

Κοινό έργο των Οργανώσεων Ευρωπαίων
Κοινωνικών Εταίρων

Μελέτη για την αναδόμηση σε νέα Κράτη Μέλη

ΚΥΠΡΟΣ - ΦΑΚΕΛΟΣ ΧΩΡΑΣ



Αυτό το έργο οργανώνεται με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Ο ΦΑΚΕΛΟΣ - ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ;

2. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

- 2.1 Οδηγοί ανάπτυξης
- 2.2 Μακροοικονομικές προκλήσεις
- 2.3 Προκλήσειας Αγοράς Εργασίας & Απασχόλησης

3. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΝΑΔΟΜΗΣΗΣ

4. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2 ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΑΤΟΜΩΝ ΑΠΟ ΤΑ ΟΠΟΙΑ ΛΗΦΘΗΚΕ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3 ΠΗΓΕΣ

Η παρούσα έκθεση εκπονήθηκε από τον κ. Michal Kurtyka, εμπειρογνώμονα BBP

Η παρούσα έκθεση αντιπροσωπεύει άποψη εμπειρογνώμονα και δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητα την άποψη των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταιρών

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ: Ο ΦΑΚΕΛΟΣ – ΓΙΑ ΠΟΙΟ ΛΟΓΟ;

Ο ακόλουθος φάκελος εισαγάγει τις κυριότερες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η κυπριακή οικονομία από την οπτική γωνία της αναδόμησης, τόσο σε εταιρικό όσο και σε μακροοικονομικό επίπεδο.

Συζητήθηκε από τους Κύπριους Κοινωνικούς Εταίρους στην παρουσία των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων σε κοινό Σεμινάριο που πραγματοποιήθηκε στις 7 και 8 Σεπτεμβρίου στη Λευκωσία.

Ο φάκελος δεν έχει σκοπό να οικοδομήσει καινοτομική διορατικότητα για την οικονομική ή κοινωνική κατάσταση της Κύπρου, ούτε σε πολιτική ή ακαδημαϊκή βάση. Σκοπός του είναι να παρουσιάσει τα υφιστάμενα γεγονότα και στοιχεία από την πλευρά της αναδόμησης που θεωρείται φαινόμενο, διαδικασία και αντικείμενο δημόσιας συζήτησης.

Παρουσιάζει διαφορετικές απόψεις. Αναζητεί να διεγείρει τη συζήτηση για το μέλλον της κυπριακής οικονομίας, να εγείρει θέματα που μπορούν να τύχουν εποικοδομητικού χειρισμού, να συμβάλει στην οικοδόμηση εμπιστοσύνης ανάμεσα στους μετόχους με στόχο να τους κινητοποιήσει για το μέλλον της Κύπρου και του κυπριακού κοινωνικού διαλόγου μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Στο πρώτο μέρος, ο φάκελος αναφέρεται στις κύριες οικονομικές κινητήριες δυνάμεις και τάσεις, και τις κυριότερες ανησυχίες που εκφράστηκαν από τους μετόχους όσον αφορά την ανάπτυξη, την απασχόληση και τον ανταγωνισμό. Στη συνέχεια εστιάζεται στη διαδικασία αναδόμησης ως διαδικασία και αντικείμενο δημόσιας συζήτησης που εμπλουτίζεται με συγκεκριμένες περιπτώσεις αναδόμησης στο νησί. Καταλήγει με την παρουσίαση μιας ανασκόπησης των προκλήσεων και ζητημάτων του κοινωνικού διαλόγου που συζητούνται ή που θα μπορούσαν πιθανότατα να επηρεάσουν τις σκέψεις για την αναδόμηση.

Βασίζεται πάνω σε συνεντεύξεις και ανάλυση στοιχείων και εγγράφων. Ο κατάλογος των ατόμων από τα οποία πάρθηκε συνέντευξη, καθώς και οι πηγές, παρατίθενται στο Παράρτημα.

II. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΤΑΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Αυτό το μέρος:

- ☞ παρουσιάζει τις κινητήριες δυνάμεις της ανάπτυξης που συμβάλλουν στην ώθηση της κυπριακής οικονομίας,
- ☞ απαριθμεί τις οικονομικές προκλήσεις και τα μακροοικονομικά ζητήματα που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν προκειμένου να διαφυλαχθεί η ανταγωνιστικότητα της Κύπρου, και
- ☞ επισημαίνει τις προκλήσεις στην απασχόληση και την αγορά εργασίας

2.1. ΚΙΝΗΤΗΡΙΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

Η Κύπρος απολαμβάνει το στάτους μιας σταθερής οικονομίας, η οποία χαρακτηρίζεται από εύρωστη και μακροοικονομική σταθερότητα. Το Εκτελεστικό Συμβούλιο του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (IMF), στην έκθεσή του ημερομηνίας 31 Ιανουαρίου 2003 περιγράφει την κατάσταση στην κυπριακή οικονομία, λέγοντας ότι «κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες η οικονομική απόδοση ήταν εντυπωσιακή, με το κατά κεφαλή ΑΕΠ να προσεγγίζει τάχιστα τον μέσο όρο στις χώρες της ΕΕ»¹.

α) Σταθερή και ήρεμη ανάπτυξη της οικονομίας...

Το πραγματικός ρυθμός ανάπτυξης της κυπριακής οικονομίας την περίοδο 1999 – 2003 έφθανε το 3,5% που συγκρίνεται ικανοποιητικά με τον μέσο όρο της ΕΕ². Είναι άξιο αναφοράς ότι αυτή η ανάπτυξη επετεύχθη σε ένα περιβάλλον πλήρους απασχόλησης, χαμηλού πληθωρισμού και σταθερού και ισχυρού νομίσματος. Η Κύπρος κατατάσσεται μεταξύ των χωρών με το υψηλότερο εισόδημα: 16η θέση παγκόσμια, σύμφωνα με τους δείκτες ανάπτυξης της Παγκόσμιας Τράπεζας για το 2003. Με το κατά κεφαλή ΑΕΠ το 2004 να είναι € 18,200, ή 82% του μέσου όρου της ΕΕ, έχει επίπεδο διαβίωσης που είναι ψηλότερο από κάποια από τα «παλιά» κράτη μέλη της ΕΕ³.

¹ International Monetary Fund, *IMF Concludes 2002 Article IV Consultation with Cyprus*, Public Information Notice (PIN) No. 03/13, February 14, 2003, <http://www.imf.org/external/np/sec/pn/2003/pn0313.htm>

² Eurochambers, *National Report: Cyprus*, http://www.eurochambres.be/PDF/pdf_ees2005/Cyprus.pdf

³ <http://www.cyprus.gov.cy/cyphome/govhome.nsf/Main?OpenFrameSet>

Το 2005, η οικονομική ανάπτυξη αναμένεται να φθάσει το 4%, ωθούμενο από την αναζωογόνηση των τομέων λιανικού εμπορίου, βιομηχανίας και τουρισμού⁴. Αυτό είναι συνέχεια της σταθερής αύξησης τα προηγούμενα χρόνια που είδαν τους ρυθμούς ανάπτυξης του ΑΕΠ σε πραγματικούς όρους να φθάνει το 3,7% το 2004, 1,9% το 2003 και 2,1% το 2002⁵.

Η βελτίωση πάνω απ' όλα αποδίδεται στην επιτάχυνση του ρυθμού ανάπτυξης στην εγχώρια ζήτηση, ιδιαίτερα όσον αφορά την ιδιωτική κατανάλωση και τις επενδύσεις στις οικοδομές, τα μηχανήματα και τον εξοπλισμό, καθώς και τη συνεχιζόμενη σθεναρή απόδοση των εξαγωγών υπηρεσιών, ακόμα και αν εξαιρεθεί ο τουρισμός⁶.

Αν και είναι ευάλωτη στον εισαγόμενο πληθωρισμό, η κυπριακή οικονομία χαρακτηρίζεται γενικά από χαμηλό και αρκετά σταθερό πληθωρισμό – το 2004 ο πληθωρισμός μειώθηκε στο 2,3% από 4,1% το 2003.

Η Κύπρος κατετάγη 25η στον Δείκτη Ανθρώπινης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών το 2003, που λαμβάνει υπόψη τους κοινωνικοοικονομικούς δείκτες, όπως την εξαιρετική κατάσταση στέγασης, το περιβάλλον ελεύθερο από ρύπανση, και τον χαμηλό ρυθμό εγκληματικότητας.

β) Στηρίζεται από σθεναρό και εύρωστο τομέα υπηρεσιών...

Η Κύπρος σταδιακά μετατράπηκε από μία οικονομία εξαρτώμενη στους πρωτογενής τομείς στις αρχές της δεκαετίας του 1960 σε μία πλήρη εξαγωγική οικονομία υπηρεσιών. Ο τριτογενής τομέας μπορεί να θεωρείται η σπονδυλική στήλη της οικονομίας, συμβάλλοντας κατά 76,4% στο ΑΕΠ το 2004 και πάνω από 70% πλήρους κερδοφόρας απασχόλησης.

Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία, το 2002 το κλαδικό μερίδιο του ΑΕΠ ήταν:

Τομέας	% Συνεισφορά στο ΑΕΠ (2002)
Γεωργία	4,6%
Βιομηχανία και Κατασκευές	19,7%
Υπηρεσίες	75,7%

Sources:

<http://www.cyprus.gov.cy/cyphome/GovHome.nsf/OtherUniversalidsLookup/EE71779799E76A97C2256A730037242B?OpenDocument&languageNo=1>)

⁴ <http://www.eubusiness.com/afp/050121170943.e7v467jh>

⁵ Statistical Service of the Republic of Cyprus, *Latest figures: revised estimate of GDP for 2004*, 18 March 2005, <http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/7FAF3C6E2D6CF6F1C2256FC50045EE07?OpenDocument>

⁶ *Convergence Programme of the Republic of Cyprus 2004-2008*, Ministry of Finance of the Republic of Cyprus, December 2004, [http://www.mof.gov.cy/mof/MOF.nsf/4208432071A9E967C2256F660045AC5A/\\$FILE/CP2004_2008_Final_appendix.doc](http://www.mof.gov.cy/mof/MOF.nsf/4208432071A9E967C2256F660045AC5A/$FILE/CP2004_2008_Final_appendix.doc)

Οι κύριοι τομείς υπηρεσιών είναι τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, οι οικονομικές υπηρεσίες, οι μεταφορές και επικοινωνίες, οι κτηματομεσιτικές, δραστηριότητες ενοικίασης και επιχειρηματικές δραστηριότητες, και η παιδεία. Οι υπηρεσίες ακολουθούνται από τη βιομηχανία (οι κύριες είναι η επεξεργασία τροφίμων, τα πτοτά, ο καπνός, η ένδυση και προϊόντα σιδήρου), και ο ηλεκτρισμός, οι οικοδομές και η γεωργία (οι κύριες καλλιέργειες είναι οι πατάτες, άλλα λαχανικά, εσπεριδοειδή, σιτηρά, σταφύλια και ελιές). Το κύριο εμπόδιο στη μελλοντική ανάπτυξη του τομέα υπηρεσιών μπορεί να είναι η φτωχή υποδομή, η οποία επηρεάζει τον ρυθμό ανάπτυξης.

γ) Με τομέα τουρισμού που ευημερεί και πρωτοπορεί...

Ο τουρισμός είναι ο πρωτοπόρος τομέας ανάπτυξης στην κυπριακή οικονομία από το 1980. Ο τουρισμός παράγει «πολλαπλές επιδράσεις» σε ολόκληρη την οικονομία χάριν στις σθεναρές εσω-βιομηχανικές σχέσεις.

Σύμφωνα με πρόσφατες προβλέψεις του Παγκόσμιου Συμβουλίου Ταξιδίου και Τουρισμού (WTTC) «(...) ο τομέας ταξιδίου και τουρισμού στην Κύπρο αναμένεται να αναπτυχθεί κατά 3,5% το 2005 και κατά 5% ετησίως για την περίοδο 2006-15. Το WTTC αναμένει ότι η κυπριακή βιομηχανία ταξιδίου και τουρισμού θα παραγάγει 10,4% του ΑΕΠ το 2005 και 54.069 θέσεις εργασίας, ενώ ο ευρύτερος τομέας αναμένεται να φθάσει το 22,7% του ΑΕΠ και 107.546 θέσεις εργασίας (...)»⁷. Αυτή τη στιγμή, το νησί φιλοξενεί πάνω από δύο εκατομμύρια τουρίστες κάθε χρόνο, από τους οποίους το 90% προέρχεται από ευρωπαϊκές χώρες. Το εισόδημα από ξένο συνάλλαγμα φθάνει περίπου το 20% του ΑΕΠ του νησιού.

Ο κυπριακός τομέας τουρισμού έχει ήδη φθάσει σε ώριμο στάδιο. Στο παρόν στάδιο το πιο βασικό ζήτημα είναι να επαναρχίσει η εκστρατεία προώθησης ώστε να καταστεί η Κύπρος ποιοτικός τουριστικός προορισμός. Για τον λόγο αυτό, η στρατηγική εστιάζεται στην ποιότητα παρά την ποσότητα, μέσω της βελτίωσης και της διαφοροποίησης του τουριστικού προϊόντος. Ο κύριος στόχος της στρατηγικής, μέχρι το έτος 2010, είναι να διπλασιαστεί η ποσότητα εισοδήματος που παράγεται από τον τουρισμό. Αυτός ο στόχος θα επιτευχθεί μέσω μιας αύξησης στις κατά κεφαλή δαπάνες των τουριστών, στον μέσο όρο διαμονής, στους αριθμούς αφίξεων, καθώς και με το ξεπεραστεί η εποχικότητα του τομέα⁸.

δ) ...Καθιστώντας την Κύπρο παγκόσμια ναυτιλιακή δύναμη

Η Κύπρος έχει αναπτύξει τεράστια εμπειρογνωμοσύνη στη ναυτιλία και τη διεθνή επιχείρηση μεταφοράς εμπορευμάτων διά θαλάσσης. Σήμερα, το νησί κατέχει έναν από τους μεγαλύτερους στόλους του κόσμου σε εμπορικά πλοία, μαζί με την υποστηρικτική υποδομή που καθιστά την κυπριακή ναυτιλιακή βιομηχανία μίαν από τις πιο αποτελεσματικές και χαμηλού κόστους στον κόσμο - κατατάσσεται 6η στον κατάλογο ηγετικών ναυτικών εθνών. Η

⁷ <http://www.xak.com/main/newsshow.asp?id=44027>

⁸ *The Tourism Sector of Cyprus: a Brief Overview*, Symposium on Tourism Services, 20 February 2001, www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/job01_22_cyprus.doc

κυπριακή νομοθεσία που αφορά τη νηολόγηση πλοίων (1963) μαζί με τις συνθήκες αποφυγής της διπλής φορολογίας που έχουν υπογραφεί, τις πολυάριθμες διμερείς συμφωνίες και τα φορολογικά οφέλη για ξένους και ντόπιους πλοιοκτήτες, συνέβαλαν στο να δημιουργηθεί τεράστια διεύρυνση του Κυπριακού Νηολογίου, τόσο όσον αφορά τον αριθμό σκαφών που έχουν εγγραφεί όσο και τη συνολικό χωρητικότητα.

Η συνολική χωρητικότητα των πλοίων που έχουν εγγραφεί υπό κυπριακή σημαία έχει αυξηθεί από 1.200 πλοία με 2,7 εκατομμύρια συνολική χωρητικότητα σε τόνους το 1978 σε πάνω από 2.650 πλοία με πάνω από 27,8 εκατομμύρια συνολική χωρητικότητα σε τόνους στο τέλος Μαρτίου του 2001.

Η Κύπρος αναπτύχθηκε επίσης σε ένα από τα μεγαλύτερα κέντρα διαχείρισης πλοίων για τρίτους με περίπου 100 εταιρείες διαχείρισης πλοίων.

ε) ...Ανάπτυξη σε διαμετακομιστικό κέντρο εμπορίου

Η Κύπρος έχει καταστεί ένα από τα μεγαλύτερα κέντρα διαμετακομιστικού εμπορίου στην περιοχή της Ανατολικής Μεσογείου. Η ανάπτυξη μπορεί να αποδοθεί, μεταξύ άλλων, στην στρατηγική τοποθεσία του νησιού στο σταυροδρόμι τριών ηπείρων, καθώς και στις αποτελεσματικές τελωνειακές διαδικασίες και το αξιόπιστο σύστημα διαχείρισης και παράδοσης.

στ) ...Σεβαστή για την ποιότητα των οικονομικών της υπηρεσιών

Η Κύπρος έχει αναπτυχθεί σε ένα παγκόσμιο οικονομικό και επιχειρηματικό κέντρο με πάνω από 30 ξένες τράπεζες, δύο διοικούσες τραπεζικές μονάδες και πάνω από 1.000 ξένες εταιρείες που λειτουργούν στο νησί. Η ανάπτυξη του τομέα των ξένων οικονομικών υπηρεσιών έχει συμβάλει σημαντικά στη ντόπια οικονομία με 5% του ΑΕΠ το 2001.

ζ) ...Ανάκτηση του οικοδομικού τομέα

Τα τελευταία χρόνια, ο οικοδομικός τομέας κατέστη πολύ σημαντικός για την οικονομία του νησιού.⁹ Το 2001 οι οικοδομές αφορούσαν σχεδόν το 6,8% της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας και απασχολούσαν σχεδόν το 9% του εργατικού δυναμικού. Η αναζωογόνησης κυρίως αντικατοπτρίζει το αυξανόμενο ενδιαφέρον του ιδιωτικού τομέα για οικιστικά και εμπορικά κτίρια, περιλαμβανομένου του αυξανόμενου ξένου ενδιαφέροντος και μιαν γενική αύξηση στις επενδύσεις του δημόσιου τομέα, ιδιαίτερα τα κυβερνητικά έργα υποδομής.

⁹ European Enlargement Country Profile – Cyprus, Invest Northern Ireland, <http://www.investni.com/cyprus.pdf>

η) ...Προσφορά πολύ καλών συνθηκών για επενδυτές και δημιουργούς επιχειρήσεων

Η προσέλκυση των Ξένων Αμεσων Επενδύσεων (FDI), περιλαμβανομένης της προώθησης κοινοπραξιών μεταξύ της Κύπρου και ξένων επιχειρήσεων, ήταν πάντοτε ένας κύριος στόχος της κυβερνητικής πολιτικής, ώστε να διευκολυνθεί η μεταφορά προχωρημένης τεχνολογίας και εμπειρογνωμοσύνης και να προωθηθεί το νησί ως διεθνές επιχειρηματικό κέντρο υψηλής ποιότητας. Προς αυτόν τον σκοπό, έχει δημιουργηθεί ένα Κέντρο Υπηρεσιών για Ξένους Επενδυτές (μια διευκόλυνση μίας στάσης), που λειτουργεί υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εμπορίου, Βιομηχανίας και Τουρισμού στα κεντρικά γραφεία του Υπουργείου στη Λευκωσία.¹⁰ Επιπρόσθετα, η συνεχιζόμενη φιλελευθεροποίηση και απλούστευση των διαδικασιών για την έγκριση των FDI ήταν επιτυχής.

Για την εισροή FDI στην Κύπρο και τον διαχωρισμό FDI κατά τομέα και χώρα, βλέπε Παράρτημα 1.

Οι λόγοι για επενδύσεις στην Κύπρο είναι οι ακόλουθοι:

- Δημοκρατική χώρα με σταθερή οικονομία της αγοράς
- Μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Στρατηγική τοποθεσία στο σταυροδρόμι τριών ηπείρων
- Εξαιρετικές τηλεπικοινωνίες, αεροδρόμια και λιμάνια
- Σύγχρονες και αποτελεσματικές νομικές, λογιστικές και τραπεζικές υπηρεσίες βασισμένες πάνω σε βρετανικές πρακτικές
- 100% ξένη συμμετοχή σε όλα τα μέρη της οικονομίας, όχι μόνο για πολίτες της ΕΕ, αλλά και για επενδυτές από τρίτες χώρες
- Χαμηλή εταιρική φορολογία κερδών, μεταξύ 20-25%
- Χαμηλή φορολογία (4,25%) κερδών για διεθνείς επιχειρήσεις και παραρτήματα που διοικούνται και ελέγχονται στην Κύπρο
- Χαμηλή φορολογία εισοδήματος, από 0-20%, για επαναπατριζόμενους εργοδοτούμενους διεθνών επιχειρήσεων που διαμένουν και εργάζονται στην Κύπρο
- Δέκα χρόνια φοροαπαλλαγή για κέρδη που είναι το αποτέλεσμα της λειτουργίας έργων που εμπλουτίζουν τον τουρισμό, όπως γήπεδα γκολφ, μαρίνες, θεματικά πάρκα, κέντρα υγείας κλπ
- Κανένα τελωνειακό ή καταναλωτικό τέλος για εργασίες στην Ελεύθερη Βιομηχανική Ζώνη
- Διμερείς συνθήκες για την αποφυγή της διπλής φορολογίας με μεγάλο αριθμό χωρών
- Διμερείς επενδυτικές συμφωνίες με 16 χώρες
- Αφορολόγητη εισαγωγή μηχανημάτων και εξοπλισμού μεταφοράς
- Αφορολόγητη εισαγωγή οικιακού εξοπλισμού και αυτοκινήτων για επαναπατριζόμενους εργοδοτούμενους διεθνών επιχειρήσεων που διαμένουν και εργάζονται στην Κύπρο
- Χαμηλό κόστος εγκατάστασης και λειτουργίας
- Διατίθεται υψηλά προσοντούχο διευθυντικό, γραφειακό και τεχνικό προσωπικό, σε συνάρτηση με το χαμηλό κόστος, σε σύγκριση διεθνώς, των υπηρεσιών που παρέχονται
- Σταθερές βιομηχανικές σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων
- Υψηλή ποιότητα ζωής σε συνάρτηση με συγκριτικά χαμηλές τιμές¹¹.

¹⁰ Giovanna Astarita, *Policies for Business in the Mediterranean Countries: Republic of Cyprus*, Centre for Administrative Innovation in the Euro-Mediterranean Region, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/caimed/unpan018640.pdf>

¹¹ Why Cyprus?, Central Bank of Cyprus, http://www.centralbank.gov.cy/nqcontent.cfm?a_id=37;

θ) Υπηρετεί ως επιχειρηματική βάση για την περιοχή της Μέσης Ανατολής...

Η Κύπρος έχει υπηρετήσει και μπορεί να συνεχίσει να υπηρετεί ως βάση για ξένες εταιρείες που ενδιαφέρονται να εκμεταλλευθούν τις επιχειρηματικές ευκαιρίες στη Μέση Ανατολή. Τέτοιες εταιρείες θα μπορούσαν να ωφεληθούν από την στρατηγική γεωγραφική θέση του νησιού, τις φιλικές σχέσεις με σχεδόν όλες τις χώρες της περιοχής, και την κυπριακή γνώση αυτών των αγορών¹².

Ο ρόλος της Κύπρου ως περιφερειακού εμπορικού και επιχειρηματικού κέντρου στηρίζεται σθεναρά από την υποδομή τηλεπικοινωνιών που έχει. Οι επιχειρήσεις μπορούν να ωφεληθούν από το ευρύ δίκτυο αεροπορικών διαδρομών που προφέρουν εξαιρετικές συνδέσεις με την Ευρώπη, την Αφρική και την Ασία, καθώς και από τα λιμάνια πολλαπλής χρήσης που υπηρετούν ως πύλες για θαλάσσιες μεταφορές εμπορευμάτων και επιβατική κίνηση. Και τέλος, η Κύπρος απολαμβάνει ανεπτυγμένο οδικό σύστημα με τετραπλής κατευθύνσεως αυτοκινητόδρομους, που συνδέουν όλους τους κύριους προορισμούς.

Ωστόσο, πρέπει να λεχθεί ότι οι δημόσιες μεταφορές μεταξύ πόλεων, όπως Λευκωσία-Λάρνακα, ή Λευκωσία-Λεμεσός, παραμένει άλυτο πρόβλημα, αφού δεν υπάρχει η κατάλληλη υποδομή. Αυτή η πτυχή είναι ιδιαίτερα σημαντική όταν λάβει κανείς υπόψη ότι η οδήγηση γίνεται από αριστερά, πράγμα που μπορεί να αποθαρρύνει κάποιους επισκέπτες από το να ενοικιάσουν αυτοκίνητο.

i) Εισαγωγή του θεσμού των Επιχειρηματικών Εκκολαπτηρίων...

Τα Επιχειρηματικά Εκκολαπτήρια παρέχουν την κατάλληλη στήριξη για νέους επενδυτές στην ανάπτυξη και προώθηση των καινοτομικών τους ιδεών και/ή προϊόντων.

Τα Επιχειρηματικά Εκκολαπτήρια παρέχουν τις παρακάτω βασικές υπηρεσίες:

- Βοήθεια στη διαπίστωση εάν η ιδέα μπορεί να εφαρμοστεί από τεχνολογικής και εμπορικής άποψης
- Βοήθεια στον καταρτισμό του σχεδίου για έρευνα και ανάπτυξη
- Γραφειακή και λογιστική στήριξη
- Επιστημονική και συμβουλευτική στήριξη
- Βοήθεια στην εξεύρεση της κατάλληλης χρηματοδότησης

2.2. ΜΑΚΡΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ

Παρά τη μακροοικονομική σταθερότητα, η Κύπρος δεν θα μπορούσε να μείνει ανεπηρέαστη από τις διεθνείς ανασφάλειες που επηρεάζουν την πταγκόσμια οικονομία. Οπως και για την υπόλοιπη ΕΕ, οι αυξανόμενες τιμές πετρελαίου, το αυξανόμενο εμπορικό χάσμα, οι μη ικανοποιητικές επενδύσεις και η αποδυνάμωση του βιομηχανικού τομέα, ήταν οι κύριες

¹² *The Challenges of the Cypriot economy in the process of accession to the EU*, Presentation by Mr. Antonis Malaos, Director of the EIC at the Summer School on "The Future of Europe", September 2002, <http://www.eic.ac.cy/EN/PaperMalaosSep02.htm>

αρνητικές επιπτώσεις στην κυπριακή οικονομία το 2004¹³. Ενας άλλος σημαντικός παράγοντας είναι η διχοτόμηση του νησιού σε ελληνικές και τουρκικές περιοχές. Ως αποτέλεσμα, υπάρχει σημαντική διαφορά στην οικονομική ανάπτυξη μεταξύ του νότου και του βόρειου τμήματος του νησιού. Το ελληνικό μέρος χαρακτηρίζεται από πιο σταθερό οικονομικό περιβάλλον, ενώ το τουρκικό μέρος έχει ψηλότερο πληθωρισμό, ψηλότερες τιμές και πολύ χαμηλότερους μισθούς.

Μετά την ένταξη της Κύπρου στην ΕΕ, το επιχειρηματικό της περιβάλλον έχει καταστεί πιο ανταγωνιστικό, προωθώντας έτσι την ανάγκη για ψηλότερη παραγωγικότητα μέσα στις επιχειρήσεις.

Οι κύριες βραχυπρόθεσμες προκλήσεις που θα αντιμετωπιστούν είναι οι ακόλουθες:

α) Να ξεπεραστεί η υπερβολική εξάρτηση στον τουρισμό

Ο τουρισμός είναι αναμφίβολα η πιο μεγάλη κινητήρια δύναμη της οικονομικής ανάπτυξης της Κύπρου, αλλά ταυτόχρονα είναι ένας εξαιρετικά ευάλωτος και ευαίσθητος τομέας. Ο τουρισμός ο ίδιος και όλες οι υποστηρικτικές υπηρεσίες επηρεάζονται σημαντικά από εξωγενείς παράγοντες, με αποτέλεσμα να παρουσιάζονται ουσιαστικές διακυμάνσεις στα εισοδήματα και τους ρυθμούς ανάπτυξης. Η όλη κατάσταση γεννά δικαιολογημένες ανησυχίες για την κυβέρνηση, η οποία ετοίμασε μια γενική στρατηγική ανάπτυξης που στοχεύει στην ενδυνάμωση των άλλων τομέων ώστε να στραφεί η οικονομία προς άλλες υπηρεσίες και προϊόντα πέραν του τουρισμού, και να καταπολεμηθεί η υπερβολική ευθραυστότητα της οικονομίας. Σύμφωνα με αυτό το σχέδιο, το τουριστικό «προϊόν» θα διαφοροποιηθεί ώστε να ταιριάζει καλύτερα στις προτιμήσεις των ξένων καταναλωτών.

β) Να βοηθήσει στη διαδικασία αναζωγόνησης των τομέων της βιομηχανίας

Η τελευταία δεκαετία δεν ήταν χωρίς προβλήματα για τη βιομηχανία - έπρεπε να αντιμετωπίσει μείωση στην ανάπτυξη της παραγωγής, τις εξαγωγές και την απασχόληση που είχε να κάνει με τη χαμηλή ανταγωνιστικότητα της κυπριακής οικονομίας. Επιπλέον, η συνεισφορά του κλάδου στο εθνικό ΑΕΠ μειώνεται. Η απουσία ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος οφείλεται κυρίως στις αδυναμίες του κλάδου όσον αφορά την υποδομή, τη δραστική μείωση της ταρίφας προστασίας λόγω της συμμετοχής της Κύπρου στην Παγκόσμια Οργάνωση Εμπορίου (WTO), το αυξανόμενο κόστος εργατικού δυναμικού και τη χαμηλή παραγωγικότητα.

Περαιτέρω, πολλές εταιρείες (για παράδειγμα που λειτουργούν στη βιομηχανία υφασμάτων) κλείνουν ή μεταφέρονται - κυρίως στη Ρουμανία, την Ιορδανία, την Αίγυπτο, τη Συρία, την

¹³ Eurochambers, *National Report: Cyprus*, http://www.eurochambres.be/PDF/pdf_ees2005/Cyprus.pdf

Κροατία και τη Βουλγαρία - ώστε να μειωθεί το κόστος παραγωγής. Δεν μπορεί ακόμα να κατηγοριοποιηθεί ως διαδικασία μεταφοράς εργασιών, αλλά κάποιες εταιρείες έχουν αρχίσει να στρέφονται προς αυτή τη λύση. Θα μπορούσε αυτό να καταστεί σημαντικό φαινόμενο εάν το εργατικό κόστος παραμένει ψηλό και υπάρχει μειωμένη εισροή εργατών τρίτων χωρών.

Οι δομικές αδυναμίες της βιομηχανίας είναι οι ακόλουθες:

- Περιορισμένη δυνατότητα εκσυγχρονισμού και βελτίωσης
- Πολύ μικρό μέγεθος εταιρειών και περιορισμένη δυνατότητα συνεργασίας
- Δυσανάλογη εξάρτηση στην εσωτερική αγορά
- Σχετικά ψηλό εργατικό κόστος¹⁴
- Σε μερικές περιπτώσεις, σχετικά χαμηλή χρήση σύγχρονης τεχνολογίας
- Ποικίλα αποτελεσματικότητα συστημάτων οργάνωσης και διοίκησης

Τα μέτρα που έχουν ληφθεί από την κυβέρνηση για να ξεπεραστούν τα προβλήματα που προέκυψαν περιλαμβάνουν:

- Προσέλκυση και ανάπτυξη νέων βιομηχανιών υψηλής τεχνολογίας
- Βοήθεια και αναδόμηση της κυπριακής παραδοσιακής βιομηχανίας
- Στόχος για αύξηση της παραγωγικότητας
- Προσέλκυση ξένων επενδύσεων
- Ποικιλία κοινοτικών προγραμμάτων και διαρθρωτικών ταμείων για μικρο-μεσαίες επιχειρήσεις¹⁵.

γ) Ενίσχυση του ανταγωνισμού και της παραγωγικότητας

Οι μέσες μικρού μεγέθους εταιρείες (99,9% απασχολούν λιγότερο από 250 άτομα, 95% απασχολούν λιγότερο από 10 άτομα και ο μέσος όρος ατόμων που απασχολούνται ήταν 4,4 ανά μονάδα το 2000) εμποδίζει την αξιοποίηση οικονομιών κλίμακας και την υιοθέτηση νέας τεχνολογίας και σύγχρονων μεθόδων διοίκησης, τον σχεδιασμό και την προώθηση προϊόντων, την εκπαίδευση και την αναβάθμιση των ανθρώπινων πόρων.

Η σχετικά χαμηλή παραγωγικότητα στον παραγωγικό τομέα προκαλείται από μεγαλύτερες αυξήσεις στο κόστος παραγωγής στην Κύπρο με τους ανταγωνιστές της, με τους οποίους ο ανταγωνισμός έχει ενταθεί μετά την εφαρμογή της Συμφωνίας Τελωνειακής Ενωσης μεταξύ της Κύπρου και της ΕΕ, την ένταξη της Κύπρου στη ζώνη της ΕΕ και τελικά την αυξανόμενη φιλελευθεροποίηση του παγκόσμιου εμπορίου, όλα σε συνάρτηση με ανεπαρκείς προσπάθειες για προσαρμογή στο νέο περιβάλλον¹⁶. Στον τομέα των υπηρεσιών - ιδίως τον τουρισμό - τα αρκετά χαμηλά επίπεδα ανταγωνισμού μπορούν να συσχετιστούν με σχετικά

¹⁴ Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι δεν υπάρχει κοινή προσέγγιση των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τον καθορισμό του εργατικού κόστους.

¹⁵ http://www.cyprus.gov.cy/cyphome/GovHome.nsf/LookupIDs/38933BBC83EC7298C2256B6B002FC8AD?OpenDocument&lang_usageNo=1, 27 February 2005

¹⁶ Executive Summary, *Strategic Development Plan 2002-2006*, <http://www.refernet.org.cy/download/Ex.Sum.Strat.Dev.Plan%2004-06.pdf>

ψηλά επίπεδα τιμών σε σύγκριση με άλλες μεσογειακές χώρες, καθώς και την ανεπαρκή υποδομή. Εν κατακλείδι, για να επιτευχθεί ικανοποιητικό επίπεδο ανταγωνισμού και παραγωγικότητας, ο κλάδος της βιομηχανίας χρειάζεται τεχνολογική αναβάθμιση.

Ο στρατηγικός στόχος της Κύπρου είναι να ενισχύσει την ποιοτική πτυχή του ανταγωνισμού, μέσω της ανάπτυξης και εφαρμογής δραστηριοτήτων υψηλής προστιθέμενης αξίας, κυρίως που να αφορούν τεχνολογία και γνώσεις. Παράλληλα, είναι ανάγκη να βελτιωθεί η αναλογία τιμή/κόστος, μέσω μιας αύξησης της παραγωγικότητας και σταθεροποίησης του ρυθμού ανάπτυξης του κόστους παραγωγής. Η σχεδίασμένη δραστηριότητα περιφέρεται γύρω από τέσσερεις πυλώνες προτεραιότητας:

- Βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος
- Ενίσχυση και εκσυγχρονισμός της επιχειρηματικής δραστηριότητας
- Ενδυνάμωση του προς τα έξω προσανατολισμού των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων τομέων
- Ενίσχυση της έρευνας, της τεχνολογίας και της καινοτομίας¹⁷

δ) Διατήρηση του επιπέδου FDI

Το 2003 τα FDI στην Κύπρο (περιλαμβανομένων επενδύσεων από την ΕΕ) έφθασαν τα € 904 εκατομμύρια, σε σύγκριση με τα στοιχεία του 2002 που ήταν € 1,114 εκατομμύρια. Αυτή η πτώση του 19% μπορεί να εξηγηθεί εάν ληφθούν υπόψη οι τότε ανησυχίες των ξένων επιχειρειών σε σχέση με τον προγραμματισμένο τερματισμό του στάτους του νησιού για επιχειρίες εξωτερικού με την ένταξη στην ΕΕ. Η πλήρης εξαφάνιση της εξωτερικής δραστηριότητας της Κύπρου προγραμματίζεται για το 2005. Οι ρυθμιστικοί περιορισμοί, μαζί με το μέγεθος της αγοράς, δεν έχουν ενθαρρύνει τους ξένους επενδυτές να ασχοληθούν με ντόπιες βιομηχανίες¹⁸.

ε) Να βρεθεί εμπορικό ισοζύγιο

Το εμπορικό ισοζύγιο του νησιού παραδοσιακά αντιπροσωπεύει ένα έλλειμμα, το οποίο σε μεγάλο βαθμό καλύπτεται από «άρατους πόρους», κυρίως εισοδήματα από τον τουρισμό. Η Κύπρος είναι μια ανοικτή οικονομία και το ποσοστό εισαγωγής και εξαγωγής εμπορευμάτων και υπηρεσιών ανήλθε στο 97% του ΑΕΠ το 2001. Από την πλευρά της παραγωγής, η έλλειψη πρώτων υλών, πηγών ενέργειας και βαρείας βιομηχανίας για την παραγωγή αγαθών κεφαλαίου καθιστά την εισαγωγή τέτοιων προϊόντων απαραίτητη. Από την πλευρά της ζήτησης, λόγω του μικρού μεγέθους της εγχώριας αγοράς, οι εξαγωγές είναι ζωτικές για να συμπληρωθεί η συνολική ζήτηση για κυπριακά γεωργικά, ορυκτά και βιομηχανικά προϊόντα.

Το 2001 το εμπορικό έλλειμμα ήταν 28% του ΑΕΠ, και το 2003 μειώθηκε κατά 9,2%.

¹⁷ Executive Summary, Strategic Development Plan 2004-2006, p.27,
<http://www.refernet.org.cy/download/Ex.Sum.Strat.Dev.Plan%2004-06.pdf>

¹⁸ Foreign Direct Investment into Cyprus in 2003, Euro-Mediterranean Network of Investment Promotion Agencies, 25 October 2004, http://www.animaweb.org/news_en.php?id_news=196

Ενας από τους βασικούς λόγους για το έλλειμμα είναι η χαμηλή ανταγωνιστικότητα των κυπριακών προϊόντων. Για στοιχεία όσον αφορά το εμπορικό ισοζύγιο ως % του ΑΕΠ, βλέπε το Σχεδιάγραμμα 3 στο Παράρτημα 1.

στ) Να βρεθεί ισορροπία στην περιφερειακή ανάπτυξη

Οι ανισότητες στο επίπεδο διαπεριφερειακής ανάπτυξης υπάρχουν ακόμα στην Κύπρο. Τα «κέντρα ανάπτυξης» συγκεντρώνονται κυρίως σε μερικές παραθαλάσσιες περιοχές και στα κύρια αστικά κέντρα. Οι λιγότερο ανεπτυγμένες περιοχές, όπου το κατά κεφαλή εισόδημα είναι κατά πολύ χαμηλότερο σε σύγκριση με τον μέσο όρο, χαρακτηρίζονται από τη συγκέντρωση της παραγωγής σε συγκριτικά πολύ χαμηλής προστιθέμενης αξίας δραστηριότητες. Κάποιες περιοχές, κυρίως στην ενδοχώρα, επίσης υστερούν όσον αφορά τη φυσική υποδομή (π.χ. οδικό δίκτυο), κοινωνικές υπηρεσίες (π.χ. υγεία, παιδεία) και περιβαλλοντική υποδομή (π.χ. συστήματα αποχέτευσης, χωματερές). Η έλλειψη επαρκούς συστήματος μεταφορών μπορεί να έχει αρνητικές επιπτώσεις όσον αφορά την ανεργία. Είναι επίσης σημαντικό να λάβει κανείς υπόψη ότι η διχοτόμηση του νησιού σε βόρειο και νότιο τμήμα αποτελεί πρόκληση όσον αφορά τον σχεδιασμό της περιφερειακής ανάπτυξης.

ζ) Να εγκαθιδρυθεί η Κύπρος ως διεθνές κέντρο πληροφοριών

Η ευρεία ανάπτυξη των υπηρεσιών και η υφιστάμενη δυνατότητα για τη διαφοροποίησή τους έχει διανοίξει νέες προοπτικές για τον περιφερειακό και διεθνή ρόλο της Κύπρου. Ειδική σημασία δίδεται στις νέες προοπτικές που δημιουργούνται από τις εξελίξεις στον τομέα της πληροφόρησης. Λόγω του ανεπτυγμένου τηλεπικοινωνιακού δικτύου και της πρώτης κλάσεως περιφερειακής και παγκόσμιας σύνδεσης, η Κύπρος θεωρείται ένα από τα πιο σημαντικά κέντρα τηλεπικοινωνιών στην Ανατολική Μεσόγειο και τη Μέση Ανατολή. Αυτό υποστηρίζεται από ένα ευρύ υποβρύχιο δίκτυο καλωδίων οπτικών ινών, και την πρόσβαση σε μεγάλα δορυφορικά συστήματα¹⁹.

η) Να ενθαρρυνθούν οι δραστηριότητες έρευνας και ανάπτυξης

Στην Κύπρο, ο τομέας των ερευνών δεν είναι τόσο ανεπτυγμένος όσο σε άλλα κράτη μέλη της ΕΕ, όπως δείχνει το επίπεδο δαπανών ως ποσοστό του ΑΕΠ, που είναι κάτω από το 0,5% σε σύγκριση με 2-4% του ΑΕΠ σε άλλες χώρες της ΕΕ. Για τον λόγο αυτό, μία από τις προτεραιότητες της μεσοπρόθεσμης οικονομικής πολιτικής είναι να δημιουργηθεί και να ενισχυθεί η οικονομία που βασίζεται στη γνώση. Ο Ευρωπαϊκός Πίνακας Καινοτομίας του 2003 κατέταξε την Κύπρο ως μία από τις χώρες που «φθάνει» τις άλλες, δεδομένων των

¹⁹ *Investing in Cyprus: A guide for foreign investors*, The Foreign Investors Service Centre, Ministry of Commerce, Industry and Tourism of the Republic of Cyprus, 2004

ψηλών θετικών αλλαγών στους δείκτες τάσεων, και τόνισε ότι η «μετάδοση της καινοτομίας» είναι πιο σημαντική στην οικονομία παρά την «καινοτομία που βασίζεται στην έρευνα και ανάπτυξη».

Τα μέτρα που έχουν ήδη ληφθεί περιλαμβάνουν:

- Δημιουργία του Ινστιτούτου Προώθησης της Ερευνας
- Συμμετοχή σε κοινά ευρωπαϊκά προγράμματα
- Ενθάρρυνση της συνεργασίας ανάμεσα σε γραφεία και επιχειρήσεις έρευνας
- Ενίσχυση της υποδομής έρευνας με έμφαση στους τομείς της τεχνολογίας της πληροφόρησης, της ενέργειας, των τηλεπικοινωνιών, της οικονομίας των υδάτινων πόρων, και του περιβάλλοντος

θ) Να γίνει μεταρρύθμιση στον δημόσιο τομέα

Τα προβλήματα του δημόσιου τομέα σχετίζονται με χαμηλή αποδοτικότητα και ψηλό κόστος. Οι αλλαγές στη δομή και τον τρόπο λειτουργίας του δημόσιου τομέα είναι απαραίτητες ώστε να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και να μειωθεί η αχρείαστη γραφειοκρατία, καθώς και να δημιουργηθεί ένα «περιβάλλον φιλικό προς την επιχείρηση».

Προτείνονται τα ακόλουθα βήματα:

- Απλούστευση των διαδικασιών και αποκέντρωση των λειτουργιών
- Προώθηση των εκπαιδευτικών προγραμμάτων με έμφαση στους τομείς διοίκησης και πληροφόρησης
- Αναθεώρηση του συστήματος αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων
- Εισαγωγή κινήτρων σε συνδυασμό με την αποδοτικότητα στην εργασία
- Ενθάρρυνση περισσότερης ανεξαρτησίας στα επίπεδα λήψεως αποφάσεων
- Απαλλαγή του κράτους από την παροχή υπηρεσιών που μπορούν να προσφερθούν πιο αποτελεσματικά από την αγορά, και εστίαση στον ρυθμιστικό του ρόλο
- Επιτάχυνση της μηχανογράφησης των δραστηριοτήτων σύμφωνα με ένα πρόγραμμα προτεραιότητας αναγκών²⁰.

Source: *The challenges of Cypriot economy in the process of accession to the EU*, Presentation by Mr. Antonis Malaos, Director of EIC at the Summer school on 'The future Europe', September 2002

Η αποδοτικότητα του δημόσιου τομέα μπορεί επίσης να αυξηθεί με το να μετατραπούν οι δημόσιες χρησιμότητες (εταιρείες) σε ιδιωτικές μετοχικές εταιρείες. Οι κοινωνικοί εταίροι τονίζουν ότι υπάρχει ανισότητα μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, ιδίως όσον αφορά την ασφάλεια εργασίας και τους μισθούς.

Το Στρατηγικό Σχέδιο Ανάπτυξης για τα έτη 2003-2006, στην ανάλυση SWOT της κυπριακής οικονομίας, δίνει έμφαση στους ακόλουθους παράγοντες που θα επηρεάσουν την ανάπτυξη της οικονομίας στο προσεχές μέλλον²¹:

²⁰ *The challenges of Cypriot economy in the process of accession to the EU*, Presentation by Mr. Antonis Malaos, Director of EIC at the Summer school on 'The future Europe', September 2002

²¹ Executive Summary, Strategic Development Plan 2004-2006, p.10-11, <http://www.refernet.org.cy/download/Ex.Sum.Strat.Dev.Plan%2004-06.pdf>

Δυνάμεις	Αδυναμίες
Υγιής και δυναμική οικονομία βασισμένη στους μηχανισμούς της αγοράς.	Αδυναμίες σε σύγκριση με ανεπτυγμένες οικονομίες σε σχέση με το επίπεδο παραγωγικότητας λόγω ανεπαρκούς χρήσης σύγχρονης τεχνολογίας.
Ευέλικτη οικονομία, ικανή να προσαρμόζεται στις διαφοροποιούμενες συνθήκες.	Προβλήματα ανταγωνισμού, ιδιαίτερα στον βιομηχανικό και γεωργικό τομέα.
Οι εναπομείνασες δυσκαμψίες, ελάχιστες σε αριθμό, στην αποτελεσματική λειτουργία του μηχανισμού της αγοράς, θα εξαλειφθούν το αργότερο μέχρι την ένταξη στην ΕΕ.	Αδυναμίες στη δομή της επένδυσης, με το μερίδιο του μηχανικού εξοπλισμού ανάλογο προς τη συνολική επένδυση να κυμαίνεται σε κατά πολύ χαμηλότερα επίπεδα σε σύγκριση με ανεπτυγμένες οικονομίες.
Ικανοποιητικό επίπεδο ανάπτυξης σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ (κατά κεφαλή ΑΕΠ σε επίπεδα αγοραστικής δύναμης, 76% του μέσου όρου της ΕΕ το 2000).	Μερική εξάρτηση στον τουρισμό, που είναι ιδιαίτερα ευάλωτος σε εξωγενείς και απρόβλεπτους παράγοντες.
Διαλείπων πολύ ικανοποιητικός ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης (μέσος ετήσιος όρος ανάπτυξης 5,2% για ολόκληρη την περίοδο από την ανεξαρτησία μέχρι σήμερα).	Μικρό μέγεθος επιχειρήσεων και περιορισμένος βαθμός συνέργειας μεταξύ τους.
Ικανοποιητικό επίπεδο αποταμιεύσεων, που επιτρέπει την ανάπτυξη να χρηματοδοτείται σε μεγάλο βαθμό από εθνικές πηγές.	Μικρή εγχώρια αγορά.
Συνθήκες πλήρους απασχόλησης. Ο ρυθμός ανεργίας κυμαίνεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα: 3% το 2001, 3,2% το 2002.	Ελλειψη φυσικών πόρων, περιλαμβανομένου νερού, πρώτων υλών και περιορισμένη χωρητικότητα στις παραλίες.
Συνθήκες σχετικής μακροοικονομικής σταθερότητας, χαμηλός πληθωρισμός, και γενικά χαμηλό έλλειμμα τρεχούμενων.	Σημαντική πίεση στο περιβάλλον και κατά πολύ μη ικανοποιημένες ανάγκες σε περιβαλλοντικά έργα και δράσεις.
Φορολογικό σύστημα με χαμηλούς (σε σύγκριση με το παγκόσμιο) φόρους, τόσο για νομικά όσο και για φυσικά πρόσωπα, που ενθαρρύνει την επιχειρηματική δραστηριότητα και την απασχόληση.	Πολύ χαμηλά επίπεδα δαπανών για έρευνα και ανάπτυξη (γύρω στο 0,25% του ΑΕΠ), σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες (γύρω στο 2%).
Ευοϊκή επιχειρηματική ατμόσφαιρα.	Ανισότητες στην περιφερειακή οικονομική ανάπτυξη.
Μορφωμένο εργατικό δυναμικό (32% του συνολικού ευδόκιμου απασχολούμενου πληθυσμού είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης).	Ποσοτικές και ποιοτικές ανισότητες στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα στους τομείς των ξενοδοχείων και εστιατορίων, του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, και των οικοδομών. Στο επαγγελματικό επίπεδο, έλλειψη τεχνικών και ημι-ειδικευμένων θέσεων εργασίας.
Σχετικά ικανοποιητική υποδομή για μεταφορές, ενέργεια και τηλεπικοινωνίες.	
Η Κύπρος αποτελεί ελκυστικό διεθνές επιχειρηματικό κέντρο λόγω των συγκριτικών της πλεονεκτημάτων.	
Η επικράτηση συνεργάσιμων βιομηχάνων και συνθηκών κοινωνικής συνοχής.	

Ευκαιρίες	Απειλές / Προκλήσεις
Ανεμπόδιστη πρόσβαση κυπριακών προϊόντων και υπηρεσιών στη μεγάλη ενιαία αγορά της Ευρωπαϊκής Ένωσης.	Αυξημένος ανταγωνισμός ως αποτέλεσμα της ένταξης της Κύπρου στην ΕΕ.
Αυξημένη αυτοπεποίθηση και βελτιωμένες προοπτικές που σχετίζονται με την ένταξη στην ΕΕ.	Πιθανά προβλήματα στη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα του σχεδίου κοινωνικών ασφαλίσεων λόγω της γήρανσης του πληθυσμού.
Δυνατότητα για περαιτέρω εκμετάλλευση της στρατηγικής γεωγραφικής θέσης του νησιού ως ορμητήριο της ΕΕ σε συνάρτηση με τις στενές οικονομικές και πολιτικές σχέσεις με άλλες χώρες της περιοχής.	
Οφέλη για όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και τους καταναλωτές ως αποτέλεσμα της φιλέλευθεροποίησης των δημόσιων υπηρεσιών.	
Δυνατότητα για πιο ισορροπημένη περιφερειακή ανάπτυξη, ενόψει και της αξιοποίησης των δομικών δράσεων της ΕΕ.	
Δυνατότητα για ταχεία αύξηση της παραγωγικότητας και σύγκλιση με τον μέσο όρο της ΕΕ μέσω της εισαγωγής τεχνολογίας, καινοτομίας και γνώσεων.	

2.3. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η ταχεία οικονομική ανάπτυξη κατά τα τελευταία χρόνια, που περιγράφεται το προηγούμενο τμήμα, έχει συνοδευθεί από τη δημιουργία θέσεων εργασίας και μια σημαντική αύξηση στην απασχόληση. Η Κύπρος βρίσκεται σε καλό δρόμο για να ξεπεράσει τους στόχους απασχόλησης της Λισσαβώνας (2010): συνολικός ρυθμός απασχόλησης του 70% και αναλογία γυναικών στην απασχόληση του 60%. Στο παρόν στάδιο, η Κύπρος απολαμβάνει κατ' ακρίβεια συνθήκες πλήρους απασχόλησης - ο γενικός ρυθμός απασχόλησης το 2003 έφθανε το 69,4% (μέσος όρος ΕΕ: 63.0%) και αναμένεται να αυξηθεί κατά 1,2% το 2005²², ενώ η απασχόλησης γυναικών το 2003 έφθανε το 60,4% (μέσος όρος ΕΕ: 55.1%) σε σύγκριση με 59,0% το 2002.²³ Την ίδια ώρα, η ανεργία αυξήθηκε ελαφρώς στο 4,4 % το 2003; ωστόσο, παραμένει σημαντικά κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι 9,1 %. Το 2003, η μακροπρόθεσμη ανεργία αυξήθηκε περιθωριακά στο 1,1% (μέσος όρος ΕΕ: 4,0%) αλλά ακόμη παρέμεινε χαμηλή. Ενας Κύπριος μέλος της UNICE δηλώνει ότι στο παρόν στάδιο ο επίσημος ρυθμός ανεργίας είναι 3,8%, αλλά ο ρυθμός μακροπρόθεσμης ανεργίας φθάνει το 0,8%. “Αυτό προκαλείται από το γεγονός ότι ο κόσμος εγγράφεται ως άνεργος για να πάρει τα επιδόματα ανεργίας, ακόμα και αν ήδη έχουν νέα δουλειά ή αφυπηρετούν πρόωρα, ας πούμε

²² Convergence Programme of the Republic of Cyprus 2004-2008, Ministry of Finance of the Republic of Cyprus, December 2004, [http://www.mof.gov.cy/mof/MOF.nsf/4208432071A9E967C2256F660045AC5A/\\$FILE/CP2004_2008_Final_appendix.doc](http://www.mof.gov.cy/mof/MOF.nsf/4208432071A9E967C2256F660045AC5A/$FILE/CP2004_2008_Final_appendix.doc)

²³ <http://www.eu-coordinator.gov.cy/Harmonization/Harmonization.nsf/0/82137E7166788954C2256F970028EE96?OpenDocument>

στα 62-63, όταν παίρνουν σύνταξη από τον εργοδότη τους και όχι από το κράτος" - εξηγεί ο αντιπρόσωπος.

Σύμφωνα με την Ερευνα Εργατικού Δυναμικού του 2003 που διεξήγαγε η Στατιστική Υπηρεσία, το εργατικό δυναμικό, δηλαδή ο οικονομικά δραστήριος πληθυσμός, έφθανε τα 341.203 άτομα: 55% άνδρες και 45% γυναίκες.

Ο αριθμός απασχολούμενων ατόμων ήταν 327.094 το 2003 και αποτελείτο από:

- 78,8% άνδρες (το ίδιο με το 2002)
- 60,2% γυναίκες (59,0% το 2002)
- 50,2% άτομα ηλικίας 55-64.

Η άριστη επίδοση της Κύπρου προς την επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής της Λισσαβώνας (προς το 2010) παρουσιάζεται στον Πίνακα 1 στο Παράρτημα 1.

Η συντριπτική τάση σε ολόκληρη την οικονομία είναι ο αυξανόμενος ρόλος του τριτογενή τομέα ως τον κύριο εργοδότη. Ο τομέας των υπηρεσιών απασχολεί περίπου το 72% του εργατικού δυναμικού (και σχεδόν 85% των γυναικών στην απασχόληση), ενώ η βιομηχανία 22,7% και η γεωργία 5,3%. Η τεράστια διεύρυνση του τριτογενή τομέα από απόψεως απασχόλησης ήταν αποτέλεσμα της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της μεταφοράς εργατικού δυναμικού από τον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα.

Employment by sector of economic activity **	1980	1990	2000	2001	2002	2003
Primary Sector	20,5	14,0	8,5	8,2	8,0	7,8
Secondary Sector	33,7	28,8	21,4	21,0	21,0	20,8
Tertiary sector	45,8	57,2	70,1	70,8	71,0	71,4

Source: National Action Plan for Employment 2004-2006, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cy_en.pdf

Για να βελτιωθεί η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερα έμφαση στην ποιότητα και ευελιξία του εργατικού δυναμικού με μιαν αύξηση της δυνατότητας καινοτομίας στη βιομηχανία και περαιτέρω διαφοροποίησης του τομέα των υπηρεσιών. Ετσι, η μεγαλύτερη μακροπρόθεσμη πρόκληση που θα αντιμετωπιστεί είναι το πρόβλημα της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και των γνώσεων του προσωπικού, ενώ το πιο πιεστικό πρόβλημα είναι να μειωθεί το εργατικό κόστος και να βελτιωθεί η ευελιξία της αγοράς εργασίας. Μερικοί Κύπριοι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι μια πιο ευέλικτη στρατηγική μετανάστευσης μπορεί να επιτρέψει την πλήρωση κενών θέσεων με ξένους όταν η εγχώρια προσφορά εργατικού δυναμικού είναι ανεπαρκής.

Ο αυξανόμενος ανταγωνισμός ωθεί τη ζήτηση για εργατικό δυναμικό. Ως αποτέλεσμα, η μακροπρόθεσμη πρόκληση είναι να διασφαλιστεί ότι υπάρχουν αρκετοί εργαζόμενοι για να ικανοποιηθεί η ζήτηση αυτή. Αυτή τη στιγμή, το κυπριακό εργατικό δυναμικό άρχισε να αντιμετωπίζει το πρόβλημα της έλλειψης εργατικού δυναμικού, που αφορά ιδιαίτερα αυτούς

που μπορούν να εργαστούν στον τομέα των υπηρεσιών. Αυτό το θέμα θα πρέπει να αντιμετωπιστεί το ταχύτερο δυνατό για να μην χάσει την ανταγωνιστικότητα της η Κύπρος. Κάποιοι Κύπριοι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι μια πιο ευέλικτη πολιτική μετανάστευσης θα μπορούσε να επιτρέψει την πλήρωση κενών θέσεων με ξένους όταν η εγχώρια προσφορά εργατικού δυναμικού είναι ανεπαρκής.

α) Εισαγωγή ευέλικτων πρακτικών εργασίας στο σύστημα

Στην Κύπρο, νέες μορφές οργάνωσης εργασίας βρίσκονται ακόμα στα αρχικά στάδια ανάπτυξης και αυτό δεν αποτελεί ακόμα σημαντικό ζήτημα στην ημερήσια διάταξη των κοινωνικών εταίρων. Οι οργανώσεις εργοδοτών υποστηρίζουν την εισαγωγή και προώθηση νέων μορφών απασχόλησης που συνδυάζουν την ευελιξία και την ασφάλεια της απασχόλησης. Αυτές οι πρακτικές περιλαμβάνουν: μερική απασχόληση, τηλε-εργασία, καθορισμένες διάρκειας εργασία, υπεργολαβία, πηγές εξωτερικού και διακρατικές δραστηριότητες. Υπάρχουν στο νομικό σύστημα αλλά δεν χρησιμοποιούνται, μερικώς λόγω της αρνητικής στάσης των συντεχνιών, οι οποίες έχουν εκφράσει ανησυχίες για την πιθανότητα η μερική απασχόληση να αυξηθεί εις βάρος της πλήρους απασχόλησης²⁴. «Υποστηρίζουμε τη μερική απασχόληση και χαιρετίσαμε την μετάθεση της Οδηγίας 97/81/ΕC για τη μερική απασχόληση, αλλά φοβούμαστε ότι άλλες μορφές, π.χ. συμβόλαια καθορισμένης διάρκειας, δυνατό να καταστήσουν τους εργοδοτούμενους σκλάβους ενός εργοδότη και δεν είναι διασφαλισμένα τα δικαιώματα των εργαζομένων» - δηλώνει μία κυπριακή συντεχνία.

Το 2003 οι μερικώς απασχολούμενοι αποτελούσαν το 8,9% του συνολικού αριθμού απασχολουμένων, και μόνο το 9,6% όλων των εργαζομένων είχαν συμβόλαια καθορισμένης διάρκειας²⁵. Την ίδια περίοδο, περίπου 29.000 εργοδοτούμενοι (8,9%) εργάζονται με μερική απασχόληση, σε σύγκριση με 7,2% το 2002. Αυτό που είναι σημαντικό είναι ότι το 60% είπαν ότι «δεν θέλουν εργασία με πλήρη απασχόληση» και 21% δήλωσαν ότι «δεν μπορούσαν να βρουν εργασία με πλήρη απασχόληση». Σχεδόν 23.000 απασχολούμενοι (7%) είχαν δεύτερη δουλειά (οι πλείστοι - περίπου 47% - στον γεωργικό τομέα).

Θα μπορούσαν επίσης να εισαχθούν ευέλικτες μέθοδοι οργάνωσης εργασίας ώστε να προσελκυστούν εργαζόμενοι οι οποίοι δεν επιθυμούν ή δεν δύνανται να εργαστούν με τον παραδοσιακό τρόπο.

β) Συναφής και συνολική στρατηγική προς μετανάστες εργαζόμενους

Καθώς η ανεργία είναι πολύ χαμηλή, η εξεύρεση ενός «κατάλληλου και διαθέσιμου εργατικού δυναμικού» μπορεί να είναι πρόβλημα για πολλές εταιρείες που επηρεάζονται από έλλειψη

²⁴ 2003 Annual Review for Cyprus, <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/01/feature/cy0401102f.html>

²⁵ National Action Plan for Employment 2004-2006, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003)

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cy_en.pdf

δεξιοτήτων. Για να διατηρηθεί ψηλό επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, η εισροή ξένων εργατών είναι απαραίτητη, ιδίως στη βιομηχανία, τις οικοδομές και τη γεωργία. Αυτές οι εργασίες αρπάζονται με ευχαρίστηση από ξένους εργάτες, οι οποίοι τακτοποιούνται στην Κύπρο εις αναζήτηση καλών δουλειών και καλών λεφτών. Οι άδειες εργασίας συνήθως εκδίδονται σε αλλοδαπούς ύστερα από αίτημα του εργοδότη, μόνο όταν δεν υπάρχει ειδικευμένο ντόπιο προσωπικό ή προσωπικό από τα κράτη μέλη της ΕΕ και τις υποψήφιες χώρες. Στις πλείστες περιπτώσεις, οι μετανάστες εργάτες εργοδοτούνται σε «χειρονακτικές, ανειδίκευτες, χαμηλά αμειβόμενες, χαμηλού κύρους δουλειές, για τις οποίες οι Κύπριοι δεν δείχνουν οποιοδήποτε ενδιαφέρον». Επιπρόσθετα, ένας μεγάλος αριθμός κάνει «παράτυπη» εργασία, κυρίως εποχιακής φύσεως, ή εργοδοτούνται σε εξαιρετικά δύσκολες συνθήκες. Ωστόσο, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών δεν συμφωνούν με αυτή την παρατήρηση, λέγοντας ότι γίνονται πολλές επιθεωρήσεις από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για να διασφαλιστεί ότι η στάση των εργοδοτών συνάδει με τους σχετικούς νόμους και ότι υπάρχει ίση μεταχείριση των αλλοδαπών εργατών. Υποστηρίζουν επίσης ότι οι παράνομοι εργάτες θα πρέπει να βρεθούν και να απελαθούν αμέσως.

«Ένας ιδιαίτερα προβληματικός τομέας είναι η 'βιομηχανία σεξ', που περιλαμβάνει μέρος της κατηγορίας των 'καλλιτέχνιδων': γενικά, αυτές είναι γυναίκες που εργάζονται κυρίως σε νυκτερινά κέντρα και καμπαρέ. Αυτός είναι προβληματικός τομέας όπου επικρατούν συνθήκες 'δουλεμπορίου', η εργατική νομοθεσία και η νομοθεσία περί κοινωνικών ασφαλίσεων παραβιάζεται κατάφωρα και οι μηχανισμοί ελέγχου είναι ανύπαρκτο»²⁶. Κατά τα τελευταία 10-15 χρόνια, παρατηρείται μια μεγάλη εισροή ξένων εργατών στην οικονομία του νησιού (σε κάθε κλάδο). Το 2003 οι ξένοι εργάτες αναλογούσαν σε 11,7% του συνολικού εργατικού δυναμικού²⁷ - το 56,7% ήταν πολίτες τρίτων χωρών, το 33,4% πολίτες των κρατών μελών της ΕΕ15, το 9,2% πολίτες της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας, ενώ το 0,7% ήταν πολίτες πρώην υποψήφιων χωρών μελών της ΕΕ (τώρα νέα κράτη μέλη). Είναι σημαντικό να παρατηρηθεί ότι η απασχόληση πολιτών της ΕΕ και πολιτών της Ρουμανίας και της Βουλγαρίας ενθαρρύνεται αμέσως.

Σε μία περίοδο τριών ετών, μεταξύ 2000 και 2003, ο αριθμός ξένων εργατών στην Κύπρο αυξήθηκε κατά 17,9% ετησίως. Αυτή η χαλαρή επίσημη πολιτική μετανάστευσης έληξε το 2004, όταν, λόγω της ένταξης στην ΕΕ, η κυβέρνηση έπρεπε να πάρει πιο αυστηρή θέση προς τους ξένους εργάτες. Υπολογίζεται ότι το ποσοστό των εργοδοτουμένων ξένων εργατών

²⁶ Migrant workers and industrial relations, <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/11/feature/cy0311103f.html>

²⁷ Labour Market Situation, Department of Labour, Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Cyprus, <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2751&acro=lm&lang=en&recordLang=en&parentId=&countryId=CY®ionalId=CYNAT&mode=text>

Θα παραμείνει γύρω στα ίδια επίπεδα για τα έτη 2004-2007 και θα φθάσει το 12,7% το 2007²⁸. Αυτό θα μπορούσε να αποδειχθεί πολύ χαμηλό ποσοστό, και λόγω τούτου οι εργοδότες που ανησυχούν για την περαιτέρω αύξηση της παραγωγικότητας υποστηρίζουν πιο ήπιες νομικές διατάξεις που να αφορούν την απασχόληση ξένων εργατών.

Η θέση των συντεχνιών έχει μετατραπεί σταδιακά από «αμυντική» κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990 σε πιο θετική, ωστόσο επιφυλακτική, και τονίζουν την ανάγκη να μειωθεί ο αριθμός των ξένων εργατών παράλληλα με την ανάγκη για πλήρη ενσωμάτωση τους στην εργασία και την κοινωνία²⁹. Μία από τις συντεχνίες παρατηρεί εισροή εποχιακών εργατών στην Βόρεια Κύπρο από την Ανατολή της Τουρκίας, που έρχονται με τις ταυτότητες τους και δεν χρειάζονται άδεια εργασίας. Αυτοί οι εργαζόμενοι είναι ανειδίκευτοι, ενώ υπάρχει μεγάλη ζήτηση για άτομα με τεχνικές δεξιότητες. Επιπρόσθετα, δέχονται να εργαστούν σε πολύ φτωχές συνθήκες, μειώνοντας το επίπεδο των συνθηκών εργασίας. Η προτεινόμενη λύση θα ήταν να εισαχθούν άδειες εργασίας και υποχρεωτική εγγραφή στο Γραφείο Εργασίας, που θα επέτρεπε την παρακολούθηση της κλίμακας της εισροής εργατών. Επιπλέον, οι συντεχνίες πιστεύουν ότι οι άδειες εργασίας θα πρέπει να λαμβάνονται από τους εργοδοτούμενους και ευνοούν την υφιστάμενη νομοθεσία περί μετανάστευσης. Την ίδια ώρα, περίπου 8.000 Τουρκοκύπριοι εργάζονται στον ελληνικό τομέα για τα τελευταία δύο χρόνια.

Η παρουσία μεταναστών στην Κύπρο τυγχάνει χειρισμού ως προσωρινό φαινόμενο, και καμμία προσπάθεια δεν γίνεται προς την ενεργό συμμετοχή και πλήρη ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας και την κοινωνική ζωή της χώρας.

Εν συντομία, έχουν αναγνωριστεί τρία βασικά προβλήματα:

- η απουσία ενσωματωμένου, μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, που πηγάζει από τη λανθασμένη αντίληψη ότι η διαμονή των ξένων εργατών θα είναι σύντομη
- αδυναμίες στο νομικό και θεσμικό επίπεδο και έλλειψη μηχανισμών ελέγχου σε σχέση με την εφαρμογή και την παρακολούθηση των όρων και συνθηκών απασχόλησης, που έχει ως αποτέλεσμα τη συστηματική διάκριση εις βάρος των μεταναστών, τόσο στην εργασία όσο και στην κοινωνία ως σύνολο
- έλλειψη πολιτικής βιούλησης όσον αφορά την πλήρη ενσωμάτωση σε ισότιμη βάση των μεταναστών στην κυπριακή κοινωνία, στη βάση των αρχών της διαφορετικότητας, της πολυπολιτισμικότητας και της κοινωνικής αλληλεγγύης³⁰.

Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών τονίζουν ότι αυτό δεν συμβαίνει με τους νόμιμα εργοδοτούμενους εργάτες.

γ) Μείωση των ελλείψεων εργατικού δυναμικού

Σήμερα, εκτός από τους μηχανικούς, η πιο συχνή ζήτηση στην κυπριακή αγορά εργασίας είναι για ανειδίκευτους εργάτες: εργαζόμενους στα σίδερα, προσωπικό εξοπλισμού μονάδων και ηλεκτρονικού εξοπλισμού, διαχειριστές και συναρμολογητές μονάδων, πωλητές και

²⁸ National Action Plan for Employment 2004-2006, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003) http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cy_en.pdf

²⁹ Migrant workers and industrial relations, <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/11/feature/cy0311103f.html>

³⁰ Migrant workers and industrial relations, <http://www.eiro.eurofound.ie/2003/11/feature/cy0311103f.html>

προσωπικό εξυπηρέτησης πελατών, γκαρσόνια, μπάρμαν, εργαζόμενους στον γεωργικό και βιομηχανικό τομέα— γενικά χαμηλής ειδίκευσης εργάτες για χαμηλής ειδίκευσης εργασίες³¹. Κάθε χρόνο υπάρχουν ολοένα και λιγότεροι υποψήφιοι για εργασίες γραφείου καθώς το επίπεδο μόρφωσης των Κυπρίων αυξάνεται. Επιπρόσθετα, η Κύπρος απολαμβάνει συνθήκες σχεδόν πλήρους απασχόλησης, που δείχνει ότι θα μπορούσαν να παρουσιαστούν σημαντικές ελλείψεις εργατικού δυναμικού πιο γρήγορα από ότι αναμένεται. Ο μόνος τρόπος για να αποφευχθεί αυτό ή τουλάχιστον για να μειωθούν οι επιπτώσεις, και να αποφευχθεί με αυτόν τον τρόπο και η οικονομική χαλάρωση, είναι να ανοίξει η πόρτα για τους ξένους εργάτες.

Στοιχεία για την απασχόληση και το εργατικό δυναμικό κατά επίπεδο μόρφωσης το 2003 βρίσκονται στον Πίνακα 2 στο Παράρτημα 1.

δ) Νομοθεσία περί ελάχιστης αμοιβής

Η ελάχιστη αμοιβή εισήχθη αρχικά το 1941 για να αποφευχθεί η μεταπολεμική φτώχεια. Σήμερα, όμως, η Κύπρος δεν έχει καθιερωμένο εθνικό ελάχιστο μισθό, αλλά ο Νόμος περί Κατώτατων Επιπέδων Μισθού προνοεί για ελάχιστους μισθούς για έξι επαγγέλματα. Αυτά είναι το προσωπικό πωλήσεων, γραφείς, βιοθητικό νοσοκομειακό προσωπικό, βιοθητικό προσωπικό νηπιαγωγείων, crèches και σχολείων - έξι επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται με τα χαμηλότερα επίπεδα οργάνωσης σε συντεχνίες κατά επάγγελμα. Ο στόχος είναι οι μισθοί των ατόμων (κυρίως γυναικών) που απασχολούνται σε αυτά τα επαγγέλματα να αυξηθούν. Υπάρχει ένας κατώτατος μισθός που ισχύει για την είσοδο στο επάγγελμα και άλλος που ισχύει έξι μήνες μετά για εκείνους που θα παραμείνουν στον ίδιο εργοδότη. Το 2005, ο κατώτατος μισθός ήταν € 620 / μήνα (πρώτοι έξι μήνες εργασίας) και € 655 / μήνα (μετά από έξι μήνες), και μέχρι το 2008 προγραμματίζεται να αυξηθεί σε € 800 / μήνα (50% του μέσου μισθού). Οι προβλεπόμενες αυξήσεις στον ελάχιστο μισθό εγείρουν εθνικές διαμάχες: «Οι οργανώσεις εργοδοτών υποστηρίζουν ότι ο ελάχιστος μισθός θα πρέπει να καταργηθεί και ότι οι μισθοί θα πρέπει να παγοποιηθούν, ιδιαίτερα ενόψει της ασταθούς πολιτικής κατάστασης. Οι συντεχνίες, από την άλλη πλευρά, υποστηρίζουν ότι η κάλυψη της πολιτικής θα πρέπει να επεκταθεί για να συμπεριλάβει άλλους εργαζόμενους, όπως τους φύλακες και τους καθαριστές»³². Εάν άλλο επιχείρημα που εγείρουν οι εργοδότες είναι ότι το ιδιαίτερα ψηλό επίπεδο της οργάνωσης σε συντεχνίες στην Κύπρο (σχεδόν 70%) το έχει καταστήσει αχρείαστο να συνεχιστεί η πρακτική, που ανάμεσα άλλες επιδράσεις αλλοιώνει το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, αφού ωθεί τους ελάχιστους μισθούς, που συμφωνούνται

³¹ <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2751&acro=Imi&lang=en&recordLang=en&parentIId=&countryId=CY®ionId=CY-NAT&mode=shortages>

³² www.eu-employment-observatory.net/resources/monthlyupdates0405/cyprus_update_may_04.doc

ελεύθερα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προς τα πάνω³³. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών αισθάνονται ότι οι ελάχιστοι μισθοί στην παρούσα τους μορφή δεν ανταποκρίνονται στους δείκτες παραγωγικότητας. Υπάρχουν επίσης οι φόβοι ότι εάν εφαρμοστούν, οι αυξήσεις στους κατώτατους μισθούς θα επηρεάσουν δυσμενώς τη νόμιμη απασχόληση, θα αυξήσουν την παράνομη απασχόληση και πιθανόν να προσθέσουν και άλλα άτομα στον κατάλογο άνεργων ντόπιων. Οι συντεχνίες πιστεύουν ότι το υφιστάμενο σύστημα θα πρέπει να παραμείνει και είναι πρόθυμες να διαπραγματευθούν πιθανά βήματα που θα καταστήσουν το σύστημα πιο κατάλληλο για το παρόν οικονομικό περιβάλλον. Ανεξάρτητα από τη λύση, ο κατώτατος μισθός θα πρέπει να διασφαλιστεί σε αξιοπρεπές επίπεδο.

ε) Μηχανισμός διαμόρφωσης μισθών

Η ανταγωνιστικότητα της Κύπρου επηρεάζεται και από το σύστημα διαμόρφωσης μισθών και υπάρχει πολύ ισχυρή ζήτηση, από την πλευρά των οργανώσεων των εργοδοτών, για μεταρρύθμιση του. Ασκούν κριτική στο σύστημα για υπόσκαψη της ευελιξίας και της ανταγωνιστικότητας και για μη ανταπόκριση στις πραγματικές αυξήσεις της παραγωγικότητας σε συγκεκριμένους τομείς ή ατομικές επιχειρήσεις, και καλούν για έναρξη του κοινωνικού διαλόγου για τα ζητήματα αυτά. Από την άλλη πλευρά, «το σύστημα της ATA έχει αποδειχθεί καταλυτικός παράγοντας στη διασφάλιση της υπογραφής μακροπρόθεσμων συλλογικών συμβάσεων, πράγμα που διασφαλίζει την εργατική ειρήνη».³⁴

Γενικά ομιλούντες, το κυπριακό σύστημα διαμόρφωσης μισθών αποτελείται από τρία στοιχεία:

- Βασικός μισθός - καθορίζεται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ATA) - άμεση αποζημίωση για τον πληθωρισμό, που πληρώνεται κάθε έξι μήνες (την 1ην Ιανουαρίου και την 1ην Ιουλίου) απευθείας από τον εργοδότη. Στον ιδιωτικό τομέα, βασίζεται στις συλλογικές συμβάσεις (αν και δεν είναι νομικά δεσμευτικές, «τηρούνται πιστά και χωρίς εξαιρέσεις») και στον δημόσιο τομέα στο σύνολό του (δημόσιος τομέας, τοπικές αρχές, οργανισμοί κοινής αφελείας) ρυθμίζεται διά νόμου. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι το σύστημα της ATA ήταν σημαντικός ασφαλιστικός παράγοντας σε περιόδους μακροοικονομικής αστάθειας, αλλά σήμερα έχει καταργηθεί σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Στο Βόρειο τμήμα της Κύπρου η ATA πληρώνεται κάθε δύο μήνες λόγω του ψηλού ρυθμού πληθωρισμού,
- Αύξηση - μισθολογική κλίμακα που πληρώνεται μία φορά τον χρόνο (δημόσιος τομέας, τράπεζες) με βάση το αποτέλεσμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων (3-3,5% του προηγούμενου μισθού). Δεν ισχύει σε όλους τους τομείς της οικονομίας.

³³ Minimum wage increase for six occupations, <http://www.eiro.eurofound.ie/2004/05/inbrief/cy0405101n.html>

³⁴ Social dialogue and EMU in Cyprus, p.67, www.eurofound.eu.int/industrial/social-dialogue/EF0388EN%20chapter%201.pdf

Η υποχρεωτική αύξηση των μισθών φθάνει περίπου το 6% ετησίως (ένας εκπρόσωπος οργάνωσης εργοδοτών υπολογίζει ότι φθάνει το 7-8%), ενώ η παραγωγικότητα είναι 2,5%. Τον Ιανουάριο του 2005 η αύξηση του βασικού μισθού ήταν 8,59% και η αύξηση του ακαθάριστου μισθού 2,51%. Πρέπει να τονιστεί ότι το σύστημα διαμόρφωσης μισθών έχει πρόσφατα οδηγήσει σε ψηλές ονομαστικές αυξήσεις μισθών και αυξήσεις μονάδας εργατικού κόστους που είναι ψηλότερες των ανταγωνιστικών χωρών, που οδηγεί στη χειροτέρευση της ανταγωνιστικότητας των κυπριακών προϊόντων και υπηρεσιών τόσο εγχώρια όσο και στις εξωτερικές αγορές³⁵.

Γενικά οι συντεχνίες ευνοούν τον υφιστάμενο μηχανισμό διαμόρφωσης μισθών. Πιστεύουν ότι το σύστημα της ATA θα πρέπει να διατηρηθεί, αλλά είναι πρόθυμες να συζητήσουν πιθανές τροποποιήσεις που θα μπορούσαν να ανταποκριθούν καλύτερα στην παρούσα οικονομική κατάσταση της χώρας. Οι συντεχνίες φέρνουν ως παράδειγμα τη μεταρρύθμιση της ATA που είχε ως αποτέλεσμα την αφαίρεση του καπνού, των καυσίμων και του αλκοόλ από τον υπολογισμό της ATA. Ενώ είναι πρόθυμες να συζητήσουν πιθανές αλλαγές στον μηχανισμό διαμόρφωσης μισθών, οι συντεχνίες αντιτίθενται σθεναρά σε παγοποιήσεις μισθών.

στ) Προώθηση της ισότητας φύλων

Οι ίσες ευκαιρίες είναι ένα θέμα συζήτησης στην Κύπρο. Γενικά, οι γυναίκες έχουν χαμηλότερο ρυθμό απασχόλησης από τους άνδρες και ψηλότερο ρυθμό ανεργίας, και είναι πιο πιθανό να εργαστούν με μερική απασχόληση ή προσωρινά, ενώ ο μέσος όρος μισθού είναι χαμηλότερος από αυτόν των ανδρών.

Το χάσμα μεταξύ των αριθμών των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών στην Κύπρο είναι μεγαλύτερο από τα πλείστα κράτη μέλη της ΕΕ15. Σύμφωνα με στοιχεία της Μελέτης Εργατικού Δυναμικού, το 2002 ο συνολικός ρυθμός απασχόλησης (δηλαδή ο αριθμός των απασχολούμενων ατόμων ηλικίας 15-64 ως ποσοστό του συνολικού πληθυσμού ηλικίας 15-64) στην Κύπρο ήταν 68,5% (από 67,9% το 2001). Ο ρυθμός για τους άνδρες ήταν 78,8% (από 79,4% το 2001) και για τις women 59% (από 57,1% το 2001). Για την ομάδα ηλικίας 25-54, το 2002 ο ρυθμός απασχόλησης ήταν 93,2% για άνδρες και 72% για γυναίκες (και 82,2% συνολικά). Ο συνολικός ρυθμός ανεργίας ήταν 3,4% το 2000, και μειώθηκε στο 2,9% το 2001. Οι ρυθμοί ανεργίας για άνδρες κατέβηκε από 2,7% στο 2,3% και για γυναίκες από 4,4% στο 3,8%. Επίσης, 47% των άνεργων γυναικών ήταν ηλικίας 30-50, και 27% ηλικίας κάτω των 29³⁶.

Ωστόσο, πρόσφατα η δομή του απασχολούμενου πληθυσμού σημείωσε μικρή αλλά σταθερή αύξηση όσον αφορά τον αριθμό των εργαζόμενων γυναικών. Κατά την περίοδο 1995-2001, η παρουσία γυναικών στην αγορά εργασίας έδειξε σταθερή αύξηση, κυρίως στον τομέα των

³⁵ Cyprus—2004 Article IV Consultation, Preliminary Conclusions of the Mission, International Monetary Fund, 2004, <http://www.imf.org/external/np/ms/2004/102904.htm>

³⁶ Equal opportunities and industrial relations, <http://www.eiro.eurofound.ie/print/2004/01/feature/cy0401103f.html>

υπηρεσιών και την ανειδίκευτη εργασία. Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι οι γυναίκες κυριαρχούν στη μερική και προσωρινή απασχόληση. Η κατάσταση είναι διαφορετική όσον αφορά τους αυτοεργοδοτούμενους και τους κατόχους δεύτερης δουλειάς. Και στις δύο περιπτώσεις, οι άνδρες αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία. Μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι «*σε μία κοινωνία όπως την Κύπρο, όπου οι παραδοσιακές, βαθειά ριζωμένες αξίες και τα στερεότυπα όσον αφορά τα φύλα και τους ρόλους τους επιμένουν ότι ο άντρας είναι ακόμα ο αρχηγός της οικογένειας, η διασφάλιση δεύτερης δουλειάς από τους άνδρες δεν αποτελεί έκπληξη.* Είναι πιθανό ότι οι άνδρες που κάνουν δεύτερη δουλειά διευρύνουν το χάσμα εις βάρος των γυναικών, και επίσης αποδεικνύεται μη βοηθητικό για τις γυναίκες όσον αφορά τη βελτίωση της διανομής εργασίας μέσα στην οικογένεια σε σχέση με το φύλο»³⁷.

Με αναφορά στο χάσμα μεταξύ των μισθών των δύο φύλων, το 2001 οι άνδρες πληρώνονταν κατά μέσο όρο 34,9% περισσότερο από τις γυναίκες, ενώ οι γυναίκες έπαιρναν χαμηλότερο μισθό κατά μέσο όρο από τους άνδρες σε όλες τις κύριες επαγγελματικές κατηγορίες. Ως συμπέρασμα, μπορεί να λεχθεί ότι, παρά τον αυξανόμενο αριθμό γυναικών στην αγορά εργασίας και την «πρόοδο» της «πατριαρχικής» δομής απασχόλησης, η γενική κατάσταση των γυναικών είναι ίδιαίτερα μειονεκτική από αυτήν των ανδρών: ο ρυθμός απασχόλησης των γυναικών υστερεί σε σχέση με αυτόν των ανδρών, ο ρυθμός ανεργίας των γυναικών είναι σχεδόν διπλάσιος, και οι γυναίκες προτιμούν ή προτιμούνται για θέσεις ευέλικτης απασχόλησης και αποτελούν την πλειοψηφία των απλήρωτων εργατών σε οικογενειακές επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, αποτελούν την πλειοψηφία σε δουλειές χαμηλής ειδίκευσης, και κατέχουν σημαντικό αριθμό θέσεων εργασίας στην «γκρίζα οικονομία» (ιδιαίτερα οι γυναίκες μετανάστριες που εργοδοτούνται ως οικιακοί βοηθοί ή εργάζονται στη λεγόμενη «βιομηχανία σεξ»).

ζ) Ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και συμπερίληψης

Η οικονομική ανισότητα, η φτώχεια, και ο κοινωνικός αποκλεισμός μπορεί γενικά να μην θεωρούνται πολύ ευαίσθητα ζητήματα στην Κύπρο. Παρά ταύτα, κατά τα πρόσφατα χρόνια ο αριθμός των αποδεκτών δημόσιου βοηθήματος αυξάνεται σταθερά. Πρόκειται κυρίως για υπερήλικες, άτομα με αναπηρίες, μονογονείκες οικογένειες, και οικογένειες των οποίων οι «κεφαλές» έχουν χαμηλό επίπεδο μόρφωσης. Μια σημαντική πρόκληση στο προσεχές μέλλον είναι το φαινόμενο της δημογραφικής γήρανσης. Αν και η δημογραφική γήρανση δεν είναι ανησυχητική, άρχισε να γίνεται αισθητή. Υπάρχουν ξεκάθαρα σημάδια ότι θα καταστεί ζήτημα ανησυχίας κατά τις επόμενες δύο δεκαετίες με μεγάλες επιπλοκές.

³⁷ Equal opportunities and industrial relations, <http://www.eiro.eurofound.ie/print/2004/01/feature/cy0401103f.html>

Τα άτομα άνω των 65 ετών αποτελούν το 11,4% του συνολικού πληθυσμού. Ο ρυθμός γονιμότητας είναι ήδη κάτω από το επίπεδο αντικατάστασης (2000: 1,8%) και μέχρι το έτος 2028, οι ρυθμοί χαμηλής γονιμότητας και θνησιμότητας αναμένεται να οδηγήσουν σε κατακόρυφη αύξηση του γηραιότερου πληθυσμού, που υπολογίζεται να φθάσει σχεδόν 17,6% του συνολικού πληθυσμού. Η ομάδα των ατόμων ηλικίας 80 ετών και πάνω αναμένεται να διπλασιαστεί³⁸.

η) Εντατική επένδυση στην ανάπτυξη ανθρώπινου κεφαλαίου και διά βίου μάθησης

Το εργατικό δυναμικό αποτελεί τον πιο σημαντικό παράγοντα παραγωγής για την οικονομία του νησιού και κατά συνέπεια τα μέτρα που στοχεύουν στη σωστή διαχείριση, ανάπτυξη και αναβάθμιση του είναι ιδιαίτερης σημασίας. Το πρώτο στοιχείο που προσθέτει σε αυτόν τον στόχο είναι η μόνιμη βελτίωση της ποιότητας της εκπαίδευσης και η ευελιξία του εκπαιδευτικού συστήματος σε όλα του τα επίπεδα, ώστε να διασφαλιστεί ότι ικανοποιεί αποτελεσματικά τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Το επίπεδο μόρφωσης των Κυπρίων έχει συνεχίσει να αυξάνεται κατά τις τελευταίες δεκαετίες και σήμερα η κατάσταση όσον φορά την πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι πέραν από ικανοποιητική.

- Το ποσοστό ατόμων μεταξύ 20 και 24 ετών που έχουν συμπληρώσει το Λύκειο είναι 79,5%, που είναι ψηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (75,5%) αλλά χαμηλότερο από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (EES) (85%) μέχρι το 2010.
- Ο καθαρός ρυθμός συμμετοχής στην εκπαίδευση για νεαρά άτομα ηλικίας 12-17 ετών υπολογίζεται στο 90%.
- Κατά το ακαδημαϊκό έτος 2002-2003, 64% των απόφοιτων δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης συνέχισαν τις σπουδές τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (23% στην Κύπρο, 41% στο εξωτερικό - στην Ελλάδα (53%), στο Ηνωμένο Βασίλειο UK (23%) και στις ΗΠΑ (14%)³⁹.
- Το 17,4% αποχωρεί πρόωρα από το σχολείο (ψηλότερος ρυθμός για τα αγόρια), που είναι ελαφρώς χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ (18,8%) αλλά ψηλότερο από τον στόχο της EES του 10%.
- Ο ρυθμός συμμετοχής στη δευτεροβάθμια τεχνική/επαγγελματική εκπαίδευση είναι χαμηλότερος, ιδιαίτερα ανάμεσα στα κορίτσια.
- Το 32,4% του εργατικού δυναμικού έχει συμπληρώσει την ανώτερη εκπαίδευση, σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ που είναι 24,2%.
- Το 7,9% (LFS) των ατόμων ηλικίας 25-64 ετών συμμετέχουν σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, ρυθμός που είναι χαμηλότερος από τον μέσο όρο της ΕΕ (8,5%) και τον στόχο της EES για το 2010 (12,5%).
- Το 2002 η δημόσια δαπάνη για την εκπαίδευση ως ποσοστό του ΑΕΠ αυξήθηκε στο 6,9%, σε σύγκριση με 6,3% το 2001⁴⁰.

Το επείγον θέμα που πρέπει να επιλυθεί είναι η επαγγελματική και διά βίου εκπαίδευση, ιδιαίτερα η ενίσχυση και αναβάθμιση των δομών εκπαίδευσης και επανεκπαίδευσης. Υπάρχουν τρεις κύριοι στόχοι που πρέπει να καλυφθούν: επιχειρηματίες, διοικητικό

³⁸ Δήλωση του έντιμου κ. Ανδρέα Μουσιούττα, Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στο Δεύτερο Παγκόσμιο Συνέδριο για τη Γήρανση, Μαδρίτη, Ισπανία, 9 Απριλίου 2002, <http://www.un.org/ageing/coverage/cyprusE.htm>

³⁹ Cyprus at A Glance, Ministry of Foreign Affairs, <http://www.mfa.gov.cy/mfa/mfa.nsf/CyprusinABrief?OpenForm>, 23.05.2005

⁴⁰ National Action Plan for Employment 2004-2006, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003, http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cy_en.pdf

προσωπικό και ευάλωτες κοινωνικές ομάδες. Προγράμματα εκπαίδευσης που απευθύνονται σε διευθυντές και ανώτερο προσωπικό προσανατολίζονται στο να τους βοηθήσουν να υιοθετήσουν και να εφαρμόσουν σύγχρονες και καινοτομικές μεθόδους και πρακτικές στους τομείς της διοίκησης, της διαχείρισης και της παραγωγής. Ταυτόχρονα, προγράμματα που απευθύνονται σε νεαρά άτομα, νεοεισερχόμενους (μετανάστες ή εισερχόμενους στην αγορά εργασίας), τους άνεργους, το αδρανές γυναικείο εργατικό δυναμικό, και τους επαναπατριζόμενους, στοχεύουν στο να βελτιώσουν και να ενισχύσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας.

▪ **Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού**

Ο κύριος θεσμός που είναι επιφορτισμένος με την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση είναι η Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού (ΑΑΑΔ)⁴¹. Στην ημερήσια του εργασία, η ΑΑΑΔ διασφαλίζει τη συνεχή αξιολόγηση της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας και τη διαμόρφωση στρατηγικών για να ικανοποιήσει τις ανάγκες μάθησης των ατόμων στην απασχόληση και εκείνων που αναζητούν απασχόληση, και να ακούσει τις ανάγκες των εργοδοτών. Η Αρχή απασχολεί 120-130 εμπειρογνώμονες και από τον Ιανουάριο του 2006 οι δραστηριότητες της θα χρηματοδοτούνται με τη βοήθεια του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου.

Η ΑΑΑΔ είναι υπεύθυνη για την ανάλυση των αναγκών εκπαίδευσης σε επίπεδο επιχείρησης, τη διαμόρφωση εκπαιδευτικών προγραμμάτων, και την παροχή τέτοιων προγραμμάτων στα κτίρια της Αρχής. Οι δραστηριότητες της Αρχής χρηματοδοτούνται από τη συνεισφορά των εργοδοτών που φθάνει το 0,5% του μισθολογίου. Οι εκπρόσωποι των εργοδοτών θεωρούν αυτό το ταμείο πολύ χρήσιμο μηχανισμό και σκοπεύουν να διατηρήσουν τη λειτουργία του με την παρούσα της μορφή.

θ) Ωθηση της επιχειρηματικότητας

Η πολιτική ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας προωθείται στο πλαίσιο της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Βασίζεται σε δύο πυλώνες: βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και εκσυγχρονισμού των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον υπάρχει για τη «Νεανική Επιχειρηματικότητα» - το πρόγραμμα βοήθειας εστιάζεται στην ανάπτυξη, βοήθεια και υποστήριξη της επιχειρηματικότητας των νεαρών ατόμων (τόσο ανδρών και γυναικών) και των μικρο-μεσαίων επιχειρήσεων «με την παροχή οικονομικής βοήθειας και εκπαιδευτικών προγραμμάτων για τη δημιουργία νέων σύγχρονων και βιώσιμων

⁴¹ <http://www.hrdauth.org.cy/hrday1en/>

επιχειρήσεων»⁴², που πιστεύεται ότι αποτελούν την κύρια πηγή και ώθηση για περαιτέρω οικονομική ανάπτυξη. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στη χρήση νέων, καινοτομικών τεχνολογιών, μεθόδων παραγωγής και προώθησης προϊόντων και υπηρεσιών. Ενας εκπρόσωπος οργάνωσης εργοδοτών τονίζει ότι για να διθεί ώθηση στην επιχειρηματικότητα, οι ώρες εργασίας στον λιανικό τομέα πρέπει να επεκταθούν, ιδιαίτερα λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η Κύπρος φιλοδοξεί να παραμείνει ένας από τους κύριους τουριστικούς προορισμούς.

Οι συντεχνίες αναγνωρίζουν την ανάγκη να διθεί ώθηση στην επιχειρηματικότητα, αλλά τονίζουν την ανάγκη να διαφυλαχθούν ταυτόχρονα και τα δικαιώματα των υπαλλήλων. Βλέπουν τη σημασία της εισαγωγής νέων τρόπων εργασίας και προτιμούν τη μερική απασχόληση, η οποία ήδη ρυθμίζεται με ευρωπαϊκή Οδηγία, αλλά αντιτίθενται στην εισαγωγή συμβολαίων καθορισμένης διάρκειας. Το ίδιο ισχύει για τη βελτίωση των δεικτών παραγωγικότητας: αυτό το θέμα θα πρέπει να συζητηθεί εις βάρος ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους, παράλληλα με τις συζητήσεις για το σύστημα της ATA.

⁴² *National Action Plan for Employment 2004-2006*, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003, http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cy_en.pdf, p. 15

III. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΑΝΑΔΟΜΗΣΗΣ

Αυτό το τμήμα:

- 👉 παρουσιάζει την αντίληψη των Κύπριων κοινωνικών εταίρων για το φαινόμενο της αναδόμησης,
- 👉 παρουσιάζει τον μηχανισμό του Ταμείου Πλεονάζοντος Προσωπικού, και
- 👉 παρουσιάζει το σχέδιο αναδόμησης των Κυπριακών Αερογραμμών ως παράδειγμα.

- **Τί είναι η αναδόμηση;**

Σύμφωνα με μέλος της UNICE, «Στην Κύπρο δεν συζητείται η ‘αναδόμηση’ όπως στην Πολωνία ή άλλες χώρες μέλη του πρώην Σοβιετικού μπλοκ. Αντίθετα, όροι όπως: ‘αλλαγή’, ‘προσαρμογή στην ΕΕ’, ‘εκσυγχρονισμός’ ή ‘ρύθμιση στις ανάγκες της οικονομίας’ βρίσκονται σε καθημερινή χρήση».

Τα κράτη μέλη της ETUC, «Η αναδόμηση είναι ένα φαινόμενο που επηρεάζει όχι μόνο τις επιχειρήσεις, αλλά και τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας του εργατικού δυναμικού. Η αναδόμηση δεν είναι καθαρά οικονομικό θέμα, αλλά έχει κοινωνικές επιπτώσεις και αυτός είναι ο λόγος που τα δύο πρέπει να ληφθούν υπόψη».

Κατά την άποψη μέλους της UEAMPE, «Αναδόμηση σημαίνει όλα τα είδη αλλαγής της αγοράς εργασίας για να καταστεί πιο ευέλικτη και που θα διασφαλίζει ότι οι επιχειρήσεις καθίστανται πιο ανταγωνιστικές».

Ενας καλά ανεπτυγμένος, βαθιά ριζωμένος και ώριμος κοινωνικός διάλογος επιτρέπει σχετικά ειρηνικές διαπραγματεύσεις κατά τη διάρκεια της διαδικασίας αναδόμησης στο επιχειρηματικό και κλαδικό επίπεδο.

Οι κυπριακές συντεχνίες έχουν τρεις αρχές που αφορούν την κάθε διαδικασία αναδόμησης, ιδιαίτερα της αναδόμησης της απασχόλησης:

- Εθελοντικός πλεονασμός που συνοδεύεται από πακέτο αποζημίωσης (αυτή η λύση υπάρχει στην περίπτωση των Κυπριακών Αερογραμμών - 130 άτομα αποχώρησαν εθελοντικά, πέντε άτομα απολύθηκαν),
- Αρχή αρχαιότητας («Ο πρώτος που μπαίνει φεύγει τελευταίος»), ισχύει εάν γραφτεί στις συλλογικές συμβάσεις, μόνο μερικές περιπτώσεις,

- Η οικογενειακή κατάσταση θα λαμβάνεται υπόψη καθώς λαμβάνεται απόφαση για πλεονασμό.

▪ **Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού**

Το προσωπικό που καθίσταται πλεονάζον δικαιούται αποζημίωση από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού. Το ποσό της πληρωμής εξαρτάται από τη διάρκεια εργοδότησης και το εισόδημα του ατόμου που καθίσταται πλεονάζον. Το 2004 η ανώτατη δυνατή πληρωμή για άτομο που κατέστη πλεονάζον έφθανε € 40.000. Η αποζημίωση από το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού υπηρετεί στο να διατηρεί το επίπεδο διαβίωσης προτού βρει άλλη εργασία ή ως αρχική χρηματοδότηση για αυτοεργοδότηση. Το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού χρηματοδοτείται εξ ολοκλήρου από συνεισφορές των εργοδοτών. Η συνεισφορά των εργοδοτών είναι 1,2% του εισοδήματος του υπαλλήλου. Αυτή τη στιγμή διαθέτει περίπου € 200 εκατομμύρια σε συνολικά αποθέματα. Οι εργοδότες πιστεύουν ότι πρέπει να μειωθεί στο 0,6% της μισθοδοσίας και έτσι θα αποπαγοποιούσε σημαντικά ποσά του κεφαλαίου. Είναι πρόθυμοι να επιτρέψουν στο παρόν επίπεδο συνεισφοράς εάν τα χρήματα είναι ανεπαρκή, αλλά πιστεύουν ότι στο παρόν στάδιο θα ήταν καλύτερα να χρησιμοποιηθούν τα αποθέματα και να επενδυθεί το υπόλοιπο 0,6% της μισθοδοσίας στην ανάπτυξη των επιχειρήσεων. Σύμφωνα με εκπρόσωπο συνδικαλιστικής οργάνωσης, το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού θα πρέπει να διατηρηθεί στο υφιστάμενο επίπεδο. Το μόνο θέμα για πιθανή διαπραγμάτευση είναι ο τρόπος που ξοδεύεται το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού.

▪ **Διαδικασία αναδόμησης Κυπριακών Αερογραμμών**

Πρόσφατα στην Κύπρο υπήρχε μόνο μία σημαντική περίπτωση αναδόμησης - οι Κυπριακές Αερογραμμές. Αρχισε τον Αύγουστο του 2004, όταν το Διοικητικό Συμβούλιο των Κυπριακών Αερογραμμών υπέβαλε σχέδιο δράσης για την επιβίωση και αναδόμηση της εταιρείας. Ακολουθήθηκε με πρόταση που στόχευε στη διασφάλιση της συνεχιζόμενης ύπαρξης και λειτουργίας της εταιρείας, που υποβλήθηκε από το Υπουργείο Εργασίας τον Νοέμβριο του 2004. Επιπρόσθετα, τον Μάιο του 2005 η Ευρωπαϊκή Ένωση ενέκρινε εγγύηση δανείου ύψους 51 εκατομμυρίων ευρώ, δίδοντας στην αερογραμμή έξι μήνες να διενεργήσει την απαραίτητη διαδικασία αναδόμησης. Τα σχέδια περιλάμβαναν την κατάργηση δεκάδων θέσεων εργασίας, την παγοποίηση μισθών και τη μείωση των επιδομάτων, αλλαγές στο ωράριο εργασίας για μέρος του προσωπικού, καθώς και μείωση του στόχου της αερογραμμής και ακύρωση της ζημιογόνας θυγατρικής εταιρείας Hellas Jet.

Αρχικά, οι συντεχνίες υπέβαλαν αντεπιχειρήματα βασισμένες στην αντίληψη ότι το σχέδιο ήταν «ετεροβαρές» και «οι υπάλληλοι θα σήκωναν το βάρος των μέτρων για να αντιμετωπιστούν τα

πλείστα οικονομικά προβλήματα»⁴³. Περαιτέρω, δεν αποδέχθηκαν τον πλεονασμό προσωπικού που δημιουργήθηκε με την αγορά υπηρεσιών από έξω και πρότειναν την εφαρμογή σχεδίου πρόωρης αφυπηρέτησης. Τελικά, επετεύχθη συμφωνία τον Δεκέμβριο του 2004, που ενσωμάτωνε κάποιες από τις προτάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου και κάποιες από τις προτάσεις του Υπουργείου. Ως αποτέλεσμα, 130 υπάλληλοι αποχώρησαν εθελοντικά από την εταιρεία, εκμεταλλευόμενοι το Ταμείο Πλεονάζοντος Προσωπικού που εμπλουτίστηκε με πακέτα αποζημίωσης που πλήρωσε ο εργοδότης - «Το πακέτο αποζημίωσης ήταν πολύ γενναιόδωρο» δήλωσε εκπρόσωπος των συντεχνιών που ενεπλάκη στη διαδικασία. Μόνο πέντε υπάλληλοι απολύθηκαν.

Ως αποτέλεσμα αυτής της διαδικασίας αναδόμησης, η απόδοση της εταιρείας έχει βελτιωθεί, αλλά υπάρχουν ακόμα κάποια προβλήματα με θέματα επικερδότητας. «Οι αποφάσεις στην περίπτωση των Κυπριακών Αερογραμμών δεν ήταν πάντοτε λογικές ούτε λαμβάνονταν πάνω σε οικονομικές βάσεις. Κάποτε ήταν αρκετά εκπληκτικές» - δήλωσε ένας από τους συνομιλητές. Αυτή τη στιγμή, το 82% της εταιρείας ανήκει στην κυβέρνηση, αλλά η επιχείρηση υπόκειται στο ιδιωτικό δίκαιο.

⁴³ *Cyprus Airways submits survival and restructuring plan*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/cy0410102f.html>; see also: *Ministry proposes survival plan for Cyprus Airways*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/cy0501103f.html>

Αυτό το τμήμα:

- 👉 δίδει έμφαση στις ειρηνικές εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο,
- 👉 ρίχνει φως στον κοινωνικό διάλογο στο βόρειο τμήμα της Κύπρου, και
- 👉 καταγράφει τα θέματα που θεωρούνται σημαντικά από τους Κύπριους κοινωνικούς εταίρους.

IV. ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

α) Ειρηνικές σχέσεις και ξεκάθαρες αρχές

Η Κύπρος θεωρείται μία χώρα ειρηνικών εργασιακών σχέσεων. Το σύστημα είναι ώριμο, καλά εγκαθιδρυμένο και καλά ανεπτυγμένο. Χαρακτηρίζεται από την τριμερή συνεργασία, την ελευθερία λόγου, τον κοινωνικό διάλογο και τη συλλογική διαπραγμάτευση. Ο γενικός στόχος της κυβέρνησης είναι να προωθήσει και να ενθαρρύνει ισχυρές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, με σκοπό να πετύχει μιαν ισορροπία δύναμης μεταξύ των δύο πλευρών.⁴⁴ Ο ρόλος της κυβέρνησης είναι μόνο συμβουλευτικός και μπορεί να γίνει μέσω της Υπηρεσίας Διαιτησίας του Υπουργείου Εργασίας - κυρίως σε δύσκολες περιπτώσεις όπου η επίτευξη συμφωνίας στην απευθείας διμερή διαπραγμάτευση μεταξύ των οργανώσεων εργοδοτών και των συντεχνιών είναι ιδιαίτερα προβληματική.⁴⁵

Τα κυπριακά σώματα τριμερή διαλόγου έχουν αυθεντικές ευθύνες και αρχές, αν και η λειτουργία τους είναι μόνο συμβουλευτική. Οποιοδήποτε θέμα αφορά την εργασία, την εργατική νομοθεσία, την πολιτική απασχόλησης ή άλλα προγράμματα που αφορούν την αγορά εργασίας συζητούνται από τα τριμερή σώματα κοινωνικού διαλόγου.

Οπως έχει προαναφερθεί, η πολιτική για τις βιομηχανικές σχέσεις εστιάζεται στη διατήρηση καλών βιομηχανικών σχέσεων και βιομηχανικής ειρήνης. Οι στόχοι των βιομηχανικών σχέσεων είναι οι ακόλουθοι:

- «Διαφύλαξη του δικαιώματος συνεταιρισμού,
- Ενθάρρυνση της ανάπτυξης ισχυρών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, και καλλιέργεια της τριμερούς συνεργασίας,

⁴⁴ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlhistory_en/dmlhistory_en?OpenDocument

⁴⁵ <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/cy0401102f.html>

- Προώθηση της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης ως την κύρια μέθοδο για τον καθορισμό των όρων και συνθηκών απασχόλησης,
- Παροχή βοήθειας για την πρόληψη και διευθέτηση εργατικών διαφορών, μέσα στα πλαίσια του κοινού ως συνόλου,
- Προστασία των ευάλωτων ομάδων εργαζομένων (κυρίως μη οργανωμένων σε συντεχνίες), με τον καθορισμό των βασικών συνθηκών απασχόλησης διά νόμου,
- Επιβολή του Νόμου περί Συντεχνίων, περιλαμβανομένης της εγγραφής και εποπτείας των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών,
- Παροχή ειδικών υπηρεσιών στην ξενοδοχειακή και επισιτιστική βιομηχανία, περιλαμβανομένης της επιβολής της σχετικής νομοθεσίας που αφορά τους όρους υπηρεσίας,
- Προαγωγή και επιβολή της Εργατικής Νομοθεσίας με σκοπό την εναρμόνιση με το κοινοτικό κεκτημένο, που δημιουργεί ένα νέο νομικό πλαίσιο για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και καθορίζει τα ελάχιστα επίπεδα εργασίας»⁴⁶.

Τόσο οι κυπριακές οργανώσεις εργοδοτών, όσο και οι συντεχνίες, είναι γερά εγκαθιδρυμένες και πολύ έμπειρες, με αποτελεσματικές οργανωτικές δομές.

Αξίζει να σημειωθεί ότι οι δύο τύποι οργανώσεων εκπροσωπούν ολόκληρη την εργατική κοινωνία της Κύπρου - ο ρυθμός οργάνωσης σε συντεχνίες είναι αρκετά ψηλός, με μεταξύ 67% - 70% όλων των υπαλλήλων στην Κύπρο να είναι μέλη συντεχνίας - και σχεδόν ολόκληρη η επιχειρηματική κοινότητα της Κύπρου είναι μέλη των δύο οργανώσεων εργοδοτών.

Υπάρχουν δύο οργανώσεις εργοδοτών στην Κύπρο:

- Ομοσπονδία Εργοδοτών και Βιομηχάνων (ΟΕΒ)
- Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο (ΚΕΒΕ)

Οι κύριες εθνικές πολυκλαδικές οργανώσεις των εργαζομένων είναι:

- Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ)
- Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ και Turk-SEN – μέλη της ΕΤUC)
- Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ)
- Παγκύπρια Ομοσπονδία Ανεξάρτητων Συντεχνιών (ΠΟΑΣ)⁴⁷.

Οι βιομηχανικές σχέσεις βασίζονται στον Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων - μια συμφωνία κυριών που υπεγράφη από τους κοινωνικούς εταίρους το 1977. Καθορίζει με λεπτομέρεια τις διαδικασίες που ισχύουν σε περιπτώσεις επίλυσης συγκρούσεων για εργατικές διαφορές. Ο Κώδικας προνοεί ξεχωριστές διαδικασίες για τη διευθέτηση των δύο κύριων κατηγοριών βιομηχανικών διαφορών: διαφορές όσον αφορά συμφέροντα και διαφορές όσον αφορά δικαιώματα. Αν και ο Κώδικας είναι «μαλακή» συμφωνία, χαίρει μεγάλου σεβασμού από τους κοινωνικούς εταίρους. Η υιοθέτηση του Κώδικα διασφάλισε ότι όλα τα εμπλεκόμενα μέρη θεωρούν τους εαυτούς τους εταίρους και όχι εχθρούς.

Ο Κώδικας επιβεβαιώνει σθεναρά την αμοιβαία βούληση των δύο συμβαλλόμενων μερών να σέβονται τα τέσσερα βασικά δικαιώματα:

- «Δικαίωμα του συνδικαλίσθε

⁴⁶ <http://www.cyprus.gov.cy/cyphome/govhome.nsf/LookupIDs/65E78C2D007A54D9C2256A7100399744?OpenDocument&languageNo=1>

⁴⁷ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlpartners_en/dmlpartners_en?OpenDocument

- Δικαίωμα Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, Συλλογικών Συμβάσεων και Κοινής Διαβούλευσης
- Καθορισμός θεμάτων για συλλογική διαπραγμάτευση, κοινή διαβούλευση και διοικητικών προνομίων
- Επιβεβαίωση της αυστηρής συμμόρφωσης με τις πρόνοιες των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας που η κυβέρνηση της Κύπρου έχει επικυρώσει»⁴⁸.

β) Συλλογική διαπραγμάτευση

Στην Κύπρο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις παραδοσιακά διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στη ρύθμιση των βιομηχανικών σχέσεων με τη νομοθεσία να παίζει δευτερεύοντα ρόλο. Η συλλογική διαπραγμάτευση συνεχίζει να είναι το θεμέλιο των κυπριακών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και η τριμερής συνεργασία είναι ο ακρογωνιαίος λίθος για τη διαμόρφωση και εφαρμογή εργατικών και κοινωνικών πολιτικών.

Πρέπει να διευκρινιστεί ότι το «ρυθμιστικό» μέρος των συλλογικών συμβάσεων - δηλαδή: οι όροι που ρυθμίζουν θέματα μισθοδοσίας και συνθηκών εργασίας, μαζί με άλλα θέματα που εγείρονται από την παροχή εργασίας - δεν ισχύει άμεσα για τους εργαζόμενους. Επιπρόσθετα, είναι συνήθης πρακτική να γίνεται αναφορά στις συλλογικές συμβάσεις ως απλές «συμφωνίες κυριών». Σε αυτό το πλαίσιο, τέτοιες συμφωνίες δεν δημιουργούν δικαιώματα και υποχρεώσεις στη δημόσια σφαίρα επειδή οι όροι των συλλογικών συμβάσεων ενσωματώνονται στα ατομικά συμβόλαια.⁴⁹

Οι μηχανισμοί και οι διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι αποκεντρωμένες - δεν υπάρχουν γενικές εθνικές συλλογικές συμβάσεις και τα δύο θεμελιώδη επίπεδα διαπραγματεύσεων είναι το κλαδικό και το εταιρικό επίπεδο. «Η συνήθης θητεία των συμβάσεων (που υπόκεινται σε διαπραγμάτευση) είναι δύο χρόνια, και σε αριθμό περιπτώσεων τρία χρόνια. Σύμφωνα με στοιχεία από το Τμήμα Βιομηχανικών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, το 2003 υπήρχαν 13 κλαδικές συλλογικές συμβάσεις - στα προϊόντα δέρματος, την ένδυση, την υπόδηση, τα προϊόντα σιδήρου, τις οικοδομές, τις εταιρείες οικοδομών, τις ηλεκτρικές εγκαταστάσεις, τις μεταφορές, τα ξενοδοχεία, τον επισιτισμό, τις εταιρείες πετρελαιοειδών, και τον οικονομικό τομέα - καλύπτοντας 26,7% όλων των απασχολούμενων μισθωτών (στοιχεία 2001). Υπήρχαν επίσης γύρω στις 450 συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο επιχείρησης. Οι πλείστες προαναφερόμενες συμβάσεις υπογράφηκαν το 2001 και έληξαν τον Δεκέμβριο του 2003»⁵⁰.

⁴⁸ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlcode_en/dmlcode_en?OpenDocument

⁴⁹ European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions, *Social dialogue and EMU in Cyprus, Czech Republic, Latvia, Lithuania and Slovakia – workshop*; Vienna, 26-28 May 2003, Discussion paper – abstract. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/cy0401102f.html>

⁵⁰ European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions, *2003 Annual Review for Cyprus*, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/cy0401102f.html>

Παραδοσιακά, οι όροι και οι συνθήκες απασχόλησης βασίζονται, σε μεγάλο βαθμό, στις συλλογικές συμβάσεις που επιτυγχάνονται είτε σε κλαδικό επίπεδο είτε σε επίπεδο επιχείρησης. Η απαίτηση για εναρμόνιση της κυπριακής νομοθεσίας με το κοινοτικό κεκτημένο έχει ωθήσει την κυβέρνηση να διασφαλίσει ότι ένας αριθμός όρων και συνθηκών απασχόλησης διασφαλίζονται μέσω εθνικής νομοθεσίας και επιβάλλονται επίσημα. Θα πρέπει να τονιστεί ότι αυτά τα βήματα δεν έχουν επηρεάσει τη σημασία των συλλογικών συμβάσεων, αλλά «έχουν στηρίξει την πρόνοια για ελάχιστους όρους και συνθήκες απασχόλησης για εργοδοτουμένους που δεν είναι οργανωμένοι σε συντεχνίες, αλλά και για υπαλλήλους σε επιχειρήσεις που δεν έχουν υπογράψει συλλογικές συμβάσεις. Θα πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι στην περίπτωση συγκεκριμένων προνοιών συλλογικών συμβάσεων που προνοούν λιγότερο ευνοϊκούς όρους από εκείνους που προβλέπουν οι νέοι εργασιακοί νόμοι, αυτές οι πρόνοιες τροποποιήθηκαν για να φθάσουν το ελάχιστο της νομοθεσίας»⁵¹.

Πρέπει να σημειωθεί ότι οι κυπριακές συντεχνίες αισθάνονται ότι η διαπραγματευτική τους θέση έχει αποδυναμωθεί λόγω της παγκοσμιοποίησης, της ένταξης της Κύπρου στην ΕΕ και την φιλελευθεροποίηση της αγοράς.

γ) Συλλογική διαπραγμάτευση σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο

Σε εθνικό επίπεδο, η συλλογική διαπραγμάτευση περιορίζεται στο κλαδικό επίπεδο, λόγω του μικρού γεωγραφικού μεγέθους της Κύπρου. Και ως αποτέλεσμα τούτου, μια συλλογική σύμβαση εθνικού επιπέδου είναι επίσης κλαδική συμφωνία και αντιστρόφως - λόγω του μικρού μεγέθους του νησιού - και οι κλαδικές συμφωνίες είναι και εθνικές (αφού έχουν παγκύπρια κάλυψη).

Σύμφωνα με στοιχεία που παρέχονται από την Εκθεση EIRO του 2004, υπήρχαν 13 εθνικές/κλαδικές συλλογικές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα, όπου κάλυπταν περίπου το 26,7% του συνολικού αριθμού εργαζομένων στην Κύπρο (2001) και περίπου 41,4% όλων των μελών συντεχνιών.

⁵¹ http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/dmlsystem_en/dmlsystem_en?OpenDocument

Table 1: National/sectoral collective agreements and number of employees involved

SECTOR	NO. OF EMPLOYEES
Leather products	200
Clothing	5000
Footwear	800
Wood products	2500
Metal products	4000
Construction	23000
Construction companies	500
Electrical equip. installation	1500
Vehicle importers	600
Hotels	15000
Catering establishments	11000
Petrol companies	200
Banking sector	9200
TOTAL	73500

(Source: *Social dialogue and conflict resolution in Cyprus*, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0446EN.pdf>)

Οι πλείστες συμφωνίες έχουν διετή διάρκεια (κάποιες υπογράφονται για τρία χρόνια). Ως αποτέλεσμα της ευρείας κάλυψης τους, οι απευθείας διαπραγματεύσεις είναι συνήθως μακρές και περίπλοκες. Ο γενικός κανόνας είναι ότι οι συλλογικές συμβάσεις, εκτός από το ευρύ φάσμα των όρων και συνθηκών απασχόλησης, ρυθμίζουν άλλα θέματα που αφορούν τη λειτουργία της εταιρείας. Αυτή η περιπλοκότητα και έκταση συχνά οδηγεί σε επιπρόσθετες διαμάχες για την ερμηνεία τους.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, οι εκπρόσωποι τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων συνήθως συμφωνούν να χρησιμοποιήσουν, εάν παραστεί ανάγκη, τις υπηρεσίες που προσφέρει η υπηρεσία διαιτησίας του Υπουργείου Εργασίας.

δ) Συλλογική διαπραγμάτευση σε επίπεδο εταιρείας

Υπολογίστηκε ότι το 2004 βρίσκονταν σε ισχύ πάνω από 450 συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο εταιρείας. Ήταν πιο δημοφιλείς στον τομέα της βιομηχανίας. Επίσης, είναι συχνές στον τομέα των υπηρεσιών. Στη γεωργία, λόγω της κυριαρχίας της αυτοεργοδότησης ανάμεσα στους γεωργούς, τέτοιες συμφωνίες είναι πολύ σπάνιες. Οι συλλογικές συμβάσεις σε επίπεδο εταιρείας επιλύονται πιο συχνά στο στάδιο των απευθείας διαπραγματεύσεων, δεδομένου ότι οι εργοδότες προτιμούν να επιλύουν προβλήματα το συντομότερο δυνατό αντί να εμπλέκονται σε μακρές διαδικασίες. Επιπρόσθετα, οι εκπρόσωποι των συντεχνιών σε ιδιωτικές εταιρείες συνήθως έχουν στενότερες και πιο αρμονικές σχέσεις με τον εργοδότη, καθιστώντας την επίλυση διαφορών πολύ πιο απλή⁵².

⁵² *Social dialogue and conflict resolution in Cyprus*, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, <http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0446EN.pdf>

ε) Κοινωνικός διάλογος στο Βόρειο τμήμα του νησιού

Το τριμερές σύστημα λειτουργού και στο βόρειο τμήμα του νησιού, όμως διεξάγεται σε διαφορετικό διοικητικό και νομικό πλαίσιο. Οι συλλογικές συμβάσεις είναι επίσης «συμφωνίες κυριών» όπως στο νότιο τμήμα του νησιού. Η κάθε επιχείρηση έχει τη δική της συλλογική σύμβαση που υπογράφεται με την ισχυρότερη συντεχνία της, αλλά κάποτε η κυβερνητική διοίκηση επιλέγει τη συντεχνία με την οποία υπογράφει τη συλλογική σύμβαση, αφήνοντας έξω άλλη συντεχνία. Ως αποτέλεσμα, οι συντεχνίες έχουν και πολιτικό ρόλο - αντιπολιτεύονται τη διοίκηση και πάντοτε υποστηρίζουν τις ενέργειες που μπορεί να οδηγήσουν στην επανένωση του νησιού. Στο παρόν στάδιο, συζητούνται τα ακόλουθα θέματα: να υπάρχει περισσότερη συνοχή στο σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων - η συντεχνία Turk-SEN έχει υποβάλει εισήγηση για λύσεις στη διοίκηση - και άρχισε εργασιακό ταμείο προνοίας. Το επίπεδο οργάνωσης σε συντεχνίες δεν είναι τόσο ψηλό όσο στη Νότια Κύπρο και υπάρχει ψηλότερο επίπεδο ανεργίας και οι εργαζόμενοι φοβούνται να αναμειχθούν στο συνδικαλιστικό κίνημα καθώς φοβούνται ότι θα χάσουν τη δουλειά τους. Οι συντεχνίες υποστηρίζουν την εισαγωγή της πρόσληψης μέσω γραφείων εργασίας, που θα τους επέτρεπε να παρακολουθούν την εισροή ξένων εργατών. Για αυτούς είναι επίσης σημαντικό να εισαχθεί δομή δημόσιου υπαλλήλου. Υπάρχει συνεργασία μεταξύ των συντεχνιών από το ελληνικό και το τουρκικό μέρος του νησιού, δηλαδή έχουν την ίδια θέση όσον αφορά τα συμβόλαια καθορισμένης διάρκειας, ενώ για παράδειγμα διαπραγματεύονται από κοινού, υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις και λαμβάνουν δράση όποτε είναι δυνατό.

στ) «Καυτά» ζητήματα στην κοινωνική ημερήσια διάταξη

Υπάρχουν ένα δυο θέματα που μπορούν να θεωρούνται «καυτά» και που απασχολούν τους Κύπριους κοινωνικούς εταίρους. Αυτά τα θέματα είναι σημαντικά για οποιοδήποτε είδος αλλαγής που γίνεται σε επίπεδο εταιρείας. Είναι τα ακόλουθα:

Θέμα	Εργοδότες	Συντεχνίες
Σύστημα διαμόρφωσης μισθών	<ul style="list-style-type: none"> - οι μισθοί θα πρέπει να συνδεθούν με την πταραγωγικότητα και να είναι λιγότερο δύσκαμπτοι - θα πρέπει να γίνει μεταρρύθμιση της ATA - θα πρέπει να καταργηθεί ο κατώτατος μισθός 	<ul style="list-style-type: none"> - να διατηρηθεί ως έχει - θα πρέπει να διατηρηθεί η ATA - θα πρέπει να διασφαλιστεί ο ελάχιστος μισθός - δεν αποδέχονται παγοποίηση μισθών
Νέες μέθοδοι οργάνωσης εργασίας	<ul style="list-style-type: none"> - εισαγωγή ποικιλίας νέων μεθόδων οργάνωσης εργασίας 	<ul style="list-style-type: none"> - υπέρ της μερικής απασχόλησης - εναντίον των συμβολαίων καθορισμένης διάρκειας
Αδειες εργασίας για ξένους	<ul style="list-style-type: none"> - θα πρέπει να εξασφαλίζεται από τον 	<ul style="list-style-type: none"> - θα πρέπει να εξασφαλίζεται από τον

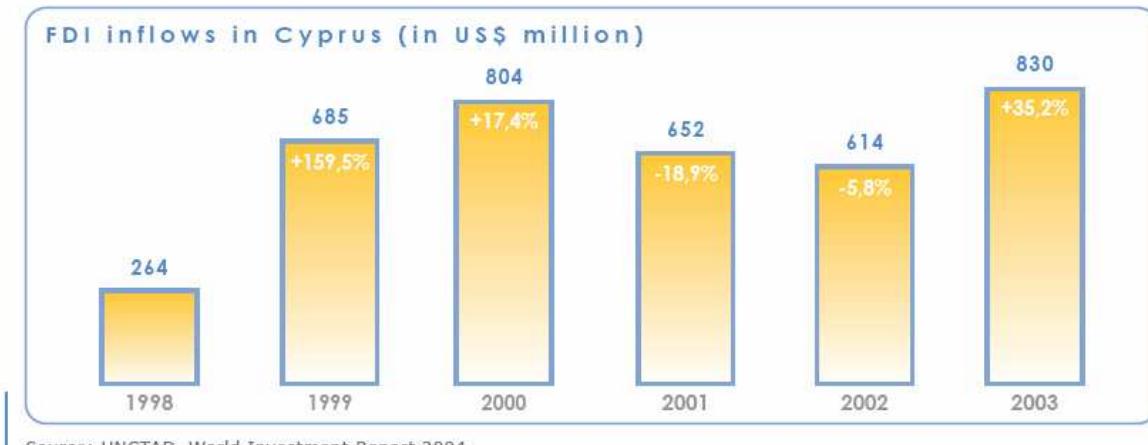
εργάτες	- εργοδότη πιο χαλαρή πολιτική μετανάστευσης	- υπάλληλο η πολιτική μετανάστευσης θα πρέπει να διατηρηθεί ως έχει
Συλλογική διαπραγμάτευση	- να διατηρηθεί ως έχει («συμφωνία κυριών») - περισσότερα ατομικά συμβόλαια	- θα πρέπει να γίνει μεταρρύθμιση και να είναι νομικά δεσμευτική δεν ευνοούν τα προσωπικά συμβόλαια
Παραγωγικότητα	- να αυξηθεί για να καταστεί η κυπριακή οικονομία ανταγωνιστική	- θα πρέπει να συζητηθεί μαζί με την ATA
Επαγγελματική κατάρτιση	- 50% ώρα εργασίας + 50% ελεύθερος χρόνος του υπαλλήλου	- 100% ώρα εργασίας
Οικονομική - Κοινωνική Επιτροπή	- εναντίον της εγκαθίδρυσης	- υπέρ της εγκαθίδρυσης

Τα κύρια ερωτήματα που θα απαντηθούν είναι τα ακόλουθα:

- Πώς θα περιοριστεί η εξάρτηση της Κύπρου από τον τουρισμό;
- Πώς θα ξεπεραστεί το δίλημμα παραγωγικότητα / κόστος διαβίωσης;
- Άλλοδαπό εργατικό δυναμικό: Πώς να προβλέπεται η εισροή; Τί μέτρα θα πρέπει να εισαχθούν;
- Ποιος είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στην επίλυση των ανωτέρω θεμάτων;

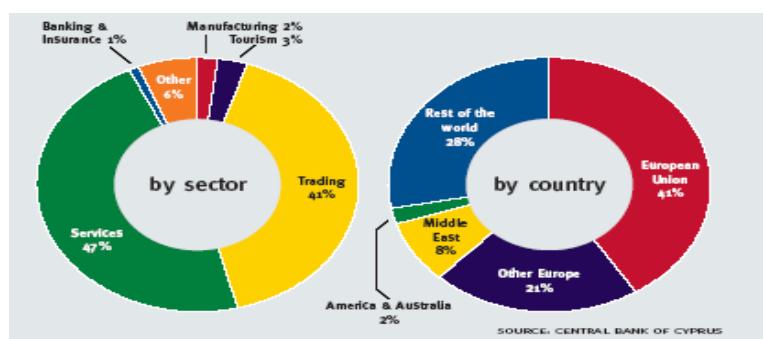
Annex 1

Graph 1.



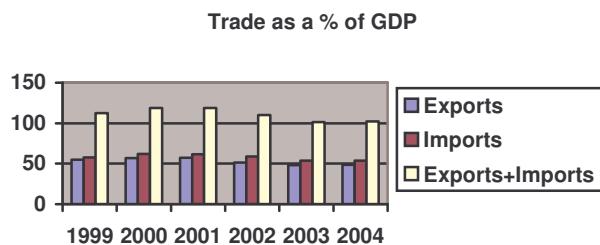
Source: *Investing in Cyprus: A guide for foreign investors*, The Foreign Investors Service Centre, Ministry of Commerce, Industry and Tourism of the Republic of Cyprus, 2004

Graph 2.



Source: CEO Guide to Direct Investment in the New Europe: Cyprus, International Direct Investment Group, <http://www.corporatelocation.com/pdf/countries/05cyprus.pdf>

Graph 3.



Source: Report on Structural Reforms in Cyprus in the Context of the Cardiff Exercise – October 2004, [http://www.mof.gov.cy/mof/mof.nsf/1CAE9DF73E4A2C5DC2256F8C002C833E/\\$FILE/CARDIFF%20REPORT%202004FINAL.doc](http://www.mof.gov.cy/mof/mof.nsf/1CAE9DF73E4A2C5DC2256F8C002C833E/$FILE/CARDIFF%20REPORT%202004FINAL.doc)

Table 1. Employment performance indicators

Performance Indicators	Cyprus			EU - 15	European target	Strategic target 2006
	2001	2002	2003	2003		
Overall Employment rate (15 – 64)	67,9	68,5	69,2	64,4	70 in 2010 Lisbon target	70,0+
Employment rate of older workers (55 – 64)	49,1	49,2	50,2	41,7	50 in 2010 Stockholm target	52,0
Employment rate of women (15-64)	57,1	59,0	60,2	56,0	60 in 2010 Lisbon target	62,0
Unemployment rate	4,0	3,3	4,1	8,1	2,8 average rate of the 3 most advanced Member States	3,5
Long-term unemployment rate	0,9	0,7	1,0	3,3	0,9 average rate of the 3 most advanced Member States	0,9
Youth Unemployment rate	8,2	7,7	8,9	15,9	5,6 average rate of the 3 most advanced Member States	7,5
Unemployment rate of women	5,7	4,2	4,6	8,9	3,3 average rate of the 3 most advanced Member States	4,0

Source: National Action Plan for Employment 2004-2006, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003,
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/nap2004cy_en.pdf

Table 2. Employment and labour force by level of education, Cyprus 2003

	Educational attainment			
	Total	Low	Medium	High
Working age population	473,000	175,010	174,537	124,399
Employment	327,300	90,700	128,100	109,200
Labour force	341,500	95,600	133,300	113,600
Unemployed	14,190	4,900	5,200	4,400
Unemployment rate (% of labour force)	4.2%	5.1%	3.9%	3.8%
Employment rate (% of working age population)	69.2%	51.8%	73.4%	87.8%
Activity rate (labour force as a % of working age population)	72.2%	54.6%	76.4%	91.3%

Source: Thematic feature – unskilled workers, <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/02/tfeature/cy0502103t.html>

Annex 2

Interviewed persons

Name	Organization and affiliation
Mr Michael ANTONIOU	OEB (UNICE)
Mr Dimitris KITTENIS	SEK (ETUC)
Mr Elmas NIHAD	Turk-SEN (ETUC)
Mr Emilios MICHAEL	Chamber of Commerce (UEAPME)

Annex 3

Sources

1. *2003 Annual Review for Cyprus*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/cy0401102f.html>
2. *CEO Guide to Direct Investment in the New Europe: Cyprus*, International Direct Investment Group, <http://www.corporatelocation.com/pdf/countries/05cyprus.pdf>
3. *Convergence Programme of the Republic of Cyprus 2004-2008*, Ministry of Finance of the Republic of Cyprus, December 2004,
[http://www.mof.gov.cy/mof/MOF.nsf/4208432071A9E967C2256F660045AC5A/\\$FILE/CP2004_2008_Final_appendix.doc](http://www.mof.gov.cy/mof/MOF.nsf/4208432071A9E967C2256F660045AC5A/$FILE/CP2004_2008_Final_appendix.doc)
4. *Cyprus at glance*, Ministry of Foreign Affairs,
<http://www.mfa.gov.cy/mfa/mfa.nsf/CyprusinABrief?OpenForm>
5. *Cyprus Airways submits survival and restructuring plan*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/10/feature/cy0410102f.html>
6. *Equal opportunities and industrial relations*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eiro.eurofound.ie/print/2004/01/feature/cy0401103f.html>
7. *European Enlargement Country Profile – Cyprus*, Invest Northern Ireland,
<http://www.investni.com/cyprus.pdf>
8. *Executive Summary, Strategic Development Plan 2002-2006*,
<http://www.refernet.org.cy/download/Ex.Sum.Strat.Dev.Plan%2004-06.pdf>
9. *Foreign Direct Investment into Cyprus in 2003*, Euro-Mediterranean Network of Investment Promotion Agencies, 25 October 2004,
http://www.animaweb.org/news_en.php?id_news=196
10. *IMF Concludes 2002 Article IV Consultation with Cyprus*, International Monetary Fund, Public Information Notice (PIN) No. 03/13, February 14 2003,
<http://www.imf.org/external/np/sec/pn/2003/pn0313.htm>
11. *Investing in Cyprus: A guide for foreign investors*, The Foreign Investors Service Centre, Ministry of Commerce, Industry and Tourism of the Republic of Cyprus, 2004
12. *Labour Market Situation*, Department of Labour, Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Cyprus,
<http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2751&acro=Imi&lang=en&recordLang=en&parentId=&countryId=CY®ionId=CYNAT&mode=text>

13. *Migrant workers and industrial relations*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eiro.eurofound.ie/2003/11/feature/cy0311103f.html>
14. *Minimum wage increase for six occupations*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eiro.eurofound.ie/2004/05/inbrief/cy0405101n.html>
15. *Ministry proposes survival plan for Cyprus Airways*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2005/01/feature/cy0501103f.html>
16. *National Action Plan for Employment 2004-2006*, Republic of Cyprus, Ministry of Labour and Social Insurance, July 2003,
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/nap_2004/n_ap2004cy_en.pdf
17. *National Report: Cyprus*, Eurochambers,
http://www.eurochambres.be/PDF/pdf_ees2005/Cyprus.pdf
18. *Policies for Business in the Mediterranean Countries: Republic of Cyprus*, Giovanna Astarita, Centre for Administrative Innovation in the Euro-Mediterranean Region,
<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/caimed/unpan018640.pdf>
19. *Report on Structural Reforms in Cyprus in the Context of the Cardiff Exercise – October 2004*,
[http://www.mof.gov.cy/mof/mof.nsf/1CAE9DF73E4A2C5DC2256F8C002C833E/\\$FILE/CARDIFF%20REPORT%202004FINAL.doc](http://www.mof.gov.cy/mof/mof.nsf/1CAE9DF73E4A2C5DC2256F8C002C833E/$FILE/CARDIFF%20REPORT%202004FINAL.doc)
20. *Social dialogue and conflict resolution in Cyprus*, European foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004,
<http://www.eurofound.eu.int/publications/files/EF0446EN.pdf>
21. *Social dialogue and EMU in Cyprus*, www.eurofound.eu.int/industrial/social-dialogue/EF0388EN%20chapter%201.pdf
22. *Social Dialogue and EMU in Cyprus, Czech Republic, Latvia, Lithuania and Slovakia*, European Foundation on the Improvement of Living and Working Conditions– workshop; Vienna, 26-28 May 2003, Discussion paper – abstract,
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/01/feature/cy0401102f.html>
23. Statement of H. E. Mr. Andreas Moushouttas Minister of Labour and Social Insurance at the Second World Assembly on Ageing, Madrid, Spain, 9th April 2002 ,
<http://www.un.org/ageing/coverage/cyprusE.htm>

24. *The Challenges of the Cypriot economy in the process of accession to the EU,*
Presentation by Mr. Antonis Malaos, Director of the EIC at the Summer School on "The Future of Europe", September 2002, <http://www.eic.ac.cy/EN/PaperMalaosSep02.htm>
25. *The Tourism Sector of Cyprus: a Brief Overview,* Symposium on Tourism Services, 20 February 2001, www.wto.org/english/tratop_e/serv_e/job01_22_cyprus.doc
26. *Why Cyprus?,* Central Bank of Cyprus,
http://www.centralbank.gov.cy/nqcontent.cfm?a_id=37

Internet sites

1. Ministry of Labour and Social Insurance of the Republic of Cyprus,
<http://www.mlsi.gov.cy>
2. Republic of Cyprus, official page, <http://www.cyprus.gov.cy>
3. Statistical Service of the Republic of Cyprus <http://www.mof.gov.cy>
4. <http://www.eubusiness.com/afp/050121170943.e7v467jh>
5. <http://www.eu-coordinator.gov.cy/Harmonization/Harmonization.nsf/0/82137E7166788954C2256F970028EE96?OpenDocument>
6. www.eu-employment-observatory.net/resources/monthlyupdates0405/cyprus_update_may_04.doc
7. <http://europa.eu.int/eures/main.jsp?catId=2751&acro=Imi&lang=en&recordLang=en&parentId=&countryId=CY®ionId=CY-NAT&mode=shortages>
8. <http://www.hrdauth.org.cy/hrdav1en/>
9. <http://www.nrcg.dl.mlsi.gov.cy/eng/edusystem.htm>
10. <http://www.xak.com/main/newsshow.asp?id=44027>