



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 08.01.1997
COM(96) 698 τελικό

ΔΙΚΑΙΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΕΚΘΕΣΗ ΠΡΟΟΔΟΥ

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

Περιεχόμενα

Συνοπτική Παρουσίαση

Σελίδα

1.0 Γενική Εισαγωγή	5
1.1 Ιστορικό πλαίσιο	5
1.2 Η γνώμη	6
1.3 Η διαδικασία ενημέρωσης	7
1.4 Διάρθρωση της έκθεσης	8
1.5 Βασικά ζητήματα	8
2.0 Η κατάσταση στα κράτη μέλη	11
2.1 Εισαγωγή	11
2.2 Ζητήματα ορισμού	11
2.3 Δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή	11
2.4 Μισθοί και διαφάνεια της αγοράς εργασίας	15
2.5 Διασφάλιση των δικαιωμάτων για δίκαιη αμοιβή	19
2.6 Βελτίωση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού	24
3.0 Η προοπτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης	27
3.1 Πρόοδος από την Επιτροπή	27
3.2 Γενική επισκόπηση της προόδου στα κράτη μέλη	30
3.3 Στατιστικές	31
3.4 Προοπτικές	32

Παραρτήματα

- A. Έκθεση σχετικά με το δικαίωμα καταβολής μισθού κατά την διάρκεια των περιόδων αδείας ή ασθενείας
- B. Στατιστικές

Συνοπτική παρουσίαση

Η κοινοτική χάρτα των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων περιλαμβάνει την αρχή ότι οποιαδήποτε απασχόληση θα πρέπει να αμοιβεται δίκαια. Το Σεπτέμβριο του 1993, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε τη γνώμη της για τη δίκαιη αμοιβή. Επικεντρώθηκε σε τρεις βασικούς τομείς δράσης που πρόκειται να αναληφθεί από τα κράτη μέλη και που είναι οι εξής: δράσεις για τη βελτίωση της διαφάνειας της αγοράς όσον αφορά τις αμοιβές· δράσεις σχεδιασμένες με σκοπό την εξασφάλιση του σεβασμού του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή· και δράσεις υπέρ της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού. Οι κοινωνικοί εταίροι κλήθηκαν να ασχοληθούν με τα ζητήματα αυτά.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεσμεύθηκε να αναλάβει έναν αριθμό καθηκόντων, τα οποία συνοψίζονται ως εξής: βελτίωση της ποιότητας των διαθέσιμων πληροφοριών όσον αφορά τη διάρθρωση των μισθών· ανάγκες επαγγελματικής κατάρτισης· ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με περιπτώσεις καλής πρακτικής σε θέματα αμοιβής· και ανάληψη της εκπόνησης περαιτέρω μελετών με σκοπό την προώθηση της σύγκλισης των πολιτικών που αφορούν τη δίκαιη αμοιβή. Η Επιτροπή ανέλαβε να υποβάλει μία έκθεση προς το Συμβούλιο, την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο κατόπιν διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους.

Τα πορίσματα της παρούσας έκθεσης βασίζονται κυρίως σε ένα ειδικό ερωτηματολόγιο, το οποίο απεστάλη στις κυβερνήσεις των κρατών μελών ζητώντας πληροφορίες σχετικά με την πρόοδο που έχει σημειωθεί από το 1993, έτος κατά το οποίο εξεδόθη η γνώμη. Απάντησαν όλα τα κράτη μέλη, αν και το επίπεδο των λεπτομερειών που παρέθεσαν ποικίλλει.

Τα συμπεράσματα μπορούν να διακριθούν σε τρεις κατηγορίες: α) νομοθεσία/ρυθμίσεις β) προσδιορισμός μισθών γ) πληροφορίες σχετικά με τους μισθούς

α) νομοθεσία/ρυθμίσεις

- Τα περισσότερα κράτη μέλη είχαν θέσει τις βάσεις της νομοθεσίας για δίκαιη αμοιβή πριν την έκδοση της γνώμης. Οι διατάξεις για την παροχή ίσων ευκαιριών ήταν συχνά προάγγελος μετέπειτα νομοθεσίας με στόχο την προστασία ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας.
- Ορισμένα κράτη μέλη θεωρούν ότι η δίκαιη αμοιβή αποτελεί μία δυσνόητη έννοια, η οποία προκύπτει από τα ξεχωριστά, αν και αλληλοσυνδεόμενα, ζητήματα της *δίκαιης αμοιβής* και του *επαρκούς βιοτικού επιπέδου*. Η επαρκής αμοιβή είναι ένα μόνο, αν και σημαντικό, στοιχείο της επίτευξης επαρκούς βιοτικού επιπέδου.
- Υπήρξαν ορισμένες ενδείξεις ότι η γνώμη αυτή ενήργησε ως καταλύτης για την ανάληψη δράσης από τα κράτη μέλη. Η στενότερη σχέση παρατηρήθηκε στον τομέα της κατ' οίκον εργασίας, τομέας στον οποίο ορισμένα κράτη μέλη ανέλαβαν δράσεις, αν και αυτό πιθανότατα συνέβη λόγω σύνθετων περιστάσεων.
- Η πλειονότητα των κρατών μελών θεωρούν ότι οι παρεμβάσεις στον καθορισμό των μισθών δεν είναι ευκτές και θα πρέπει να αποφευχθούν κατά το δυνατόν. Αυτό ισχύει ακόμα και στις περιπτώσεις ορισμένων κρατών μελών όπου υπάρχει εθνική πολιτική σχετικά με τον βασικό μισθό

β) Προσδιορισμός μισθών

- Σε ορισμένα κράτη μέλη διευρύνθηκαν οι ανισότητες στις αμοιβές, κατάσταση η οποία επιδεινώθηκε από τις εξελίξεις στη βιομηχανία, όπως η μείωση των βαθμίδων ιεραρχίας και η απο-συγχώνευση επιχειρήσεων, που άσκησαν νέες πιέσεις στους εργαζόμενους και στην επαγγελματική σταδιοδρομία τους.
- Η αλλαγή στον τρόπο καθορισμού των μισθών, όπως η αύξηση που σημειώνεται στις αμοιβές που σχετίζονται με την απόδοση και η ύφεση που παρουσιάζουν οι παραδοσιακές μορφές συλλογικών διαπραγματεύσεων σε ορισμένα κράτη μέλη, περιόρισαν τον έλεγχο της παρακολούθησης και της διασφάλισης μίας δίκαιης αμοιβής.
- Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, όπως η ανάπτυξη μη τυποποιημένων μορφών απασχόλησης και επισφαλών θέσεων εργασίας επηρέασαν την ικανότητα των κυβερνήσεων των κρατών μελών να επηρεάσουν την πολιτική σε θέματα αμοιβής.

γ) πληροφορίες σχετικά με τους μισθούς

- Η διαφάνεια όσον αφορά τις πληροφορίες που παρέχονται σχετικά με τους μισθούς εξακολουθεί να αποτελεί προβληματικό τομέα για όλα τα κράτη μέλη. Οι στατιστικές όσον αφορά τους μισθούς που διατίθενται ευρέως σε επίπεδο κρατών μελών είναι συχνά πολύ γενικές και πολύ ξεπερασμένες ώστε να συμβάλουν στη διαφάνεια και οι πληροφορίες περί αμοιβών που προέρχονται από πληροφορίες που αφορούν κενές θέσεις εργασίας έχουν πολύ περιορισμένη βάση.
- Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, όπως ο κατακερματισμός της διαπραγμάτευσης των αμοιβών μπορεί να υπονομεύσει τη βάση της παρακολούθησης και του καθορισμού του βασικού μισθού σε ορισμένα κράτη μέλη.
- Τα στοιχεία που αφορούν τη διάρθρωση των αποδοχών και τις μεταβολές στις διαφορές εισοδήματος, γενικώς δεν είναι διαθέσιμα σε επίπεδο ΕΕ. Ωστόσο, η Eurostat έχει αναπτύξει νέες πηγές πληροφοριών και μέσα στα επόμενα χρόνια θα είναι σε θέση να παρουσιάσει ορισμένους χρήσιμους δείκτες.
- Ορισμένα κράτη μέλη αμφισβήτησαν την αξία των δεδομένων που υπάρχουν για όλην την ΕΕ σχετικά με το θέμα αυτό, αναφέροντας ότι ορισμένες φορές οι σημαντικές διαφορές στο βιοτικό επίπεδο, τα επίπεδα μισθού και το κόστος εργασίας που δεν απορρέει από μισθούς μεταξύ των κρατών μελών δημιουργούν προβλήματα.
- Βάσει των στοιχείων που δόθηκαν από τα επτά κράτη μέλη (Γερμανία, Γαλλία, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο) φαίνεται ότι η κατανομή των αμοιβών έχει διευρυνθεί με την πάροδο του χρόνου, με εξαίρεση, εν μέρει, τις Κάτω Χώρες τα τελευταία έτη. Επιπλέον, φαίνεται ότι η κατανομή των αποδοχών στον τομέα των υπηρεσιών είναι ευρύτερη από την κατανομή στον τομέα της βιομηχανίας.

Για την Επιτροπή μπορούν να προσδιοριστούν ορισμένοι βασικοί τομείς για μελλοντική δραστηριότητα προκειμένου να αναπτυχθούν τα θέματα αυτά. Οι τομείς αυτοί είναι οι εξής:

- Διάδοση της καλής πρακτικής όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης εν γένει και τους μισθούς ειδικότερα, σε επίπεδο επιχειρήσεων·
- Παρακολούθηση της ανάπτυξης της συνεχούς κατάρτισης και των επιπτώσεών της στις αποδοχές και στην αξία για τον εργοδότη καθώς και παρακολούθηση των τρόπων αξιοποίησης των ευκαιριών για κατάρτιση (π.χ. μέσω εκπαιδευτικών αδειών, επιδομάτων κατάρτισης, κ.λ.π.)·
- Ενθάρρυνση βελτιώσεων όσον αφορά την παροχή αξιόπιστων και ενημερωμένων πληροφοριών σχετικά με τον καθορισμό και τα επίπεδα των μισθών, κ.λ.π. σε όλα τα κράτη μέλη και σε επιλεγμένες ανταγωνίστριες χώρες·
- Ενθάρρυνση της ανάπτυξης πληροφοριών σχετικά με κενές θέσεις εργασίας σε εθνικό επίπεδο και της πρόσβασης σε αυτές από όλους τους παράγοντες της αγοράς εργασίας, ειδικά από τα άτομα που αναζητούν εργασία.

1.0 Γενική Εισαγωγή

1.1 Ιστορικό πλαίσιο

Μετά από εντατικές έρευνες και διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, η Επιτροπή εξέδωσε τη γνώμη της σχετικά με την δίκαιη αμοιβή τον Σεπτέμβριο του 1993¹. Κατά την περίοδο εκείνη υπήρχε σημαντικός προβληματισμός όσον αφορά τα προβλήματα που αντιμετώπιζε για μεγάλο διάστημα η αγορά εργασίας, τα οποία επηρέαζαν τον δίκαιο χαρακτήρα της αμοιβής. Για παράδειγμα, η γνώμη τόνισε αφενός την ανάγκη για αύξηση της παραγωγικότητας έτσι ώστε να συμβαδίζει με τις αλλαγές στα επίπεδα μισθών και αφετέρου τα προβλήματα που δημιουργούν οι διαφορές στις αμοιβές, οι οποίες δεν αντικατοπτρίζουν με ακρίβεια αμιγείς παράγοντες της αγοράς εργασίας, και συχνά οδηγούν σε εμφανείς διακρίσεις.

Τη βάση για την απάντηση της Επιτροπής αποτέλεσαν οι διατάξεις του *Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων*, ο οποίος, μεταξύ άλλων, ανέφερε τη θεμελιώδη αρχή ότι κάθε είδους "απασχόληση θα πρέπει να αμοιβεται δίκαια". Επεξηγώντας τη δήλωση αυτή, ο Χάρτης υποδείκνυε ότι κάθε κράτος μέλος θα πρέπει να φροντίζει ώστε οι εργαζόμενοι να λαμβάνουν "δίκαιη αμοιβή", η οποία περιγράφεται ως:

"Αμοιβή επαρκής για την εξασφάλιση σε αυτούς (δηλ., στους εργαζομένους) αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου".

Η Επιτροπή ερμήνευσε τη βασική αυτή αρχή ως μία αρχή που εξυπηρετείται κατά βέλτιστο τρόπο με την ενθάρρυνση των κρατών μελών να την τηρούν

¹ *Γνώμη της Επιτροπής σχετικά με την Δίκαιη Αμοιβή* (Βρυξέλλες, Ευρωπαϊκή Επιτροπή (ΓΔV), COM(93) 388, Σεπτέμβριος 1993).

μέσω προσαρμογών στις οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές τους και ιδίως μέσω των ακόλουθων μεθόδων:

"...χρησιμοποιώντας τα συνήθη μέσα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, και κυρίως αυτά που προορίζονται για την αύξηση της παραγωγικότητας και την ενίσχυση της οικονομικής ανάπτυξης, την καταπολέμηση των διακρίσεων και τη διασφάλιση της αλληλεγγύης μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών ομάδων."

Κατά τον τρόπο αυτό, η Επιτροπή αντιμετώπισε την επίτευξη δίκαιης αμοιβής ως ένα καθήκον στο οποίο εμπλέκεται ένα φάσμα τομέων πολιτικής και, κατά συνέπεια, ένας αριθμός διαφορετικών εταίρων σε κάθε κράτος μέλος. Αυτή η κοινή ευθύνη προκύπτει και από την γνώμη της Επιτροπής σχετικά με την δίκαιη αμοιβή.

1.2 Η γνώμη

Η γνώμη επικεντρώθηκε σε τρεις βασικούς τομείς δράσεων που θα αναληφθούν από τα κράτη μέλη και αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- δράσεις για την βελτίωση της διαφάνειας της αγοράς εργασίας όσον αφορά τους μισθούς·
- δράσεις με σκοπό την εξασφάλιση του σεβασμού του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή·
- δράσεις υπέρ της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Και οι τρεις τομείς δράσης περιλαμβάνουν διάφορες ιδέες για τη χάραξη πολιτικής, οι οποίες θα πρέπει να μελετηθούν από τα κράτη μέλη και σε ορισμένες περιπτώσεις η Επιτροπή παρέθεσε ιδέες σχετικά με τον δικό της ρόλο στην προώθηση της συγκεκριμένης γνώμης.

Δράσεις για την βελτίωση της διαφάνειας της αγοράς εργασίας όσον αφορά τους μισθούς.

Στο σημείο αυτό, η γνώμη υποδείκνυε ότι η παροχή καλύτερων και πιο αξιόπιστων πληροφοριών σχετικά με τη διάρθρωση των μισθών θα βοηθήσει να καταστούν τα προβλήματα περισσότερο ορατά και με τον τρόπο αυτό να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά. Έμφαση δόθηκε επίσης στην ανάγκη ευρύτερης διάδοσης των σχετικών πληροφοριών.

Δράσεις που αποσκοπούν στην διασφάλιση του σεβασμού του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή.

Το τμήμα αυτό της γνώμης είχε ως στόχο να πείσει τις κυβερνήσεις των κρατών μελών ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις θα πρέπει να είναι επαρκείς ώστε να εξασφαλίζουν ότι οι ευάλωτες ομάδες λαμβάνουν δίκαιη αμοιβή. Ιδιαίτεροι τομείς μέριμνας ήταν η αντιμετώπιση των κατ'οίκον εργαζομένων, η συνέχιση πρακτικών που εισάγουν διακρίσεις και η ανάγκη για τον καθορισμό του βασικού μισθού μέσω διαπραγματεύσεων. Η ενημέρωση θεωρείται βασικό στοιχείο για την επίτευξη των στόχων αυτών, όπως και η ανάπτυξη καλής πρακτικής. Στο τμήμα αυτό, η γνώμη αναφερόταν επίσης στην ανάγκη να αποφευχθούν τυχόν αρνητικές επιπτώσεις των μέτρων που λαμβάνονται με σκοπό τη βελτίωση της θέσης των ευάλωτων αυτών ομάδων, συμπεριλαμβανομένων και των αρνητικών επιπτώσεων στην δημιουργία θέσεων εργασίας.

Δράσεις υπέρ της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Αυτή ήταν μία γενικά ευρεία κατηγορία στο πλαίσιο της γνώμης που εξέδωσε η Επιτροπή, η οποία είχε ως στόχο να προσελκύσει την προσοχή των κρατών μελών στην ανάγκη για συνεχή μέριμνα όσον αφορά την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού. Εδώ η έμφαση δίδεται στην ανάπτυξη του δυναμικού των ανθρώπων, έτσι ώστε να καταστούν πολυτιμότεροι για τον εργοδότη και με τον τρόπο αυτό να προσελκύσουν καλύτερη αμοιβή, ενώ είναι σαφές πως η προσοχή εστιάζεται στην εκπαίδευση και την κατάρτιση σε όλα τα επίπεδα.

Η γνώμη κατέληγε σε μία πρόσκληση προς τους κοινωνικούς εταίρους να ασχοληθούν με τα ζητήματα έθετε. Πιο συγκεκριμένα, η Επιτροπή δεσμεύθηκε να αναλάβει έναν αριθμό καθηκόντων, τα οποία θεωρούσε ότι θα βοηθούσαν την βελτίωση της ικανότητας των κρατών μελών να ανταποκριθούν στις διατάξεις της γνώμης. Οι δράσεις αυτές συνοψίζονται ως εξής:

- να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την βελτίωση της ποιότητας των διαθέσιμων πληροφοριών σε επίπεδο Κοινότητας, ιδίως όσον αφορά τη διάρθρωση των μισθών·
- να συμβάλει στην καλύτερη εναρμόνιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης με τις εξελισσόμενες ανάγκες εκ μέρους τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων για επαγγελματικά προσόντα και εκ νέου κατάρτιση, διασφαλίζοντας τη συλλογή και τη διάδοση εμπειριών στον τομέα αυτό και ενθαρρύνοντας τη συνεργασία μεταξύ των ενδιαφερομένων·
- να ενθαρρύνει την ανάπτυξη ανταλλαγών πληροφοριών σε ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με τις πρακτικές που ισχύουν στις επιχειρήσεις όσον αφορά τις αμοιβές·
- να αναλάβει τη διεξαγωγή περαιτέρω μελετών, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να προωθηθεί η σύγκλιση των πολιτικών των κρατών μελών για τη δίκαιη αμοιβή.

Τέλος, η Επιτροπή ανέλαβε επίσης την υποχρέωση να υποβάλει έκθεση σχετικά με την πρόοδο που θα σημειωνόταν και τα εμπόδια που θα αντιμετώπιζονταν κατά την υιοθέτηση της γνώμης μέσα σε διάστημα τριών ετών περίπου μετά την έκδοση της γνώμης· στη συνέχεια, η επιτελούμενη πρόοδος θα παρακολουθούνταν ανά διετία. Η παρούσα έκθεση αντιπροσωπεύει την απάντηση της Επιτροπής στην απαίτηση αυτή και το Τμήμα 3 περιλαμβάνει μία επισκόπηση των προτεινόμενων δράσεων από την ίδια την Επιτροπή.

1.3 Η διαδικασία ενημέρωσης

Η κύρια πηγή πληροφοριών που χρησιμοποιείται για την σύνταξη της παρούσας έκθεσης ήταν οι απαντήσεις των κρατών μελών σε ένα ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στα εθνικά Υπουργεία Εργασίας ή σε άλλους αρμόδιους φορείς στα μέσα του 1995 ζητώντας πληροφορίες σχετικά με τα βασικά ζητήματα με τα οποία ασχολούνταν η αρχική γνώμη. Κατά βάση οι ερωτήσεις ζητούσαν πληροφορίες σχετικά με τις ακόλουθες πτυχές σε κάθε κράτος μέλος·

- δικαιώματα ίσης αμοιβής·
- μισθοί και διαφάνεια της αγοράς εργασίας·
- διασφάλιση των δικαιωμάτων για ίση αμοιβή·

- βελτίωση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Των ερωτήσεων προηγείτο ένα *επεξηγηματικό σημείωμα*, όπου προσδιοριζόταν το ιστορικό πλαίσιο της δίκαιης αμοιβής και η ανάγκη για την σύνταξη της παρούσας έκθεσης μετά την πάροδο τριών ετών. Τα κράτη μέλη καλούνταν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο μέχρι το τέλος Σεπτεμβρίου 1995, με ειδική παράκληση να αποστείλουν επίσης και οποιαδήποτε στοιχεία τεκμηρίωσης προς στήριξη των απαντήσεών τους.

Λίγα κράτη μέλη απάντησαν εντός της προθεσμίας, η οποία παρατάθηκε σε αρκετές περιπτώσεις. Μέχρι το τέλος Ιανουαρίου 1996 είχαν ληφθεί απαντήσεις από 13 κράτη μέλη, ενώ η Πορτογαλία και η Σουηδία απάντησαν λίγο αργότερα, συμπληρώνοντας έτσι την ομάδα των 15 κρατών μελών της ΕΕ. Οι απαντήσεις που ελήφθησαν ποίκιλαν σε σημαντικό βαθμό όσον αφορά το επίπεδο λεπτομερειών που περιελάμβαναν, ενώ όλες παρείχαν ελάχιστο υλικό τεκμηρίωσης. Ένα κράτος μέλος (Ιταλία) δεν έδωσε μόνο την επίσημη άποψη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, αλλά συμπεριέλαβε και τις απόψεις που προέκυψαν από διαβουλεύσεις που έγιναν με βασικές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων². Επίσης, και άλλα κράτη μέλη ζήτησαν τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων πριν την διαμόρφωση των απαντήσεών τους. Τα τρία νέα κράτη μέλη (Αυστρία, Φινλανδία και Σουηδία) δεν ήταν μέλη της ΕΕ κατά την περίοδο που καταρτίστηκε η γνώμη σχετικά με την δίκαιη αμοιβή. Ωστόσο, η Αυστρία και η Φινλανδία παρουσίασαν λεπτομερώς την κατάσταση που επικρατούσε κατά την περίοδο εκείνη στο πλαίσιο των σχετικών ερωτήσεων του ερωτηματολογίου και οι παρατηρήσεις τους συμπεριλήφθηκαν στη γενική συζήτηση σχετικά με την πρόοδο, η οποία παρουσιάζεται στο Τμήμα 2 της παρούσας έκθεσης.

1.4 Διάρθρωση της έκθεσης

Δεδομένης της ποικιλίας που χαρακτηρίζει τις απαντήσεις που έδωσαν τα κράτη μέλη στο συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, ο πυρήνας της παρούσας έκθεσης, το Τμήμα με αριθμό 2, έχει την μορφή μίας συλλογικής συζήτησης των ζητημάτων που θέτει η γνώμη, με παραδείγματα από τα κράτη μέλη, όπου είναι απαραίτητο. Κατά συνέπεια, το συγκεκριμένο τμήμα μελετά τις απαντήσεις των κρατών μελών στο πλαίσιο των τεσσάρων κύριων ζητημάτων που έχουν ως εξής:

- δικαιώματα για ίση αμοιβή·
- μισθοί και διαφάνεια της αγοράς εργασίας·
- διασφάλιση των δικαιωμάτων για ίση αμοιβή·
- βελτίωση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού.

Η συζήτηση στο Τμήμα 2 παρέχει τη βάση για το ακόλουθο τμήμα της έκθεσης, στο οποίο συνοψίζονται τα βασικά ζητήματα και σημεία που προκύπτουν από τις εθνικές απαντήσεις, αντιπαραβαλλόμενες σε πανευρωπαϊκό πλαίσιο.

Το Τμήμα 3 της έκθεσης συνοψίζει την απάντηση της Επιτροπής όσον αφορά τα καθήκοντα που της ανατίθενται στη γνώμη. Υπάρχει επίσης μία συνολική

² Διαβουλεύσεις έγιναν μεταξύ των οργανώσεων: CONFAGRICOLTURA, CONFARI, INTERSIND, CGIL, CISL, UIL και CIDA.

συζήτηση της προόδου που έχει σημειωθεί από τα κράτη μέλη, παροχή πληροφοριών σχετικά με στατιστικές που διατίθενται προς ενημέρωση σχετικά με το συγκεκριμένο τομέα καθώς και μία παρουσίαση των μελλοντικών προοπτικών, όπου περιγράφεται ο μελλοντικός δυνητικός ρόλος της Επιτροπής στον τομέα της δίκαιης αμοιβής.

1.5 Βασικά ζητήματα

Κατά τον προσδιορισμό των πλαισίων του διαλόγου για τη δίκαιη αμοιβή στα κράτη μέλη, συνιστάται να συζητηθούν πρώτα ορισμένα από τα βασικά ζητήματα που πιθανότατα θα επηρεάσουν τις δραστηριότητες στον συγκεκριμένο τομέα. Ορισμένα από τα σημεία αυτά τέθηκαν στο πλαίσιο της γνώμης που εξέδωσε η Επιτροπή. Για παράδειγμα, οι σχέσεις μεταξύ μισθών, παραγωγικότητας, απασχόλησης και κοινωνικών παραγόντων, ή οι λόγοι για τους οποίους υπάρχουν αποκλίσεις στα επίπεδα μισθών μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ. Όλα τα ζητήματα αυτά εξακολουθούν να είναι επίκαιρα τρία χρόνια μετά, όμως είναι σημαντικό ορισμένα απ' αυτά να επανεξεταστούν προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας, σε ένα συχνά εξαιρετικά δυναμικό περιβάλλον.

Αλλαγές στην αγορά εργασίας εξακολουθούν να σημειώνονται. Ειδικότερα, η ανάπτυξη μη τυποποιημένων μορφών απασχόλησης και επισφαλών θέσεων εργασίας θα έχει σημαντικές επιπτώσεις στην ικανότητα των κυβερνήσεων των κρατών μελών να επηρεάσουν τις αμοιβές. Τα υψηλά επίπεδα αυτοαπασχόλησης, για παράδειγμα, προσφέρουν λίγες ευκαιρίες όσον αφορά τη χάραξη πολιτικής σε θέματα μισθών και η αύξηση των συμβάσεων έκτακτης απασχόλησης και το ευέλικτο ωράριο καθιστούν πιο σύνθετες τις επιλογές πολιτικής. Πολλές από αυτές τις υπο-ομάδες εργατικού δυναμικού δεν θα μπορέσουν ποτέ να ενταχθούν στο πλαίσιο της πολιτικής περί μισθών παρόλο που για άλλες υπο-ομάδες οι επιλογές δεν είναι και τόσο σαφείς. Για παράδειγμα, όσον αφορά τις δυνητικά ευάλωτες ομάδες, όπως οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης, ήδη υπάρχουν ενδείξεις ότι είναι δυνατόν να θεσπιστούν ρυθμίσεις παρόμοιες με αυτές που προβλέπονται για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης.

Μεγαλύτερες πιέσεις ασκούνται από τις συχνά σημαντικές αλλαγές που σημειώνονται στις μεθόδους καθορισμού των μισθών. Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι παραδοσιακές μορφές συλλογικών διαπραγματεύσεων κατέρρευσαν υπέρ του επιμέρους καθορισμού του μισθολογίου, που συχνά συνδέεται με στοιχεία όπως η αμοιβή που σχετίζεται με την απόδοση. Σε τέτοιες περιπτώσεις, ο έλεγχος των αποδοχών των εργαζομένων με την μορφή αμοιβής καθίσταται δύσκολος. Επίσης, δημιουργείται το πρόβλημα των διακυμάνσεων στην απόδοση από έτος σε έτος, καθώς η μοίρα των επιχειρήσεων μεταβάλλεται, δημιουργώντας έτσι ιδιαίτερα προβλήματα όσον αφορά την παρακολούθηση και την προσπάθεια διατήρησης της δίκαιης αμοιβής.

Η χρήση ενός εθνικού βασικού μισθού αποτελεί επίσης ένα σημαντικό ζήτημα. Ενώ λίγα σχετικά κράτη μέλη διαθέτουν σχετική πολιτική, τα υπόλοιπα κράτη μέλη διαπραγματεύονται διάφορα κατώτατα όρια, μέσω μίας σειράς συλλογικών συμβάσεων ή επικεντρώνουν δράσεις σε λιγότερο ευάλωτους τομείς. Η σχέση μεταξύ της χαμηλής αμοιβής και του χαμηλού οικογενειακού εισοδήματος είναι ιδιαίτερα σύνθετη και η κοινωνική πολιτική διαδραματίζει συμπληρωματικό ρόλο στην αντιμετώπιση του ανεπαρκούς βιοτικού επιπέδου, αν και αυτό συχνά προκύπτει από το γεγονός ότι οι μισθοί δεν επαρκούν για την κάλυψη των αναγκών των εργαζομένων. Η ύφεση στην πρακτική της

τιμαριθμοποίησης των μισθών επίσης ασκεί πιέσεις για την διατήρηση επαρκών εισοδημάτων. Επιπλέον, στις αγορές εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ σημειώνεται διεύρυνση των ανισοτήτων όσον αφορά τις αμοιβές, ειδικά εξαιτίας της μικρής ανάπτυξης απασχόλησης και του υψηλού ποσοστού ανεργίας³.

Σε πιο γενικούς οικονομικούς όρους, τα κράτη μέλη δοκιμάζουν σημαντικές βιομηχανικές αλλαγές. Φυσικά, η ύπαρξη λιγότερων θέσεων εργασίας στον τομέα της μεταποίησης και περισσότερων θέσεων εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών αποτελεί μία κατάσταση συνήθη εδώ και κάποιο διάστημα, η οποία πρόκειται να συνεχιστεί στις περισσότερες περιπτώσεις. Σε ορισμένες περιπτώσεις, δραστηριότητες όπως η *μείωση των βαθμίδων ιεραρχίας* και η *αποσυγχώνευση εταιρειών* άφησαν πολλούς εργαζόμενους εκτεθειμένους σε σημαντικές αλλαγές όσον αφορά τους στόχους της σταδιοδρομίας τους. Το γεγονός αυτό επηρέασε και τον τρόπο αντιμετώπισης των μισθολογικών διαφορών και είχε περαιτέρω επιπτώσεις όσον αφορά τους τρόπους διατήρησης των παραδοσιακών μορφών καθορισμού των μισθών.

Όλοι αυτοί οι παράγοντες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη κατά την εξέταση των τρόπων με τους οποίους αντιμετωπίζεται ο στόχος της δίκαιης αμοιβής στα κράτη μέλη. Ωστόσο, ο διαφοροποιημένος χαρακτήρας των αγορών εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ συνεπάγεται ότι και τα αποτελέσματα τέτοιων παραγόντων θα ποικίλλουν εξίσου. Εν μέρει, αυτό θα οφείλεται στο γεγονός ότι ορισμένα κράτη μέλη βρίσκονται μπροστά από τα υπόλοιπα όσον αφορά τις εμπειρίες, τις μεταβολές της αγοράς εργασίας· αυτό είναι καλό για τα άλλα κράτη μέλη, εφόσον έχουν την ευκαιρία να στηριχθούν στην εμπειρία των υπόλοιπων κρατών μελών.

³ Βλέπε, για παράδειγμα, Freeman R και Katz C F (1994) "Rising Wage Inequality: the United States vs Other Advanced Countries" (Αύξηση της Ανισότητας των Μισθών: οι Ηνωμένες Πολιτείες Έναντι των Άλλων Ανεπτυγμένων Χωρών" (R Freeman, *Working Under Different Rules*, Νέα Υόρκη, Russel Sage Foundation και NBER, σελ. 29-62).

2.0 Η κατάσταση στα κράτη μέλη

2.1 Εισαγωγή

Όλα τα κράτη μέλη απάντησαν στο ερωτηματολόγιο κατά τρόπο οργανωμένο, ακολουθώντας τις διάφορες υποερωτήσεις που συνιστούσαν τη δομή του ερωτηματολογίου. Ωστόσο, το επίπεδο των λεπτομερειών που παρέθεσαν τα διάφορα κράτη μέλη ποικίλλει σημαντικά και υπάρχουν επίσης διαφορές και στην ερμηνεία των ερωτημάτων. Για παράδειγμα, ορισμένα κράτη μέλη παρουσίασαν το ιστορικό της νομοθεσίας που αφορά τα θέματα δίκαιης αμοιβής σε μεγάλη έκταση, ενώ άλλα έδωσαν πιο συγκεκριμένες απαντήσεις, καθώς επικεντρώθηκαν στις εξελίξεις μετά την έκδοση της γνώμης της Επιτροπής.

Λόγω των διαφορετικών αυτών προσεγγίσεων, θα πρέπει εδώ να παρουσιαστούν οι εξελίξεις σε κάθε κράτος μέλος ξεχωριστά. Η διάρθρωση του συγκεκριμένου κεφαλαίου της παρούσας έκθεσης ακολουθεί, επομένως, τα τέσσερα βασικά ερωτήματα του ερωτηματολογίου ως βάση για την συζήτηση των θεμάτων, δίνοντας παραδείγματα από τα κράτη μέλη, όπου είναι απαραίτητο.

2.2 Ζητήματα ορισμού

Ένας αριθμός κρατών μελών (για παράδειγμα, Αυστρία, Βέλγιο, Γερμανία και Γαλλία) θεωρούν ότι η έννοια της "δίκαιης αμοιβής" είναι κάπως παραπλανητική. Το κύριο πρόβλημα είναι ότι συχνά συγχέεται με την πολύ ευρύτερη έννοια του "δίκαιου βιοτικού επιπέδου". Οι απαντήσεις της Αυστρίας διέκριναν το θέμα αυτό εξηγώντας ότι η βάση για τον καθορισμό των μισθών θα πρέπει να είναι η ανάγκη να ανταποκρίνονται στην αξία της παρεχόμενης εργασίας. Αν δεχτούμε τον ορισμό αυτό (όπως έκαναν τα περισσότερα κράτη μέλη) τότε αυτό σημαίνει ότι εάν ληφθεί υπόψη το βιοτικό επίπεδο κατά τον καθορισμό των μισθών, θα πρέπει να καταβάλλονται διαφορετικές αμοιβές για την ίδια εργασία (δεδομένου ότι άτομα που επιτελούν την ίδια εργασία έχουν καταρχήν διαφορετική εισοδηματική βάση - και πάλι ένα απόλυτα εφικτό σενάριο). Κάτι τέτοιο θα καθιστούσε παράλογη τη διαδικασία καθορισμού των αμοιβών και οδηγεί στο προφανές συμπέρασμα ότι οι προσαρμογές στο βιοτικό επίπεδο δεν είναι αποτέλεσμα της μισθολογικής πολιτικής αλλά της κοινωνικής πολιτικής.

Προεκτείνοντας το δίλημμα των ορισμών, όλα τα κράτη μέλη συμφωνούν ότι ο καθορισμός των αμοιβών αποτελεί κυρίως ευθύνη του εργοδότη και του εργαζομένου (ή των εκπροσώπων τους και στις δύο περιπτώσεις) και για το λόγο αυτό η ανάγκη παρέμβασης στη συγκεκριμένη διαδικασία αποφεύγεται κατά το δυνατόν περισσότερο. Κατά συνέπεια, δεν δημιουργεί έκπληξη το γεγονός ότι η πλειονότητα των κρατών μελών δεν είναι σε θέση να επιδείξουν ότι υπάρχει άμεση σύνδεση μεταξύ της γνώμης της Επιτροπής σχετικά με την δίκαιη αμοιβή και ορισμένων ενεργειών στις οποίες έχουν προβεί οι εθνικές κυβερνήσεις κατά τα τελευταία τρία έτη. Τα περισσότερα κράτη μέλη δήλωσαν ικανοποιημένα όσον αφορά τις διατυπώσεις της γνώμης, με έμφαση στην επικουρικότητα, ενώ δεν θεώρησαν ιδιαίτερα αναγκαία την ανταπόκριση στα μέσα που περιγράφονται στη γνώμη. Ένας αριθμός κρατών μελών θεωρούν ότι ακόμα και πριν την έκδοση της γνώμης διέθεταν αρκετά ολοκληρωμένες πολιτικές και πρακτικές που εξασφαλίζουν τη συμμόρφωσή τους με τις ευρείες προθέσεις του στόχου της δίκαιης αμοιβής.

2.3 Δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή

Τα κράτη μέλη κλήθηκαν να απαντήσουν στο σημείο της γνώμης που αφορά τον Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων⁴ σχετικά με το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή και την ανάγκη για την επιβεβαίωση του δικαιώματος αυτού. Στο σημείο αυτό, τα κράτη μέλη απάντησαν παρουσιάζοντας λεπτομέρειες σχετικά με την βασική νομοθετική θέση όσον αφορά τα δικαιώματα αμοιβής για παρεχόμενες εργασίες. Υπάρχει σαφής διάκριση μεταξύ των κρατών μελών όπου ισχύουν *συνταγματικές* διατάξεις για τη δίκαιη αμοιβή, σε αντίθεση με αυτά που διαθέτουν περισσότερο κατακερματισμένες νομοθετικές διατάξεις.

Μόνο τρία κράτη μέλη, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Ισπανία δήλωσαν ότι το δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή αναφέρεται στα συντάγματά τους. Στην περίπτωση της Ιταλίας, η ορολογία που χρησιμοποιήθηκε είναι:

"... η αμοιβή είναι ανάλογη με την ποιότητα και την ποσότητα της εργασίας".

Ο ορισμός αυτός μπορεί να ερμηνευθεί επίσης υπό την έννοια ότι η καταβαλλόμενη αμοιβή δεν θα πρέπει να είναι μόνο ανάλογη με την παρεχόμενη εργασία αλλά θα πρέπει επίσης να είναι και επαρκής για την κάλυψη των οικογενειακών αναγκών. Η περίπτωση αυτή παρουσιάζει μεγάλες ομοιότητες με την περίπτωση της Ισπανίας, η οποία χρησιμοποιεί τη φράση "δίκαιη αμοιβή" και δηλώνει επιπλέον ότι η αμοιβή θα πρέπει να είναι επαρκής για την ικανοποίηση των οικογενειακών αναγκών⁵. Διευρύνοντας τη δήλωση αυτή, το άρθρο 40.1 του ισπανικού Συντάγματος ορίζει ότι ως κατευθύνουσα αρχή της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, οι δημόσιες υπηρεσίες θα πρέπει να προωθούν τη δημιουργία συνθηκών που ευνοούν την πρόοδο προς μία πιο ίση κατανομή του προσωπικού εισοδήματος και των περιφερειακών διαφορών στο επίπεδο των εισοδημάτων. Στην Πορτογαλία, οι σαφείς συνταγματικές διατάξεις ενισχύονται με μία αναφορά στον εθνικό βασικό μισθό και στο ρόλο του όσον αφορά την επίτευξη της δίκαιης αμοιβής⁷.

Στην πλειονότητά τους, τα κράτη μέλη δεν διαθέτουν τέτοιες σαφείς συνταγματικές διατάξεις και είναι ακόμα πιο ενδιαφέρον το γεγονός ότι δεν αναφέρονται απαραίτητα στην έννοια της δίκαιης αμοιβής. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, ο ελεύθερος καθορισμός των αμοιβών θεωρείται ως θεμελιώδης αρχή των δικαιωμάτων των εργαζομένων και στηρίζεται από εκτενή νομοθεσία· αυτή είναι μία βασική αρχή, εμφανής και σε άλλα κράτη μέλη. Στη Γερμανία, η έννοια της δίκαιης αμοιβής δεν είναι κοινώς αποδεκτή ως βάση για τον καθορισμό των μισθών, όμως το δικαίωμα της ελεύθερης συλλογικής διαπραγματεύσεως γίνεται δεκτό και αυτό είναι το σύστημα που βοηθά να εξασφαλιστεί ο καθορισμός δίκαιων αμοιβών. Για να τονίσει το σημείο αυτό, η απάντηση της Γερμανίας στο ερωτηματολόγιο αναφέρει πως το γεγονός ότι κανένας δεν έχει ισχυριστεί ποτέ ότι οι αμοιβές που συμφωνούνται στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών δεν είναι δίκαιες αποδεικνύει την αποτελεσματικότητα του συστήματος.

⁴ Το σχετικό σημείο της γνώμης είναι η παράγραφος 3 της *Αιτιολογικής Έκθεσης* και η παράγραφος 1 της *γνώμης*.

⁵ Περιλαμβάνεται στο άρθρο 36 του ιταλικού συντάγματος.

⁶ Περιλαμβάνεται στο άρθρο 35.1 του ισπανικού Συντάγματος.

⁷ Σύνταγμα της Πορτογαλικής Δημοκρατίας, άρθρο 59, παράγραφος 2.

Ο ελεύθερος καθορισμός των μισθών στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι κατά συνέπεια σε μεγάλο βαθμό η πιο κοινή βάση για την εξασφάλιση της καταβολής δίκαιων μισθών στα κράτη μέλη.

Ωστόσο, η έκταση των συλλογικών συμφωνιών μεταβάλλεται σε πολλά κράτη μέλη, καθώς οι παραδοσιακές πρακτικές εγκαταλείπονται και τη θέση τους παίρνει ο ανεξάρτητο καθορισμός της αμοιβής. Στην επικράτεια της ΕΕ, η πρακτική αυτή είναι περισσότερο διαδεδομένη στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου κυριαρχεί η άποψη ότι (όπως διατυπώνεται στην απάντηση του ερωτηματολογίου) η κυβέρνηση δεν θα πρέπει να διαδραματίζει παρεμβατικό ρόλο στον καθορισμό των αμοιβών. Η απάντηση δικαιολογούσε τη στάση του ΗΒ δείχνοντας ότι οι πραγματικοί μισθοί αυξήθηκαν σημαντικά μεταξύ 1979 και 1995, κατά 35% για τους άνδρες εργαζομένους πλήρους απασχόλησης και κατά 56% για τις γυναίκες με πλήρη απασχόληση, ενώ στο πλαίσιο αυτό η διαφορά κέρδους για τις γυναίκες είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Στο άλλο ίσως άκρο, στην Αυστρία, οι συλλογικές συμβάσεις αποτελούν τη βάση για τον καθορισμό των δίκαιων αμοιβών και αποτελούν τον αποδεκτό τρόπο προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Ωστόσο, η διαφορά από τα περισσότερα άλλα κράτη μέλη συνίσταται στην ολοκληρωμένη εφαρμογή των συγκεκριμένων συλλογικών συμβάσεων, που καλύπτουν όλους τους εργαζομένους σε ένα συγκεκριμένο τομέα ανεξάρτητα από την άμεση συμμετοχή τους στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Η κατάσταση αυτή προκύπτει από την υφιστάμενη απαίτηση όλες οι επιχειρήσεις να εγγράφονται στο τοπικό εμπορικό επιμελητήριο και τα επιμελητήρια αυτά είναι που βρίσκονται στην πρώτη γραμμή των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τις οργανώσεις των εκπροσώπων των εργαζομένων. Κατά συνέπεια, όλες οι οργανώσεις δεσμεύονται να τηρούν τις συλλογικές συμβάσεις που υπογράφονται από το επιμελητήριο. Ωστόσο, ακόμα και σ' αυτό το εκτεταμένο σύστημα υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις στον κανόνα. Σε περιπτώσεις όπου, από την πλευρά των εργοδοτών, δεν υπάρχουν θεσμοθετημένοι φορείς οι οποίοι να συμμετέχουν στις συλλογικές συμβάσεις, υπάρχει μία διοικητική αρχή (η Bundeseinigungsamt) η οποία μπορεί να θεσπίζει κλίμακες βασικών μισθών. Πρόκειται για διατάξεις που καθορίζουν τα ελάχιστα επίπεδα αμοιβής και προβλέπουν την επιστροφή των δαπανών. Άλλη μία εξαιρετική περίπτωση μπορεί να προκύψει εάν η συλλογική σύμβαση συναφθεί από μία εθελοντική ένωση εργοδοτών αντί ενός θεσμοθετημένου φορέα εκπροσώπησης και, κατά συνέπεια, μπορεί να υπάρξουν εργοδότες που να μην δεσμεύονται από τις συλλογικές συμβάσεις διαπραγμάτευσης (δηλ. εργοδότες που δεν είναι μέλη εθελοντικών ενώσεων εργοδοτών). Στις περιπτώσεις αυτές προβλέπεται η Bundeseinigungsamt να επεκτείνει το πεδίο των συλλογικών συμβάσεων ώστε να καλύψουν τους εργοδότες που δεν συμμετέχουν στις εν λόγω συλλογικές συμβάσεις. Ωστόσο, αυτό συνεπάγεται μόνο επέκταση του πεδίου των συλλογικών συμβάσεων και όχι αλλαγή των διατάξεων. Στη Σουηδία, αποτελεί επίσης κοινή πρακτική οι συλλογικές συμβάσεις να επεκτείνονται ώστε να καλύπτουν όλους τους εργαζομένους σε ένα συγκεκριμένο τομέα, ακόμα και αυτούς που δεν συμμετέχουν στην διαδικασία των διαπραγματεύσεων.

Οι εκτενείς συλλογικές συμβάσεις αποτελούν επίσης συνήθη πρακτική και στην Φινλανδία, όπου τείνουν να καθορίζουν και τις συνθήκες εργασίας πέρα από τις αμοιβές. Για παράδειγμα, οι συμβάσεις συνήθως καλύπτουν τις άδειες και άλλα επιδόματα και μπορεί να προβλέπουν την παροχή κατάρτισης, τάση η οποία ισχύει για πολλά άλλα κράτη μέλη επίσης. Η Γερμανία, για παράδειγμα, διαθέτει ένα ιδιαίτερα καλά διαρθρωμένο σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, το οποίο διασφαλίζεται και αναγνωρίζεται από το

γερμανικό δίκαιο και καλύπτει πολλές πτυχές της απασχόλησης πέρα από τις αμοιβές.

Ολοένα και περισσότερο τα κράτη μέλη θεσπίζουν ειδική νομοθεσία προκειμένου να συμπεριλάβουν τον αυξανόμενο αριθμό ανθρώπων που εργάζονται σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Οι κατ' οίκον εργαζόμενοι αποτελούν μία σημαντική κατηγορία και στην Αυστρία καλύπτονται από ειδικό νόμο (*Heimarbeitsgesetz*), ο οποίος καθορίζει τις αμοιβές και άλλες συνθήκες εργασίας μέσω ειδικών επιτροπών κατ' οίκον εργασίας. Ένα παρόμοιο σύστημα υπάρχει στη Γερμανία, όπου οι αμοιβές των κατ'οίκον εργαζομένων καθορίζονται σε δεσμευτικές κλίμακες που θεσπίζονται από επιτροπές κατ' οίκον εργαζομένων, στις οποίες συμμετέχουν εκπρόσωποι των εργοδοτών και των κατ' οίκον εργαζομένων με ανεξάρτητο προεδρείο. Στην Ισπανία, η νομοθεσία καλύπτει τους κατ' οίκον εργαζομένους από την άποψη ότι απαιτείται να λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον ίση με την συγκριτική αμοιβή που καταβάλλεται υπό κανονικές συνθήκες εργασίας⁸, και η προσέγγιση αυτή είναι σε γενικές γραμμές παρόμοια με εκείνη που ακολουθείται στην Πορτογαλία⁹. Στις Κάτω Χώρες, βρίσκεται στο στάδιο της προετοιμασίας ένας ειδικός νόμος για την προστασία των κατ'οίκον εργαζομένων.

Είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι πολλά κράτη μέλη στις απαντήσεις που έδωσαν στο ερωτηματολόγιο δεν απέδωσαν μεγάλη σπουδαιότητα στις διατάξεις που έχουν θεσπίσει σχετικά με τον βασικό μισθό, γεγονός το οποίο αντικατοπτρίζει τον πραγματικό ρόλο παρόμοιων μέτρων, δηλαδή του χαρακτήρα τους ως δικλείδας ασφαλείας, η οποία ενδέχεται να μην χρησιμοποιείται εκτεταμένως. Όλα τα κράτη μέλη διαθέτουν κάποια μορφή διάταξης σχετικά με τον βασικό μισθό, παρόλο που το εύρος των διατάξεων αυτών ποικίλλει από την ολοκληρωμένη κάλυψη όλων των τομέων και τύπων απασχόλησης (π.χ. Γαλλία) έως την εντελώς περιορισμένη κάλυψη, με παράδειγμα το Ηνωμένο Βασίλειο, όπου μόνο ένας τομέας, η γεωργία, καλύπτεται σήμερα από διατάξεις σχετικά με τον βασικό μισθό. Οι τύποι διατάξεων σχετικά με τον βασικό μισθό στα κράτη μέλη μπορούν να τοποθετηθούν στις ακόλουθες τρεις κατηγορίες:

- εθνικός βασικός μισθός που καθορίζεται δια νόμου (Γαλλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία, Ισπανία)·
- βασικός μισθός που καθορίζεται μέσω συλλογικών συμβάσεων (Αυστρία, Βέλγιο, Δανία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Φινλανδία, Σουηδία)·
- βασικός μισθός που καθορίζεται σε ορισμένους ευαίσθητους τομείς (Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο).

Στην περίπτωση της Γαλλίας, ο εθνικός βασικός μισθός (γνωστός ως *SMIC*) θεσπίστηκε το 1970 και διατηρείται μέσω μίας διαδικασίας προσαρμογής δύο φάσεων που περιλαμβάνει την μηνιαία αναπροσαρμογή σύμφωνα με τον δείκτη λιανικών τιμών καθώς και μία ετήσια αναθεώρηση, η οποία λαμβάνει υπόψη τις ευρύτερες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες στη χώρα. Στην Πορτογαλία, ο εθνικός βασικός μισθός θεσπίστηκε το 1974 και από το 1978 αποτελεί αντικείμενο ετήσιας αναπροσαρμογής από την κυβέρνηση βάσει διαβουλεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους. Το 1991, 1992 και 1996 οι

⁸ Νομοθεσία περί εργαζομένων 1995 (άρθρο 13).

⁹ Οικονομικές και Κοινωνικές Συμφωνίες 1990 και 1991 (οι οποίες τέθηκαν σε ισχύ το 1991 και 1992 αντίστοιχα) και Βραχυπρόθεσμη Κοινωνική Συμφωνία 1996.

αναπροσαρμογές αυτές συμφωνήθηκαν από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους.

Ο πλέον συνήθης τρόπος καθορισμού του επιπέδου του βασικού μισθού είναι οι συλλογικές συμβάσεις, γεγονός το οποίο ουσιαστικά σημαίνει ότι θα υπάρχουν διαφορετικά ελάχιστα επίπεδα στους διάφορους τομείς. Ακόμα και στην περίπτωση των Κάτω Χωρών, όπου καθορίζεται ένας νόμιμος βασικός μισθός (αν και συνδέεται με έναν δείκτη επιπέδου μισθών που προκύπτει από τις συλλογικές συμβάσεις), οι εργαζόμενοι καλύπτονται από ελάχιστα επίπεδα (τα οποία συμφωνούνται σε επίπεδο τομέα ή επιχείρησης) και τα οποία, κατά μέσο όρο, είναι 15% υψηλότερα από τον θεσμοθετημένο βασικό μισθό. Ωστόσο, επί του παρόντος, οι κοινωνικοί εταίροι εισάγουν επίπεδα αμοιβών που ξεκινούν από, ή λίγο πάνω από, τον νόμιμο βασικό μισθό.

Στην περίπτωση της Ιρλανδίας, το σύστημα των Μικτών Συμβουλίων Εργασίας, τα οποία δεν καθορίζουν μόνο τα ελάχιστα επίπεδα αμοιβής αλλά όλα τα επίπεδα για τους τομείς και τα επαγγέλματα που καλύπτουν, λειτουργεί στο πλαίσιο ενός πολύ ευρύτερου συστήματος συνεργασίας μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων. Από το 1987 δημιουργήθηκε μία σειρά τριετών εθνικών προγραμμάτων, τα οποία παρέχουν ένα βασικό πλαίσιο για τις οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές και περιλαμβάνουν ανώτατα επίπεδα αύξησης μισθών που εφαρμόζονται σε όλους τους τομείς. Οι συμφωνίες αυτές ευνοούν τους χαμηλόμισθους προκειμένου να εξασφαλιστεί η δίκαιη αμοιβή, παρόλο που το σύστημα δεν επιδιώκει αποκλειστικά να επηρεάσει τις αμοιβές αλλά επίσης επιδιώκει να εξασφαλίσει ότι και τα κοινωνικά επιδόματα θα διαδραματίσουν κάποιο ρόλο.

2.4 Μισθοί και διαφάνεια της αγοράς εργασίας

Η γνώμη, κάτω από τον τίτλο: "Ενέργειες προς βελτίωση της διαφάνειας της αγοράς εργασίας όσον αφορά τους μισθούς", αναφέρει ότι η καλύτερη συλλογή και διάθεση συγκρίσιμων στατιστικών πληροφοριών θα βοηθήσει να εξασφαλιστεί σε μεγαλύτερο βαθμό ο δίκαιος χαρακτήρας της αμοιβής. Απαντώντας στο ερωτηματολόγιο, τα περισσότερα κράτη μέλη αναγνώρισαν αυτό το σημαντικό ρόλο των καλών στατιστικών ως βάσεις για την διαφάνεια αλλά λίγα κράτη μέλη προέβησαν σε οποιεσδήποτε ενέργειες από το 1993 και μετά προκειμένου να ενισχύσουν τα δεδομένα που συλλέγουν.

Εξαίρεση σ' αυτό τον γενικό κανόνα αποτελεί η Δανία, όπου οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων, σε συνεργασία με την κεντρική στατιστική υπηρεσία, την *Denmarks Statistik*, ξεκίνησαν το 1993 την ανάπτυξη νέων στατιστικών όσον αφορά τους μισθούς με σκοπό την παροχή λεπτομερέστερων στοιχείων για ολόκληρη την επικράτεια της χώρας. Μέχρι το τέλος του 1995 τα στοιχεία αυτά κάλυπταν το σύνολο της αγοράς εργασίας και όλα τα στοιχεία του πακέτου αμοιβής (π.χ. πέρα από τους μισθούς, τις αποδοχές ασθενείας, τις συντάξεις κλπ). Ωστόσο, δεν υπάρχει αμφιβολία ότι τα σχετικά υψηλά επίπεδα συμμετοχής στα εργατικά σωματεία έδωσαν την δυνατότητα στη Δανία να αναπτύξει τέτοια στοιχεία σε ένα κλίμα όπου η διαφάνεια όσον αφορά τους μισθούς είναι ήδη ιδιαίτερα ανεπτυγμένη χάρη στο υψηλό επίπεδο στήριξης από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων. Οι ίδιες συνθήκες ισχύουν και στη Σουηδία, όπου διατίθεται μία εκτενή σειρά στατιστικών όσον αφορά τους μισθούς.

Αντιθέτως, στο Λουξεμβούργο, μία τριμερής επιτροπή συνεδρίασε το 1995 και μελέτησε την ανάγκη παροχής περαιτέρω πληροφοριών όσον αφορά τους μισθούς, όμως αποφασίστηκε κατά την περίοδο εκείνη ότι δεν απαιτείτο η

λήψη νέων μέτρων. Ωστόσο, είναι τουλάχιστον γνωστό ότι το σύστημα μελετήθηκε στο Λουξεμβούργο, εφόσον υπάρχουν ελάχιστα στοιχεία που να δείχνουν ότι οι διαθέσιμες πληροφορίες όσον αφορά τους μισθούς αποτέλεσαν αντικείμενο τόσο υψηλού επιπέδου επισκόπησης σε άλλα κράτη μέλη κατά τα τελευταία έτη. Μόνο η αυστριακή απάντηση ανέφερε τη συμμετοχή της στην πανευρωπαϊκή έρευνα όσον αφορά τη διάρθρωση των αποδοχών, την οποία σχεδιάζει να εφαρμόσει το 1996 μετά την ανάπτυξη μίας νέας έρευνας στα νοικοκυριά, από την οποία θα προκύψουν πληροφορίες σχετικά με τα στοιχεία εισοδήματος. Μέρος της ώθησης που δόθηκε σε αυτές τις σημαντικές εξελίξεις στην Αυστρία ήταν αποτέλεσμα της πρόσφατης ένταξης της χώρας στην ΕΕ. Ωστόσο, ακόμα και πριν το 1995, η Αυστριακή Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία (OSTAT) δημοσίευε κατά τακτά χρονικά διαστήματα στατιστικές σχετικά με τα επίπεδα εισοδήματος σε διάφορους τομείς της οικονομίας. Τα τελευταία έτη, το ενδιαφέρον εστιάστηκε κυρίως στην κατανομή του εισοδήματος. Η απάντηση της Φινλανδίας δεν προσδιορίζει οποιεσδήποτε νέες στατιστικές εξελίξεις, όμως επιβεβαιώνει ότι ήδη πραγματοποιούνται σχετικές στατιστικές έρευνες όσον αφορά τις αποδοχές και τις συνθήκες εργασίας.

Στην πραγματικότητα, τα περισσότερα κράτη μέλη επικέντρωσαν την προσοχή τους στο να επιβεβαιώσουν ότι ήδη πραγματοποιούν μία σειρά μελετών όσον αφορά τους μισθούς, από τις οποίες θα προκύψουν χρήσιμες συγκριτικές στατιστικές, οι οποίες θεωρούνται επαρκείς ώστε να εξασφαλιστεί ένας υψηλός βαθμός διαφάνειας στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα, υπάρχει μακρά παράδοση ερευνών όσον αφορά τους μισθούς στο Ηνωμένο Βασίλειο, με την ετήσια *Έρευνα Νέων Αποδοχών*, την *Έρευνα Εργατικού Δυναμικού* και την έρευνα για τις δαπάνες των νοικοκυριών και η απάντηση του Ηνωμένου Βασιλείου δήλωνε ότι δεν υπάρχουν σχέδια για την επέκταση των ερευνών αυτών. Ομοίως, στις Κάτω Χώρες, το Κεντρικό Γραφείο Στατιστικής (CBS) ασχολείται ενεργά με τη συλλογή πληροφοριών όσον αφορά τις αποδοχές και συνεργάζεται με το Κεντρικό Γραφείο Προγραμματισμού στον τομέα αυτό. Η Γερμανία διαθέτει ομοίως μία καλά ανεπτυγμένη στατιστική βάση, όπως και η Γαλλία, όπου το Υπουργείο Εργασίας (MTDP) δημοσιεύει σε μηνιαία βάση μισθολογικούς δείκτες και σε συνεργασία με την INSEE, την εθνική στατιστική υπηρεσία, διενεργεί διάφορες έρευνες όσον αφορά τους μισθούς. Στη Γαλλία, σχετικές πληροφορίες συμβάλλουν σε σημαντικό βαθμό στον κοινωνικό διάλογο που διεξάγεται στις τριμηνιαίες συνεδριάσεις του τριμερούς συμβουλίου.

Πέρα από τις στατιστικές, για τα κράτη μέλη όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι καλά ανεπτυγμένες (δηλαδή στην πλειοψηφία των κρατών μελών), ένα άλλο μέσο για την εξασφάλιση της διαφάνειας είναι η διάδοση πληροφοριών σχετικά με τους όρους που διέπουν τις σχετικές συμβάσεις. Στο Βέλγιο, για παράδειγμα, όλες οι συμβάσεις τηρούνται σε ένα αρχείο στο Υπουργείο Εργασίας και διατίθενται προς εξέταση. Μία παρόμοια κατάσταση ισχύει στην Ιταλία, όπου οι εθνικές συλλογικές συμβάσεις δημοσιεύονται παρουσιάζοντας λεπτομέρειες σχετικά με τα επίπεδα των μισθών. Στη Γερμανία, οι συλλογικές συμβάσεις δίνουν τη δυνατότητα πρόσβασης σε ολοκληρωμένες πληροφορίες και στις δύο πλευρές, ακόμα και στο πιο περιορισμένο περιβάλλον των συμβάσεων που συνάπτονται στον δημόσιο τομέα, οι όροι των οποίων δημοσιεύονται ευρέως. Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων τηρείται ένα δημόσιο μητρώο συλλογικών συμβάσεων. Η ίδια κατάσταση όσον αφορά τις περιφερειακές συλλογικές συμβάσεις ισχύει στα περισσότερα ομόσπονδα κρατίδια.

Η διαδικασία που ακολουθείται στην Αυστρία είναι όλες οι συμβάσεις να κατατίθενται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, και στη συνέχεια να διατίθενται σε δημόσια εξέταση. Στη Φινλανδία, οι συλλογικές

συμβάσεις είναι επίσης διαθέσιμες προς όλους και συχνά περιλαμβάνουν πληροφορίες σχετικά με τα κριτήρια αξιολόγησης της εργασίας που χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό της πραγματικής αξίας μίας θέσης εργασίας (σε χρηματοοικονομικούς όρους). Ο μόνος περιορισμός όσον αφορά την πρόσβαση στις πληροφορίες σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις είναι ότι η ατομική αμοιβή δεν διέπεται από την ίδια αρχή της διαφάνειας και κατά συνέπεια παραμένει απόρρητη.

Στην Πορτογαλία, οι συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες αποτελούν το κύριο μέσο καθορισμού των μισθών σε τομεακό επίπεδο, κατατίθενται υποχρεωτικά στο Υπουργείο Εργασίας. Το υπουργείο τηρεί ένα μητρώο όπου καταγράφονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις και τις δημοσιεύει στο Επίσημο Ενημερωτικό Δελτίο του.

Στην Ισπανία, οι συλλογικές συμβάσεις κατατίθενται στην αρμόδια υπηρεσία απασχόλησης της περιοχής που καλύπτεται από τη σύμβαση. Επιπλέον, οι συλλογικές συμβάσεις δημοσιεύονται υποχρεωτικά (δωρεάν) στην ισπανική εφημερίδα της κυβερνήσεως (Boletín Oficial del Estado) ή στην αντίστοιχη εφημερίδα της αυτόνομης κοινότητας ή επαρχίας, ανάλογα με το πεδίο εφαρμογής. Η δημοσίευση εξασφαλίζει διαφάνεια στην αγορά εργασίας όσον αφορά τους μισθούς και τις αποδοχές.

Είναι σαφές ότι όπου δεν υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις, τότε οι πληροφορίες σχετικά με τους ισχύοντες μισθούς είναι περιορισμένες. Αυτό και πάλι ισχύει κατά γενικό λόγο στο Ηνωμένο Βασίλειο και σε μικρότερο βαθμό στην Ιρλανδία, όπου η τάση είναι να διεξάγονται όλο και λιγότερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και περισσότερες μεμονωμένες διαπραγματεύσεις μισθών μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου. Φυσικά, οι ίδιες συλλογικές συμβάσεις συχνά καθορίζουν απλώς κάποια γενικά κατώτατα επίπεδα μισθών, τα οποία στη συνέχεια βελτιώνονται στο πλαίσιο τοπικών ή επιμέρους διαπραγματεύσεων. Ωστόσο, στις αγορές εργασίας όπου οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν δευτερεύουσα σημασία, η διαφάνεια στους μισθούς είναι όλο και μικρότερη. Την κατάσταση δεν βοηθούν ούτε οι αξιόπιστες πληροφορίες που προέρχονται από έρευνες σχετικά με τις αποδοχές διότι αυτές παρουσιάζουν το καθολικό μειονέκτημα ότι τη στιγμή που δημοσιεύονται ήδη χρειάζονται νέα ενημέρωση. Κατά κανόνα, η ελάχιστη περίοδος που περνά μέχρι τη δημοσίευση των ερευνών είναι ένα έτος και συχνά δύο ή τρία έτη, γεγονός το οποίο δεν συμβάλλει στις προσπάθειες για τη βελτίωση της διαφάνειας βραχυπρόθεσμα.

Η γνώμη ανέφερε τον πιθανό ρόλο των υπηρεσιών απασχόλησης στη βελτίωση της διαφάνειας της αγοράς εργασίας και το σημείο αυτό περιλαμβάνεται σε ορισμένες από τις απαντήσεις των κρατών μελών. Το πλεονέκτημα των πληροφοριών που προέρχονται από τις υπηρεσίες απασχόλησης είναι ότι συνήθως είναι ενημερωμένες και βασίζονται γενικά σε τρέχουσες πληροφορίες σχετικά με κενές θέσεις εργασίας, ενώ γενικά έχουν μεγαλύτερη πρόσβαση σε αυτές άτομα και ομάδες που επηρεάζονται από ανισότητες σε θέματα αμοιβής (δηλαδή άτομα που αναζητούν εργασία ή εργαζόμενοι). Φυσικά η ακρίβεια των πληροφοριών μπορεί να αποτελέσει ένα πρόβλημα, παρόλο που οι διαδικασίες προσλήψεων τείνουν να παρέχουν σχετικά αξιόπιστες ενδείξεις όσον αφορά την αμοιβή για κάθε θέση εργασίας.

Η παροχή υπηρεσιών απασχόλησης ποικίλλει σε σημαντικό βαθμό μεταξύ των κρατών μελών, όμως από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο αναδύονται

ορισμένες λεπτομέρειες που τονίζουν τις διαφορές αυτές¹⁰. Η Αυστρία έκανε ένα σημαντικό βήμα το 1994 με τη σύσταση της Υπηρεσίας Απασχόλησης (Arbeitsmarktservice), η οποία είναι μία επιχείρηση δημοσίου δικαίου με αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών, αρμόδια για την εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης. Μέχρι το 1994, έτος κατά το οποίο ξεκίνησαν οι ιδιωτικοποιήσεις, το έργο αυτό το αναλάμβαναν οι δημόσιες αρχές. Ωστόσο, σημαντικό ρόλο δεν διαδραματίζουν μόνο οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης αλλά και οι υπηρεσίες απασχόλησης του ιδιωτικού τομέα. Και πάλι, η εμφάνιση τέτοιων υπηρεσιών του ιδιωτικού τομέα ποικίλλει στα διάφορα κράτη της ΕΕ, όμως ο ρόλος τους σε ορισμένους τομείς και επαγγέλματα (π.χ. επαγγέλματα γραφείου, γραμματειακά επαγγέλματα) είναι ζωτικός.

Ωστόσο, ένα από τα κύρια προβλήματα αξιοπιστίας των υπηρεσιών απασχόλησης όσον αφορά τη διαφάνεια των μισθών είναι ότι η κάλυψη της αγοράς εργασίας είναι στην καλύτερη περίπτωση μερική και στη χειρότερη μεροληπτική. Το γεγονός ότι οι υπηρεσίες του ιδιωτικού τομέα τείνουν να εξειδικεύονται έχει ήδη αναφερθεί.

Οι υπηρεσίες απασχόλησης του δημόσιου τομέα περιορίζονται επίσης στις κενές θέσεις εργασίας που τους ανακοινώνονται¹¹ και αναπόφευκτα αυτές οι τελευταίες αποτελούν τη μειονότητα του συνόλου των κενών θέσεων εργασίας που υπάρχουν στην αγορά εργασίας οποιαδήποτε χρονική στιγμή, εφόσον η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού και άλλα στοιχεία δείχνουν ότι στην αναζήτηση εργασίας κυριαρχούν άλλες πηγές ενημέρωσης¹². Επίσης οι κενές θέσεις εργασίας που ανακοινώνονται συνήθως απευθύνονται σε κατηγορίες εργαζομένων με χαμηλή ειδίκευση ή αναφέρονται σε κενές θέσεις εργασίας που είναι δύσκολο να καλυφθούν, και όπου οι όροι και οι συνθήκες (συμπεριλαμβανομένου του προσφερόμενου μισθού) δεν προσελκύουν όσους αναζητούν εργασία. Ωστόσο, για τα άτομα που αναζητούν εργασία οι υπηρεσίες απασχόλησης αντιπροσωπεύουν μία πηγή τρεχουσών πληροφοριών σχετικά με τις αμοιβές και είναι σημαντικό ότι τα κράτη μέλη προσπαθούν να εξασφαλίσουν ότι οι πληροφορίες είναι κατά το δυνατόν αξιόπιστες και ευρείες.

Ένας τομέας όπου τουλάχιστον δύο κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για την βελτίωση των πληροφοριών που παρέχονται είναι οι διεθνείς συγκριτικές πληροφορίες όσον αφορά τους μισθούς. Η κεντρική στατιστική υπηρεσία στις Κάτω Χώρες

¹⁰ Η παροχή και η ανάπτυξη υπηρεσιών απασχόλησης αντιμετωπίζεται με ιδιαίτερο ενδιαφέρον από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και σήμερα πραγματοποιούνται εργασίες μέσω του *Παρατηρητηρίου Απασχόλησης* (ΓΔ V) με σκοπό την αξιολόγηση της παροχής τέτοιων υπηρεσιών σε ολόκληρη την ΕΕ. Το δελτίο Τάσεις (Trends) αριθ. 26 που βρίσκεται υπό έκδοση θα αναφέρεται στις εργασίες αυτές (πρόκειται να εκδοθεί στα τέλη του 1996).

¹¹ Στην ΕΕ, μόνο το Λουξεμβούργο διαθέτει νομική διάταξη που καθιστά υποχρεωτική την ανακοίνωση των κενών θέσεων εργασίας στη δημόσια υπηρεσία απασχόλησης. Ωστόσο αυτό δεν εγγυάται την ευρύτερη κάλυψη των κενών θέσεων εργασίας, εφόσον οι περισσότερες καλύπτονται μέσα σε ένα σχετικά μικρό χρονικό διάστημα.

¹² Στις περισσότερες περιπτώσεις, τα στοιχεία της ΕΕΔ δείχνουν ότι οι περισσότερες θέσεις εργασίας καλύπτονται μέσω πληροφοριών που κυκλοφορούν από στόμα σε στόμα, και ακολουθούν οι αγγελίες στις εφημερίδες και τα περιοδικά.

συνεργάζεται με το Κεντρικό Γραφείο Προγραμματισμού με σκοπό την καθιέρωση αξιόπιστων δεικτών σχετικά με τους μισθούς και πληροφορίες όσον αφορά τον ρυθμό αντικατάστασης σε χώρες τόσο εντός όσο και εκτός της ΕΕ. Επίσης, η Ιταλία έχει παράδουσι στη δημοσίευση διεθνών συγκρίσεων όσον αφορά τους μισθούς σε τακτική βάση. Ωστόσο, ενώ ορισμένα κράτη μέλη εξέφρασαν ενδιαφέρον για τέτοιες διεθνείς συγκρίσεις (ειδικά με άλλα κράτη μέλη της ΕΕ), άλλα αμφισβήτησαν τη χρησιμότητα τέτοιων πληροφοριών δεδομένων των τεράστιων διαφορών που ορισμένες φορές υπάρχουν μεταξύ του κόστους των μισθών και του κόστους που δεν προκύπτει από μισθούς μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ.

Πέρα από τη στατιστικές, ένας από τους βασικούς τρόπους επίτευξης της διαφάνειας όσον αφορά τους μισθούς στην αγορά εργασίας είναι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που συμμετέχουν στην διαδικασία διαπραγμάτευσης να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες που αφορούν τις αποδοχές σε επίπεδο επιχειρήσεων. Αυτό είναι ένα πρόβλημα για πολλά κράτη μέλη, εφόσον οι επιχειρήσεις συχνά προστατεύονται από την διάρευση τέτοιων πληροφοριών από τους κανόνες του απορρήτου. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να τηρούν ολοκληρωμένα στοιχεία και να τα διαθέτουν προς έλεγχο και πράγματι τα περισσότερα κράτη μέλη διαθέτουν παρόμοιους κανονισμούς όσον αφορά την τήρηση ολοκληρωμένων αρχείων, για παράδειγμα για φορολογικούς σκοπούς. Οι εργοδότες στην Γαλλία δεσμεύονται από μία ιδιαίτερα αυστηρή σειρά κανόνων όσον αφορά τις πληροφορίες που πρέπει να συλλέγουν και να αναφέρουν σχετικά με τους μισθούς και άλλες αμοιβές που καταβάλλονται στους εργαζομένους. Ωστόσο, η πρόσβαση στις πληροφορίες αυτές βοηθά μόνο κατά τη διαδικασία καθορισμού των μισθών όσων καλύπτονται από τη σχετική συλλογικά διαπραγματευόμενη σύμβαση. Δεν προωθείται η διαφάνεια στους διάφορους επιμέρους γύρους διαπραγματεύσεων. Στην Πορτογαλία, οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποί τους έχουν το δικαίωμα να ενημερώνονται σχετικά με τα στοιχεία που αφορούν τα ετήσια σχέδια προσωπικού. Τα σχέδια αυτά περιέχουν επίσης πληροφορίες σχετικά με τους μισθούς.

2.5 Διασφάλιση των δικαιωμάτων για δίκαιη αμοιβή

Παρά τις δυσκολίες που αντιμετώπισαν ορισμένα κράτη μέλη όσον αφορά την ερμηνεία της έννοιας της δίκαιης αμοιβής, υπάρχουν πολλά στοιχεία στις απαντήσεις του ερωτηματολογίου σχετικά με τις δραστηριότητες που υποδηλώνουν τον προβληματισμό τους για την καταβολή δίκαιων μισθών. Στο σημείο αυτό, η γνώμη περιλάμβανε ορισμένες λεπτομέρειες: "Δράσεις που αποσκοπούν στη διασφάλιση του σεβασμού του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή". Προτείνει ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν την ανάγκη για περαιτέρω ρυθμίσεις στους ακόλουθους τομείς:

- νομοθεσία σχετικά με τις διακρίσεις·
- εξασφάλιση δίκαιης μεταχείρισης για τους εργαζομένους όλων των ομάδων ηλικιών και για τους κατ' οίκον εργαζομένους·
- μηχανισμοί για τον κατόπιν διαπραγματεύσεων καθορισμό των ελάχιστων μισθών και την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το ερωτηματολόγιο προσπαθούσε να αποσπάσει μία απάντηση στα θέματα αυτά και τα περισσότερα κράτη μέλη παρείχαν εκτενείς πληροφορίες όσον αφορά τις ισχύουσες διατάξεις και προσδιόριζαν τυχόν πρόσφατες αλλαγές που είχαν σημειωθεί και αυτές οι αλλαγές είναι που παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ενδιαφέρον για την παρούσα έκθεση.

Σε όλα τα κράτη μέλη υπάρχουν διατάξεις που αφορούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, παρόλο που το ιστορικό τους ποικίλλει. Η Γαλλία διαθέτει ένα νόμο σχετικά με την ίση μεταχείριση όλων των πολιτών της από το 1958, ο οποίος βελτιώθηκε με την πάροδο των ετών προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν (εμφανώς) ίση αντιμετώπιση σε θέματα αμοιβής για παρόμοια είδη εργασίας. Στην Πορτογαλία, το Σύνταγμα θεσπίζει την αρχή της μη διάκρισης. Η ίση αντιμετώπιση των ανδρών και των γυναικών στην εργασία εξασφαλίζεται δια νόμου από το 1979. Ο νόμος αυτός προέβλεπε τη σύσταση μίας τριμερούς επιτροπής με αντικείμενο την προώθηση της εφαρμογής της συγκεκριμένης αρχής. Στη Γερμανία, από το 1980 απαγορεύεται ρητώς οποιαδήποτε διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη χορήγηση ίσης αμοιβής για ίδια ή παρόμοια εργασία. Πιο πρόσφατα, στη Σουηδία το 1994 και στην Δανία το 1995 (για την κάλυψη των ρατσιστικών διακρίσεων) ψηφίστηκε ειδική νομοθεσία που απαγορεύει τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, παρόλο που το θέμα είχε ήδη αναφερθεί σε επιμέρους συλλογικές συμβάσεις και στις δύο χώρες.

Στην Ιταλία, η βασική νομοθεσία που αφορά την ίση μεταχείριση ψηφίστηκε το 1977, ενώ περαιτέρω νομοθετικές διατάξεις ψηφίστηκαν το 1991. Ωστόσο, ο νόμος που προστατεύει τα άτομα με ειδικές ανάγκες από διακρίσεις στον χώρο εργασίας έχει πιο μακρά ιστορία, από το 1968. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, ο νόμος του 1995 περί διακρίσεων απέναντι σε άτομα με ειδικές ανάγκες ψηφίστηκε πρόσφατα με σκοπό την παροχή ειδικής προστασίας σε θέματα όπως οι προσλήψεις, οι αμοιβές και η πρόοδος στην επαγγελματική σταδιοδρομία.

Άλλες πρόσφατες αλλαγές όσον αφορά τη νομοθεσία περί ίσων ευκαιριών περιλαμβάνουν τροποποιήσεις στο δίκαιο που διέπει την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στη Φινλανδία, όπου το 1995 η κάλυψη των διαφόρων παραγόντων αυξήθηκε συμπεριλαμβάνοντας την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση καθώς και παρόμοια μέτρα που στηρίζουν την ισότητα όσον αφορά την παροχή ευκαιριών σταδιοδρομίας σε άμεση ανταπόκριση στις οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον τομέα αυτό. Στο Βέλγιο, έμφαση δόθηκε σε ήσσονος σημασίας τροποποιήσεις της ισχύουσας νομοθεσίας στον συγκεκριμένο τομέα. Για παράδειγμα, έγιναν ορισμένες νέες προσπάθειες βελτίωσης της παρακολούθησης των ίσων ευκαιριών στον χώρο εργασίας, στηριζόμενες από σχετική νομοθεσία. Στη Γαλλία, το 1995 εκπονήθηκε ένα ειδικό έργο υψηλού επιπέδου με σκοπό την ίδρυση ενός παρατηρητηρίου για την παρακολούθηση των ίσων ευκαιριών, με πρόεδρο τον πρωθυπουργό. Το επίκεντρο αυτής της νέας παρακολούθησης θα είναι η ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, αλλά επίσης καλύπτονται και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι στη Γαλλία.

Συμβάλλοντας στην εξασφάλιση της καταβολής δίκαιων μισθών στο μέτρο του δυνατού, η πολιτική που αφορά τους βασικούς μισθούς διαδραματίζει σημαντικό ρόλο. Το φάσμα των διαφορετικών προσεγγίσεων όσον αφορά τον καθορισμό του βασικού μισθού συζητήθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο και εδώ είναι σημαντικό να επικεντρωθούμε στην αποτελεσματικότητα των προσεγγίσεων αυτών κατά τη διαδικασία. Για τους εθνικούς βασικούς μισθούς, το κλειδί ώστε να συνεχίσουν να είναι αποτελεσματικοί είναι η τακτική αναθεώρησή τους και, τελικά, η αξία τους σε συνάρτηση με τα τρέχοντα επίπεδα που ισχύουν στα επαγγέλματα στα οποία εφαρμόζονται. Εδώ, ο γαλλικός SMIC λειτουργεί στο πλαίσιο μίας διαδικασίας διαρθρωμένης και τακτικής αναπροσαρμογής, η οποία βοηθά να εξασφαλίζεται η επάρκειά του. Ωστόσο, αυτό δεν φαίνεται να ισχύει και για ορισμένους άλλους εθνικούς βασικούς μισθούς. Στην Πορτογαλία και στην Ισπανία, για παράδειγμα, οι εθνικοί βασικοί μισθοί αναθεωρούνται μόνο σε ετήσια βάση, γεγονός το οποίο σημαίνει ότι μεταξύ των αναθεωρήσεων ενδέχεται να είναι λιγότερο

αποτελεσματικοί¹³. Φυσικά, οι ετήσιες αναθεωρήσεις και πιθανότατα οι αναθεωρήσεις για ακόμα μεγαλύτερα διαστήματα αποτελούν τον κανόνα στις συλλογικές συμβάσεις και στις περιπτώσεις όπου τα επίπεδα του βασικού μισθού θεσπίζονται μέσω της ίδιας διαδικασίας μπορεί να εμφανιστεί ο ίδιος βαθμός κατιούσας τάσης. Ωστόσο, δεδομένου ότι όλοι οι μισθοί που καλύπτονται από τέτοιες συμφωνίες βρίσκονται πιθανότατα στην ίδια κατάσταση, τότε οι πιθανότητες για δημιουργία χάσματος μεταξύ του βασικού και των υπολοίπων μισθών δεν αποτελεί σημαντικό ζήτημα.

Μία ενδιαφέρουσα εξέλιξη όσον αφορά τη χρήση του βασικού μισθού παρουσιάζεται στις Κάτω Χώρες. Εδώ, ο νόμιμος βασικός μισθός θεωρείται σαφώς ως πιθανό μέσο περιορισμού των προσλήψεων ορισμένων μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας. Έτσι, σήμερα εισάγεται μία ειδική εξαίρεση όσον αφορά τον βασικό μισθό, σύμφωνα με την οποία δίνεται η δυνατότητα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν μακροχρόνια ανέργους με μισθό τουλάχιστον 70% του συμφωνηθέντος βασικού μισθού για ένα μέγιστο διάστημα δύο ετών. Αυτές οι προσφορές θέσεων εργασίας συνδέονται επίσης με μία προϋπόθεση ο εργοδότης να παρέχει σχετικές ευκαιρίες εκπαίδευσης και κατάρτισης. Υπάρχουν και άλλα ειδικά μέτρα που στόχο έχουν να πείσουν τους εργοδότες να προσλαμβάνουν τους μακροχρόνια ανέργους, και τα οποία συνδέονται με το επίπεδο του βασικού μισθού. Ομοίως, στην Πορτογαλία υπάρχει κάποια ευελιξία όσον αφορά τον εθνικό βασικό μισθό. Για παράδειγμα, μπορεί να είναι έως 25% χαμηλότερος για τους εργαζομένους ηλικίας κάτω των 18 ετών και 20% χαμηλότερος για τους εργαζομένους που προσλαμβάνονται με συμβάσεις μαθητείας ή κατάρτισης. Από το 1991, υπάρχει ξεχωριστός βασικός μισθός μόνο για τις οικιακές βοηθούς (πριν το 1991 ίσχυε και για τον γεωργικό τομέα) ο οποίος είναι χαμηλότερος από τον γενικό βασικό μισθό. Ωστόσο, αυτός ο τομεακός βασικός μισθός αναπροσαρμόστηκε με υψηλότερο δείκτη από τον γενικό βασικό μισθό, με αποτέλεσμα η διαφορά μεταξύ των δύο να μειωθεί.

Στην Ισπανία, υπάρχουν δύο θεσμοθετημένοι βασικοί μισθοί, για τους εργαζομένους ηλικίας κάτω και άνω των 18 ετών αντίστοιχα. Στις συμβάσεις μαθητείας - οι οποίες καλύπτουν νεαρά άτομα άνω των 16 και κάτω των 25 ετών που δεν διαθέτουν τα προσόντα που απαιτούνται για την υπογραφή μίας επίσημης σύμβασης κατάρτισης - ο μισθός των μαθητευόμενων καθορίζεται μέσω συλλογικής σύμβασης. Ελλείψει μίας τέτοιας σύμβασης, ο μισθός δεν μπορεί να είναι χαμηλότερος του 70, 80 ή 90% του θεσμοθετημένου βασικού μισθού κατά το πρώτο, δεύτερο και τρίτο έτος της σύμβασης αντίστοιχα. Ο μισθός των μαθητευόμενων ηλικίας κάτω των 18 ετών δεν μπορεί να είναι χαμηλότερος από το 85% του θεσμοθετημένου βασικού μισθού που ισχύει για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Ομοίως, στις συμβάσεις κατάρτισης, ο μισθός των εργαζομένων θα πρέπει να είναι αυτός που καθορίζεται στη συλλογική σύμβαση που ισχύει για τους εργαζομένους που βρίσκονται στο στάδιο κατάρτισης. Εάν δεν υπάρχει τέτοια σύμβαση, ο μισθός κατά το πρώτο ή δεύτερο έτος της σύμβασης δεν μπορεί να είναι χαμηλότερος από 65 ή 75% αντίστοιχα του μισθού που ορίζεται από τη σύμβαση που ισχύει για τους εργαζομένους που επιτελούν παρόμοια ή αντίστοιχη εργασία.

¹³ Παρόλο που στην Πορτογαλία ο βασικός μισθός συνήθως αναπροσαρμόζεται μία φορά κατ'έτος, υπάρχει περίπτωση συχνότερης αναπροσαρμογής. Αυτό συνέβη το 1989, όπου πραγματοποιήθηκαν δύο αναπροσαρμογές (Ιανουάριο και Ιούλιο) λόγω του υψηλού ποσοστού πληθωρισμού.

Ορισμένα κράτη μέλη ακολουθούν τις πολιτικές τους όσον αφορά την αγορά εργασίας στο πλαίσιο ευρείας συναίνεσης όσον αφορά τα σημαντικά οικονομικά και κοινωνικά ζητήματα. Στην Ιρλανδία, για παράδειγμα, οι τριετείς συμφωνίες πλαίσια που συνάπτονται μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων τείνουν να δημιουργούν ένα κλίμα όπου υπάρχει η δυνατότητα στενής παρακολούθησης της ίσης μεταχείρισης όλων των εργαζομένων. Στην Ιταλία, το 1993 υπογράφηκε ένα πρωτόκολλο από την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους το οποίο αφορά την εισοδηματική πολιτική και στόχο έχει τη βελτίωση της ισότητας στην κατανομή των εισοδημάτων μέσω πολιτικών ελέγχου του πληθωρισμού και μέσω της ενθάρρυνσης της οικονομικής ανάπτυξης. Ελπίζεται ότι με τη στενή συνεργασία των κοινωνικών εταίρων, η κυβέρνηση έχει τη δυνατότητα να επηρεάσει δραστηριότητες όπως ο καθορισμός των μισθών και σε αυτό περιλαμβάνεται και η προστασία των ευάλωτων ομάδων στην αγορά εργασίας.

Όλα τα κράτη μέλη παρουσίασαν ορισμένες πληροφορίες όσον αφορά τις διατάξεις που διαθέτουν για την προστασία των μισθών των εργαζομένων που για κάποιο λόγο μειονεκτούν χωρίς όμως να ευθύνονται οι ίδιοι γι' αυτό. Θεωρητικά αυτό συμβαίνει σε περιπτώσεις ασθένειας ή επαγγελματικής αναπηρίας, όμως οι σχετικές πολιτικές απευθύνονται επίσης και σε επιχειρήσεις που χρεωκοπούν, για παράδειγμα. Στην Ισπανία, η νέα νομοθεσία περί εργαζομένων του 1995 προβλέπει διάφορες διατάξεις για τον τομέα αυτό. Για παράδειγμα, η έννοια του μισθού διευκρινίστηκε με τον αποκλεισμό της δυνατότητας του εργοδότη να υποκαθιστά τον μισθό σε μετρητά με αμοιβή σε είδος. Βάσει της νέας νομοθεσίας οι αμοιβές σε είδος δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το 30% της συνολικής (ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου). Ως απάντηση στην οδηγία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής¹⁴, καλύφθηκαν επίσης οι μισθοί στην περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη και εξασφαλίστηκε ότι ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει αμοιβή σε περίπτωση που δεν είναι σε θέση να εργαστεί και αυτό οφείλεται στον εργοδότη. Βασικά, οι ισπανικές διατάξεις καθιστούν σαφές ότι η υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλει τους μισθούς των εργαζομένων του προηγείται οποιασδήποτε άλλης οικονομικής δέσμευσης¹⁵. Στη Γερμανία, η εργατική νομοθεσία μεριμνά για την προστασία των εργαζομένων εξασφαλίζοντας την καταβολή δίκαιης αμοιβής κατά τις δημόσιες αργίες, τις περιπτώσεις απουσίας για προσωπικούς λόγους και τις ετήσιες περιόδους αδείας, κτλ.

Στο Λευκό Βιβλίο για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική, το ζήτημα του δικαιώματος λήψης αμοιβής κατά την διάρκεια των περιόδων αδείας ή ασθένειας εμπίπτει στους "άλλους τομείς" που προτάθηκαν για νομοθετικές δράσεις σε επίπεδο Ένωσης (Κεφάλαιο 3, παράγραφος 13). Το μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινωνικής δράσης της Επιτροπής αναφέρεται και πάλι, στην παράγραφο 4.3.6. στο δικαίωμα λήψης αμοιβής κατά την διάρκεια των αργιών ή των περιόδων ασθένειας. Συνεχίζει λέγοντας ότι το ζήτημα αυτό θα καλυφθεί από την πρώτη έκθεση επί της Γνώμης της Επιτροπής σχετικά με τη δίκαιη αμοιβή. Για το λόγο αυτό, η Επιτροπή απέστειλε ένα ερωτηματολόγιο προς τα κράτη μέλη με ερωτήσεις όσον αφορά το δικαίωμα λήψης αμοιβής σε

¹⁴ Οδηγία του Συμβουλίου της 20ής Οκτωβρίου 1980 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών, των σχετικών με την προστασία των μισθωτών σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη (80/987/ΕΟΚ) Ε.Ε. ΝL 283/23 της 28/10/80.

15. Όπως αναφέρεται στο άρθρο 45 της τροποποιημένης νομοθεσίας περί εργαζομένων (24 Μαρτίου 1995).

αργίες ή περιόδους ασθενείας. Οι απαντήσεις των κρατών μελών συνοψίζονται στο Παράρτημα Α.

Πολλά κράτη μέλη προσπάθησαν να προσαρμόσουν τις νομοθετικές διατάξεις τους σύμφωνα με τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας τα τελευταία έτη. Η γνώμη σχετικά με τη δίκαιη αμοιβή προσέλκυσε την προσοχή σε έναν από τους τομείς αυτούς, στον τομέα των κατοίκων εργαζομένων, όπου σημειώθηκε ανταπόκριση από ένα αριθμό κρατών μελών. Για παράδειγμα, η νομοθεσία περί εργαζομένων του 1995 στην Ισπανία προστατεύει ειδικά τους κατ' οίκον εργαζομένους, ιδιαίτερα προβλέπει ότι η αμοιβή τους θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίση με την αμοιβή των εργατών που πραγματοποιούν παρόμοιες εργασίες σε ένα κανονικό περιβάλλον εργασίας. Η Πορτογαλία έχει θεσπίσει μία απαίτηση παρόμοια με το βασικό μισθό που λειτουργεί ως ασφαλιστική δικλείδα. Η Αυστρία και η Γερμανία έχουν θεσπίσει *Επιτροπές Κατ' Οίκον Εργαζομένων*, οι οποίες καθορίζουν δεσμευτικά επίπεδα αμοιβής για τους κατ' οίκον εργαζομένους μέσω συμφωνίας που συνάπτεται μεταξύ των των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων, με ανεξάρτητο προεδρείο. Οι Κάτω Χώρες βρίσκονται επίσης στη διαδικασία προετοιμασίας ενός νόμου για την κάλυψη των κατοίκων εργαζομένων.

Ωστόσο, οι αντιδράσεις στις μεταβολές αγοράς εργασίας εκτείνονται και πέρα από τους κατ' οίκον εργαζομένους. Στο Λουξεμβούργο, για παράδειγμα, ένας νέος νόμος του 1993 θέσπισε την ίση μεταχείριση των εργαζομένων μερικής απασχόλησης όσον αφορά την καταβολή αμοιβής και το 1994 η προσέγγιση αυτή επεκτάθηκε και σε όσους συνάπτουν συμβάσεις έκτακτης απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης έχουν τύχει παρόμοιας προσοχής και σε άλλα κράτη μέλη, παρόλο που η Ιταλία έχει προχωρήσει ίσως λίγο περισσότερο από τα υπόλοιπα εισάγοντας νομοθεσία με σκοπό την προστασία των εργαζομένων σε όλα τα είδη συμβάσεων εργασίας στον ίδιο χώρο ή στην ίδια εργασία. Στην ίδια κατεύθυνση, οι Κάτω Χώρες πρόσφατα επέκτειναν τις κατηγορίες που καλύπτει ο εθνικός βασικό μισθός σε όλους όσους εργάζονται λιγότερο από 13 ώρες την εβδομάδα.

Όλα αυτά τα μέτρα δείχνουν ότι, κατά την πρόσφατη περίοδο, τα κράτη μέλη φαίνεται ότι αντέδρασαν στις βασικές μεταβολές που σημειώθηκαν στην αγορά εργασίας και ενώ ορισμένα κράτη μέλη επέλεξαν να ανταποκριθούν στις αλλαγές αυτές εισάγοντας ειδική νομοθεσία, άλλα επέκτειναν τις ισχύουσες ρυθμίσεις με σκοπό την κάλυψη νέων μορφών εργασίας, αν και ορισμένες φορές, αυτό καθοριζόταν μέσω της νομολογίας.

Έτσι ξεκινά μία συζήτηση σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους τα κράτη μέλη επιβάλλουν τις νομοθετικές διατάξεις σχετικά με τη δίκαιη αμοιβή. Η παράβαση του νόμου επισείει τις συνήθεις ποινές χρηματικού προστίμου ή/και κράτησης, που ήδη χαρακτήριζαν τέτοιες διατάξεις και στο παρελθόν για μεγάλο διάστημα. Ωστόσο, οι ποινές αυτές ισχύουν αφού οι παραβάσεις ανακαλυφθούν και αποδεχθούν και υπάρχουν ορισμένες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά στους τρόπους με τους οποίους εντοπίζονται τέτοιες παραβάσεις. Χώρες όπως η Ιταλία και η Πορτογαλία στηρίζονται στους επιθεωρητές εργασίας που ελέγχουν την εφαρμογή των νομοθετικών διατάξεων, παρόλο που και μεμονωμένα άτομα μπορούν να υποβάλλουν αγωγές στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το οποίο είναι ένα όργανο που έχει θεσπιστεί σε άλλα κράτη μέλη. Η Γαλλία και το Βέλγιο επίσης στηρίζονται σε μεγάλο βαθμό ως επιθεωρητές εργασίας για τον εντοπισμό παραβάσεων και στην περίπτωση της Γαλλίας οι διατάξεις που αφορούν τον SMIC εφαρμόζονται επιμελώς. Όσον αφορά τις υποθέσεις που φτάνουν στα δικαστήρια, τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν θεσπίσει ειδικά δικαστήρια εργατικών

υποθέσεων για την διενέργεια της διαδικασίας τουλάχιστον σε πρωτοβάθμιο επίπεδο. Η τήρηση της νομοθεσίας που αφορά τη δίκαιη αμοιβή δεν φαίνεται να αποτελεί μεγάλο πρόβλημα κατά την άποψη των κρατών μελών. Ωστόσο, υπάρχουν ενδείξεις ότι το πρόβλημα αυτό πιθανότατα είναι πολύ πιο σημαντικό στο μέλλον καθώς πολλαπλασιάζονται οι μη τυποποιημένες ρυθμίσεις εργασίας, και, ιδιαίτερα σε ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. Ελλάδα, Ισπανία και Ιταλία) τα ειδικά προβλήματα που δημιουργούν οι παράνομοι εργαζόμενοι και η παραοικονομία γίνονται ολοένα και πιο σύνθετα.

2.6. Βελτίωση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού

Το τμήμα της γνώμης που αφορά τις "δράσεις για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού" καλύπτει έναν μάλλον ευρύτερο τομέα από,τι οι προηγούμενες δράσεις και κατά συνέπεια δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο στο σημείο αυτό είναι κάπως αόριστες. Στην πραγματικότητα, η ερώτηση που απευθύνθηκε στα κράτη μέλη ήταν πολύ πιο συγκεκριμένη, και ζητούσε την άποψή τους σχετικά με τις πρωτοβουλίες ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού που στοχεύουν στη βελτίωση των *πιθανών αποδοχών* του εργατικού δυναμικού.

Η πλειονότητα των κρατών μελών απάντησαν με κάπως ευρείς δηλώσεις δέσμευσης όσον αφορά την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού μέσω της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και της αυξημένης παραγωγικότητας, όλα αυτά με στόχο την οικονομική ανάπτυξη. Η Πορτογαλία ήταν το μόνο κράτος μέλος που ανέφερε τη σχέση μεταξύ αποδοχών και εκπαίδευσης, επαναλαμβάνοντας τις θέσεις του ΟΟΣΑ ο οποίος έχει δηλώσει ότι στην Πορτογαλία η εκπαίδευση και οι αποδοχές είναι περισσότερο στενά συνδεδεμένες από οποιαδήποτε άλλη χώρα του ΟΟΣΑ¹⁶.

Το ενδιαφέρον για την εμφάνιση ενός κλίματος *συνεχούς κατάρτισης* φαίνεται ότι έχει διεισδύσει στους στόχους ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού στα περισσότερα κράτη μέλη. Στην Ελλάδα, για παράδειγμα, έχει αναληφθεί μία κοινή πρωτοβουλία μεταξύ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) για την ανάπτυξη μέτρων προώθησης της συνεχούς κατάρτισης. Στη Δανία, η εκπαίδευση και η κατάρτιση θεωρούνται σαφώς ως ένας τρόπος μεγιστοποίησης των δυνατοτήτων του εργατικού δυναμικού στην αγορά εργασίας και αυτό περιλαμβάνει τις αποδοχές και το 1995 συνάφθηκε μια νέα συμφωνία για τους δημοσίους υπαλλήλους, η οποία ενισχύει τον ρόλο της κατάρτισης γενικά και της συνεχούς κατάρτισης ειδικότερα. Αυτό συνδέεται με μία ευρύτερη προσπάθεια που έχει αναληφθεί από τη δανική κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους να παρέχουν "ενδιαφέρουσες και προκλητικές" θέσεις εργασίας μέσω της συνεχούς ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού, η οποία επί του παρόντος βρίσκεται στο στάδιο των πειραματικών μελετών. Η Πορτογαλία βρίσκεται στο κατώφλι μίας αναμόρφωσης του εκπαιδευτικού της συστήματος και του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης σε μεγάλη κλίμακα.

Η Γερμανία επίσης δηλώνει τη δέσμευσή της απέναντι στη συνεχή κατάρτιση, όμως στη συγκεκριμένη περίπτωση οι εργοδότες λειτουργούν στο πλαίσιο μίας παράδοσης όπου η κατάρτιση πάντοτε έπαιζε σημαντικό ρόλο, ο οποίος έχει σε κάποιο βαθμό περιορίσει την ανάγκη για περαιτέρω κυβερνητική πίεση στον τομέα αυτό. Υπό το ίδιο πρίσμα μπορεί να μελετηθεί και η περίπτωση του

¹⁶ ΟΟΣΑ (1995) *Οικονομικές Μελέτες του ΟΟΣΑ στην Πορτογαλία* (Παρίσι, ΟΟΣΑ)

Λουξεμβούργου, ωστόσο το 1994 η κυβέρνηση εξέδωσε μία διακήρυξη με την οποία επιβεβαιώνεται η ανάγκη για συνεχή κατάρτιση, σε συνδυασμό με μέτρα εξασφάλισης της κατάλληλης πρόσβασης και χορήγησης πιστοποιητικών. Η Γαλλία έχει επίσης λάβει μέτρα για την ενθάρρυνση της ευρύτερης καθιέρωσης της συνεχούς κατάρτισης μέσω της εισαγωγής νέων τίτλων, για παράδειγμα, με την συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Στην πραγματικότητα, σε πολλά κράτη μέλη ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι ζωτικός για την επιτυχία των μέτρων που εισάγονται, εφόσον πολλά απ' αυτά στηρίζονται στις συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται σε εθνικό και τοπικό επίπεδο. Στην Πορτογαλία, οι εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις που αφορούν την αρχική και συνεχή επαγγελματική κατάρτιση εξαρτώνται από τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις αποφάσεις που λαμβάνονται από την κυβέρνηση.

Ένα σημαντικό ζήτημα που αφορά την ανάπτυξη της συνεχούς κατάρτισης είναι η ευκολία πρόσβασης και στο θέμα αυτό δόθηκαν χρήσιμες πληροφορίες από τα κράτη μέλη που δείχνουν ότι σημειώνονται σημαντικές αλλαγές. Για παράδειγμα, στις Κάτω Χώρες, ένα πρόσφατο Λευκό Βιβλίο με τίτλο "Εργατικό Δυναμικό και Μέριμνα", πρότεινε την ανάπτυξη μέτρων όπως η γονική άδεια και τα διαλλείμματα εργασίας προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα στους εργαζομένους να ακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης. Ομοίως, στην Φινλανδία ένας νέος "νόμος περί άδειας σπουδών" δίνει το δικαίωμα σε όσους έχουν συμπληρώσει ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα ενός έτους σε μία θέση εργασίας να λαμβάνουν άδεια σπουδών (άνευ αποδοχών). Ωστόσο, είναι σημαντικό το γεγονός ότι οι σπουδές που ακολουθούνται από αυτούς που εκμεταλλεύονται την ευκαιρία δεν είναι απαραίτητο να συνδέονται με την επιχείρηση του εργοδότη τους, γιατί δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην προσωπική ανάπτυξη. Στην Αυστρία, η δυνατότητα επιλεξιμότητας για την λήψη άδειας σπουδών περιορίζεται πολύ περισσότερο διότι μόνο τα μέλη των επιτροπών εργοδοτών και εργαζομένων έχουν το νομικό δικαίωμα να λάβουν εκπαιδευτική άδεια. Ωστόσο, ορισμένες συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν επίσης τη δυνατότητα λήψης άδειας κατάρτισης. Στην Πορτογαλία, το μεγαλύτερο μέρος της συνεχούς κατάρτισης χρηματοδοτείται από το κράτος υπό την καθοδήγηση του Ινστιτούτου Απασχόλησης και Επαγγελματικής Κατάρτισης. Στη Σουηδία, κατά την περίοδο 1990-95 το κρατικό *Ταμείο Επαγγελματική Ζωής* έχει ως στόχο να στηρίζει τη βελτίωση του περιβάλλοντος και της οργάνωσης της εργασίας.

Κατά την πρόσφατη περίοδο, η επαγγελματική κατάρτιση γενικά έχει αποτελέσει αντικείμενο ενδελεχούς εξέτασης στα περισσότερα κράτη μέλη. Στην Ισπανία, η επαγγελματική κατάρτιση θεωρείται ως το κλειδί για την επανένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας και προκειμένου να αντιμετωπίσει το ζήτημα αυτό, το ισπανικό σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης αναδιοργανώθηκε το 1993. Έτσι, τα δύο προηγούμενα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης ενώθηκαν αποτελεσματικά σε ένα με κύριο στόχο την προσαρμογή της κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τη βελτίωση της πρόσβασης και της ποιότητας. Στο Λουξεμβούργο, οι αλλαγές, αν και λιγότερο ριζικές, εξακολουθούν να στοχεύουν στην προσαρμογή της παρεχόμενης επαγγελματικής κατάρτισης στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας (ιδιαίτερα αυτές που οφείλονται σε τεχνολογικές εφαρμογές) και στον κόσμο της εργασίας γενικότερα.

Ένα βασικό στοιχείο των εξελίξεων στην επαγγελματική κατάρτιση είναι η παροχή βοήθειας προς τις μειονεκτούσες ομάδες στην αγορά εργασίας και έτσι πολλές από τις αλλαγές μπορούν να συνδεθούν με γενικές παρεμβάσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα στην Ιταλία, όπου η νομοθεσία του 1993 αναθέτει στο Υπουργείο Εργασίας την ευθύνη της παροχής

συμβουλών σε θέματα κατάρτισης και καθοδήγησης προς τους εργαζομένους με ειδικά επιδόματα. Ενώ στήριξη παρέχεται επίσης και σε επιχειρήσεις που παρέχουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και καθοδήγηση, όπως συμβαίνει επίσης στην περίπτωση της Πορτογαλίας.

Δύο κράτη μέλη βρήκαν επίσης την ευκαιρία να ανάγουν την ανάπτυξη του εργατικού δυναμικού σε εθνική σταυροφορία. Το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν το πρώτο που έκανε κάτι τέτοιο μέσω της θέσπισης των *Εθνικών Στόχων για την Εκπαίδευση και Κατάρτιση (NTET)* με βάση μία πρωτοβουλία της κύριας συνομοσπονδίας εργοδοτών με την μετέπειτα υποστήριξη των εργατικών συνδικάτων και της κυβέρνησης. Οι NTET θέτουν στόχους όσον αφορά την αναλογία του απασχολούμενου πληθυσμού που θα καλύπτει ορισμένα επίπεδα προσόντων μέχρι το τέλος της δεκαετίας και το Λευκό Βιβλίο για την ανταγωνιστικότητα του 1995¹⁷ έθεσε αναθεωρημένους στόχους (γενικά αναβαθμισμένους) και με μεγαλύτερη έμφαση σε υψηλότερου επιπέδου ικανότητες. Μία παρόμοια προσέγγιση είναι εμφανής και στο Εθνικό Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης του 1993 στην Ισπανία, το οποίο έθεσε ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους όσον αφορά τα επιτεύγματα της επαγγελματικής κατάρτισης μέχρι το τέλος του 1996. Αυτό συνδέεται με το Εθνικό Σχέδιο Απασχόλησης, Κατάρτισης και Ένταξης του 1993, το οποίο έχει ως στόχο να διευκολύνει την ένταξη των ανέργων στην αγορά εργασίας μέσω της κατάρτισης.

Από τις πληροφορίες που παρέχουν τα κράτη μέλη δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί η επιρροή που είχε η γνώμη σχετικά με την Δίκαιη Αμοιβή στους τύπους των μέτρων ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού που περιγράφηκαν ανωτέρω. Στην πραγματικότητα, ο ρόλος της δυνατότητας λήψης αυξημένων αποδοχών στις αλλαγές που σημειώθηκαν στην επαγγελματική κατάρτιση και σε άλλους κύριους τομείς πολιτικής πιθανότατα να είναι δευτερεύουσας σημασίας σε σχέση με τους άλλους στόχους της συγκεκριμένης πολιτικής, μεταξύ των οποίων ο κυριότερος είναι η μείωση της ανεργίας.

¹⁷ *Ανταγωνιστικότητα - Μέτρα Προόδου* (Λονδίνο, HMSO, Μάϊος 1995).

3.0 Οι προοπτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.1 Πρόοδος από την Επιτροπή

Στην γνώμη που εξέδωσε σχετικά με την δίκαιη αμοιβή, η Επιτροπή θεωρεί ότι είναι επιβεβλημένο

- να λάβει τα κατάλληλα μέτρα για την βελτίωση της ποιότητας των διαθέσιμων πληροφοριών σε επίπεδο Κοινότητας·
- να συμβάλλει στην καλύτερη εναρμόνιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης με τις εξελισσόμενες ανάγκες για επαγγελματικά προσόντα και εκ νέου κατάρτιση, κλπ·
- να ενθαρρύνει την ανάπτυξη ανταλλαγών πληροφοριών σε επίπεδο Κοινότητας σχετικά με τις πρακτικές που ισχύουν όσον αφορά τις αμοιβές·
- να αναλάβει τη διεξαγωγή περαιτέρω μελετών, σε συνεργασία με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να προωθηθεί η σύγκλιση των πολιτικών των κρατών μελών για τη δίκαιη αμοιβή.

Η ποιότητα των διαθέσιμων πληροφοριών σε επίπεδο Κοινότητας

Όσον αφορά τη βελτίωση της ποιότητας των διαθέσιμων πληροφοριών σε επίπεδο Κοινότητας, ο κανονισμός του Συμβουλίου 2744/95 ψηφίστηκε το 1995 με σκοπό την παραγωγή στατιστικών σχετικά με τη διάρθρωση των αποδοχών για το έτος 1995 (1994 για τη Γαλλία και 1996 για την Αυστρία). Οι στατιστικές εργασίες που αναλαμβάνονται σήμερα σε όλα τα κράτη μέλη, και τα αποτελέσματα όσον αφορά το επίπεδο και την κατανομή των ατομικών αποδοχών θα είναι διαθέσιμα στις αρχές του 1997. Τα περισσότερα κράτη μέλη του ΕΟΧ αναμένεται να έχουν υποβάλει τα αποτελέσματά τους κατά τα μέσα του 1997, τα αποτελέσματα δε αυτά θα δημοσιευτούν σταδιακά σε ξεχωριστό τόμο για κάθε κράτος μέλος, συμπεριλαμβάνοντας σε κάθε περίπτωση μια επισκόπηση των σημαντικότερων σημείων. Μια σειρά συνοπτικών εκθέσεων θα παρέχει συγκριτικές πληροφορίες, όσο θα διαμορφώνεται μια γενική εικόνα. Αργότερα θα εξεταστούν οι δυνατότητες για μια πιο εμβριθή ανάλυση, αξιοποιώντας το γεγονός ότι τα στοιχεία από τα περισσότερα κράτη μέλη θα είναι υπό τη μορφή ατομικών εγγραφών. Κατά τη διάρκεια του 1997 θα καθοριστεί ένα πρόγραμμα για την εκτέλεση αυτών των εργασιών. Το 1996, η Επιτροπή θα δημοσιεύσει μία μελέτη, η οποία επικεντρώνεται στην εξέλιξη του βασικού μισθού κατά την διάρκεια της περιόδου 1980-1995, στη σχέση μεταξύ του βασικού μισθού και του μέσου μισθού και στον αριθμό των ανθρώπων που λαμβάνουν το βασικό μισθό στα κράτη μέλη. Το 1994, η Επιτροπή ξεκίνησε την Ευρωπαϊκή Μελέτη Νοικοκυριών, με ελάχιστη διάρκεια τριών ετών. Η έρευνα αυτή διενεργείται σε ένα δείγμα 60.000 περίπου νοικοκυριών σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Αφού ξεκίνησε σε 12 κράτη μέλη το 1994, η Αυστρία άρχισε να συμμετέχει στην έρευνα αυτή το 1995 και η Φινλανδία το 1996. Τα πρώτα αποτελέσματα που αφορούν το 1994 είναι ήδη διαθέσιμα και τα αποτελέσματα για το 1995 θα είναι διαθέσιμα στο τέλος του 1996. Επιπλέον, η Eurostat, σε συνεργασία με τα εθνικά ινστιτούτα στατιστικής, πραγματοποιεί σήμερα μελέτες στα ακόλουθα ζητήματα:

1. δημιουργία ενός Ευρωπαϊκού Δείκτη Κόστους Απασχόλησης (EECI), με τον οποίο θα δοθεί η δυνατότητα τριμηνιαίας παρακολούθησης της εξέλιξης του

κόστους απασχόλησης σε σχέση με τη βιομηχανία, το επάγγελμα, φύλα, την ηλικία και το μέγεθος της επιχείρησης·

2. κατά πόσον θα πρέπει να συμπεριληφθούν μεταβλητές αμοιβής στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ.

Είναι επίσης σημαντικό να αναφερθεί στο σημείο αυτό το μνημόνιο σχετικά με την ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας [COM(94)6], το οποίο εγκρίθηκε από την Επιτροπή στις 23 Ιουνίου 1994, με σκοπό τον περιορισμό του πεδίου εφαρμογής και της έννοιας της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και την παροχή καθοδήγησης όσον αφορά τα κριτήρια που θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την αξιολόγηση και την κατάταξη της εργασίας. Επιπλέον, η Επιτροπή σκοπεύει να ψηφίσει έναν κώδικα συμπεριφοράς σχετικά με τη δίκαιη αμοιβή, ο οποίος θα παρέχει σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη πρακτικές οδηγίες σχετικά με μέτρα εξασφάλισης της εφαρμογής της δίκαιης αμοιβής σε όλες τις πτυχές του πακέτου αμοιβών, καθώς και καθοδήγηση για την εξάλειψη των διακρίσεων μεταξύ των δύο φύλων στα σχέδια κατάταξης και αξιολόγησης της εργασίας, στα οποία στηρίζονται οι διαρθρώσεις των αμοιβών. Η ιδέα ενός κώδικα συμπεριφοράς όσον αφορά την αντιμετώπιση των ασθενέστερων ομάδων εργαζομένων είχε ήδη αναφερθεί στη γνώμη.

Εναρμόνιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης

Όσον αφορά στη συμβολή της Κοινότητας στην καλύτερη εναρμόνιση των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης με τις εξελισσόμενες ανάγκες για επαγγελματικά προσόντα και εκ νέου κατάρτιση, η Επιτροπή θέσπισε μία πολιτική πλαίσιο με σκοπό τη στήριξη των δράσεων των κρατών μελών για την ανάπτυξη πιο ευέλικτων συστημάτων. Το Λευκό Βιβλίο της Επιτροπής, "Διδασκαλία και μάθηση: στόχος η κοινωνία της μάθησης", ενώ αναγνωρίζει ότι την ευθύνη για την εκπαίδευση και κατάρτιση φέρουν τα κράτη μέλη, θέτει ορισμένους στόχους για την ανάπτυξη της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στην Ευρώπη. Το Λευκό Βιβλίο προωθεί την ανάπτυξη νέων τρόπων πιστοποίησης προσόντων ανεξάρτητα από το πως αποκτήθηκαν, έτσι ώστε ανειδίκευτοι άνθρωποι, οι οποίοι για παράδειγμα έχουν επαγγελματική εμπειρία, να έχουν και πρόσβαση σε τίτλους επαγγελματικών προσόντων εκτός του επίσημου συστήματος κατάρτισης. Για την κάλυψη των αναγκών των επιχειρήσεων, το Λευκό Βιβλίο υποστηρίζει τη σύναψη στενότερων σχέσεων μεταξύ των ιδρυμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και των επιχειρήσεων καθώς και την ανάπτυξη της κατάρτισης εντός και εκτός του χώρου εργασίας σε όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το Λευκό Βιβλίο υποστηρίζει επίσης ότι θα πρέπει να γίνει μία αλλαγή στον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζονται οι δαπάνες για την κατάρτιση από την άποψη της φορολογίας και της λογιστικής προκειμένου να προωθηθούν οι επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και προτείνει την αναζήτηση νέων τρόπων χρηματοδότησης της κατάρτισης μέσω, για παράδειγμα, λογαριασμών κατάρτισης και νέων συνδυασμών κατάρτισης και χρόνου εργασίας. Κατά την διάρκεια του 1996 - Ευρωπαϊκό Έτος Συνεχούς Κατάρτισης - ξεκίνησε ένας ευρύς διάλογος γύρω από τα θέματα του Λευκού Βιβλίου. Επίσης, προτάθηκε το Πρόγραμμα Επαγγελματικής Κατάρτισης LEONARDO DA VINCI να χρησιμοποιηθεί για τη στήριξη ενός αριθμού πειραματικών πρότυπων έργων που θα δοκιμάσουν ορισμένες από τις ιδέες του Λευκού Βιβλίου. Στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, η Επιτροπή παρότρυνε τα κράτη μέλη να θέσουν στόχους όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο του εργατικού δυναμικού. Με τον τρόπο αυτό θα δημιουργηθεί μία δέσμευση όσον αφορά την αναβάθμιση του επιπέδου των προσόντων μεσοπρόθεσμα,

συμπεριλαμβανομένων και των προσόντων των εργαζομένων με μικρή ειδικευση.

Επιπλέον, στο πλαίσιο του Στόχου 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, μεταξύ των στόχων του οποίου είναι και η βελτίωση της επαγγελματικής κατάρτισης ώστε να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, έχουν αναληφθεί διάφορες δράσεις. Κατά πρώτον, οι επιχειρήσεις που λαμβάνουν χρηματοδότηση στο πλαίσιο του Στόχου 4 για την αναπροσαρμογή των εργαζομένων τους, υποχρεούνται να εισάγουν ένα στοιχείο μελλοντικής προοπτικής στα σχέδια κατάρτισης που αναλαμβάνουν προκειμένου να μπορεί να γίνει μία σύγκριση μεταξύ των μελλοντικών απαιτήσεων όσον αφορά τις θέσεις εργασίας και των προσόντων των εργαζομένων τους. Κατά δεύτερον, ο πρώτος άξονας του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης ή Ενιαίου Εγγράφου είναι η διενέργεια μία ανασκόπησης στην αγορά εργασίας προκειμένου να εντοπιστούν οι βιομηχανικές εξελίξεις που θα οδηγήσουν σε αλλαγές στις απαιτήσεις όσον αφορά τα προσόντα του εργατικού δυναμικού. Ένας τρόπος να επιτευχθεί αυτό είναι η πραγματοποίηση ειδικών μελετών με σκοπό τον εντοπισμό των βιομηχανικών αλλαγών που θα οδηγήσουν στη δημιουργία νέων αναγκών κατάρτισης του εργατικού δυναμικού. Σε ορισμένες περιπτώσεις, θεσπίστηκαν Παρατηρητήρια της Αγοράς Εργασίας με σκοπό να υπάρξει ταχεία αναπληροφόρηση σχετικά με τις αλλαγές και να γίνουν οι απαραίτητες αλλαγές προκειμένου να καλυφθούν οι νέες ανάγκες. Ο δεύτερος άξονας του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης προβλέπει την παροχή της απαραίτητης κατάρτισης στους εκπαιδευτές, έτσι ώστε να μπορούν να ανταποκρίνονται στις νέες αυτές ανάγκες. Ο τρίτος άξονας θεσπίζει σχέδια κατάρτισης που θα εξασφαλίσουν τη μεταφορά των νέων προσόντων σε όσους τα χρειάζονται.

Επιπλέον, ένας από τους κύριους στόχους της ενδιάμεσης αναθεώρησης είναι ο επαναπροσανατολισμός της κατάρτισης που παρέχεται, προκειμένου να ανταποκρίνεται καλύτερα στις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας. Τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης υφίστανται συνεχείς αλλαγές, έτσι ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις μεταβαλλόμενες ανάγκες. Τέλος, η Επιτροπή ενθαρρύνει ενεργά τα κράτη μέλη να συμπεριλάβουν τους κοινωνικούς εταίρους στη διαδικασία κατάρτισης με στόχο την συνεχή βελτίωση της παρεχόμενης κατάρτισης εξασφαλίζοντας την ανταπόκριση στις μεταβαλλόμενες ανάγκες όσον αφορά τα απαιτούμενα προσόντα.

Η ανάπτυξη ανταλλαγών πληροφοριών σε επίπεδο Κοινότητας σχετικά με τις πρακτικές που ισχύουν στις επιχειρήσεις όσον αφορά τις αμοιβές.

Όσον αφορά την ενθάρρυνση της ανάπτυξης ανταλλαγών πληροφοριών σε ολόκληρη την Κοινότητα σχετικά με τις πρακτικές που ισχύουν στις επιχειρήσεις όσον αφορά τις αμοιβές, μπορεί να γίνει ειδικότερη αναφορά στην έκθεση της ομάδας εργασίας εμπειρογνομόνων για την ευελιξία και την οργάνωση της εργασίας. Η έκθεση αυτή δημοσιεύθηκε στο συμπλήρωμα της Κοινωνικής Ευρώπης 1/95. Η ομάδα εργασίας συνέστησε την αξιολόγηση των εμπειριών όσον αφορά τα νέα μισθολογικά συστήματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο και την διάθεση των αποτελεσμάτων στους κοινωνικούς εταίρους. Τα καλά παραδείγματα μπορούν να αποτελέσουν ένα σημαντικό εργαλείο για την προώθηση των διαπραγματεύσεων σε επίπεδο βιομηχανίας και εταιρειών. Εφόσον τα μισθολογικά συστήματα επηρεάζονται ιδιαίτερα από την φύση της παραγωγής και το μέγεθος της επιχείρησης, η αξιολόγηση θα πρέπει να επικεντρώνεται σε συγκεκριμένες νέες εμπειρίες, οι οποίες να μπορούν να χρησιμοποιηθούν από άλλους. Η Επιτροπή θα μελετήσει σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους τρόπους καλύτερης προώθησης της σύστασης αυτής.

Διεξαγωγή περαιτέρω μελετών ώστε να προωθηθεί η σύγκλιση των πολιτικών των κρατών μελών για την δίκαιη αμοιβή

Όσον αφορά τη δέσμευση της Επιτροπής να αναλάβει τη διεξαγωγή περαιτέρω μελετών ώστε να προωθηθεί η σύγκλιση των πολιτικών των κρατών μελών για την δίκαιη αμοιβή, πραγματοποιούνται δύο έργα μελέτης. Το πρώτο έργο είναι μία *Ανάλυση των Διαρθρώσεων των Μισθών και της Απασχόλησης*. Σκοπός του έργου αυτού είναι να βελτιωθεί και να εμπλουτιστεί το δυναμικό ανάλυσης και εμπειρογνωμοσύνης και να δρομολογηθεί η συνεργασία με εμπειρογνώμονες σύμφωνα με τις δεσμεύσεις που συμφωνήθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσσεν. Ως μέρος αυτής της διαδικασίας συστάθηκε μία ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων σε θέματα απασχόλησης. Στο πλαίσιο του έργου θα πραγματοποιηθεί μία ανάλυση των διαρθρώσεων των μισθών και της απασχόλησης. Η ανάλυση αυτή θα εξετάζει τα κύρια στοιχεία του προβλήματος, θα παρουσιάζει την κατάσταση στην οποία βρίσκονται οι σχετικές συζητήσεις, θα εξετάζει τη λήψη σημαντικών μέτρων σε θέματα πολιτικής και θα διατυπώνει προτάσεις για πολιτικές ή/και περαιτέρω έρευνα. Η τελική έκθεση της μελέτης θα παρουσιαστεί το 1996. Το δεύτερο έργο αφορά τη *διαμόρφωση των χαμηλών μισθών*. Το έργο έχει ως στόχο να εξετάσει την έκταση των χαμηλών αμοιβών σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες και την χαρτογράφηση των χαρακτηριστικών της εργασίας, του νοικοκυριού αλλά και των ιδίων των χαμηλόμισθων σε διάφορες χώρες από νέες εναρμονισμένες πηγές δεδομένων· να εξεταστεί ο ρόλος των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στη στήριξη των χαμηλόμισθων σε διαφορετικές χώρες· να εξετασθούν οι επιπτώσεις που έχει για τους χαμηλόμισθους η νομοθεσία που αφορά το βασικό μισθό, και τέλος να εξεταστεί ο νόμος περί μισθών και ο νόμος περί κοινωνικής ασφάλισης σε διάφορες χώρες. Το έργο ξεκίνησε το Μάρτιο του 1996 και θα ολοκληρωθεί τον Αύγουστο του 1997.

3.2. Γενική επισκόπηση της προόδου στα κράτη μέλη

Από τις απαντήσεις των κρατών μελών στο ερωτηματολόγιο κατέστη σαφές ότι ορισμένα απ' αυτά δεν κατανοούν τον ορισμό της δίκαιης αμοιβής. Βασικά φαίνεται ότι δημιουργεί σύγχυση η ύπαρξη δύο ξεχωριστών αν και αλληλένδετων ζητημάτων όπως η *δίκαιη αμοιβή* και το *επαρκές βιοτικό επίπεδο*. Είναι σαφές ότι η δίκαιη αμοιβή αποτελεί σημαντικό στοιχείο για την επίτευξη ενός επαρκούς βιοτικού επιπέδου, όμως δεν αποτελεί το μοναδικό παράγοντα.

Γενικά υπήρξαν λίγες ενδείξεις ότι η γνώμη της Επιτροπής σχετικά με την δίκαιη αμοιβή ενέργησε καταλυτικά για την ανάληψη δράσεων στα κράτη μέλη. Η στενότερη σχέση που παρατηρήθηκε στις απαντήσεις των κρατών μελών ήταν η εισαγωγή σε ορισμένα από αυτά νομοθεσίας για την προστασία των όρων και των συνθηκών των κατοίκων εργαζομένων, μέτρο το οποίο αναφέρεται συγκεκριμένα στη γνώμη. Ωστόσο, υπάρχουν σημαντικά προβλήματα στη δημιουργία τέτοιων σχέσεων λόγω του σύνθετου χαρακτήρα του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος. Είναι πολύ πιθανό οι αλλαγές που σημειώθηκαν από τις κυβερνήσεις των κρατών μελών να επηρεάστηκαν από διάφορους παράγοντες, ένας εκ των οποίων μπορεί να ήταν και η έκδοση της γνώμης.

Το γεγονός ότι τα περισσότερα κράτη μέλη θεωρούν ότι ήδη είχαν θέσει τις βάσεις για την απαραίτητη νομοθεσία, θα πρέπει να θεωρηθεί ως ενθαρρυντικός παράγοντας. Μεγάλο μέρος της νομοθεσίας που αφορά την παροχή ίσων ευκαιριών, για παράδειγμα, χρονολογείται από τη δεκαετία του '70 και συνδέεται άμεσα με οδηγίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, παρόλο που

έκτοτε έχει σημειωθεί κάποια ενημέρωση των διατάξεων. Στην πραγματικότητα, μεγάλο μέρος του προβληματισμού σχετικά με την παροχή δίκαιης αμοιβής προήλθε από τον προβληματισμό για την παροχή ίσων ευκαιριών. Το γεγονός ότι περισσότερες γυναίκες απ' ό,τι άνδρες αναλαμβάνουν επισφαλείς θέσεις εργασίας (π.χ., μερική απασχόληση, έκτακτη εργασία, κ.λ.π.) δείχνει ότι η μέριμνα για την παροχή ίσων ευκαιριών είναι ιδιαίτερα σημαντική και υπήρξαν ενθαρρυντικές ενδείξεις στα κράτη μέλη ότι και άλλες ευάλωτες ομάδες αρχίζουν να προστατεύονται από την νομοθεσία.

Ωστόσο, ακόμα και σε αγορές εργασίας με πολλές σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, κυριαρχεί ακόμα η άποψη ότι η παρέμβαση στον καθορισμό των μισθών δεν είναι επιθυμητή και θα πρέπει να αποφεύγεται όποτε είναι δυνατό. Έτσι, ακόμα και εκεί που έχουν θεσπιστεί εθνικοί βασικοί μισθοί, τείνουν να αφορούν άμεσα ελάχιστους ανθρώπους, παρόλο που η ύπαρξη τέτοιων ρυθμίσεων τείνει να επηρεάσει τη συνολική διαδικασία καθορισμού των μισθών. Το ίδιο ισχύει και για την πλειονότητα των περιπτώσεων όπου συλλογικές συμβάσεις θεσπίζουν βασικούς μισθούς για ειδικές ομάδες εργαζομένων, όμως εδώ η άμεση συνάφεια του βασικού μισθού είναι ακόμα μικρότερη.

Η διαφάνεια των πληροφοριών που αφορούν τους μισθούς εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα σε όλα τα κράτη μέλη. Ενώ διενεργούνται εθνικές στατιστικές όσον αφορά τους μισθούς σε όλα τα κράτη μέλη, συνήθως είναι πολύ γενικές και πολύ αργοπορημένες. Οι πληροφορίες που αφορούν τους μισθούς και συνδέονται με τις κενές θέσεις εργασίας έχουν το πλεονέκτημα ότι είναι πιο άμεσες, όμως η αξία τους περιορίζεται σημαντικά από το χαμηλό επίπεδο ενημέρωσης των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης σχετικά με τις κενές θέσεις εργασίας και τη γενική διαδικασία κάλυψης των κενών θέσεων, η οποία συχνά παρακάμπτει εντελώς τις υπηρεσίες απασχόλησης. Επίσης αμφισβητείται η αξία των πανευρωπαϊκών δεδομένων λόγω των μεγάλων διαφορών στο βιοτικό επίπεδο, το επίπεδο των μισθών και το κόστος που δεν προέρχεται από μισθούς στα διάφορα κράτη μέλη.

Η παραπάνω συζήτηση δείχνει ότι η δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών για την διατήρηση μίας δίκαιης αμοιβής θα ποικίλλουν μεταξύ των κρατών μελών και ο κύριος στόχος θα πρέπει να είναι καθένα από αυτά να επιτύχει με τον δικό του τρόπο την ελάχιστη δυνατή διατάραξη της οικονομικής και κοινωνικής προόδου.

3.3 Στατιστικές

Οι πληροφορίες που αφορούν τις τάσεις της διάρθρωσης των αποδοχών και τις μεταβολές στις διαφορές εισοδήματος είναι απαραίτητες προκειμένου να μετρηθεί το μέγεθος των επιπτώσεων των αλλαγών που σημειώνονται στην αγορά εργασίας καθώς και των νομοθετικών αλλαγών μετά την έκδοση της γνώμης. Δυστυχώς, τέτοια στοιχεία δεν είναι διαθέσιμα σε πανευρωπαϊκή βάση και οποιαδήποτε προσπάθεια συλλογής δεδομένων από τα κράτη μέλη αναπόφευκτα περιλαμβάνει και τη χρήση δεδομένων από ποικίλες πηγές, οι οποίες δεν είναι απαραίτητα συγκρίσιμες. Ωστόσο, σημειώνονται σημαντικές εξελίξεις που θα βοηθήσουν την έρευνα στο εγγύς μέλλον. Ειδικότερα υπάρχουν τρεις στατιστικές ασκήσεις που αναπτύσσονται από την Eurostat και πιο συγκεκριμένα:

- *Στατιστικές για την διάρθρωση των αποδοχών:* η Eurostat σήμερα συντονίζει τη συλλογή σχετικών δεδομένων σε κάθε κράτος μέλος, με τα οποία θα εντοπιστούν διαφορετικά χαρακτηριστικά του δείγματος,

σύμφωνα με το φύλο, την ηλικία, τη διάρκεια απασχόλησης (σε μία συγκεκριμένη θέση), το επάγγελμα, τον τομέα και την εκπαίδευση, κλπ. Τα αποτελέσματα της έρευνας αναμένεται να εξαχθούν κατά τη διάρκεια του 1997.

- *Η Έρευνα των Νοικοκυριών*: η μελέτη αυτή που αφορά το εισόδημα των νοικοκυριών ξεκίνησε το 1994 για ένα ελάχιστο διάστημα τριών ετών. Η έρευνα καλύπτει ένα δείγμα 60.000 νοικοκυριών περίπου σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τα πρώτα αποτελέσματα που αφορούν το 1994 είναι ήδη διαθέσιμα και τα αποτελέσματα για το 1995 θα είναι διαθέσιμα στο τέλος του 1996.
- *Μελέτη των Βασικών Μισθών στην Ευρώπη*: αυτή η ειδική μελέτη θα οδηγήσει στην έκδοση μίας έκθεσης στα μέσα του 1996 και καλύπτει κατά κύριο λόγο τα κράτη μέλη που έχουν θεσπίσει εθνικούς βασικούς μισθούς, και εξετάζει το πεδίο εφαρμογής των βασικών μισθών καθώς και τις σχέσεις με τους μέσους μισθούς. Για τα κράτη μέλη που δεν έχουν θεσπίσει εθνικό βασικό μισθό, η μελέτη περιορίζεται σε ορισμένους τομείς που καλύπτονται από τις συλλογικές συμβάσεις.

Το Παράρτημα Α περιέχει πληροφορίες σχετικά με τις εξελίξεις των μισθών στα κράτη μέλη βάσει της Έρευνας των Νοικοκυριών και μίας άμεσης έκκλησης που απευθύνθηκε στα κράτη μέλη και τα οποία παρείχαν πληροφορίες σχετικά με τις εξελίξεις που αφορούν τους μισθούς.

3.4 Προοπτικές

Η ανάγκη παρακολούθησης της δίκαιης αμοιβής θα συνεχίσει να αποτελεί σημαντικό ζήτημα για το μέλλον αλλά δεν μπορεί να απομονωθεί από τους άλλους παράγοντες που διαμορφώνουν σήμερα τις αγορές εργασίας στην ΕΕ. Ωστόσο, η σχετική σημασία του ζητήματος επιτείνεται από τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, η οποία απομακρύνεται από τις παραδοσιακές μορφές συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε ορισμένα κράτη μέλη όπου οι καθιερωμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν βασικό στοιχείο του καθορισμού του επιπέδου των βασικών μισθών, για παράδειγμα, τίθεται το ερώτημα τί θα συμβεί με τις διατάξεις αυτές εάν ανατραπεί η σημερινή διάρθρωση των διαπραγματεύσεων; Υπό τέτοιες συνθήκες, είναι πιθανό οι κυβερνήσεις των κρατών μελών να μην αντικαταστήσουν τον τομεακό καθορισμό του βασικού μισθού με εθνικές διατάξεις. Χωρίς αυτές τις συλλογικές συμβάσεις, ένα ακόμα αρνητικό αποτέλεσμα θα ήταν η απώλεια μία πολύτιμης πηγής πληροφοριών σχετικά με τους μισθούς, η οποία σήμερα συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό στη διαφάνεια στον συγκεκριμένο τομέα.

Ωστόσο, καθώς κατακερματίζονται οι αγορές εργασίας και νέες μορφές εργασίας αρχίζουν να κυριαρχούν, ο πιο ρεαλιστικός τρόπος ενθάρρυνσης της παροχής δίκαιης αμοιβής θα είναι μέσω της επίδειξης της καλής πρακτικής, κυρίως σε επίπεδο εργοδότη. Αυτό υποδηλώνει τον θετικό ρόλο της Επιτροπής στην προώθηση της χρήσης της εμπειρίας σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η Επιτροπή μπορεί να προσδιορίσει έναν αριθμό βασικών τομέων για μελλοντικές δραστηριότητες για την ανάπτυξη των θεμάτων αυτών. Οι τομείς αυτοί είναι οι ακόλουθοι:

- διάδοση της καλής πρακτικής όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης γενικά και τους μισθούς ειδικότερα, σε επίπεδο επιχείρησης.

- παρακολούθηση της ανάπτυξης της συνεχούς κατάρτισης και των επιπτώσεών της στις δυνατότητες αποδοχών και στο κόστος για τον εργοδότη και παρακολούθηση του τρόπου αξιοποίησης των ευκαιριών που παρέχονται· π.χ. μέσω αδειών σπουδών, επιδομάτων κατάρτισης, κλπ)·
- διάδοση, κάθε τέσσερα ή πέντε χρόνια, συγκρίσιμων στατιστικών σχετικά με τη διάρθρωση των αμοιβών σε όλα τα κράτη μέλη, εφαρμογή ενός Ευρωπαϊκού Δείκτη Κόστους Απασχόλησης, που θα επιτρέπει τη μέτρηση τάσεων χαμηλών αμοιβών και την ετήσια δημοσίευση των ελάχιστων μισθών που παρέχονται στα κράτη μέλη·
- ενθάρρυνση της ανάπτυξης εθνικών πληροφοριών όσον αφορά τις κενές θέσεις εργασίας και πρόσβαση σε αυτές από όλα τα μέρη της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα όσους αναζητούν εργασία.

Παράρτημα Α:

Έκθεση σχετικά με το Δικαίωμα Καταβολής Μισθού σε Αργίες και Περιόδους Ασθένειας.

Έκθεση σχετικά με το Δικαίωμα Καταβολής Μισθών σε Αργίες και Περιόδους Ασθένειας βάσει ενός ερωτηματολογίου που απεστάλη στα κράτη μέλη από την Επιτροπή τον Ιανουάριο του 1996.

1. Οι ερωτήσεις και η γενική κατάσταση στα κράτη μέλη:

A. Το Δικαίωμα Λήψης Μισθού σε Περιόδους Αργιών

1.) Κανονικά οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν αποδοχές κατά τις αργίες,

Στο Βέλγιο, την Γερμανία, την Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιρλανδία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την Αυστρία, την Πορτογαλία, την Φινλανδία και τη Σουηδία οι εργαζόμενοι έχουν το νόμιμο δικαίωμα να λαμβάνουν αποδοχές κατά τις αργίες. Στη Δανία υπάρχουν ορισμένοι εργαζόμενοι που εξαιρούνται από το δικαίωμα αυτό και στο Ηνωμένο Βασίλειο το συγκεκριμένο δικαίωμα εξαρτάται από τους όρους της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου. Στη Γαλλία και τις Κάτω Χώρες το δικαίωμα ρυθμίζεται σε πολλές περιπτώσεις από συλλογικές συμβάσεις.

2.) Εάν "ναί", η νομική βάση για το δικαίωμα αυτό περιλαμβάνεται στο Σύνταγμα, στους νόμους, τις ρυθμίσεις, τις διοικητικές διατάξεις ή νομικά δεσμευτικές συλλογικές συμβάσεις,

Η συνήθης νομική βάση είναι ένας νόμος και εκτός από αυτόν υπάρχουν άλλες ρυθμίσεις ή συλλογικές συμβάσεις. Στις Κάτω Χώρες και στη Σουηδία το δικαίωμα αυτό αναφέρεται μόνο σε συλλογικές συμβάσεις (στις Κάτω Χώρες, στις συλλογικές συμβάσεις που θεωρούνται γενικά δεσμευτικές). Στη Φινλανδία, μόνο η ημέρα της ανεξαρτησίας είναι θεσμοθετημένη ως δημόσια αργία. Οι άλλες αργίες θεσπίζονται μέσω των συλλογικών συμβάσεων. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το δικαίωμα αργίας δεν είναι ένα γενικά θεσμοθετημένο δικαίωμα, αλλά ένα ζήτημα που καλύπτεται από τη σύμβαση απασχόλησης μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

3.) Υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται από το δικαίωμα αυτό, ή συνήθως δεν λαμβάνουν αποδοχές κατά τις αργίες,

Στο Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ελλάδα, την Ισπανία, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο, την Αυστρία, την Πορτογαλία, τη Φινλανδία (με μία μικρή εξαίρεση: βλέπε 4 παρακάτω) δεν υπάρχουν εξαιρέσεις. Στη Δανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες και τη Σουηδία ορισμένες ομάδες εργαζομένων εξαιρούνται από το δικαίωμα αυτό και στο Ηνωμένο Βασίλειο εξαρτάται από τη σύμβαση εργασίας.

4.) Το δικαίωμα λήψης αποδοχών κατά τις αργίες εξαρτάται από τη συμπλήρωση μίας περιόδου απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη,

Στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στις Κάτω Χώρες, στην Αυστρία και στην Πορτογαλία δεν υπάρχει σχετική περίοδος. Στη Γαλλία, ορισμένοι εργαζόμενοι που αμοίβονται με ωρομίσθιο και στην Ιρλανδία ορίζεται μόνο μία σχετική περίοδος για τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Στη Σουηδία και στη Φινλανδία αυτό μπορεί να ρυθμιστεί στις συλλογικές συμβάσεις και στο Ηνωμένο Βασίλειο η απάντηση στην ερώτηση αυτή εξαρτάται από τη σύμβαση εργασίας.

5. Η πληρωμή γίνεται πάντοτε από τον εργοδότη ή από κάποιο άλλο φορέα; Εάν ισχύει το δεύτερο, ποιός είναι αυτός;

Στα περισσότερα κράτη μέλη ο εργοδότης καταβάλλει την αμοιβή· στη Δανία δεν υπάρχει ειδικό σχέδιο για ορισμένους εργαζομένους.

6. Πώς ορίζεται η έννοια των "αργιών" και πόσες τέτοιες ημέρες υπάρχουν;

Σε κανένα κράτος μέλος δεν υπάρχει σαφής νομικός ορισμός του όρου "αργία", όμως αναφέρονται οι σχετικές ημέρες. Στο Βέλγιο είναι 10· στη Δανία 9,5· στη Γερμανία 10-13· στην Ελλάδα 10-12· στην Ισπανία 14· στη Γαλλία 11· στην Ιρλανδία 9· στην Ιταλία 10· στο Λουξεμβούργο 10· στις Κάτω Χώρες 7· στην Αυστρία 13· στην Πορτογαλία 12-14· στη Φινλανδία 12· στη Σουηδία 11· και στο Ηνωμένο Βασίλειο 8-10.

7. Οι αργίες αυτές αμοιβονται επιπλέον των αποδοχών που καταβάλλονται για την ετήσια άδεια, υπό την έννοια του άρθρου 7 της οδηγίας περί χρόνου εργασίας (93/104/ΕΚ);

Στο Ηνωμένο Βασίλειο η απάντηση εξαρτάται από τη σύμβαση εργασίας. Σε όλα τα υπόλοιπα κράτη μέλη οι αργίες αμοιβονται επιπλέον της ετήσιας άδειας.

8. Το ζήτημα του δικαιώματος καταβολής μισθού σε κατά τις αργίες αποτελεί τρέχον ζήτημα δημόσιου διαλόγου στα κράτη μέλη;

Μόνο στην Ιρλανδία, όπου η νομοθεσία που αφορά τις αργίες βρίσκεται υπό γενική αναθεώρηση σήμερα.

B. Το δικαίωμα καταβολής μισθού σε περιόδους ασθένειας

1. Συνήθως οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να λαμβάνουν μισθό κατά τη διάρκεια περιόδων που είναι ασθενείς;

Κατά κανόνα οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα πληρωμής σε περιόδους ασθένειας.

2. Εάν "ναι", το δικαίωμα αυτό αναφέρεται στη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης, στην εργατική νομοθεσία ή σε κάποιους άλλους νόμους, ρυθμίσεις, διοικητικές διατάξεις ή νομοθετικά δεσμευτικές συλλογικές συμβάσεις ή αλλού;

Το δικαίωμα αυτό αναφέρεται στην εργατική νομοθεσία, στη νομοθεσία περί κοινωνικής ασφάλισης και στις συλλογικές συμβάσεις.

3. Οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό τους ή κάποιο ποσοστό ή ένα ενιαίο ποσό;

Στο Βέλγιο, στη Δανία, στη Γερμανία, στην Ιταλία, στο Λουξεμβούργο, στην Αυστρία και στη Φινλανδία οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό τους. Σε όλες τις άλλες χώρες οι αποδοχές είναι συχνά χαμηλότερες, είτε ως ποσοστό του μισθού (στη Γερμανία, στην Ελλάδα, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στις Κάτω Χώρες, στην Πορτογαλία και στη Σουηδία) ή σε ενιαίο ποσό (στην Ιρλανδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο).

4. Η βάση υπολογισμού αλλάζει με την πάροδο του χρόνου και υπάρχει όριο όσον αφορά τη χρονική περίοδο για την οποία μπορεί να καταβληθεί αμοιβή;

Σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από την Ιρλανδία υπάρχει κάποιο όριο στη χρονική περίοδο για την οποία μπορεί να καταβληθεί η αμοιβή. Στην Ιρλανδία δεν υπάρχει τέτοιο όριο με την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος έχει καταβάλλει εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για διάστημα τουλάχιστον πέντε ετών.

5. Υπάρχουν κατηγορίες εργαζομένων που εξαιρούνται από το δικαίωμα αυτό ή συνήθως δεν λαμβάνουν μισθό σε περιόδους ασθένειας;

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι εργαζόμενοι άνω των 65 ετών, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου κάτω των τριών μηνών, οι εργαζόμενοι των οποίων οι αποδοχές είναι μικρότερες από 61 λίρες την εβδομάδα και οι εργαζόμενοι που έχουν εμπλακεί σε εργασιακή διένεξη εξαιρούνται από το δικαίωμα αυτό. Οι εργαζόμενοι που δεν δικαιούνται να λάβουν θεσμοθετημένες αποδοχές ασθένειας από τον εργοδότη τους μπορεί να πληρούν τις προϋποθέσεις για να λάβουν το επίδομα που χορηγείται από το κράτος σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία. Στη Φινλανδία (συνήθως) και στη Σουηδία δεν πληρώνεται η πρώτη μέρα, ενώ στη Γαλλία και στο Ηνωμένο Βασίλειο οι πρώτες τρεις μέρες ασθένειας. Στην Ελλάδα καταβάλλεται μόνο ο μισός μισθός για περιόδους ασθένειας 1-3 ημερών. Σε άλλα κράτη μέλη δεν υπάρχουν εξαιρέσεις.

6. Το δικαίωμα λήψης μισθού σε περιόδους ασθένειας προϋποθέτει τη συμπλήρωση μίας περιόδου απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη;

Στη Γερμανία (βάσει νόμου), στο Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες και στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν ορίζεται σχετική περίοδος· στην Αυστρία ορίζεται μία τέτοια περίοδος για τους εργαζόμενους σε χειρωνακτικές εργασίες και στο Βέλγιο, στην Ελλάδα, στη Γαλλία στην Ιρλανδία (και τον οργανισμό ασφάλειας της υγείας), και στη Σουηδία (μόνο σε μερικές περιπτώσεις) για τους εργαζόμενους που επιτελούν χειρωνακτικές εργασίες και τους υπαλλήλους. Στη Φινλανδία, ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να καταβάλει μισθό σε περιόδους ασθένειας σε περίπτωση που η εργασιακή σχέση είχε διάρκεια μικρότερη του ενός μηνός. Ωστόσο, οι συλλογικές συμβάσεις συχνά περιέχουν πιο ευνοϊκές διατάξεις για τους εργαζομένους.

7. Ο μισθός καταβάλλεται πάντοτε από τον εργοδότη ή από κάποιο άλλο φορέα; Εάν ισχύει το δεύτερο, ποιός είναι αυτός;

Σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από τη Γαλλία, την Ιρλανδία και σε ορισμένες περιπτώσεις την Ιταλία, ο εργοδότης καταβάλλει το ωρομίσθιο κατά τη διάρκεια της αρχικής περιόδου· στη συνέχεια αυτό είναι ευθύνη του οργανισμού ασφάλισης υγείας.

8. Στις περιπτώσεις όπου τα ωρομίσθια καταβάλλονται από τον εργοδότη, εκείνος αποζημιώνεται από κάποιο ταμείο κοινωνικής ασφάλισης ή άλλο παρόμοιο ταμείο;

Στη Γερμανία και στην Αυστρία ο εργοδότης αποζημιώνεται για την καταβολή ωρομισθίου στους εργαζομένους που επιτελούν χειρωνακτικές εργασίες σε πολλές περιπτώσεις, στο Λουξεμβούργο, στη Φινλανδία στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο σε ορισμένες περιπτώσεις. Στο Βέλγιο, στο Βασίλειο της Δανίας και στην Ελληνική Δημοκρατία δεν επιστρέφονται τα χρήματα. Στη Γαλλία, στην Ιρλανδία και στην Ιταλία (για τους εργαζομένους σε χειρωνακτικές εργασίες) στις περισσότερες περιπτώσεις αυτός που καταβάλλει το ωρομίσθιο είναι ο οργανισμός κοινής ασφάλισης.

9. Το ζήτημα του δικαιώματος καταβολής μισθού σε περιόδους ασθένειας αποτελεί ζήτημα τρέχουσας δημόσιας συζήτησης;

Στη Δανία, οι εργαζόμενοι ζητούν τακτικά τη βελτίωση των υφιστάμενων σχεδίων στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων. Στη Γερμανία, ο νόμος περί καταβολής μισθού σε περιόδους ασθένειας τροποποιήθηκε την 1η Οκτωβρίου 1996. Όλοι οι υπάλληλοι και οι εργαζόμενοι που επιτελούν χειρωνακτικές

εργασίες λαμβάνουν κατά κανόνα μόνο το 80% του μισθού αντί του 100%. Η τροποποίηση αυτή αποτελεί αντικείμενο έντονου δημοσίου διαλόγου. Στη Σουηδία έχουν σημειωθεί σημαντικές αλλαγές στο σύστημα επιδομάτων ασθένειας - συμπεριλαμβανομένης της ψήφισης του νόμου περί αποδοχών ασθένειας, της εισαγωγής της λεγόμενης ημέρας αναμονής - μία ημέρα χωρίς αμοιβή ή αποζημίωση - και της μείωσης των επιπέδων αποζημίωσης. Στο Ηνωμένο Βασίλειο, το Υπουργείο Κοινωνικής Ασφάλισης εξέδωσε ένα έγγραφο διαβουλεύσεων, το οποίο ζητούσε τη γνώμη όλων των μερών της βιομηχανίας σχετικά με μία πρόταση για απαλλαγή των εργοδοτών από την καταβολή και την εφαρμογή των θεσμοθετημένων αποδοχών ασθένειας στις περιπτώσεις όπου καταβάλλουν συμβατική αποζημίωση (συμπεριλαμβανομένου των αποδοχών επαγγελματικής ασθένειας) σε ποσό ίσο ή ανώτερο από το ποσό των θεσμοθετημένων αποδοχών ασθένειας σε εργαζομένους που είναι ανίκανοι να εργαστούν για μία ημέρα. Το Ηνωμένο Βασίλειο αναφέρει ότι το δικαίωμα του εργαζομένου θα προστατευθεί πλήρως η διατήρηση της υποχρέωσης καταβολής των θεσμοθετημένων αποδοχών ασθένειας.

2. Το Δικαίωμα Λήψης Μισθού σε Περιόδους Αργιών και Ασθένειας στα Διάφορα Κράτη μέλη

α. Το Δικαίωμα Λήψης Μισθού σε Περιόδους Αργιών

Βέλγιο

Υπάρχουν 10 δημόσιες αργίες (1.1, Δευτέρα του Πάσχα, 1.5, Αναλήψεως, Δευτέρα της Πεντηκοστής, 21.7, 15.8, 1.11, 11.11, 25.12). Εάν μία δημόσια αργία πέσει Κυριακή τότε μεταφέρεται σε μία άλλη μέρα. Κάθε υπάλληλος λαμβάνει τον ίδιο μισθό κατά τη διάρκεια των ημερών αυτών, με την προϋπόθεση ότι δεν θα έχει απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του κατά την ημέρα πριν και μετά τη δημόσια αργία. Η εργασία κατά τη διάρκεια μίας δημόσιας αργίας επιτρέπεται, εφόσον επιτρέπεται την Κυριακή.

Δανία

Υπάρχουν 9 και 1/2 δημόσιες αργίες (1.1, Μεγάλη Πέμπτη, Μεγάλη Παρασκευή, Δευτέρα του Πάσχα, 1.5, 12.5, της Αναλήψεως, 5.6 (ημιαργία, 25.12, 26.12). Οι εργαζόμενοι που αμοιβονται σε μηνιαία βάση λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό τους. Οι άλλοι εργαζόμενοι που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις συνήθως λαμβάνουν το 3,5% του μισθού για κάθε δημόσια αργία. Οι εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις δεν έχουν νόμιμο δικαίωμα λήψης αμοιβής στις δημόσιες αργίες. Η εργασία κατά τις δημόσιες αργίες επιτρέπεται.

Γερμανία

Μόνο η Ημέρα της Ένωσης (3.10) ορίζεται από το Ομοσπονδιακό Δίκαιο. Οι άλλες αργίες ρυθμίζονται διαφορετικά από το κάθε ομόσπονδο κράτος. Υπάρχουν 9 και 13 αργίες κάθε χρόνο. 1.1, η Μεγάλη Παρασκευή, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1.5, της Αναλήψεως, η Δευτέρα της Πεντηκοστής, 25.12, 26.12 είναι αργίες σε κάθε ομόσπονδο κράτος. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει κανονικό μισθό κατά τις ημέρες αυτές, εφόσον δεν έχει απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του κατά την ημέρα πριν και μετά τη δημόσια αργία (§ Entgeltfortzahlungsgesetz).

Ελλάδα

Υπάρχουν 6 δημόσιες αργίες (25.3., Δευτέρα του Πάσχα, 1.5, 15.8, 28.10, 25.12) για όλους. Εκτός από τις ημέρες αυτές, το Υπουργείο Εσωτερικών μπορεί να ορίσει πέντε ημέρες ετησίως ως δημόσιες αργίες. Κάθε υπάλληλος λαμβάνει κανονικό μισθό κατά τις ημέρες αυτές εφόσον δεν έχει απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία του κατά την ημέρα πριν την δημόσια αργία.

Ισπανία

Υπάρχουν 12 καθορισμένες δημόσιες αργίες (1.1., 6.1, 19.3 ή 25.7, Μεγάλη Πέμπτη, Μεγάλη Παρασκευή, 1.5, 15.8, 12.10, 1.11, 6.12, 8.12, 25.12) και δύο προαιρετικές δημόσιες αργίες. Όταν μία αργία πέφτει ημέρα Κυριακή, τότε είναι αργία η Δευτέρα που ακολουθεί. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει κανονικό μισθό κατά την διάρκεια των ημερών αυτών σαν να είχε εργαστεί.

Γαλλία

Το δικαίωμα λήψης μισθού την 1η Μαΐου αναφέρεται στο άρθρο L.222-7 του εργατικού κώδικα. Οι εργαζόμενοι με μηνιαίο μισθό επίσης λαμβάνουν τον μισθό τους την 1η Μαΐου. Άλλοι εργαζόμενοι λαμβάνουν κανονικό μισθό εφόσον απασχολούνται για διάστημα τουλάχιστον τριών μηνών και έχουν εργαστεί για διάστημα 200 ωρών κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο μηνών και δεν έχουν απουσιάσει αδικαιολόγητα από την εργασία κατά την ημέρα πριν και μετά την 1η Μαΐου. Υπάρχουν 11 ακόμα δημόσιες αργίες που αναφέρονται στο άρθρο L. 222-1 του εργατικού κώδικα, όμως εξαρτάται από τις συλλογικές συμβάσεις κατά πόσον οι εργαζόμενοι θα λάβουν κανονικό μισθό κατά τη διάρκεια των αργιών αυτών ή όχι.

Ιρλανδία

Υπάρχουν 9 δημόσιες αργίες (1.1, 17.3, Δευτέρα του Πάσχα, η πρώτη Δευτέρα του Μαΐου, του Ιουνίου και του Αυγούστου, η τελευταία Δευτέρα του Οκτωβρίου, 25.12, 26.12). Όταν μία δημόσια αργία πέφτει Κυριακή, τότε η αργία μεταφέρεται σε μία άλλη μέρα. Οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης λαμβάνουν ολόκληρο τον μισθό τους κατά τις αργίες· οι μόνιμοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης θα πρέπει να έχουν ολοκληρώσει 13 εβδομάδες και οι έκτακτοι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει 120 ώρες εργασίας για να έχουν το δικαίωμα αυτό. Όσοι εργάζονται στο ύπαιθρο, οι ναυτικοί, οι εργαζόμενοι σε φάρους ή φαρόπλοια, οι αλιείς και οι συγγενείς του εργοδότη που μένουν στην οικία του εξαιρούνται από αυτό το δικαίωμα.

Ιταλία

Υπάρχουν δύο εθνικές δημόσιες αργίες (25.4, 1.5) και άλλες οκτώ δημόσιες αργίες (1.1, 6.1, Δευτέρα του Πάσχα, 15.8, 1.11, η Άσπιλος Σύλληψη, 25.12, 26.12). Επίσης, υπάρχουν δημόσιες αργίες που ορίζονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει τον ίδιο μισθό από τις ημέρες αυτές όπως και αν είχε εργαστεί.

Λουξεμβούργο

Ο Νόμος της 10.4.1976 ορίζει ότι η Πρωτοχρονιά, η Δευτέρα του Πάσχα, η 1.5, η Ημέρα της Αναλήψεως, η Δευτέρα της Πεντηκοστής, 23.6, 15.8, 1.11, 25.12, 26.12, είναι δημόσιες αργίες. Όταν μία δημόσια αργία πέφτει ημέρα Κυριακή, τότε μεταφέρεται σε μία άλλη ημέρα. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει κανονικό μισθό κατά τις ημέρες αυτές εφόσον δεν έχει απουσιάσει από την εργασία του αδικαιολόγητα κατά την ημέρα πριν και μετά τη δημόσια αργία, ή εφόσον δεν έχει απουσιάσει επί τρεις ημέρες μέσα στις 25 εργάσιμες ημέρες πριν τη δημόσια αργία. Η εργασία κατά τις δημόσιες αργίες επιτρέπεται.

Κάτω Χώρες

Υπάρχουν 7 δημόσιες αργίες (1.1, Δευτέρα του Πάσχα, 30.4, της Αναλήψεως, Δευτέρα της Πεντηκοστής, 25.12, 26.12) ετησίως και η 5η Μαΐου κάθε πέντε χρόνια. Δεν υπάρχει σχετικός νόμος, αλλά σε όλες σχεδόν τις συλλογικές συμβάσεις υπάρχει σχετική διάταξη για την καταβολή αμοιβής σε περίοδο αργίας. Το δικαίωμα αυτό μπορεί επίσης να συμπεριληφθεί στη σύμβαση εργασίας.

Αυστρία

Υπάρχουν 13 δημόσιες αργίες (1.1, 6.1, Δευτέρα του Πάσχα, 1.5, της Αναλήψεως, Δευτέρα της Πεντηκοστής, Εορτή της Αγίας Δωρεάς, 15.8, 26.10, 1.11, 8.12, 25.12, 26.12), για όλους και για ορισμένες ειδικές ομάδες. Η εργασία κατά την ημέρα δημόσιας αργίας δεν επιτρέπεται, υπάρχουν όμως πολλές εξαιρέσεις. Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει τον ίδιο μισθό κατά τις ημέρες αυτές όπως εάν είχε εργαστεί (= αρχή της απώλειας του μισθού § 9 παρ. 1 Arbeitsruhegesetz).

Πορτογαλία

Υπάρχουν 12 καθορισμένες δημόσιες αργίες (1.1, Μεγάλη Παρασκευή, 25.4, 1.5, Εορτή της Αγίας Δωρεάς, 10.6, 15.8, 5.10, 1.11, 1.12, 8.12, 25.12) και δύο προαιρετικές δημόσιες αργίες (τελευταία μέρα της Αποκριάς και μία ημέρα για κάθε πόλη). Κάθε εργαζόμενος λαμβάνει τον ίδιο μισθό κατά τις ημέρες αυτές όπως εάν είχε εργαστεί.

Φινλανδία

Η Ημέρα της Ανεξαρτησίας (6.12) και η 1η Μαΐου είναι νόμιμες δημόσιες αργίες. Οι εργαζόμενοι που αμοιβονται σε εβδομαδιαία ή μηνιαία βάση λαμβάνουν μισθό και κατά τις δημόσιες αργίες. Οι εργαζόμενοι που λαμβάνουν ημερομίσθιο ή ωρομίσθιο λαμβάνουν το σχετικό ποσό κατά την Ημέρα της Ανεξαρτησίας εφόσον απασχολούνται για διάστημα τουλάχιστον 6 εργάσιμων ημερών. Υπάρχουν 9 ακόμη δημόσιες αργίες (1.1, 6.1, Μ.Παρασκευή, Δευτέρα του Πάσχα, της Αναλήψεως, Εορτή του Αγίου Ιωάννου - 24.5 - 1.11 - 25.12, 26.12) που ορίζονται από το Εκκλησιαστικό Δίκαιο. Η καταβολή μισθού κατά τις ημέρες αυτές καθορίζεται από συλλογικές συμβάσεις.

Σουηδία

Υπάρχουν 11 δημόσιες αργίες (1.1., 6.1, Μ.Παρασκευή, Δευτέρα του Πάσχα, 1.5, της Αναλήψεως, 23.6, 24.6, 1.11, 25.12, 26.12). 6 από τις ημέρες αυτές δεν εορτάζονται ποτέ Κυριακή. Δεν υπάρχει σχετικός νόμος, όμως οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται για το 85% περίπου του συνόλου των εργαζομένων διέπουν το δικαίωμα καταβολής μισθού κατά τις δημόσιες αργίες.

Ηνωμένο Βασίλειο

Στην Αγγλία και την Ουαλία υπάρχουν 8 τραπεζικές και δημόσιες αργίες (1.1, Μ.Παρασκευή, Δ.Πάσχα, η πρώτη και η τελευταία Δευτέρα του Μαΐου, η τελευταία Δευτέρα του Αυγούστου, 25.12, 26.12), ενώ στη Βόρεια Ιρλανδία 10, δηλαδή οι ίδιες που ισχύουν στην Αγγλία και στην Ουαλία και επιπλέον η 17η Μαρτίου και η 12η Ιουλίου. Στη Σκωτία υπάρχουν 8 (1 Ιανουαρίου, 2 Ιανουαρίου, Μεγάλη Παρασκευή, πρώτη και τελευταία Δευτέρα του Μαΐου, πρώτη Δευτέρα του Αυγούστου, 25 και 26 Δεκεμβρίου). Κατά παράδοση, πολλοί εργαζόμενοι έχουν αργία κατά τις ημέρες αυτές, όμως υπάρχουν αποκλίσεις κατά περιοχές και στη Σκωτία ειδικότερα ο δημόσιος τομέας και η επιχειρηματική κοινότητα ακολουθεί αντ'αυτών διάφορες τοπικές και παραδοσιακές αργίες. Το δικαίωμα αμοιβής σε περιόδους αργίας εξαρτάται γενικά από τη σύμβαση απασχόλησης που συνάπτεται μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου.

Β Το Δικαίωμα Λήψης Μισθού σε Περιόδους Ασθένειας

Βέλγιο

Οι εργάτες έχουν το δικαίωμα αυτό αφού συμπληρώσουν ένα μήνα απασχόλησης· οι υπάλληλοι το λαμβάνουν μετά τη δοκιμαστική περίοδο. Κατά την διάρκεια των πρώτων επτά ημερών ασθένειας, όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν ολόκληρο το μισθό. Στη συνέχεια, οι εργαζόμενοι σε χειρωνακτικές εργασίες λαμβάνουν το 85,88% και οι υπόλοιποι το 86,93% για τρεις ακόμα εβδομάδες. Κατά την διάρκεια των δύο τελευταίων εβδομάδων ο οργανισμός ασφάλισης υγείας είναι υποχρεωμένος να καταβάλει το 60% και ο εργοδότης

το υπόλοιπο. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα χρήματα αυτά επιστρέφονται στον εργοδότη.

Δανία

Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ολόκληρο το μισθό για ασθένεια διάρκειας έως 14 ημερών. Στη συνέχεια το κράτος καταβάλλει επιδόματα ασθένειας, που αντιστοιχούν στο 90% περίπου του μισθού.

Γερμανία

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν 80% του μισθού τους για έξι τουλάχιστον εβδομάδες (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Σε περίπτωση που παραιτηθούν μιας ημέρας από την ετήσια άδειά τους, οι εργαζόμενοι αποκτούν το δικαίωμα λήψης μισθού κατά τη διάρκεια πέντε ημερών ασθένειας. Κατά τις πρώτες 4 εβδομάδες της εργασιακής τους σχέσης, οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται μισθού κατά τη διάρκεια ασθένειάς τους. Για την πλειοψηφία των εργαζομένων, οι συλλογικές συμβάσεις περιέχουν πιο ευνοϊκούς όρους. Οι μικρές επιχειρήσεις (έως 20 εργαζόμενοι) μπορούν να λάβουν επιστροφές για τους μισθούς που έχουν καταβάλλει σε χειρόνακτες εργαζόμενους κατά τη διάρκεια ασθένειάς τους.

Ελλάδα

Αφού συμπληρώσουν 10 ημέρες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 70% περίπου του μισθού από τον εργοδότη κατά την διάρκεια ασθένειας. Αυτό ισχύει για 13 ημέρες, οι οποίες παρατείνονται 26 αφού συμπληρωθεί ένα έτος απασχόλησης. Σε περίπτωση ασθένειας που διαρκεί μεταξύ μίας και τριών ημερών ο εργοδότης καταβάλλει μόνο το 50% του μισθού.

Ισπανία

Στην Ισπανία, όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 60% του μισθού από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας για 20 ημέρες και στην συνέχεια το 75%. Οι πρώτες 3 ημέρες κάθε ασθένειας είναι ημέρες αναμονής. Ορισμένες φορές υπάρχουν συλλογικές συμβάσεις που προβλέπουν την καταβολή επιδομάτων ασθένειας από τον εργοδότη.

Γαλλία

Οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τον νόμο 78/49 της 19.1.1978 λαμβάνουν από τον εργοδότη το 90% του μισθού επί 30 ημέρες αφού ασθενήσουν, εφόσον έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον 3 έτη. Μετά τις 30 ημέρες λαμβάνουν το 66,6% για ακόμα 30 ημέρες. Όμως, πολλοί εργαζόμενοι που δεν καλύπτονται από τον νόμο αυτό λαμβάνουν περίπου το 50% του μισθού από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας. Και εδώ ισχύουν οι 3 ημέρες αναμονής. Το δικαίωμα λήψης επιδόματος από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας προϋποθέτει τη συμπλήρωση τουλάχιστον 200 ωρών εργασίας κατά την διάρκεια των τελευταίων 3 μηνών. Μέσα σε διάστημα 3 ετών ο οργανισμός ασφάλισης υγείας καταβάλλει επιδόματα ασθένειας μόνο για 360 ημέρες.

Ιρλανδία

Στην Ιρλανδία, ο οργανισμός κοινωνικής ασφάλισης είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει ένα ενιαίο ποσό κατά την διάρκεια ασθένειας. Δεν υπάρχει όριο για τους εργαζομένους που έχουν καταβάλει εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για διάστημα τουλάχιστον 5 ετών· για τους υπόλοιπους το δικαίωμα καταβολής μισθού σε περιόδους ασθένειας περιορίζεται στο 1 έτος. Οι πρώτες 3 ημέρες κάθε ασθένειας δεν αμοίβονται.

Ιταλία

Το δικαίωμα λήψης μισθού σε περίοδο ασθένειας αναφέρεται στο άρθρο 2110 του αστικού κώδικα. Περαιτέρω ρυθμίσεις για τους εργαζομένους αναφέρονται

σε συλλογικές συμβάσεις. Ο εργοδότης συνήθως είναι υποχρεωμένος να καταβάλει ολόκληρο το μισθό κατά την διάρκεια της ασθένειας για τους υπαλλήλους γραφείου και ο οργανισμός ασφάλισης υγείας υποχρεούται να καταβάλει περίπου το 60% του μισθού για τους εργαζομένους σε χειρωνακτικές εργασίες. Οι τελευταίοι υπόκεινται σε διάστημα αναμονής 3 ημερών. Όμως, πολλές συλλογικές συμβάσεις περιορίζουν τις διαφορές μεταξύ των δύο κατηγοριών εργαζομένων.

Λουξεμβούργο

Ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει ολόκληρο το μισθό κατά την διάρκεια του υπόλοιπου μήνα κατά τον οποίο ξεκίνησε η ασθένεια καθώς και για τους επόμενους τρεις μήνες. Εάν δεν το πράξει, τότε ο οργανισμός ασφάλισης υγείας είναι υποχρεωμένος να προκαταβάλει το ποσό.

Κάτω Χώρες

Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να λάβουν το 70% του μισθού τους κατά την διάρκεια ασθένειας. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να το καταβάλει για διάστημα 52 εβδομάδων. Σε ορισμένες περιπτώσεις τα χρήματα αυτά επιστρέφονται στον εργοδότη. Στις περισσότερες συλλογικές συμβάσεις υπάρχει διάταξη που προβλέπει κάποιο συμπληρωματικό ποσό σε θεσμικό επίπεδο.

Αυστρία

Το δικαίωμα αυτό αναφέρεται στην § 8 Angestelltengesetz για τους εργαζόμενους σε μη χειρωνακτικές εργασίες και στο § 2 Entgeltfortzahlungsgesetz για τους εργαζόμενους σε χειρωνακτικές εργασίες. Οι πρώτοι έχουν το δικαίωμα αυτό για 6 εβδομάδες, ενώ οι δεύτεροι για 4 εβδομάδες. Λαμβάνουν ολόκληρο το μισθό. Κατά την διάρκεια των πρώτων 14 ημερών απασχόλησης, οι εργαζόμενοι στις χειρωνακτικές εργασίες δεν έχουν το δικαίωμα αυτό. Η διάρκεια της καταβολής του μισθού υπό αυτές τις συνθήκες εξαρτάται από την περίοδο απασχόλησης που έχει συμπληρωθεί στον ίδιο εργοδότη. Στην περίπτωση των εργαζομένων που δεν επιτελούν Χειρωνακτικές εργασίες, η διάρκεια αυτή αυξάνεται σε 8/10/12 εβδομάδες μετά από 5/15/25 έτη αντίστοιχα, και σε 6/8/10 εβδομάδες μετά από 5/15/25 έτη αντίστοιχα για τους εργαζομένους που επιτελούν Χειρωνακτικές εργασίες. Στην περίπτωση των τελευταίων, στον εργοδότη επιστρέφεται το 80% του ποσού που κατέβαλε.

Πορτογαλία

Στην Πορτογαλία, ο οργανισμός ασφάλισης υγείας υποχρεούται να καταβάλει το 65% του μισθού επί 155 εβδομάδες. Εάν ένας εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να μείνει στο νοσοκομείο ή έχει οικογένεια, τότε λαμβάνει το 100% του μισθού.

Φινλανδία

Αφού συμπληρώσει διάστημα απασχόλησης τουλάχιστον ενός μηνός κάθε εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να λάβει μισθό σε περίοδο ασθένειας. Λαμβάνει ολόκληρο το μισθό για επτά εργάσιμες ημέρες από την αμέσως επόμενη μέρα από την οποία δηλώνει ασθένεια. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να επεκταθεί μέσω των συλλογικών συμβάσεων. Μετά την περίοδο αυτή και μετά από μία ημέρα αναμονής όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν 70% του μισθού τους από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας.

Σουηδία

Όλοι οι εργαζόμενοι λαμβάνουν το 75% του μισθού κατά την διάρκεια των πρώτων 14 ημερών από τον εργοδότη. Κάθε πρώτη μέρα ασθένειας είναι ημέρα αναμονής. Στη συνέχεια, λαμβάνει το 75% από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας και το 10% από τον εργοδότη. Επιστροφή χρημάτων στον εργοδότη ισχύει μόνο

για τις μικρές επιχειρήσεις, οι οποίες για τον ίδιο λόγο καταβάλλουν ειδική ασφάλιση.

Ηνωμένο Βασίλειο

Το δικαίωμα λήψης μισθού από τον οργανισμό ασφάλισης υγείας αναφέρεται στο Τμήμα XI του νόμου περί εισφορών και επιδομάτων κοινωνικής ασφάλισης το 1992 καθώς και στον κανονισμό περί θεσμοθετημένων αποδοχών ασθένειας το 1982. Οι θεσμοθετημένες αποδοχές ασθένειας καταβάλλονται ενιαία και ανέρχονται σε 52,5 λίρες την εβδομάδα. Οι πρώτες 3 ημέρες κάθε ασθένειας δεν αμοιβονται. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι μπορεί να έχουν το δικαίωμα βάσει της σύμβασης εργασίας τους να λαμβάνουν από τον εργοδότη αποδοχές επαγγελματικής ασθένειας.

3. Συμπέρασμα

Η αρχή της λήψης μισθού κατά τις αργίες και κατά τις περιόδους ασθένειας έχει καθιερωθεί σε όλα τα κράτη μέλη, παρόλο που υπάρχουν ορισμένες διαφορές στον τρόπο λειτουργίας της νομοθεσίας. Σε ορισμένα κράτη μέλη, ορισμένες (σχετικά μικρές) κατηγορίες εργαζομένων εξαιρούνται από τα δικαιώματα αυτά. Σε κανένα κράτος μέλος δεν πραγματοποιείται σήμερα δημόσιος διάλογος στο θέμα της λήψης αμοιβής σε μέρες αργίας, όμως στην Ιρλανδία η νομοθεσία που αφορά τις αργίες βρίσκεται υπό αναθεώρηση. Σε έναν αριθμό κρατών μελών, δηλαδή στη Δανία, στη Γερμανία, στη Σουηδία και στο Ηνωμένο Βασίλειο, το ζήτημα της λήψης μισθού σε περιόδους ασθένειας συζητείται ως μέρος του ευρύτερου διαλόγου για την χρηματοδότηση του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Παράρτημα Β:

Στατιστικές

1. Εισαγωγή

Σκοπός του παρόντος παραρτήματος στατιστικών είναι η επισκόπηση των διαθέσιμων στοιχείων σχετικά με την κατανομή των μισθών στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθώς και οι τάσεις μεταβολής της κατανομής αυτής τα τελευταία έτη. Απώτερος σκοπός είναι να σημειωθεί η έλλειψη πληροφοριών που υπάρχει σήμερα σχετικά με τα θέματα αυτά στην Ένωση. Εκπονήθηκε με τη βοήθεια της Στατιστικής Υπηρεσίας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Eurostat).

Παρά το αυξανόμενο ενδιαφέρον που παρουσιάζουν τόσο από οικονομική όσο και από κοινωνική άποψη η κατανομή των μισθών στην Ένωση και ο βαθμός στον οποίο καθίσταται περισσότερο ή λιγότερο άνιση με την πάροδο του χρόνου, τα διαθέσιμα στοιχεία είναι εξαιρετικά περιορισμένα και, σε μεγάλο βαθμό, δεν είναι συγκρίσιμα μεταξύ των χωρών. Παρόλο που οι πληροφορίες που συλλέγονται σε τακτική βάση από την Eurostat σχετικά με τους μισθούς και το κόστος εργασίας στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του ιδιωτικού τομέα σε ολόκληρη την Ένωση (Έρευνα Κόστους Εργασίας, η οποία πραγματοποιείται κάθε τέσσερα έτη) και σχετικά με τις αλλαγές στις ωριαίες και μηνιαίες αποδοχές των εργαζομένων που επιτελούν χειρωνακτικές και μη εργασίες στον τομέα της μεταποίησης και σε ορισμένες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών (συγκεντρώνονται σε εξαμηνιαία βάση), οι πληροφορίες αυτές αφορούν περισσότερο μέσους όρους παρά το ποσοστό διακύμανσης των μισθών μεταξύ των εργαζομένων.

Επί του παρόντος, τα μόνα διαθέσιμα στοιχεία που είναι σχετικά συγκρίσιμα μεταξύ των χωρών της Ένωσης προέρχονται από τη νέα Έρευνα Νοικοκυριών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECHP) η οποία θεσπίστηκε από την Eurostat το 1994, εν μέρει με σκοπό να συλλεγούν πληροφορίες σχετικά με το εισόδημα των νοικοκυριών και τη σχετική σημασία των διαφορετικών πηγών εισοδήματος, συμπεριλαμβανομένων των μισθών και ημερομισθίων, στα κράτη μέλη (παρόλο που μέχρι στιγμής δεν έχουν συμπεριληφθεί τα τρία νέα κράτη μέλη). Ωστόσο, επί του παρόντος, στοιχεία υπάρχουν μόνο από το πρώτο κύμα (από την εξέταση του δείγματος των νοικοκυριών που συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα που πραγματοποιήθηκε την άνοιξη του 1994) και, κατά συνέπεια, αφορούν ουσιαστικά μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο.

Ενώ τα στοιχεία αυτά αναλύονται παρακάτω, δεν δίνουν κανένα στοιχείο σχετικά με τις αλλαγές στην κατανομή των μισθών με την πάροδο του χρόνου, στοιχείο το οποίο ενδιαφέρει ιδιαίτερα. Γι' αυτό, δεν υπάρχει εναλλακτική λύση παρά να χρησιμοποιηθούν οι εθνικές πηγές στοιχείων, παρά τα αναπόφευκτα προβλήματα συγκρισιμότητας που προκύπτουν. Τα στοιχεία αυτά συλλέχθηκαν μέσω της άμεσης προσέγγισης των εθνικών στατιστικών υπηρεσιών σε κάθε χώρα, από τις οποίες ζητήθηκαν οι ακόλουθες πληροφορίες για το 1985, 1990 και 1995:

- κατανομή των μηνιαίων αποδοχών από απασχόληση ανά δεκατημόριο:
 - ανδρών εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας, της βιομηχανίας και του τομέα των υπηρεσιών
 - γυναικών εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας, της βιομηχανίας και του τομέα των υπηρεσιών
 - ωριαίων αποδοχών για κάθε δεκατημόριο όπου υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

- κατανομή των ωριαίων αποδοχών από απασχόληση ανά δεκατημόριο:
 - ανδρών εργαζομένων σε θέσεις μερικής απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας, της βιομηχανίας και του τομέα των υπηρεσιών
 - γυναικών εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας, της βιομηχανίας και του τομέα των υπηρεσιών.

Στην πράξη, μόνο 7 κράτη μέλη - η Γερμανία, η Γαλλία, η Ιταλία, οι Κάτω Χώρες, η Αυστρία, η Πορτογαλία και το Ηνωμένο Βασίλειο - διέθεσαν κάποια στοιχεία. Δύο από τις χώρες αυτές - η Γερμανία και Αυστρία - μπορούσαν να διαθέσουν στοιχεία μόνο για μία συγκεκριμένη χρονιά (1990 για τη Γερμανία και 1995 για την Αυστρία) και μόνο για ένα περιορισμένο αριθμό παραμέτρων (και οι δύο χώρες έδωσαν στοιχεία σχετικά με τις γυναίκες και τους άνδρες εργαζομένους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, όχι όμως για τους εργαζομένους σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ η Γερμανία μπορούσε να δώσει στοιχεία μόνο για τη βιομηχανία, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, τον τραπεζικό τομέα και τις ασφάλειες). Μία χώρα, η Ιταλία, μπόρεσε να διαθέσει στοιχεία μόνο για το 1985 και το 1990 και μόνο για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης (οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης καλύπτουν ένα σχετικά μικρό μερίδιο της απασχόλησης στην Ιταλία), και μία άλλη χώρα, η Γαλλία, μπορούσε να διαθέσει στοιχεία μόνο για το 1986 και το 1992. Η Πορτογαλία μπορούσε να διαθέσει στοιχεία και για τα τρία έτη (αν και τα στοιχεία της αντιστοιχούν κυρίως στο 1994 και όχι στο 1995), όμως μόνο για τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης (όπως και στην Ιταλία, οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης καλύπτουν μόνο ένα μικρό ποσοστό της απασχόλησης). Καμία από τις χώρες, εκτός από την Πορτογαλία, δεν διέθεσε στοιχεία σχετικά με την κατανομή των ωριαίων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης αλλά ούτε και σχετικά με τις μηνιαίες αποδοχές. (Τα στοιχεία αυτά συλλέγονται επίσης μεθοδικά στο Ηνωμένο Βασίλειο ως μέρος της Έρευνας Νέων Αποδοχών, αν και δεδομένης της έλλειψης στοιχείων για τις άλλες χώρες, δεν θεωρήθηκε απαραίτητο να συλλεγούν τα στοιχεία αυτά για τους παρόντες σκοπούς).

Αυτό σημαίνει ότι πλήρης σειρά στοιχείων και για τα τρία έτη (αν και όχι απαραίτητα τα ακριβή στοιχεία που ζητήθηκαν) διατίθενται μόνο για δύο χώρες - τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο. Για τις περισσότερες χώρες, τα στοιχεία καλύπτουν μόνο τους εργαζομένους στον ιδιωτικό και όχι στον δημόσιο τομέα και, σε ορισμένες περιπτώσεις, μόνο έναν περιορισμένο αριθμό δραστηριοτήτων παροχής υπηρεσιών (στη Γερμανία, μόνο στο χονδρεμπόριο και στο λιανικό εμπόριο, τον τραπεζικό και ασφαλιστικό τομέα. Στη Γαλλία, στους ίδιους τομείς και στον επιχειρηματικό τομέα). Επιπλέον, εφόσον τα στοιχεία προέρχονται από διαφορετικές πηγές σε διαφορετικές χώρες (σε ορισμένες περιπτώσεις διοικητικές πηγές, όπως αρχεία κοινωνικής ασφάλισης, ενώ σε άλλες περιπτώσεις επιχειρηματικές έρευνες) το γεγονός αυτό περιορίζει ακόμη περισσότερο την άμεση συγκρισιμότητα των συγκεκριμένων στοιχείων μεταξύ των κρατών μελών.

Ένα επιπλέον χαρακτηριστικό που επηρεάζει τη συγκρισιμότητα, καθώς και οποιαδήποτε ερμηνεία των αποτελεσμάτων της ανάλυσης, είναι ότι τα στοιχεία στις περισσότερες περιπτώσεις αφορούν εργαζομένους κάθε ηλικίας, νέα άτομα που μπορεί να εργάζονται μόνο για ένα σχετικά μικρό χρονικό διάστημα αλλά και άτομα με εμπειρία. Στην πράξη, τα πρώτα λαμβάνουν συνήθως χαμηλότερο επίπεδο αμοιβής απ' ότι τα δεύτερα, ενώ το εύρος της διαφοράς ποικίλει μεταξύ των διαφόρων τομέων δραστηριότητας ανάλογα με την αξία που αποδίδεται στην εμπειρία (που συνήθως τείνει να είναι μεγαλύτερη όσο πιο εξειδικευμένα προσόντα απαιτούνται για κάθε θέση εργασίας). Το γεγονός αυτό δείχνει σαφώς ότι μπορεί να πραγματοποιηθούν στρεβλές συγκρίσεις μεταξύ των χωρών, και να δοθεί λανθασμένη εντύπωση σχετικά με τις αλλαγές που έχουν συντελεστεί με την πάροδο του χρόνου εφόσον η ηλικιακή σύνθεση του

εργατικού δυναμικού μεταβάλλεται. Πράγματι, το γεγονός ότι ο αριθμός των νέων ατόμων που μπαίνουν στην αγορά εργασίας μειώνεται τόσο λόγω των δημογραφικών τάσεων όσο και λόγω της τάσης των νέων να παραμένουν για μεγαλύτερο διάστημα στο εκπαιδευτικό σύστημα, είναι αναμενόμενο να συνδέεται με μείωση στην ανισότητα κατανομής των αμοιβών λόγω του ότι υπάρχουν λιγότεροι εργαζόμενοι που λαμβάνουν χαμηλό ποσοστό αμοιβής λόγω ηλικίας. Ωστόσο, στην πράξη, αυτό θα μπορούσε να αντισταθμιστεί από άλλες εξελίξεις, όπως η τάση αύξησης των προσόντων που απαιτούνται για κάθε θέση εργασίας.

Παρόλο που κανονικά τα διαθέσιμα στοιχεία θα έπρεπε να είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για τον εντοπισμό μεταβολών με την πάροδο του χρόνου, το γεγονός ότι στοιχεία για τη χρονική εξέλιξη υπάρχουν μόνο για λίγες χώρες περιορίζει σαφώς την ανάλυση που θα μπορούσε να γίνει. Για το λόγο αυτό, το παρόν παράρτημα ασχολείται σε μεγάλο βαθμό με την παρουσίαση των δεδομένων παρά με την ερμηνεία τους σε μεγάλο βάθος.

2. Μέτρα διασποράς αμοιβών

Προκειμένου να εκτιμηθούν οι μεταβολές στην κατανομή των μισθών με την πάροδο του χρόνου ή να γίνουν συγκρίσεις μεταξύ των διαφόρων ομάδων στην αγορά εργασίας (μεταξύ ανδρών και γυναικών με πλήρη και μερική απασχόληση), καθώς και μεταξύ των διαφόρων χωρών (παρόλο που όπως τονίστηκε ανωτέρω η φύση των στοιχείων περιορίζει σημαντικά την πρακτική χρησιμότητα του εγχειρήματος), η προσέγγιση που υιοθετείται είναι η χάραξη, καταρχήν, των “καμπυλών Lorenz”. Αυτές δείχνουν το ποσοστό των συνολικών αποδοχών στην οικονομία ή σε ένα συγκεκριμένο τομέα που πηγαίνουν σε ένα δεδομένο ποσοστό του πληθυσμού (δείχνουν, για παράδειγμα, τί ποσοστό ανδρών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης λαμβάνει το 50% των συνολικών αποδοχών που λαμβάνονται από ένα συγκεκριμένο τμήμα του εργατικού δυναμικού). Πιο τυπικά, δείχνει τη σχέση μεταξύ του σωρευτικού ποσοστού υπαλλήλων σε κάθε μία από τις προσδιοριζόμενες ομάδες, οι οποίες κατατάσσονται βάσει των αποδοχών που λαμβάνουν, και του σωρευτικού ποσοστού των συνολικών αποδοχών της συγκεκριμένης ομάδας. Εάν το σωρευτικό ποσοστό των εργαζομένων τοποθετηθεί στον κάθετο άξονα (Y) και το σωρευτικό ποσοστό των αποδοχών στον οριζόντιο άξονα (X), τότε όσο πιο κοίλη είναι η καμπύλη, τόσο πιο άνιση είναι η κατανομή των αμοιβών. (Αυτό γίνεται εύκολα κατανοητό αν φανταστούμε δύο κατανομές, μία όπου το 50% των εργαζομένων λαμβάνουν μόνο το 20% των συνολικών αμοιβών και το άλλο 50% λαμβάνει το 40% του συνόλου). Εάν, από την άλλη μεριά, οι αποδοχές ήταν ίσα κατανεμημένες μεταξύ των εργαζομένων, τότε η σχέση θα απεικονιζόταν με μία ευθεία γραμμή 45 μοιρών και στους δύο άξονες (20% των εργαζομένων θα λάμβαναν 20% των αμοιβών, 50% θα λάμβανε 50% των αμοιβών και ούτω καθ’ εξής).

Αντί να εξεταστούν άμεσα οι καμπύλες, ο βαθμός ανισότητας στην κατανομή των αμοιβών θα μπορούσε να μετρηθεί με μία συνοπτική στατιστική που είναι γνωστή ως συντελεστής Gini. Ο συντελεστής αυτός μετρά την καμπυλότητα της καμπύλης Lorenz. Ειδικότερα, ορίζεται ως ο λόγος της περιοχής μεταξύ της καμπύλης και της γραμμής των 45 μοιρών στο σύνολο της περιοχής άνω της γραμμής των 45 μοιρών. Κατά συνέπεια, κυμαίνεται μεταξύ 0, όπου υπάρχει τέλεια ισότητα στην κατανομή των αποδοχών (δηλαδή η καμπύλη Lorenz συμπίπτει με την γραμμή των 45 μοιρών) και 1, όπου υπάρχει απόλυτη ανισότητα (δηλαδή ένα μεμονωμένο άτομο λαμβάνει το σύνολο των αμοιβών). Συνεπώς, μία αύξηση στον συντελεστή Gini δείχνει ότι η κατανομή των αμοιβών καθίσταται περισσότερο άνιση, ενώ μία μείωση του συντελεστή δείχνει ότι η κατανομή καθίσταται πιο ίση.

Ωστόσο, αυτό ισχύει μόνο κατά μέσο όρο. Με άλλα λόγια, ένας δεδομένος συντελεστής Gini, εφόσον συνοψίζει τον βαθμό ανισότητας της κατανομής στο σύνολό της, είναι συγκρίσιμος με καμπύλες διαφορετικών σχημάτων - για παράδειγμα, με καμπύλες που είναι πιο άνισες στο άνω ή κάτω άκρο της κατανομής. Συνεπώς, το γεγονός ότι ο συντελεστής δεν μεταβάλλεται μεταξύ δύο ετών δεν σημαίνει απαραίτητα ότι δεν έχει σημειωθεί μεταβολή στην κατανομή, εκτός αν εξετάσουμε το θέμα συνολικά. Θα μπορούσε να γίνει περισσότερο άνισος είτε στο άνω ή στο κάτω άκρο της κλίμακας των αμοιβών. Αυτό συνεπάγεται ότι, παρόλο που ο συντελεστής Gini αποτελεί ένα χρήσιμο συνοπτικό μέτρο, δεν υποκαθιστά ουσιαστικά την εξέταση του σχήματος της καμπύλης Lorenz και τις μεταβολές της με την πάροδο του χρόνου. Κατά συνέπεια, το παρόν παράρτημα, πέραν του ότι παρουσιάζει τις τιμές του συντελεστή Gini για διαφορετικές ομάδες εργαζομένων στα διάφορα κράτη μέλη, περιλαμβάνει ένα μεγάλο αριθμό διαγραμμάτων που απεικονίζουν την κατανομή των αμοιβών.

Εκτός από τον συντελεστή Gini, το άλλο μέσο μέτρησης της διασποράς των αμοιβών που χρησιμοποιείται επικεντρώνεται ειδικότερα στο κάτω άκρο της κατανομής των αμοιβών, το οποίο ενδιαφέρει ιδιαίτερα στο πλαίσιο της παρούσας έκθεσης. Πρόκειται για τις αμοιβές του κατώτερου δεκατημορίου εργαζομένων ως ποσοστό των μέσων αμοιβών στη συγκεκριμένη ομάδα. Για παράδειγμα, εάν το ποσοστό ήταν 60% των μέσων αμοιβών, θα σήμαινε ότι το 10% των μισθωτών λαμβάνουν 60% ή λιγότερο των μέσων αποδοχών.

3. Κατανομή των αμοιβών σε επιλεγμένα κράτη μέλη

Για τα 7 κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, οι καμπύλες Lorenz που παρουσιάζονται εδώ δείχνουν την κατανομή, πρώτον, των μηνιαίων αποδοχών των ανδρών και γυναικών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης, όπου είναι δυνατόν στο σύνολο της οικονομίας, της βιομηχανίας και του τομέα των υπηρεσιών και για κάθε ένα από τα έτη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμες στατιστικές. (Στην πράξη, η καμπύλη Lorenz δεν παρουσιάζεται εδώ για τη Γερμανία λόγω αμφιβολιών όσον αφορά τον αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα των στοιχείων, όπως αναφέρεται κατωτέρω). Σε κάθε περίπτωση, οι δύο συνοπτικές μετρήσεις της διασποράς, ή της ανισότητας, που περιγράφηκαν στο προηγούμενο κεφάλαιο υπολογίζονται για όλες τις κατανομές αμοιβών που απεικονίζονται στα διαγράμματα.

Αυτό που προκύπτει από τη συγκεκριμένη ανάλυση είναι ότι για όλα τα κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για περισσότερα του ενός έτους, η κατανομή των αμοιβών φαίνεται ότι καθίσταται ευρύτερη με την πάροδο του χρόνου, με μερική εξαίρεση τις Κάτω Χώρες τα τελευταία έτη. Αυτό ισχύει τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες εργαζόμενους, ενώ το μεγαλύτερο μέρος των αμοιβών στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες εξετάζονται χωριστά (μόνες εξαιρέσεις οι Κάτω Χώρες για το σύνολο της οικονομίας από το 1990 και η Γαλλία για τον τομέα των υπηρεσιών). Ωστόσο, παράλληλα, ο βαθμός αύξησης διαφέρει σημαντικά μεταξύ των χωρών καθώς και μεταξύ των τομέων.

Από την άποψη αυτή, ένα γενικό σημείο στο οποίο θα πρέπει να δοθεί έμφαση κατά την ερμηνεία των μεταβολών στις μετρήσεις της διασποράς, είναι ότι, υπό κανονικές συνθήκες, η κατανομή των αποδοχών τείνει να μεταβάλλεται με σχετικά βραδύ ρυθμό με την πάροδο του χρόνου, εν μέρει λόγω πιέσεων (υπό μορφή συλλογικών διαπραγματεύσεων, για παράδειγμα, ή καθορισμένων κλιμάκων αμοιβών στις περισσότερες επιχειρήσεις άνω κάποιου συγκεκριμένου μεγέθους) λόγω ενιαίων αυξήσεων στα ποσοστά αμοιβών και λίγο της αδράνειας απέναντι σε σημαντικές μεταβολές στις σχετικές αμοιβές.

Σημαντικές μεταβολές στην κατανομή αναμένονται, κατά συνέπεια, μόνο μετά την πάροδο ορισμένων ετών.

Τα άλλα γενικά χαρακτηριστικά των διαθέσιμων στοιχείων είναι, πρώτον, ότι η κατανομή των αποδοχών στον τομέα των υπηρεσιών φαίνεται ευρύτερη από την κατανομή στον τομέα της βιομηχανίας τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, γεγονός που αντικατοπτρίζει ίσως το ευρύτερο φάσμα προσόντων που καλύπτονται στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών απ' ότι στις βιομηχανικές δραστηριότητες. Με την πάροδο του χρόνου, καθώς το ποσοστό της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών αυξάνεται, αυτό θα μπορούσε να οδηγήσει σε διεύρυνση της κατανομής των αμοιβών στην οικονομία. Κατά δεύτερον, η κατανομή των αποδοχών για τους άνδρες που εργάζονται σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης φαίνεται ότι είναι ευρύτερη απ' ότι στις γυναίκες.

Ανδρες εργαζόμενοι σε θέσεις πλήρους απασχόλησης

Ξεκινώντας από τις τρεις χώρες - Κάτω Χώρες, Πορτογαλία και Ηνωμένο Βασίλειο - για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία και για τα τρία έτη 1985, 1990 και 1995 (ή για τα έτη αμέσως πριν ή μετά από αυτά) όλα τα στοιχεία δείχνουν διεύρυνση της κατανομής των μηνιαίων αποδοχών των ανδρών που εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας καθώς και στον τομέα της βιομηχανίας και των υπηρεσιών ξεχωριστά. Στις Κάτω Χώρες, όπου η κατανομή των αμοιβών φαίνεται ότι ήταν λιγότερη άνιση στην αρχή της περιόδου (παρόλο που, όπως σημειώθηκε ανωτέρω, οι συγκρίσεις θα πρέπει να ερμηνεύονται με προσοχή), η διεύρυνση της κατανομής ήταν πολύ μικρότερη απ' ότι στα άλλα δύο κράτη μέλη (Διάγραμμα 1), ενώ ο συντελεστής Gini για το σύνολο της οικονομίας αυξήθηκε από 0,187 το 1985 σε 0,193 το 1990 και 0,196 το 1994 (Πίνακας 1), ενώ το κατώτερο 10% των μισθωτών λάμβαναν λιγότερο από το 62% της μέσης αμοιβής το 1994 ενώ το ίδιο ποσοστό ήταν 65% εννέα χρόνια πριν (Πίνακας 2). Για τους άνδρες που εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στον τομέα της βιομηχανίας, η αύξηση της ανισότητας των αμοιβών είναι πιο εμφανής απ' ότι στο υπόλοιπο της οικονομίας μεταξύ 1985 και 1990, όμως η κατανομή έμεινε σε μεγάλο βαθμό αμετάβλητη μεταξύ 1990 και 1994, ενώ για τον τομέα των υπηρεσιών διευρύνθηκε στο ίδιο περίπου (χαμηλό) ποσοστό και στις δύο περιόδους (Διαγράμματα 2 και 3).

Στην Πορτογαλία, η κατανομή των αμοιβών για τους άνδρες εργαζομένους πλήρους απασχόλησης διευρύνθηκε σημαντικά τόσο μεταξύ των ετών 1985 και 1989 όσο και μεταξύ των ετών 1989 και 1994 (Διάγραμμα 4). Το 1985, ο συντελεστής Gini για τους εργαζομένους αυτούς ήταν 0,287 στο σύνολο της οικονομίας· το 1989, αυξήθηκε σε 0,305 και το 1994 σε 0,343. Παράλληλα, το κατώτερο 10% των εργαζομένων λάμβανε αποδοχές που αντιστοιχούσαν σε λιγότερο από το 43% της μέσης αμοιβής το 1994, ενώ το 1989 λάμβαναν 46,5% και το 1985 51%. Στην περίπτωση αυτή, η διεύρυνση της κατανομής των αμοιβών ήταν μεγαλύτερη στον τομέα της βιομηχανίας κατά τη συγκεκριμένη περίοδο απ' ότι στον τομέα των υπηρεσιών, παρόλο που όπως και στις Κάτω Χώρες, η κατανομή των αποδοχών παρέμεινε ευρύτερη στον δεύτερο τομέα απ' ότι στον πρώτο (Διαγράμματα 5 και 6).

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, η διεύρυνση της κατανομής των αμοιβών ήταν εξίσου μεγάλη κατά την ίδια περίοδο (Διάγραμμα 7), παρόλο που στην περίπτωση αυτή τα στοιχεία αφορούν άνδρες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης που αμοιβόνται ως ενήλικες και, κατά συνέπεια, σε αντίθεση με τις άλλες δύο χώρες, εξαιρούνται τα νεαρά άτομα που λαμβάνουν χαμηλότερες αμοιβές. Εδώ, ο συντελεστής Gini για τους άνδρες που εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας (με εξαίρεση όσους απασχολούνται στο δημόσιο τομέα όπως και στις άλλες περιπτώσεις) αυξήθηκε από 0,239 το

1986 σε 0,260 το 1990 και, με κάπως βραδύτερο ρυθμό, σε 0,275 το 1995. Το κατώτερο 10% των μισθωτών στην περίπτωση αυτή έλαβε λιγότερο από 48,5 % της μέσης αμοιβής το τελευταίο έτος σε αντίθεση με 53,5% το 1986. Όπως και στην Πορτογαλία, η κατανομή των αμοιβών είναι περισσότερο άνιση στον τομέα των υπηρεσιών απ' ό,τι στον τομέα της βιομηχανίας και διευρύνθηκε πολύ περισσότερο κατά τη συγκεκριμένη περίοδο (Διαγράμματα 8 και 9).

Στις άλλες δύο χώρες για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για περισσότερα του ενός έτους, η κατανομή των αποδοχών των ανδρών εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης επίσης διευρύνθηκε (Διαγράμματα 10 και 11). Στην Ιταλία, ο συντελεστής Gini για το σύνολο της οικονομίας αυξήθηκε από 0,203 το 1985 σε 0,236 το 1990, ενώ στη Γαλλία, αυξήθηκε από 0,248 το 1986 σε 0,262 το 1992. Στην Ιταλία, η διεύρυνση της κατανομής των αμοιβών ήταν πιο εμφανής στον τομέα της βιομηχανίας απ' ό,τι στον τομέα των υπηρεσιών (Διαγράμματα 12 και 13), ενώ η συνολική διεύρυνση της διασποράς των αποδοχών αντικατοπτρίζει εν μέρει τη σχετική μετατόπιση που σημειώθηκε στην απασχόληση από τον πρώτο στον δεύτερο τομέα. Το φαινόμενο αυτό ήταν ακόμα πιο εμφανές στη Γαλλία, όπου η κατανομή των αμοιβών κατέστη λιγότερο παρά περισσότερο άνιση στον τομέα των υπηρεσιών παρόλο που ο βαθμός ανισότητας αυξήθηκε στο σύνολο της οικονομίας, καθώς και στον τομέα της βιομηχανίας (Διαγράμματα 14 και 15).

Για τις υπόλοιπες δύο χώρες για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία, αυτά αφορούν μόνο το 1995. Στην περίπτωση της Γερμανίας, για την οποία υπάρχουν στοιχεία μόνο για τις ωριαίες αποδοχές των ανδρών (και γυναικών) εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας, η κατανομή φαίνεται ότι είναι περισσότερο ίση απ' ό,τι στα άλλα κράτη μέλη, παρόλο που αυτό μπορεί να αποτελεί συνέπεια της κάλυψης των δεδομένων παρά να αντικατοπτρίζει μία γνήσια διαφορά.

Για την Αυστρία, για την οποία τα στοιχεία φαίνονται περισσότερο αξιόπιστα, το εύρος της διασποράς των αμοιβών για τους άνδρες εργαζομένους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης στο σύνολο της οικονομίας το 1995 ήταν σχετικά μικρό (Διάγραμμα 16), λίγο μεγαλύτερο απ' ό,τι στις Κάτω Χώρες, αλλά μικρότερο απ' ό,τι στις άλλες χώρες για τις οποίες υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (αγνοούμε την Γερμανία). Όσο για τις άλλες χώρες, η διασπορά ήταν ευρύτερη στον τομέα των υπηρεσιών απ' ό,τι στον τομέα της βιομηχανίας (ο συντελεστής Gini ήταν 0,207 στον τομέα της βιομηχανίας και 0,257 στον τομέα των υπηρεσιών).

Γυναίκες εργαζόμενες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης

Η διασπορά των αποδοχών για τις γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης φαίνεται μικρότερη απ' ό,τι για τους άνδρες σε όλες τις χώρες εκτός από την Αυστρία. Ωστόσο, όπως και στην περίπτωση των ανδρών, ο βαθμός διασποράς επίσης έτεινε να διευρύνεται με την πάροδο του χρόνου, με εξαίρεση τις Κάτω Χώρες.

Στις Κάτω Χώρες, παρόλο που η κατανομή των αμοιβών για τις γυναίκες εργαζόμενες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης διευρύνθηκε μεταξύ 1985 και 1990 στο σύνολο της οικονομίας καθώς και στον τομέα των υπηρεσιών (παρόλο που το ίδιο δεν συνέβη στη βιομηχανία), περιορίστηκε ελαφρώς μεταξύ 1990 και 1994. (Διαγράμματα 17, 18 και 19), ενώ ο συντελεστής Gini για το σύνολο της οικονομίας μειώθηκε από 0,187 σε 0,184.

Στην Πορτογαλία, η διασπορά των αμοιβών για τις γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις πλήρους απασχόλησης διευρύνθηκε μεταξύ 1985 και 1994 σε ποσοστό ακόμη μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, στον τομέα της βιομηχανίας και των

υπηρεσιών ξεχωριστά καθώς και στο σύνολο της οικονομίας (Διαγράμματα 20, 21 και 22). Ο συνολικός συντελεστής Gini αυξήθηκε από 0,240 το πρώτο έτος αναφοράς σε 0 στο τελευταίο έτος αναφοράς, ενώ το κατώτερο 10% των εργαζομένων λάμβανε κάτω του 53% της μέσης αμοιβής το 1994 σε αντίθεση με το 1985 που λάμβανε λιγότερο από 66%.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, παρόλο που η διεύρυνση της κατανομής των αμοιβών ήταν μικρότερη για τις γυναίκες εργαζόμενες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης απ' ό,τι για τους άνδρες εργαζομένους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, ωστόσο, ήταν σημαντική (Διάγραμμα 23), ενώ ο συντελεστής Gini αυξήθηκε από 0,215 το 1986 σε 0,246 το 1995 και οι αποδοχές του κατώτερου 10% των μισθωτών μειώθηκαν από 58,5% της μέσης αμοιβής σε κάτω από 52,5% κατά την ίδια περίοδο. Η διεύρυνση της διασποράς των αμοιβών ήταν εξίσου μεγάλη στη βιομηχανία και στον τομέα των υπηρεσιών ξεχωριστά (Διαγράμματα 24 και 25).

Στην Ιταλία, η διεύρυνση της κατανομής των αμοιβών μεταξύ 1985 και 1990 ήταν λιγότερο έντονη για τις γυναίκες εργαζόμενες σε θέσεις πλήρους απασχόλησης απ' ό,τι για τους αντίστοιχους άνδρες, ειδικά στον τομέα των υπηρεσιών (Διαγράμματα 26, 27 και 28), ενώ ο αντίστοιχος συντελεστής Gini παρέμεινε ουσιαστικά αμετάβλητος. Στη Γαλλία, από την άλλη μεριά, συνέβη το αντίθετο: η διασπορά των αμοιβών των γυναικών διευρύνθηκε πολύ περισσότερο απ' ό,τι για τους άνδρες μεταξύ 1986 και 1992, στον τομέα της βιομηχανίας και των υπηρεσιών καθώς και στο σύνολο της οικονομίας (Διαγράμματα 29, 30 και 31).

Τέλος, στην Αυστρία, οι αποδοχές των γυναικών εργαζομένων σε θέσεις πλήρους απασχόλησης ήταν πιο άνισα κατανομημένες απ' ό,τι των ανδρών το 1995, ειδικά στον τομέα της βιομηχανίας (Διάγραμμα 32). Συνολικά, ο συντελεστής Gini για τις αμοιβές των γυναικών ήταν 0,264 έναντι 0,228 για τους άνδρες.

4. Έρευνα Νοικοκυριών Ευρωπαϊκής Κοινότητας

Η νέα Έρευνα Νοικοκυριών αποτελεί μία πηγή συμπληρωματικών πληροφοριών σχετικά με την κατανομή των μισθών στην Ένωση, η οποία λόγω της έλλειψης διαθέσιμων στοιχείων σε εθνικό επίπεδο μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα πολύτιμη. Ωστόσο, το πόσο πολύτιμη θα αποδειχθεί θα γίνει σαφές μόνο με την πάροδο του χρόνου.

Ενώ πρωταρχικός σκοπός της έρευνας είναι να καταδείξει πώς το εισόδημα, οι συνθήκες διαβίωσης και άλλα χαρακτηριστικά των νοικοκυριών στην Ένωση μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου, μέχρι στιγμής μόνο τα αποτελέσματα του πρώτου κύματος (δηλ. συμπεριλαμβανομένης της πρώτης από τις ετήσιες έρευνες που πραγματοποιούνται στα νοικοκυριά) που πραγματοποιήθηκε την άνοιξη του 1994 είναι διαθέσιμα και μόνο σε προσωρινή βάση. Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα αυτά παρέχουν πληροφορίες σχετικά με την κατανομή των αποδοχών αποκλειστικά για μία χρονική στιγμή. (Παρόλο που τα ερωτήματα της έρευνας αφορούν το εισόδημα του προηγούμενου έτους καθώς και το τρέχον εισόδημα, στην πράξη είναι κάπως επικίνδυνο να συναχθούν οποιαδήποτε συμπεράσματα σχετικά με μεταβολές από τα στοιχεία αυτά).

Επιπλέον, το δείγμα των νοικοκυριών που συμπεριλήφθηκαν στην έρευνα, παρόλο που επιλέχθηκε προσεκτικά προκειμένου να είναι όσο το δυνατόν πιο αντιπροσωπευτικό του συνόλου του πληθυσμού, είναι σχετικά μικρό (συνολικά λίγο πάνω από 60.000 νοικοκυριά συμπεριλήφθηκαν στα 12 κράτη μέλη, ενώ μέχρι στιγμής τα τρία νέα κράτη μέλη δεν καλύπτονται), και παραμένει ακόμα ασαφές το πόσο αξιόπιστα θα είναι τα στοιχεία που θα συναχθούν στην πράξη.

Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για ορισμένες από τις μεγαλύτερες χώρες ιδίως στην Γερμανία, όπου το δείγμα είναι πολύ μικρό σε σχέση με τον πληθυσμό (στη Γερμανία, καλύπτονται μόνο 5.000 νοικοκυριά σε συνολικό αριθμό περίπου 35 εκατομμυρίων), ενώ το ίδιο ισχύει και για τις συγκρίσεις μεταξύ των κρατών μελών σε αντίθεση με τις εκτιμήσεις στη θέση του συνόλου της Ένωσης (στοιχείο για το οποίο το μέγεθος του δείγματος δεν αποτελεί τόσο μεγάλο πρόβλημα). Ειδικότερα, ισχύει επίσης και για το εισόδημα για το οποίο είναι ιδιαίτερα δύσκολο να συλλεγούν πληροφορίες, εν μέρει λόγω των διαφορετικών πηγών των στοιχείων, και εν μέρει λόγω των ίδιων των ατόμων που συχνά δεν δίνουν σαφείς πληροφορίες σχετικά με τις αποδοχές τους με ή άνευ φόρων, ειδικά σε περιπτώσεις που οι αμοιβές τους ποικίλουν κατά την διάρκεια του χρόνου και περιλαμβάνουν διάφορα πριμ ή δώρα, και εν μέρει λόγω του ότι δεν είναι εύκολο να ελεγχθούν οι πληροφορίες που δίδονται.

Ωστόσο, ακόμα και αν δεχτούμε τα πιθανώς μεγάλα περιθώρια λάθους που μπορεί να χαρακτηρίζουν τα αποτελέσματα, το ECHP μπορεί να παρέχει πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές στην κατανομή των αποδοχών από απασχόληση στην επικράτεια της Ένωσης. Πόσο μάλλον δε αφού, σε αντίθεση με τα στοιχεία που παρουσιάστηκαν και συζητήθηκαν προηγουμένως, οι αριθμοί έχουν συλλεχθεί (τουλάχιστον κατ' αρχήν) βάσει ενός κοινού συνόλου ορισμών τόσο για τις αμοιβές όσο και για τους καλυπτόμενους εργαζόμενους.

Τα στοιχεία από το πρώτο κύμα του ECHP για τις μηνιαίες ακαθάριστες αμοιβές των εργαζομένων αναλύονται παρακάτω (συγκεκριμένα, τα στοιχεία που αφορούν το μηνιαίο ακαθάριστο μισθό των εργαζομένων για το 1994, προσαρμοσμένα για πριμ και ετήσια συμπληρώματα, τα οποία ενδεχομένως δεν καταβάλλονται ισόποσα κατά τη διάρκεια του έτους, ώστε να μπορέσουν να εκτιμηθούν οι μέσες μηνιαίες αμοιβές). Παρά τη φαινομενική συγκρισιμότητα μεταξύ των κρατών, δεδομένων του μικρού δείγματος που περιέχεται στην έρευνα και της δυσκολίας όσον αφορά τη συλλογή αξιόπιστων λεπτομερειών σχετικά με το εισόδημα, τα αποτελέσματα θα πρέπει να ερμηνεύονται με ιδιαίτερη προσοχή και να αντιμετωπίζονται μόνο ως ενδεικτικά της πραγματικής κατάστασης που επικρατεί στα διάφορα κράτη μέλη.

Η κατανομή των ακαθάριστων αμοιβών σε όλην την Ένωση

Από την ανάλυση των στοιχείων του ECHP προκύπτουν κάποιες διαφορές όσον αφορά την κατανομή των αμοιβών, από τα εθνικά στοιχεία που αναφέρθηκαν προηγουμένως. Αυτό είναι αναμενόμενο, λόγω του (ενδεχομένως) διαφορετικού ορισμού των εν λόγω αμοιβών και των διαφορών όσον αφορά τη στατιστική κάλυψη και του γεγονότος ότι στην έρευνα συμπεριλαμβάνονται όλοι οι εργαζόμενοι και όχι ορισμένοι μόνο, όπως συμβαίνει στα περισσότερα εθνικά στοιχεία (τα οποία καλύπτουν κυρίως μόνο τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και σε ορισμένες μόνο περιπτώσεις όλες τις υπηρεσίες). Παρ' όλα αυτά, η εικόνα που παρέχεται από τα στοιχεία του ECHP είναι παρόμοια με αυτήν που παρέχεται από τα εθνικά στοιχεία. Η διασπορά των αμοιβών των γυναικών φαίνεται να είναι μικρότερη σε σχέση με αυτήν των ανδρών, ενώ η διασπορά των αμοιβών τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών φαίνεται να είναι η μεγαλύτερη στο ΗΒ, στη Γαλλία και στην Πορτογαλία, σε σύγκριση με τις Κάτω Χώρες ή την Ιταλία (Διαγράμματα 33 έως 44 συνοψίζονται τα αποτελέσματα του ECHP). Επίσης, από τα στοιχεία του ECHP προκύπτει ότι οι μισθολογικές διαφορές στα λιγότερα εύπορα κράτη τείνουν να είναι μεγαλύτερες σε σχέση με τα πιο εύπορα κράτη, παρ' ό,τι υπάρχουν σημαντικές διαφορές.

Πιο συγκεκριμένα, το κράτος με τη μεγαλύτερη κατανομή αμοιβών τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών με πλήρη απασχόληση, κατά το 1994, ήταν το ΗΒ,

όπου ο συντελεστής Gini, ήταν 0,333 για τους άνδρες και 0,290 για τις γυναίκες (πίνακας 3) και όπου οι αμοιβές του 10% των ανδρών ήταν μικρότερες του 43% των μέσων αμοιβών, ενώ το ποσοστό αυτό για το 10% των γυναικών ήταν μικρότερο του 48%. (Από τα στοιχεία αυτά προκύπτει μια μεγαλύτερη διασπορά των αμοιβών από αυτήν που δείχνουν τα εθνικά στοιχεία που αναφέρθηκαν προηγουμένως, παρ' ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι τα εθνικά στοιχεία δεν καλύπτουν ουσιαστικά τους νέους σε ηλικία εργαζόμενους, οι οποίοι όμως συμπεριλαμβάνονται στα στοιχεία άλλων κρατών). Αυτό εφαρμόστηκε από τη Γαλλία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, την Ισπανία και την Πορτογαλία, όπου η κατανομή ήταν κατά τι μόνο μικρότερη τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Υπάρχει μια ειδοποιός διαφορά ανάμεσα σε αυτά τα έξι κράτη και στα υπόλοιπα έξι κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία, όπου η κατανομή των ακαθάριστων αμοιβών φαίνεται να είναι περισσότερο ομοιόμορφη. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις Κάτω Χώρες (όπου τα στοιχεία αφορούν το έτος 1993 και ίσως να μην είναι τόσο αξιόπιστα όσο αυτά του 1994), για την Ελλάδα και την Ιταλία, όπου ο συντελεστής Gini ήταν μικρότερος του 0,2 (ίσως πολύ χαμηλός για να είναι λογικός στην περίπτωση των Κάτω Χωρών).

Επίσης, από τα στοιχεία προκύπτει ότι το υπόδειγμα διαφορών των αμοιβών (η καμπύλη Lorenz) διαφέρει μεταξύ κρατών μελών με παρόμοιους βαθμούς συνολικής διασποράς. Συγκεκριμένα, οι διαφορές είναι σχετικά μεγάλες στην τελευταία βαθμίδα της μισθολογικής κλίμακας ορισμένων κρατών και στις ανώτερες βαθμίδες της μισθολογικής κλίμακας άλλων κρατών. Για παράδειγμα, το ΗΒ και η Γαλλία έχουν μια παρόμοια διασπορά όσον αφορά την κατανομή των ακαθάριστων αμοιβών για τους άνδρες (όπου ο συντελεστής Gini έχει σχεδόν την ίδια τιμή και στις δύο περιπτώσεις), στο ΗΒ όμως ήταν περισσότεροι οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι το 1994 σε σχέση με τη Γαλλία (όπου στο ΗΒ οι αμοιβές του 10% των μισθωτών από τις κατώτερες βαθμίδες της μισθολογικής κλίμακας σε σχέση με τη μέση αμοιβή είναι χαμηλότερες απ' ό,τι στη Γαλλία, όπως φαίνεται στον πίνακα 3) και, κατ' επέκταση, λιγότεροι οι υψηλόμισθοι (αυτή η διαφορά μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι στο ένα κράτος μπορεί να υπάρχει ένας νομοθετικά κατοχυρωμένος κατώτερος μισθός, ενώ στο άλλο όχι).

Ο μέσος μισθός του 10% των χαμηλόμισθων εργαζομένων στην Πορτογαλία ήταν υψηλότερος σε σχέση με οποιοδήποτε άλλο κράτος μέλος - εκτός των Κάτω Χωρών, της Ιταλίας και της Ελλάδας, παρά τη σχετική διασπορά που παρατηρείται στη συνολική κατανομή των αμοιβών - πολύ δε υψηλότερος σε σχέση με την Ισπανία, όπου η συνολική διασπορά είναι παρόμοια. Όπως και στην προηγούμενη περίπτωση, αυτό συνεπάγεται μια συγκριτικά μεγαλύτερη διασπορά των αμοιβών στην Πορτογαλία, σε υψηλότερες βαθμίδες της μισθολογικής κλίμακας. Με άλλα λόγια, τόσο στο ΗΒ όσο και στην Ισπανία, όπως επίσης στην Ιρλανδία και στο Λουξεμβούργο, η μεγάλη διασπορά των αμοιβών οφείλετο στη μεγάλη αναλογία των χαμηλόμισθων εργαζομένων και όχι στη μεγάλη αναλογία των αμοιβών σε ένα μικρό ποσοστό υψηλόμισθων εργαζομένων, σε σχέση με την κατάσταση που επικρατεί στη Γαλλία ή στην Πορτογαλία.

Αμοιβές και δεδουλευμένες ώρες εργασίας

Τα στοιχεία του ECHP προσφέρουν επίσης και κάποια συμπεράσματα όσον αφορά τις δεδουλευμένες ώρες εργασίας των χαμηλόμισθων σε σχέση με τους καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους. Τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες με πλήρη απασχόληση, σε όλην την Ένωση συμπεραίνεται ότι οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι εργάζονται περισσότερες ώρες σε σχέση με τους υπόλοιπους. Στα 7 από τα 11 κράτη μέλη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (για τις Κάτω Χώρες δεν υπάρχουν στοιχεία) οι άνδρες εργαζόμενοι

που συγκαταλέγονται στο χαμηλότερο δεκατημόριο της κατανομής των αμοιβών εργάστηκαν το 1994 τουλάχιστον 3 ώρες την εβδομάδα, κατά μέσο όρο, περισσότερο από το μέσο όρο ωρών που εργάστηκε το σύνολο των ανδρών με πλήρη απασχόληση (Διάγραμμα 45). (Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται στο σύνολο αυτών που απασχολούνται στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες, ενώ εξαιρείται ο γεωργικός τομέας, όπου ο υπολογισμός του αριθμού των δεδουλευμένων ωρών, που γενικά είναι μεγαλύτερος, είναι δύσκολος, ειδικά για τους χαμηλόμισθους, σε σχέση με τους εργαζόμενους σε άλλες δραστηριότητες. Πάντως, αν συμπεριληφθεί και η γεωργία, ο μέσος αριθμός ωρών που έχουν εργαστεί οι χαμηλόμισθοι θα αυξηθεί). Στην Ελλάδα, την Ισπανία και τη Γαλλία η διαφορά ήταν 4 ώρες την εβδομάδα, ενώ στην Ιρλανδία πάνω από 5 ώρες την εβδομάδα. Μόνο στο Λουξεμβούργο η διαφορά αυτή ήταν μικρότερη από 2 ώρες την εβδομάδα.

Το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες εργαζόμενους, αν και η διαφορά ωρών τείνει να είναι ελαφρώς μικρότερη από αυτήν των ανδρών. Στα 5 από τα 11 κράτη μέλη, οι γυναίκες εργαζόμενοι που συγκαταλέγονται στο χαμηλότερο δεκατημόριο της κατανομής των αμοιβών εργάστηκαν πάνω από 3 ώρες την εβδομάδα περισσότερο από τον εβδομαδιαίο μέσο όρο ωρών των γυναικών με πλήρη απασχόληση (Διάγραμμα 46). Μόνο στην Ιρλανδία η διαφορά ήταν μεγαλύτερη, ενώ στη Γερμανία και στο Λουξεμβούργο, η διαφορά ήταν μικρότερη της 1 ώρας την εβδομάδα.

Από τα στοιχεία σχετικά με τις δεδουλευμένες ώρες εργασίας, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες, συμπεραίνεται ότι οι διαφορές όσον αφορά την αμοιβή ανά ώρα είναι σε όλα τα κράτη μέλη ακόμη μεγαλύτερη απ' ό,τι οι διαφορές των μηνιαίων αμοιβών.

Πίνακας 1
Συντελεστές GINI: Πλήρως απασχολούμενοι

Netherlands											
	1985				1990				1994		
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	0,187	0,168	0,197		0,193	0,180	0,201		0,196	0,180	0,205
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	0,177	0,170	0,179		0,187	0,163	0,191		0,184	0,164	0,188
Portugal											
	1985				1989				1994		
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	0,287	0,257	0,303		0,305	0,276	0,326		0,343	0,323	0,351
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	0,240	0,188	0,264		0,250	0,190	0,283		0,305	0,258	0,320
United Kingdom											
	1986				1990				1995		
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	0,239	0,218	0,267		0,260	0,233	0,302		0,275	0,242	0,311
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	0,215	0,188	0,223		0,236	0,210	0,252		0,246	0,231	0,261
Italy											
	1985				1990						
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services				
	0,203	0,183	0,250		0,236	0,219	0,266				
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services				
	0,182	0,161	0,212		0,192	0,173	0,214				
France											
	1986								1992		
Men	Total economy	Industry	Services						Total economy	Industry	Services
	0,248	0,231	0,286						0,262	0,247	0,275
Women	Total economy	Industry	Services						Total economy	Industry	Services
	0,184	0,174	0,194						0,216	0,208	0,219
Austria											
									1995		
Men									Total economy	Industry	Services
									0,228	0,207	0,257
Women									Total economy	Industry	Services
									0,264	0,246	0,273

Πίνακας 2

Κατώτερο δεκατημόριο επί του μέσου όρου των αμοιβών: Πλήρως απασχολούμενοι

Netherlands											
	1985				1990				1994		
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	65,165	69,145	62,404		63,304	65,785	61,637		62,064	65,363	60,078
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	61,381	60,893	59,984		60,341	67,306	59,157		63,738	68,442	63,179
Portugal											
	1985				1989				1994		
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	51,117	56,048	45,203		46,726	50,860	40,762		42,853	46,730	38,884
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	66,061	65,199	53,922		57,705	71,117	53,922		52,765	60,811	46,310
United Kingdom											
	1986				1990				1995		
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	53,697	58,229	49,407		50,712	55,323	45,613		48,580	53,281	44,274
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services
	58,564	63,035	58,879		54,759	60,410	53,568		52,299	57,079	51,745
Italy											
	1985				1990						
Men	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services				
	63,370	65,945	53,068		59,757	61,805	53,890				
Women	Total economy	Industry	Services		Total economy	Industry	Services				
	58,174	60,413	56,381		65,539	69,988	61,332				
France											
	1986								1992		
Men	Total economy	Industry	Services						Total economy	Industry	Services
	57,149	59,770	50,681						54,545	56,220	53,058
Women	Total economy	Industry	Services						Total economy	Industry	Services
	67,016	69,271	64,073						61,134	62,974	60,328
Austria											
									1995		
Men									Total economy	Industry	Services
									54,108	60,587	46,813
Women									Total economy	Industry	Services
									43,895	49,112	41,733

Πίνακας 3

Σύνοψη των στατιστικών για την κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1994

	Gini coefficients		Bottom decile as % average	
	Men	Women	Men	Women
B	0.213	0.194	55.7	57.7
DK	0.246	0.208	52.6	55.2
D	0.238	0.214	52.7	47.3
EL	0.192	0.134	57.8	69.6
E	0.285	0.283	47.5	41.5
F	0.318	0.270	47.0	50.2
IRL	0.308	0.256	42.4	49.7
I	0.195	0.158	61.8	65.3
L	0.300	0.290	42.2	38.5
NL*)	0.126	0.165	73.6	68.7
P	0.284	0.269	56.5	60.0
UK	0.333	0.290	42.8	48.3

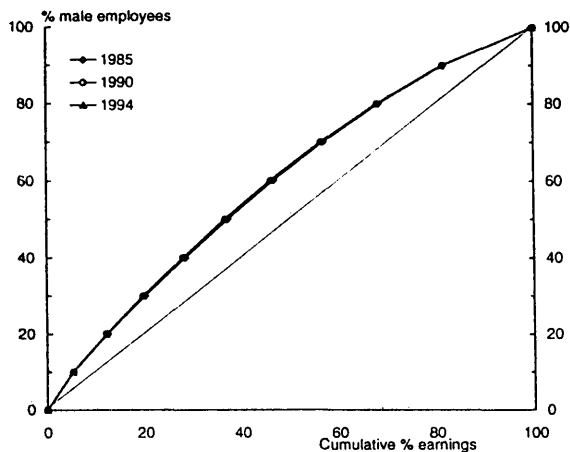
*) Figures relate to annual gross wages in 1993 as 1994 data are not available.

Note: The data are for employees working 30 hours or more a week.

Source: European Community Household Panel, first wave, provisional data.

Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1985-95

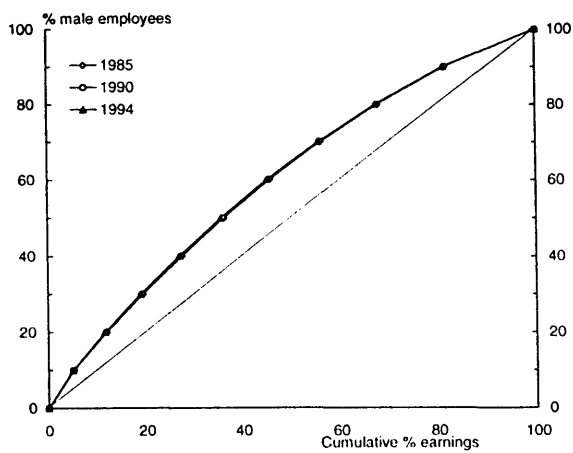
1 The Netherlands, total economy, 1985, 1990, 1994



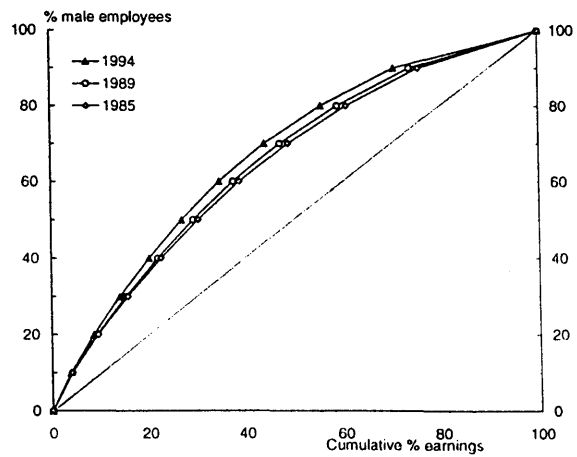
2 The Netherlands, industry, 1985, 1990, 1994



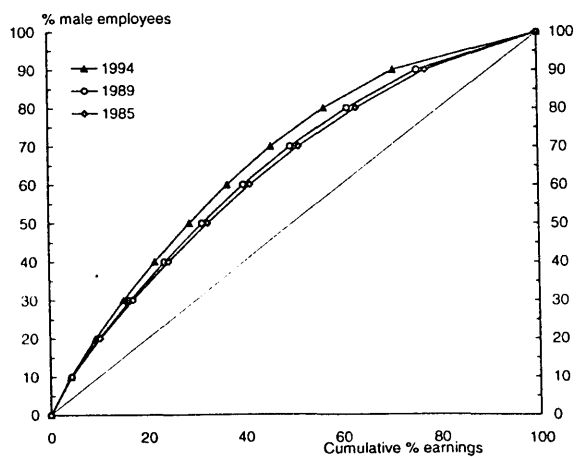
3 The Netherlands, services, 1985, 1990, 1994



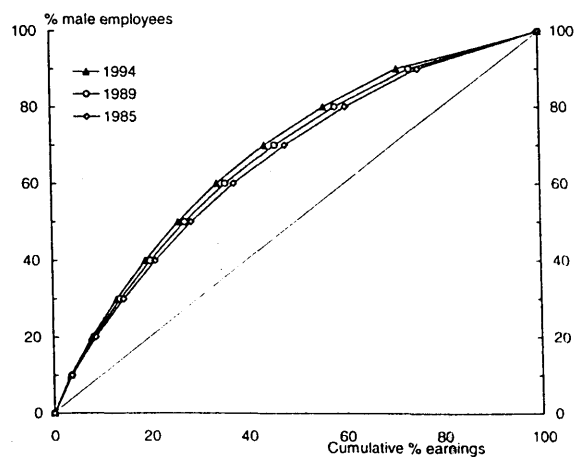
4 Portugal, total economy, 1985, 1989, 1994



5 Portugal, industry, 1985, 1989, 1994

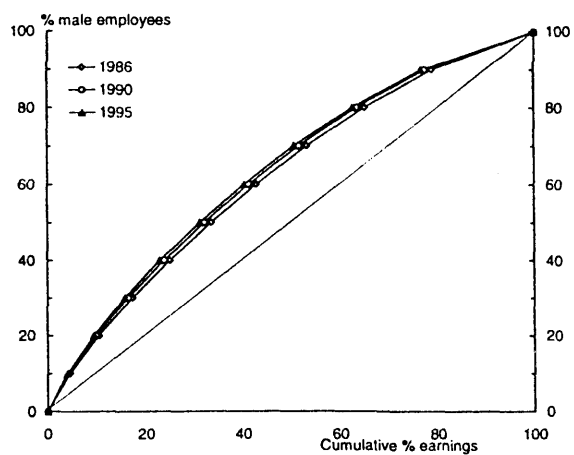


6 Portugal, services, 1985, 1989, 1994

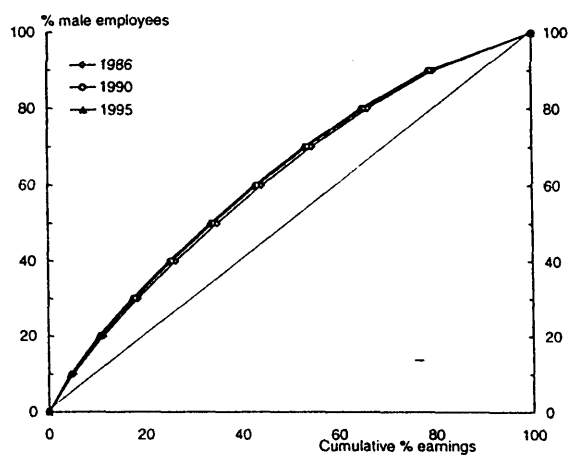


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1985-95

7 UK, total economy, 1986, 1990, 1995



8 UK, industry, 1986, 1990, 1995



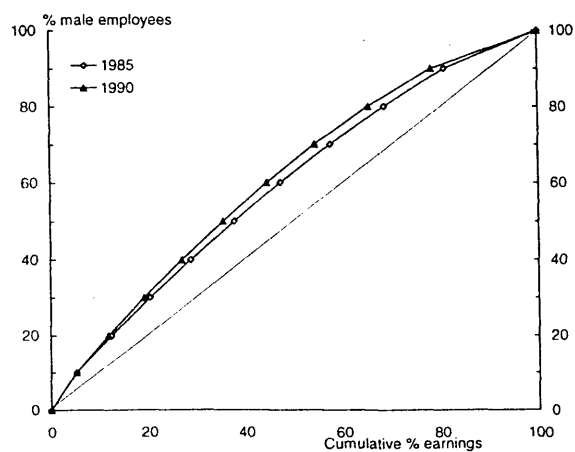
9 UK, services, 1986, 1990, 1995



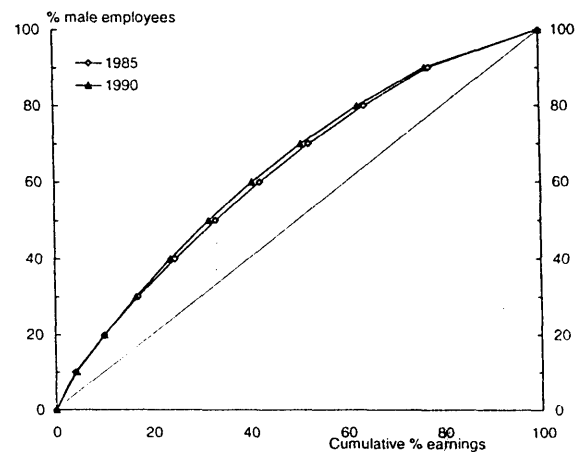
10 Italy, total economy, 1985, 1990



11 Italy, industry, 1985, 1990



12 Italy, services, 1985, 1990

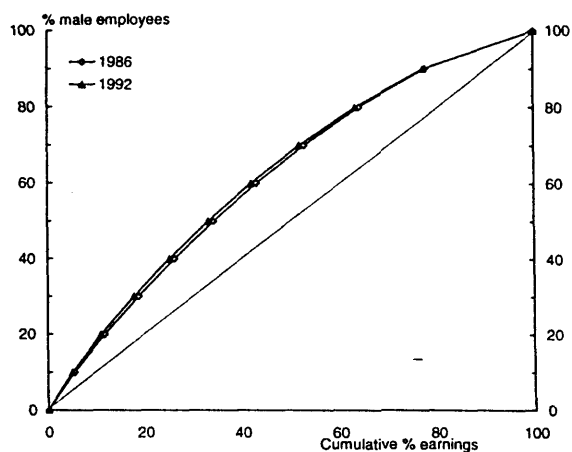


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1985-95

13 France, total economy, 1986, 1992



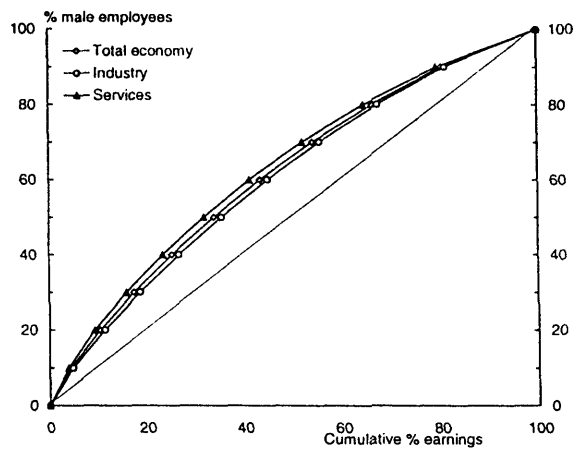
14 France, industry, 1986, 1992



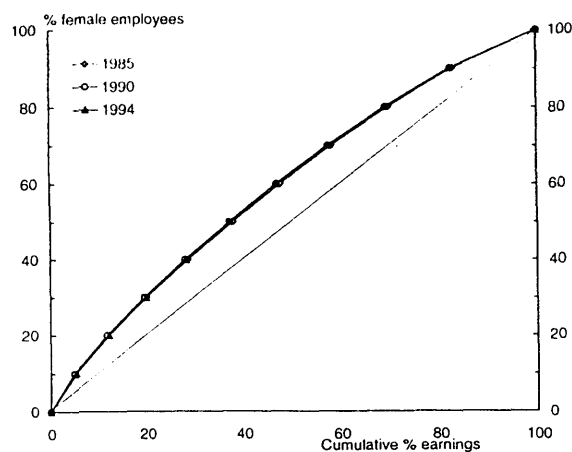
15 France, services, 1986, 1992



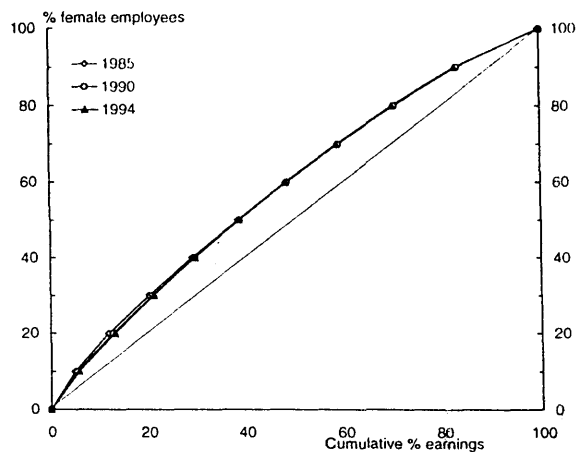
16 Austria, total economy, industry and services, 1995



17 The Netherlands, total economy, 1985, 1990, 1994

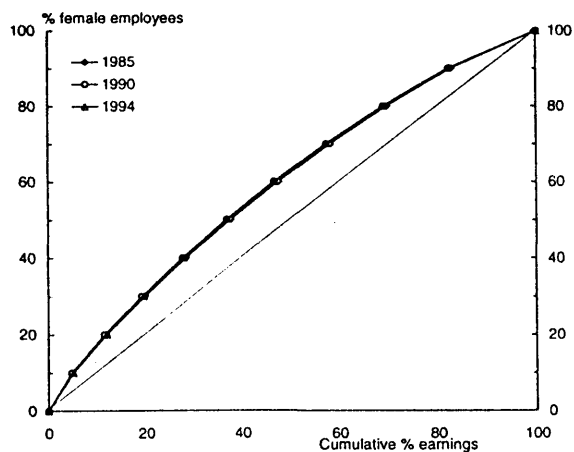


18 The Netherlands, industry, 1985, 1990, 1994

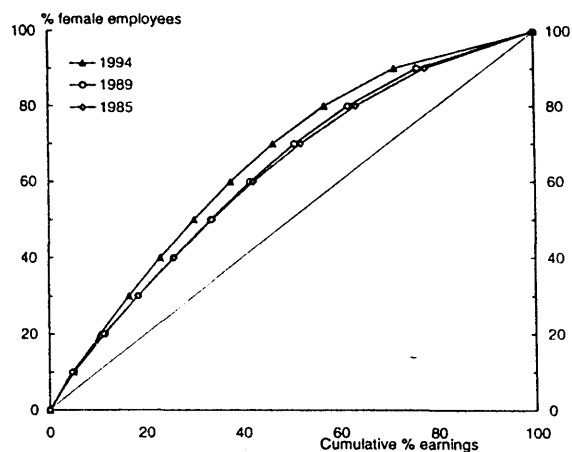


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1985-95

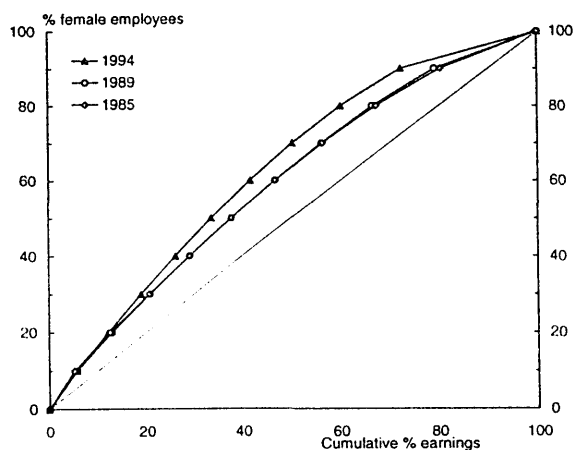
19 The Netherlands, services, 1985, 1990, 1994



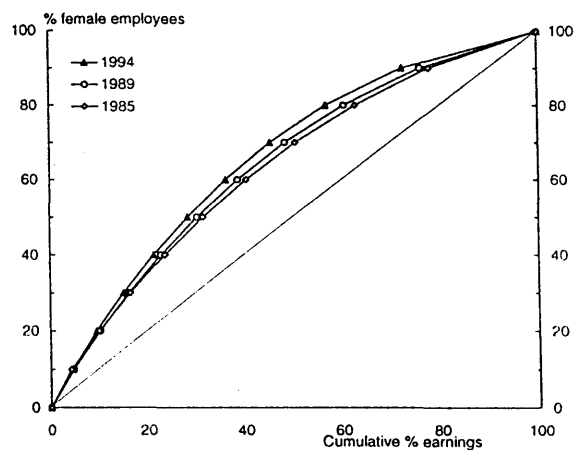
20 Portugal, total economy, 1985, 1989, 1994



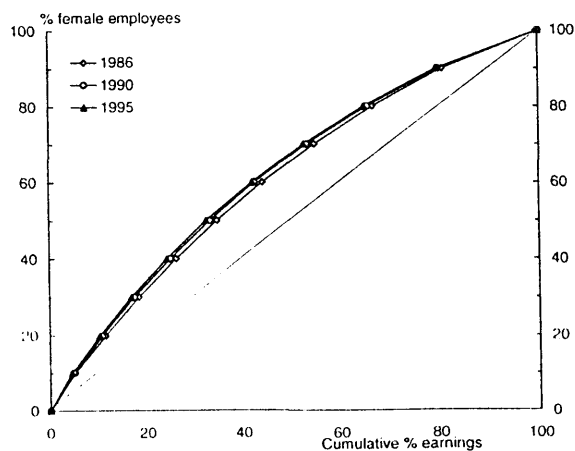
21 Portugal, industry, 1985, 1989, 1994



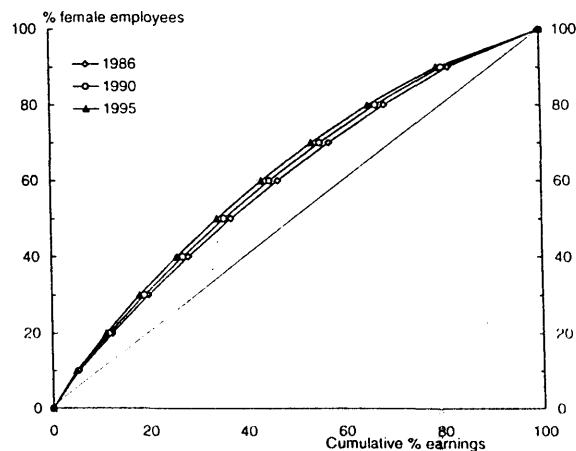
22 Portugal, services, 1985, 1989, 1994



23 UK, total economy, 1986, 1990, 1995

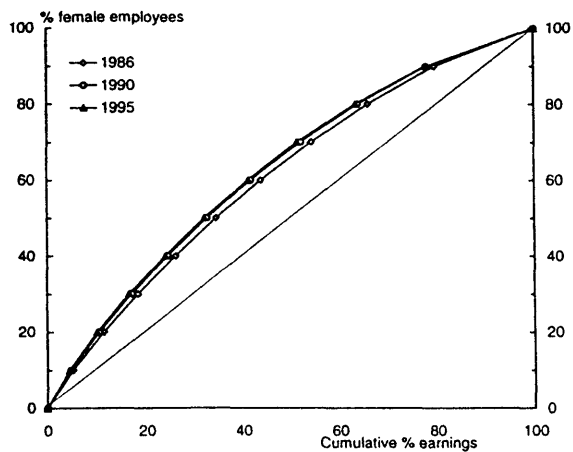


24 UK, industry, 1986, 1990, 1995

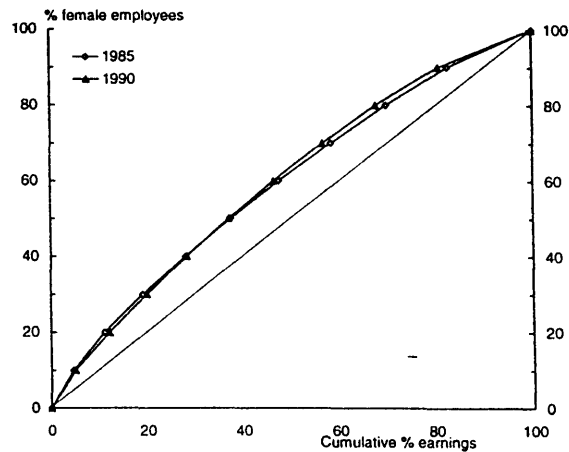


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1985-95

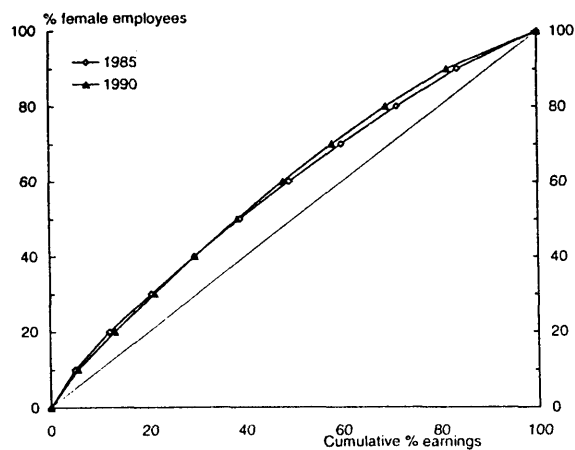
25 UK, services, 1986, 1990, 1995



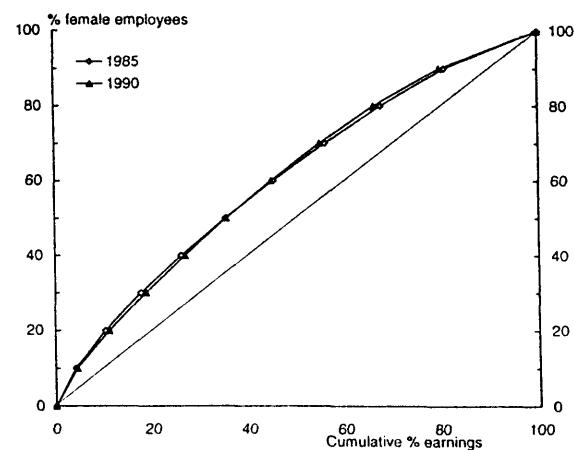
26 Italy, total economy, 1985, 1990



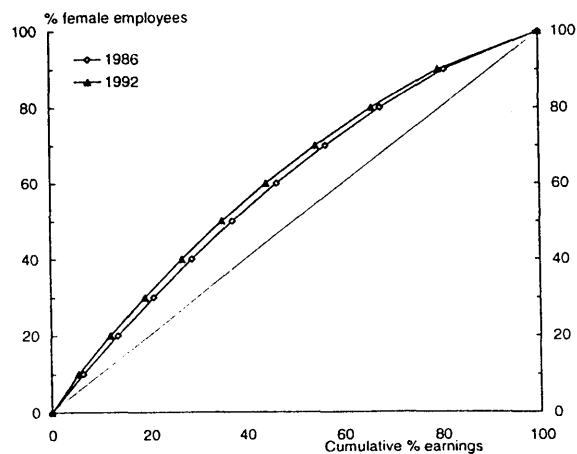
27 Italy, industry, 1985, 1990



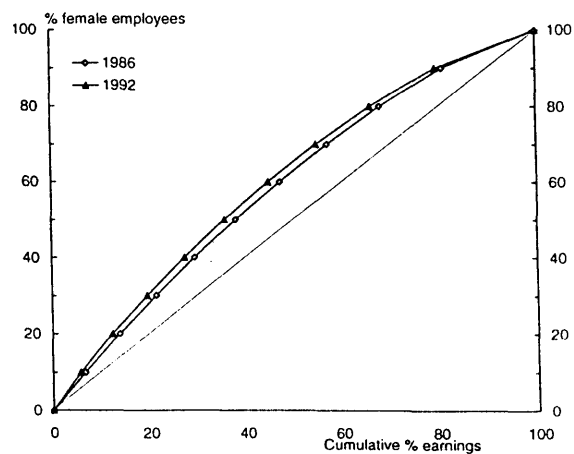
28 Italy, services, 1985, 1990



29 France, total economy, 1986, 1992

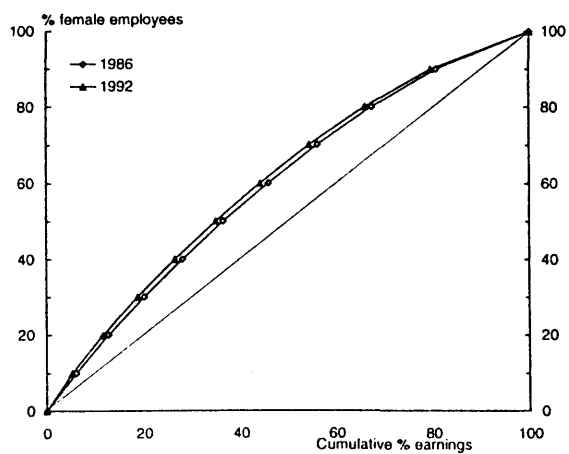


30 France, industry, 1986, 1992

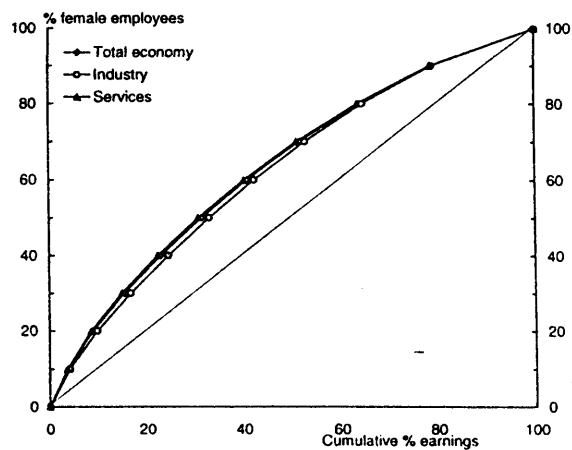


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1985-95

31 France, services, 1986, 1992

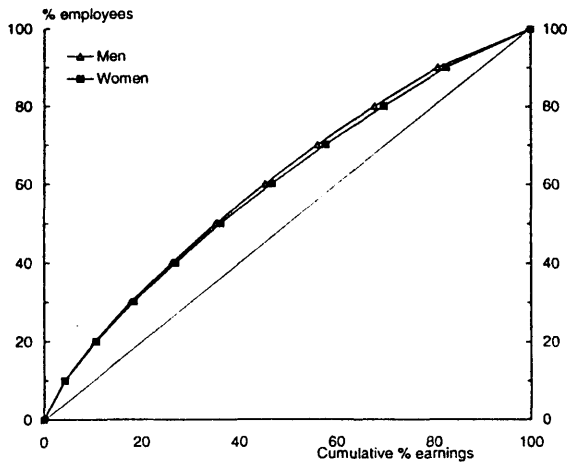


32 Austria, total economy, industry and services, 1995

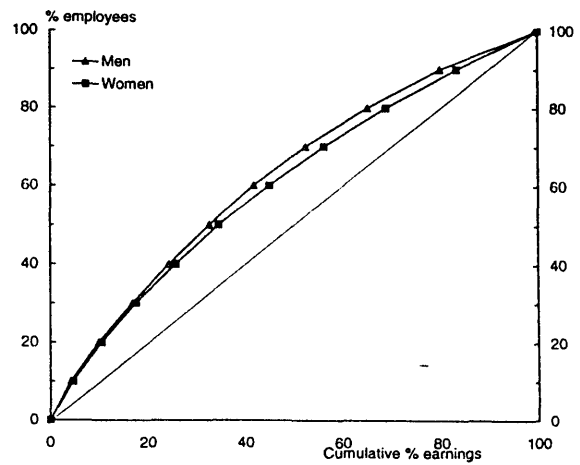


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1994 (στοιχεία ECHP)

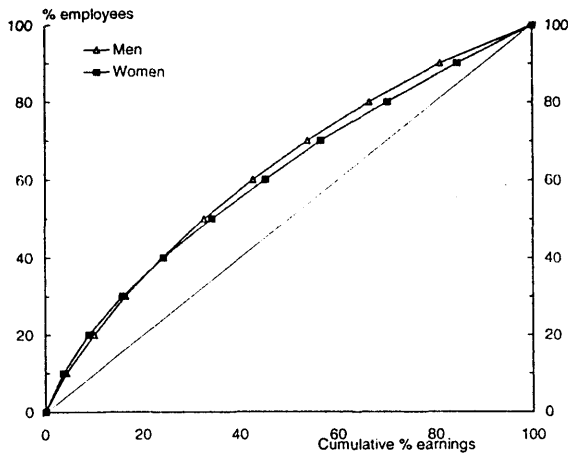
33 Belgium, 1994



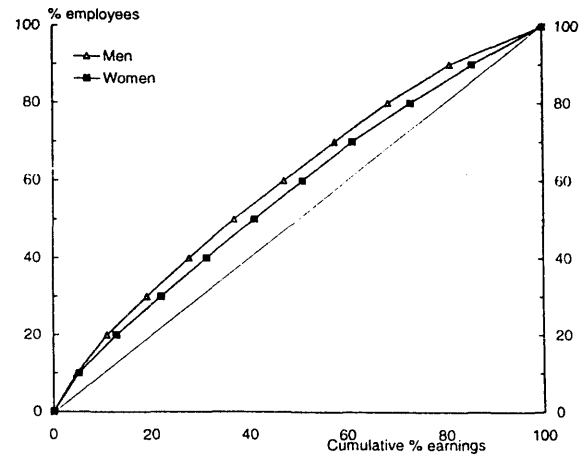
34 Denmark, 1994



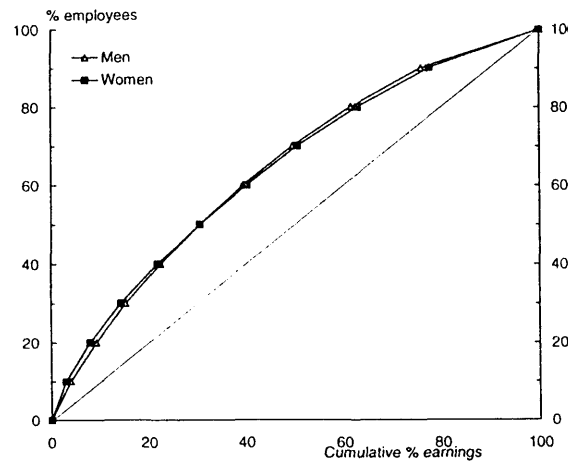
35 Germany, 1994



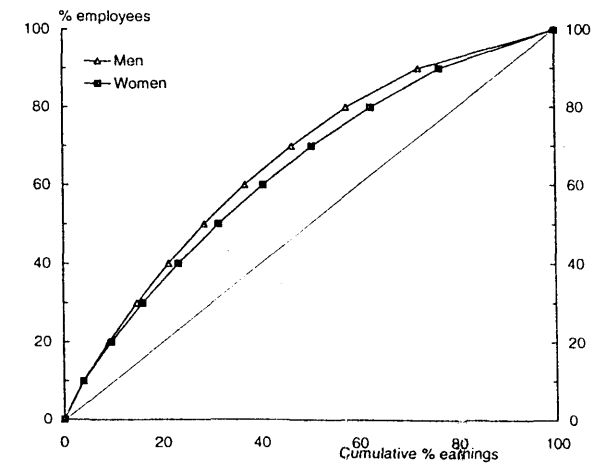
36 Greece, 1994



37 Spain, 1994

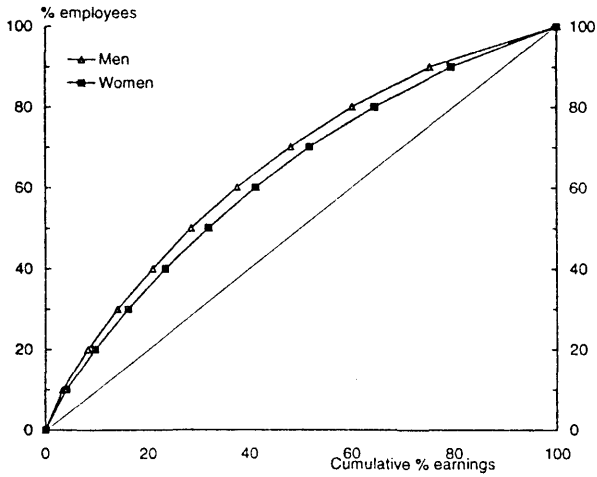


38 France, 1994

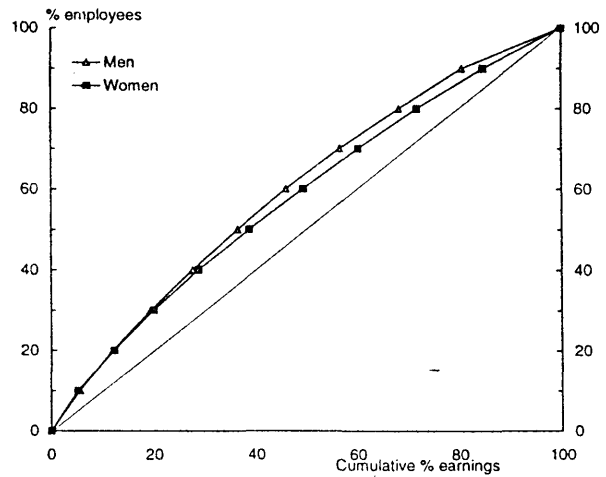


Κατανομή των ακαθάριστων μηνιαίων αμοιβών των ανδρών και γυναικών με
πλήρη απασχόληση στα κράτη μέλη, 1994 (στοιχεία ECHP)

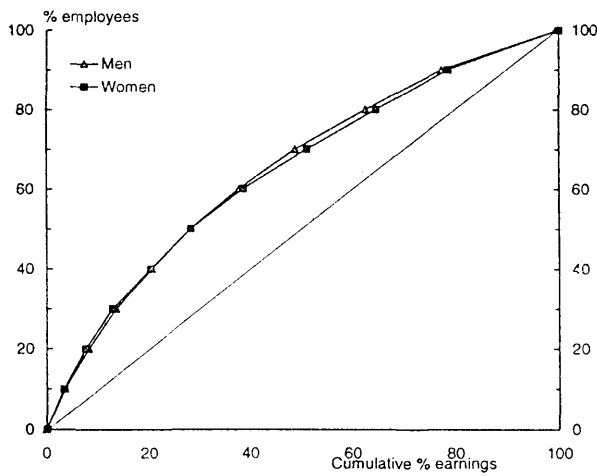
39 Ireland, 1994



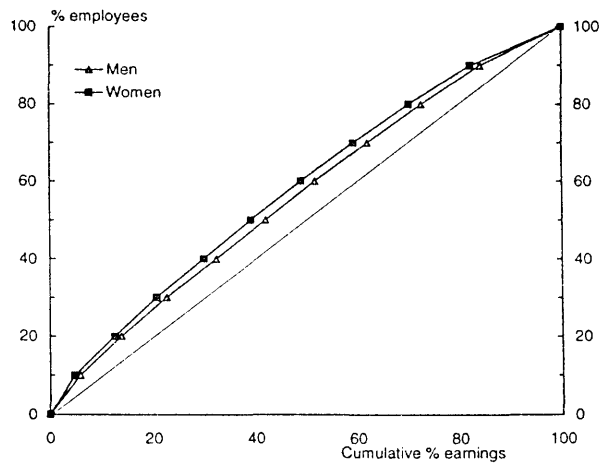
40 Italy, 1994



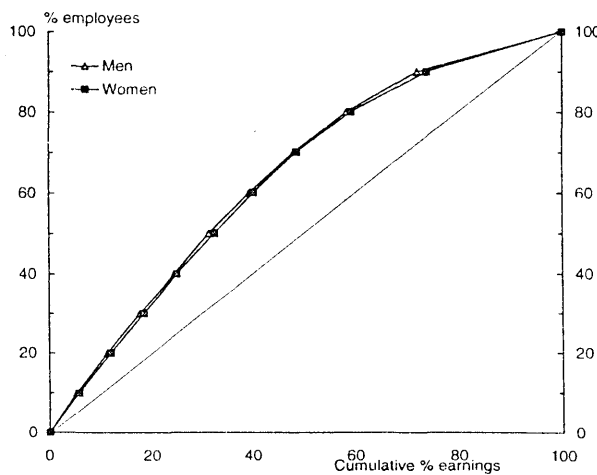
41 Luxembourg, 1994



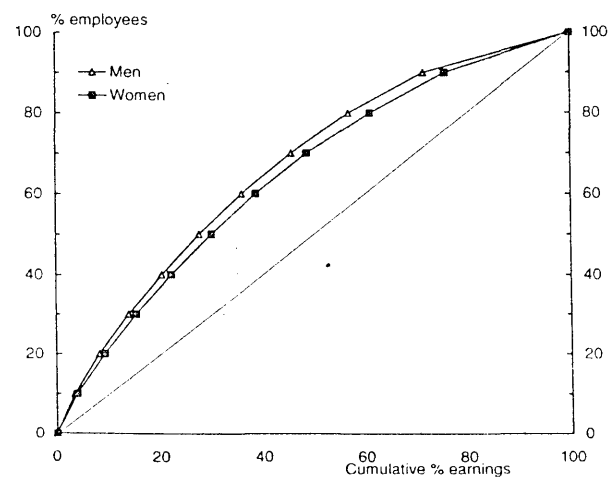
42 The Netherlands, 1993



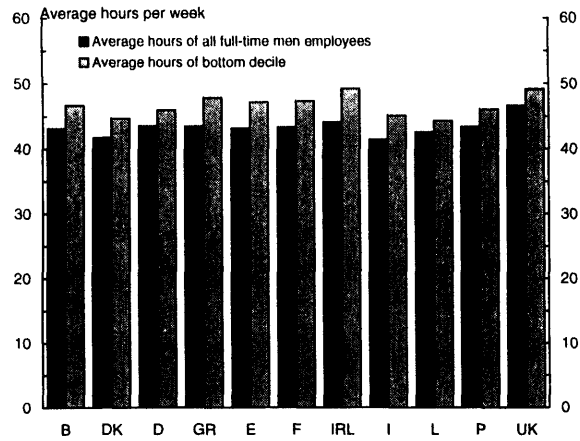
43 Portugal, 1994



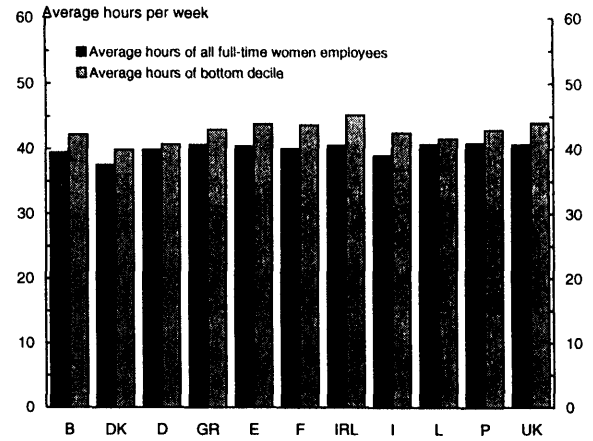
44 UK, 1994



45 Average hours usually worked per week, full-time male employees, 1994



46 Average hours usually worked per week, full-time female employees, 1994



ISSN 0254-1483

COM(96) 698 τελικό

ΕΓΓΡΑΦΑ

GR

04 06

Αριθ. καταλόγου : CB-CO-96-707-GR-C

ISBN 92-78-13781-2

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

L-2985 Λουξεμβούργο