγάλες επιχειρήσεις του μεταλλευτικού κλάδου ή του κλάδου τσιμέντου. Κοινό χαρακτηριστικό των παραπάνω επιχειρήσεων αποτελεί η υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα.

Μνημόνιο Συμφωνίας στην βιομηχανία τσιμέντου

Έπειτα από μακρές διεργασίες, η Επιτροπή Ανταγωνισμού της Κύπρου ενέκρινε την πρόθεση συγχώνευσης των δύο *Τσιμεντοποιείων Βασιλικού και Μονής*. Τα *Τσιμεντοποιεία Βασιλικού* συνεχίζουν την κατασκευή μια υπερσύγχρονης νέας μονάδας παραγωγής στο Βασιλικό. Η *Τσιμεντοποιεία Βασιλικού* θα αναλάβει τη διαχείριση των εργασιών παραγωγής τσιμέντου της *Μονής*, ενώ θα αποκτήσει και αριθμό θυγατρικών της στον τομέα της οικοδομικής βιομηχανίας. Σε μελλοντικό στάδιο, η συμφωνία προβλέπει τον τερματισμό ή την σημαντική μείωση της παραγωγής τσιμέντου του *Τσιμεντοποιείου Μονής*.

Η προοπτική της συγχώνευσης είχε οδηγήσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ΠΕΟ και ΣΕΚ να υπογράψουν *Μνημόνιο Συμφωνίας* με τη διοίκηση του *Τσιμεντοποιείου Βασιλικού* με αντικείμενο το ύψος των αποζημιώσεων που θα καταβληθούν στους εργαζόμενους που θα απολυθούν ως πλεονάζον προσωπικό. Το *Μνημόνιο* προβλέπει παράλληλα:

- Την προσπάθεια ελαχιστοποίησης του αριθμού εργαζομένων που θα απολυθούν.
- Τη διαβούλευση για τον αριθμό και τα άτομα που θα επηρεαστούν από την συγχώνευση βάσει των προνοιών της συλλογικής σύμβασης.

- Την τήρηση των προνοιών της νομοθεσίας περί ομαδικών απολύσεων και τερματισμού απασχόλησης.

Η περίπτωση της συγχώνευσης των δύο μονάδων επιβεβαιώνει, σε γενικότερες γραμμές, την διασφάλιση ευνοϊκών όρων αποχώρησης για το πλεονάζον προσωπικό που εργάζεται σε κλάδους και επιχειρήσεις με υψηλή συνδικαλιστική πυκνότητα, όπως είχε καταγραφεί εξάλλου στην περίπτωση της British American Tobacco το 2006 αλλά και πιο πρόσφατα, των Λιμένων Λάρνακας και Λεμεσού και των Κυπριακών Αερογραμμών.

Η περίπτωση της BAT (παράδειγμα καλής πρακτικής)

Συνδυάζοντας παθητικά και ενεργητικά μέτρα για την διαχείριση της αναδιάρθρωσης

Η περίπτωση της BAT παρουσιάζει αυξημένο ενδιαφέρον δεδομένου ότι η πολυεθνική αυτή εταιρία έθεσε σε εφαρμογή ένα πολυδιάστατο σχέδιο αναδιάρθρωσης τόσο με ενεργητικά όσο και με παθητικά μέτρα. Όσον αφορά τα ενεργητικά μέτρα, η επιχείρηση –με ίδια πρωτοβουλία– προχώρησε στην δημιουργία ενός μηχανισμού για την στήριξη και παρακολούθηση των εργαζομένων με στόχο την επανένταξή τους στην αγορά εργασίας, καταβάλλοντας, παράλληλα, ικανοποιητικές αποζημιώσεις στους εργαζομένους που τέθηκαν σε πλεονασμό.

Περιγραφή σχεδίου αναδιάρθρωσης

Στις 31 Μαρτίου 2006 η παραγωγή τσιγάρων του εργοστασίου της British American Tobacco έκλεισε οριστικά στην Κύπρο, μετά από σχετική απόφαση για την μεταφορά ολόκληρου του όγκου της παραγωγής σε άλλα εργοστάσια της BAT εντός της ΕΕ κατά τους πρώτους μήνες του 2006. Η εταιρεία η οποία δραστηριοποιείται στην Κύπρο από το 1967, αντιμετώπιζε τους τελευταίους μήνες σοβαρά προβλήματα με τις εξαγωγές της. Σε σχετική ανακοίνωση στις 15 Σεπτεμβρίου 2005, η διεύθυνση της εταιρείας επισήμανε ότι οι πελάτες της ζήτησαν την μεταφορά των εξαγωγών της, που αντιστοιχούσαν σε πάνω από το μισό όγκο παραγωγής σε προορισμό ο οποίος θα βρίσκεται γεωγραφικά πιο κοντά στις αγορές για τις οποίες προορίζονται οι εξαγωγές της εταιρείας. Στο πλαίσιο αυτών των εξελίξεων, η διεύθυνση αποφάσισε όπως προβεί σε μελέτη βιωσιμότητας του εργοστασίου στην Κύπρο, που κάλυπτε τα ακόλουθα θέματα:

- Την δυνατότητα εξασφάλισης εναλλακτικών συμβολαίων για εξαγωγές σε τρίτες χώρες.
- Την βιωσιμότητα του εργοστασίου μόνο με τον όγκο παραγωγής για την επιτόπια αγορά.
- Το ενδεχόμενο για οριστικό κλείσιμο του εργοστασίου και μεταφορά όλων των προϊόντων σε άλλον εργοστάσιο.

Με την ολοκλήρωση της μελέτης που διήρκεσε περίπου έξι εβδομάδες, σε επιστολή της προς τα αρμόδια Υπουργεία και τις συντεχνίες των εργαζομένων, η εταιρεία ανακοίνωσε στις 3 Νοεμβρίου 2005, την πρόθεσή της να ξεκινήσει διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων προκειμένου να συζητήσει την πρόταση της για το κλείσιμο του εργοστασίου.

Στην σχετική επιστολή επισημάνθηκε ότι οι προσπάθειες για εξασφάλιση εναλλακτικών συμβολαίων για εξαγωγές δεν κατέληξαν σε θετικό αποτέλεσμα. Δεδομένης της απώλειας εξαγωγών σε συνδυασμό με το υψηλό κόστος παραγωγής του εργοστασίου στην Κύπρο σε σύγκριση με άλλα εργοστάσια της BAT στην ΕΕ, το εργοστάσιο στην Κύπρο δεν κρίθηκε δηλαδή βιώσιμο.

Αναφορικά με τον όγκο της απασχόλησης, η εταιρεία απασχολούσε συνολικά περίπου 160 εργαζόμενους από τους οποίους θα απολύονταν οι 89. Οι εργαζόμενοι αυτοί, θα αποχωρούσαν σε δύο δόσεις. Ο κύριος όγκος των απολυόμενων μέχρι 28 Φεβρουαρίου 2006 και οι υπόλοιποι περίπου 10 εργαζόμενοι μέχρι 31 Μαρτίου 2006.

Παρά τη σημαντική απώλεια θέσεων εργασίας, ειδικά για μία τόσο μικρή χώρα όπως η Κύπρος, δεν υπήρξαν έντονες αντιδράσεις εκ μέρους των εργαζομένων. Αντιθέτως, οι διαπραγματεύσεις μεταξύ της διεύθυνσης της εταιρείας και των εκπροσώπων των εργαζομένων διεξήχθησαν σε κλίμα συνεργασίας, ενώ το περιεχόμενο της συμφωνίας που επιτεύχθηκε στις 8 Δεκεμβρίου 2005, κρίθηκε ως ιδιαίτερος ικανοποιητικό. Η συμφωνία αναφορικά με τους όρους αποχώρησης των εργαζομένων, την οποία υπέγραψαν η διεύθυνση της εταιρείας και εκπρόσωποι της ΠΕΟ και της ΣΕΚ προέβλεπε τα ακόλουθα:

1. Πέραν όσων προβλέπονται βάσει την νομοθεσίας περί τερματισμού της απασχόλησης, η ΒΑΤ θα παραχωρούσε σε όλους τους επηρεαζόμενους από την απόλυση κατά χάριν πληρωμή (ex gratia payment) η οποία αντιστοιχούσε σε ε δύο μισθούς για κάθε έτος προϋπηρεσίας τους. Επιπρόσθετα, η εταιρεία θα παραχωρούσε σε όλους τους απολυόμενους κατά χάριν πληρωμή (ex gratia payment) η οποία θα ισούται με δύο μηνιαίους μισθούς. Σχετικά με τις προαναφερόμενες αποζημιώσεις, οι δύο πλευρές συμφώνησαν ότι τα ποσά που ήταν να παραχωρηθούν σε κάθε έναν από τους επηρεαζόμενους εργαζόμενους σε καμία περίπτωση δεν θα υπέρβαιναν το ποσό το οποίο θα ελάμβαναν εάν παρέμεναν στην εργασία τους μέχρι την συνταξιοδότησή τους (δηλαδή σε ηλικία 65 ετών).
2. Οι προαναφερόμενες αποζημιώσεις υπολογίστηκαν με βάση τον μισθό των επηρεαζόμενων που ίσχυε κατά την ημερομηνία τερματισμού των υπηρεσιών τους. Στο πλαίσιο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ μεταξύ της ΒΑΤ και των συντεχνιών ΣΕΚ και ΠΕΟ που έληγε στις 31 Δεκεμβρίου 2005, θα ανανεωνόταν πριν το οριστικό κλείσιμο της εταιρείας, προκειμένου οι αποζημιώσεις που θα δινότουσαν να υπολογιστούν στη βάση των νέων αυξήσεων.

Επισημαίνεται ότι η εταιρεία με δική της πρωτοβουλία αποφάσισε να προχωρήσει στην δημιουργία *μηχανισμού* προκειμένου να είναι σε θέση να παρακολουθεί και να στηρίζει τους εργαζόμενους μέχρι την τελική επαγγελματική αποκατάστασή τους.

Η εξέταση των αναδιαρθρώσεων των τελευταίων ετών αναδεικνύει μια σειρά από ενδιαφέρουσες παρατηρήσεις για τα χαρακτηριστικά και την έκβαση των διαπραγματεύσεων για την πρόληψη και διαχείριση των ομαδικών απολύσεων. Ο παρακάτω συνοπτικός πίνακας προσφέρει μια απεικόνιση της δυναμικής που ακολούθησαν οι επιμέρους αναδιαρθρώσεις. Συγκεκριμένα, παρουσιάζονται:

- Ο χαρακτήρας των δράσεων που προωθούνται (πρόληψη ή/και διαχείριση αναδιαρθρώσεων).
- Οι φορείς που συμμετέχουν στις διάφορες διεργασίες.
- Οι λόγοι που οδήγησαν στην αναδιάρθρωση της επιχείρησης.
- Τα μέτρα που λήφθηκαν από την επιχείρηση σε απάντηση στα προβλήματά της.
- Ο συναινετικός ή συγκρουσιακός χαρακτήρας των διαπραγματεύσεων.
- Οι παράγοντες-κλειδιά που επενέβησαν σε περίπτωση διαπραγματευτικού αδιέξοδου ή οι παράγοντες που συνέβαλαν στην ομαλή διεξαγωγή των συζητήσεων (π.χ κοινωνικός διάλογος / κοινωνικό κεφάλαιο).
- Τα σημαντικότερα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων για τους εργαζόμενους.
- Η ύπαρξη ή όχι μέτρων για την δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Στόχος της αναδιάρθρωσης: Αποφυγή ή διαχείριση επιπτώσεων;

Πέντε από τις οκτώ συνολικά περιπτώσεις που εξετάζονται στα πλαίσια της παρούσας έκθεσης έχουν σαν στόχο τόσο την πρόληψη των αναδιαρθρώσεων όσο και την διαχείριση των επιπτώσεων τους. Συγκεκριμένα, το γεγονός αυτό οφείλεται στην πρόθεση της επιχείρησης να προχωρήσει σε απόλυση ενός αριθμού εργαζομένων ώστε να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητά της, και ως εκ τούτου, να διασωθούν οι υπόλοιπες θέσεις εργασίας. Παράλληλα, η επιχείρηση προωθεί στοχευμένες δράσεις- παθητικού κυρίως χαρακτήρα- για τους εργαζόμενους που θέτονται σε πλεονασμό (Arab Bank, BAT, Κυπριακές Αερογραμμές, Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας). Σε δύο μόνο περιπτώσεις καταγράφονται δράσεις που έχουν αμιγώς προληπτικό χαρακτήρα και δεν συνεπάγονται πλεονασμούς (Muskita and Alco, Κεντρικό Σφαγείο Κοφίνου).

Συμμετέχοντες στις διαδικασίες της αναδιάρθρωσης

Δεν τίθεται αμφιβολία ότι η διοίκηση της επιχείρησης και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κατέχουν πρωταγωνιστικό ρόλο στις διεργασίες που προηγούνται ή ακολουθούν την αναδιάρθρωση. Ωστόσο, σε πέντε από τις εξεταζόμενες περιπτώσεις, καταγράφεται έμμεση ή άμεση εμπλοκή των δημόσιων αρχών. Η εμπλοκή αυτή μπορεί οφείλεται σε διάφορους παράγοντες που σχετίζονται:

- Με την φύση της επιχείρησης. Το κράτος επεμβαίνει όταν συμμετέχει στο ιδιοκτησιακό κεφάλαιο της επιχείρησης ή των υποδομών (Κυπριακές Αερογραμμές, Σφαγεία Κοφίνου, Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας).

- Με την συγκρουσιακή ή ομαλή διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων (Arab Bank), την σοβαρότητα της αναδιάρθρωσης σε όρους απασχόλησης ή/και την επιτακτικότητα των συντελούμενων αλλαγών αναφορικά με την διάσωση της επιχείρησης και των θέσεων απασχόλησης (Κυπριακές Αερογραμμές, Σφαγεία Κοφίνου).

Αίτια της αναδιάρθρωσης

Οι λόγοι που οδηγούν σε αναδιρθρώσεις διαφέρουν σημαντικά από επιχείρηση σε επιχείρηση. Επτά στις οκτώ ωστόσο περιπτώσεις φαίνεται να σχετίζονται με ένα έλλειμμα *διαρθρωτικής ανταγωνιστικότητας*. Σε μία μόνο περίπτωση (Muskita, Alco), τα μέτρα που λήφθηκαν αφορούν σε συγκυριακούς παράγοντες (μειωμένη ζήτηση λόγω της παγκόσμιας κρίσης). Τέλος, η αναδιάρθρωση στα Τσιμεντοποιεία Βασιλικού έχει να κάνει με την απόφαση της εταιρίας να συγχωνευθεί με τα Τσιμεντοποιεία της Μονής. Αξίζει να σημειωθεί ότι δύο από τις εξεταζόμενες περιπτώσεις σχετίζονται άμεσα με την ένταξη της Κύπρου στην Ε.Ε (Κυπριακές Αερογραμμές, Σφαγεία Κοφίνου). Οι επιχειρήσεις αυτές, που ανήκουν στον ημικρατικό τομέα, συνάντησαν σημαντικές δυσκολίες έπειτα από την είσοδο ανταγωνιστών στην αγορά.

Κύρια μέτρα της αναδιάρθρωσης

Τα μέτρα που λαμβάνονται από τις επιχειρήσεις ποικίλουν. Αδιαμφισβήτητα, το μεγαλύτερο τμήμα των καταγεγραμμένων μέτρων αφορούν σε απόλυση προσωπικού (5/8 περιπτώσεις). Ο δημόσιος τομέας διαφοροποιείται από τον ιδιωτικό όσον αφορά την εφαρμογή των απολύσεων. Η ιδιαιτερότητα του δημόσιου τομέα έχει να κάνει ότι τα άτομα εντάσσονται είτε σε μέτρα με εθελούσιο χαρακτήρα (π.χ Κυπριακές Αερογραμμές), είτε σε σχήματα πρόωρης συνταξιοδότησης (Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας). Αντιθέτως τα σχέδια αναδιάρθρωσης που καταγράφηκαν στον ιδιωτικό τομέα δεν παρέχουν τέτοιου είδους επιλογές στους εργαζόμενους (BAT, Arab Bank). Εξαιρεση αποτελεί η περίπτωση των Τσιμεντοποιείων Βασιλικού. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε τρεις περιπτώσεις (Κυπριακές Αερογραμμές, Σφαγείο Κοφίνου), η κυβέρνηση ανέλαβε ενεργητικό ρόλο στην διαχείριση της αναδιάρθρωσης, είτε παρέχοντας εγγύηση στα δάνεια που έλαβαν οι επιχειρήσεις (Κυπριακές Αερογραμμές, Σφαγεία Κοφίνου), είτε ακόμα, χρηματοδοτώντας τις αποζημιώσεις των εργαζομένων (π.χ Υπηρεσίες Εδάφους Κυπριακών Αερογραμμών). Τέλος, σε δύο μόνο περιπτώσεις, η επιχείρηση δεν προχώρησε σε απολύσεις αλλά εφάρμοσε μείωση του χρόνου εργασίας -σε συνεννόηση με τους εργαζόμενους- με στόχο την υπέρβαση των δυσκολιών που προκύπτουν από την παγκόσμια ύφεση (Muskita, Alco).

Εργατικές διαφορές

Μόνο σε τρεις από τις οκτώ συνολικά, περιπτώσεις που εξετάστηκαν, καταγράφηκαν εργατικές διαφορές (Arab Bank, Κυπριακές Αερογραμμές και Υπηρεσίες Εδάφους Κ.Α). Σε γενικές γραμμές, οι διαπραγματεύσεις στις πέντε υπόλοιπες υποθέσεις εκτιμάται ότι διεξάχθηκαν σε ιδιαίτερος ομαλές συνθήκες. Σε μία τουλάχιστον περίπτωση, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προέβησαν σε απεργιακές κινητοποιήσεις (Υπηρεσίες Εδάφους Κ.Α).

Παράγοντες-κλειδιά και Κοινωνικό Κεφάλαιο

Η ποιότητα του συστήματος εργασιακών σχέσεων στην Κύπρο διαδραματίζει αδιαμφισβήτητο καθοριστικό ρόλο στην έκβαση των διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Όπως σημειώνει η Εύα Σουμέλη (2006), ο κοινωνικός διάλογος στην Κύπρο διαμορφώνει ένα κλίμα εμπιστοσύνης, επιτρέποντας τους κοινωνικούς εταίρους να επεμβαίνουν και να λαμβάνουν κοινές αποφάσεις σε ζητήματα μείζονος σημασίας. Η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου στην Κύπρο δύναται να εκληφθεί ως έναν θεμελιώδη άυλο πόρο που εντάσσεται στο τοπικό κοινωνικό κεφάλαιο¹³, με ιδιαίτερως θετική επίδραση στην ποιότητα των σχέσεων που αναπτύσσονται μεταξύ εργαζομένων, επιχειρήσεων και κράτους.

Στις περιπτώσεις που οι διμερείς διαπραγματεύσεις οδηγήθηκαν σε αδιέξοδο, το Κυπριακό κράτος απέδειξε ότι διαθέτει την ικανότητα να οδηγήσει τις αντικρουόμενες πλευρές σε αμοιβαία αποδεκτή λύση. Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να πραγματοποιηθεί στην μεσολαβητική υπηρεσία¹⁴ του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, η οποία διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην γεφύρωση των εργατικών διαφορών. Όπως σημειώνει η ίδια η υπηρεσία για τις δραστηριότητές της, «ο μεσολαβητής δεν έχει το ρόλο δικαστή, δηλαδή δεν επιδιώκει τη δικαιότερη/ορθότερη λύση, αλλά τη λύση που είναι δυνατό να γίνει αποδεκτή και από τις δύο πλευρές, ούτε έχει οποιαδήποτε εξουσία να επιβάλει οποιαδήποτε διευθέτηση. Ο ρόλος του είναι δηλαδή, καθαρά βοηθητικός στο να καταλήξουν οι δύο πλευρές σε μια κοινά αποδεκτή λύση, για γεφύρωση της διαφοράς. Εντούτοις, κατά την άσκηση των καθηκόντων του, ο μεσολαβητής δεν αγνοεί το δημόσιο συμφέρον και προσπαθεί κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων να βοηθήσει τις δύο πλευρές να καταλήξουν σε μία λύση η οποία θα είναι η βέλτιστη για τα συμφέροντα των δύο πλευρών, και συγχρόνως προς το ευρύτερο συμφέρον της Κυπριακής οικονομίας και κοινωνίας».

Η διαδικασία που ακολουθείται ανάλογα με το είδος της εργατικής διαφοράς στην οποία ενδέχεται να κληθεί το Τμήμα να μεσολαβήσει, καθορίζεται στον Κώδικα Εργασιακών Σχέσεων. Άξια αναφοράς αποτελεί επίσης η παρέμβαση της Κεντρικής Τράπεζας της Κύπρου το 2006 στην αντιπαράθεση μεταξύ της Arab Bank και της συνδικαλιστικής οργάνωσης ΕΤΥΚ. Συμβάλλοντας στην επανασύνδεση των διαπραγματεύσεων, η παρέμβαση αυτή επέτρεψε παράλληλα στον να ανακαλέσει η διεύθυνση της τράπεζας την απόφασή της να εγκαταλείψει την Κυπριακή αγορά. Επίσης, θα πρέπει να αναφερθούν περιπτώσεις στις οποίες η παρέμβαση του κράτους υπήρξε καθοριστική, ιδιαίτερως όταν η ανεύρεση άμεσων λύσεων εμφάνιζε επιτακτικό χαρακτήρα για οικονομικούς λόγους (Κυπριακές Αερογραμμές) ή άλλους λόγους δημοσίου συμφέροντος (Υπηρεσίες Εδάφους Κ.Α). Και στις δύο περιπτώσεις, το κράτος συνέβαλε στην χρηματοδότηση των αποζημιώσεων που έλαβε το πλεονάζον προσωπικό. Τέλος, δεν θα πρέπει να παραγνωρισθεί η έμμεση συμμετοχή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης των οργανισμών του ημικρατικού τομέα η οποία συνιστά μια νέα σχετικά εξέλιξη.

¹³ Σύμφωνα με τον κορυφαίο Γάλλο κοινωνιολόγο Pierre Bourdieu, το κοινωνικό κεφάλαιο είναι το άθροισμα των υφιστάμενων ή δυνητικών πόρων που απορρέουν από την ύπαρξη ενός βιώσιμου δικτύου λιγότερο ή περισσότερο θεσμοποιημένων σχέσεων αμοιβαίας αναγνώρισης και σεβασμού. Για τον Αμερικανό ερευνητή Robert Putnam, το κοινωνικό κεφάλαιο ορίζεται ως «τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής οργάνωσης, όπως η εμπιστοσύνη, οι κανόνες και τα δίκτυα που είναι σε θέση να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα μιας κοινωνίας διευκολύνοντας τον συντονισμό των δράσεων».

¹⁴ http://www.mlsl.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlmediation_en/dmlmediation_en?OpenDocument

Αποτελέσματα

Στο σύνολο των εξεταζόμενων περιπτώσεων που αφορούν στην διαχείριση των επιπτώσεων των αναδιρθρώσεων (6 επιχειρήσεις), οι εργαζόμενοι έλαβαν πρόσθετες αποζημιώσεις (πέραν των προβλεπόμενων από την νομοθεσία). Η συγκεκριμένη έκβαση αποτελεί την σημαντικότερη επιδίωξη από την πλευρά των εργαζομένων και συνολικότερα, το βασικότερο αποτέλεσμα και χαρακτηριστικό των αναδιρθρώσεων στην Κύπρο. Αξίζει να αναφερθεί ότι το αποτέλεσμα αυτό ισχύει τόσο για επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα όσο και του δημόσιου τομέα. Από τις έξι αυτές περιπτώσεις, μόνο μια επιχείρηση εισήλθε στην διαδικασία να προβλέψει ενεργητικές δράσεις με στόχο την επανένταξη του πλεονάζοντος προσωπικού στην αγορά εργασίας (BAT). Το συγκεκριμένο γεγονός φαίνεται να οφείλεται περισσότερο στην πολιτική που εφαρμόζει η πολυεθνική αυτή επιχείρηση σε παγκόσμιο επίπεδο, παρά στις διεκδικήσεις των εργαζομένων στην Κύπρο για δράσεις προώθησης στην απασχόληση. Συνολικά, δεν τίθεται αμφιβολία ότι η απουσία ειδικά σχεδιασμένων ενεργητικών μέτρων για το πλεονάζον προσωπικό σχετίζεται αφενός με την κατάσταση σχεδόν πλήρους απασχόλησης που επικράτησε στην Κυπριακή αγορά εργασίας κατά την τελευταία δεκαετία, και, αφετέρου, στο μικρό αριθμό αλλά και τον περιορισμένο αντίκτυπο των αναδιρθρώσεων που δεν έχουν ωθήσει, μέχρι σήμερα, τις δημόσιες αρχές ή τους κοινωνικούς εταίρους στην αναζήτηση πιο συστηματικών και σύνθετων τρόπων αντιμετώπισης των επιπτώσεών τους. Η σημερινή ανοδική τάση της ανεργίας ενδεχομένως να προκαλέσει μια συζήτηση για την αναγκαιότητα, το επίπεδο εφαρμογής και το περιεχόμενο τέτοιων μέτρων και εργαλείων.

	Πρόληψη αναδιάρθρω- ω-σης	Διαχείριση αναδιάρθρ ω-σης	Συμμετέχοντες	Αίτια αναδιάρθρω- σης	Μέτρα	Εργατική διαφορά	Παράγοντες -κλειδιά / Κοινωνικό κεφάλαιο	Αποτελέσματα	Μέτρα για την δημιουργία θέσεων εργασίας
Muskita/ Alco (2009)	Ναι	Όχι	Διοίκηση Συντεχνίες	Μειωμένη ζήτηση από εξαγωγικές αγορές λόγω παγκόσμιας ύφεσης	Προσωρινή μείωση χρόνου εργασίας	Όχι	Ποιότητα Διμερούς Κοινωνικού Διαλόγου	Αποφυγή απολύσεων	Όχι
Arab Bank (2005)	Ναι	Ναι	Κεντρική Τράπεζα Κύπρου	Υψηλό κόστος εργασίας και χαμηλά μερίδια αγοράς. Περιορισμένο ενδιαφέρον για την Κυπριακή αγορά (πρόθεση αποχώρησης).	Απόλυση εργαζομένων σε θέσεις εντάσεως εργασίας.	Ναι.	Παρέμβαση Κεντρικής Τράπεζας για την διάσωση των διαπραγματεύσεω ν.	Πρόσθετες αποζημιώσεις για 60 εργαζόμενους. Η τράπεζα ανακάλεσε την πρόθεση αποχώρησης από την Κύπρο (διάσωση 100 θέσεων)	Όχι
Υπηρεσίες Εδώφους Κυπριακών Αερογραμμών (2008)	Ναι	Ναι	Διοίκηση Συντεχνίες Υπουργείο Οικονομικών Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.	Σοβαρά ανταγωνιστικά και οικονομικά προβλήματα έπειτα από την απελευθέρωση της αγοράς.	Εξωτερικευση υπηρεσιών εδώφους στην Switzerland.	Ναι	Μεσολάβηση Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας. Οικονομική συνεισφορά του Υπουργείου Οικονομικών.	Διάφορες επιλογές για τους 140 εργαζόμενους Ικανοποιητικές αποζημιώσεις	Όχι
Κεντρικό Σφαιγείο Κοφίνου (2008)	Ναι	Όχι	Διοίκηση Συντεχνίες Κυβέρνηση Σύμβουλοι Ευρωπαϊκή Επιτροπή	Σοβαρά ανταγωνιστικά και οικονομικά προβλήματα έπειτα από την απελευθέρωση της αγοράς.	Κρατική εγγύηση δανείου ώστε η επιχείρηση να καλύψει τις βραχυπρόθεσμες υποχρεώσεις.	Όχι	Σε εξέλιξη	Σε εξέλιξη	-

	Πρόληψη αναδιάρθρω- ω-σης	Διαχείριση αναδιάρθρ ω-σης	Συμμετέχοντες	Αίτια αναδιάρθρω- σης	Μέτρα	Εργατική διαφορά	Παράγοντες -κλειδιά / Κοινωνικό κεφάλαιο	Αποτελέσματα	Μέτρα για την δημιουργία θέσεων εργασίας
Λιμένες Λεμεσού και Λάρνακας (2008)	Ναι	Ναι	Συντεχνίες. Σύνδεσμος Ναυτικών Πρακτόρων Κύπρου. Υπουργείο Συγκοινωνιών και Δημοσίων Έργων	Υψηλό κόστος εργασίας – Απίστωτα ανταγωνιστικότητας	Σχέδιο πρόωρης συνταξιοδότησης	Όχι	Κοινωνικός διάλογος	Ικανοποιητικές αποζημιώσεις για τους 133 λιμενεργάτες.	Όχι
Τσιμεντοποιείο Βασιλικού (2008)	Όχι	Ναι	Διοίκηση Συντεχνίες	Συγχώνευση	Πλεονασμός	Όχι	Κοινωνικός διάλογος	Πρόσθετες αποζημιώσεις	Όχι
Κυπριακές Αερογραμμές (2004-2006)	Ναι	Ναι	Διευθυντική Επιτροπή Διοίκηση Συντεχνίες Ευρωπαϊκή Επιτροπή	Σοβαρά οικονομικά και ανταγωνιστικά προβλήματα έπαιτα από την απελευθέρωση της αγοράς.	1. Σχέδιο διάσωσης (κρατική εγγύηση δανείου) 2. Κύριο σχέδιο αναδιάρθρωσης (εθελούσια έξοδο).	Ναι	Κοινωνικός Διάλογος και Μεσολάβηση Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.	1. Η κρατική παρέμβαση συνέβαλε στον να αποτραπεί το ενδεχόμενο της πτώχευσης, διασώζοντας εκατοντάδες εργαζόμενους. 2. Πρόσθετες αποζημιώσεις (πέραν του νόμου)	Όχι
British American Tobacco (2006)	Ναι	Ναι	Διοίκηση Συντεχνίες	Ανταγωνιστικότητα. Παγκόσμιο σχέδιο αναδιάρθρωσης.	Ομαδικές απολύσεις / Πλεονασμός.	Όχι	Διμερής κοινωνικός διάλογος	Ικανοποιητικές αποζημιώσεις και μηχανισμός στήριξης εργαζομένων.	Ναι

Εκθέσεις, Κείμενα Εργασίας και Πρακτικά Συνεδρίων

- Constantinou, G. (2005) "Social Dialogue: The Cyprus Case", Atti della Conferenza Internazionale del progetto 3MOIRE VS/2005/0194, Scenari di Dialogo Sociale, Cagliari, 7- 8 Ottobre 2005 – Tiscali Auditorium.
- Cyprus Central Bank, *Economic Bulletin*, June 2009.
- Cyprus Labour Institute, *Annual Economy and Employment Report 2008*.
- DG ECFIN, *Economic Forecast*, Spring 2009.
- Eliofotou, P. (2008) "Cyprus: immigration, wage indexation and the adjustment in EMU", Economic Analysis from the European Commission's DG ECFIN, Volume 5, Issue 10, 10.10.2008.
- Ministry of Finance, "Cyprus a well managed and resilient Euro member", Investor's Presentation, May 2008.
- Pegasiou, A. (2007) "Restructuring Cyprus Airways: Between Europeanisation and Domestic Blockages", Paper presented at the 3 LSE Hellenic Observatory Phd Symposium, 14 of July 2007.
- Soumeli, E. (2005) "Arab Bank announces end of operations in Cyprus", European Industrial Relations Observatory.
- Soumeli, E. (2005) "BAT shuts down production in Cyprus", European Industrial Relations Observatory.
- Soumeli, E. (2006) "Capacity building for social dialogue in Cyprus", European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Smid, S. (2002) "Textile, apparel and leather sector in Cyprus", PWC Consulting.

Στατιστικές εκδόσεις για την Οικονομία και την Αγορά Εργασία / Νομοθεσία

- Eurostat, *Cyprus in Figures 2008*.
- Eurostat "Euro area unemployment up to 9,4%", Eurostat News Release & Euro Indicators, 112/2009 – 31 July 2009.
- Ministry of Labour and Social Insurance, *Basic Terms of Employment – Comprehensive Guide*, Department of Labour Relations.
- Statistical Service of the Republic of Cyprus, *Construction and Housing Statistics 2007*.
- Statistical Service of the Republic of Cyprus, *Labour Force Survey 2008*.
- Statistical Service of the Republic of Cyprus, *Hotels and Restaurants Statistics 2007*.
- Statistical Service of the Republic of Cyprus, *Industrial Statistics 2007*.