



Πανεπιστήμιο  
Κύπρου

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗ  
ΚΥΠΡΟ. Η ΑΛΛΗΛΟΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ  
ΣΤΟ ΜΕΣΟ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΜΙΣΘΟ  
ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ  
ΑΝΕΡΓΙΑ**

**ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ**

Μαρίνα Ιωάννου

2015



Πανεπιστήμιο  
Κύπρου

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ  
ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΤΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΟ ΚΙΝΗΜΑ ΣΤΗ  
ΚΥΠΡΟ. Η ΑΛΛΗΛΟΕΠΙΔΡΑΣΗ ΤΗΣ  
ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ  
ΣΤΟ ΜΕΣΟ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟ ΜΙΣΘΟ  
ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ  
ΑΝΕΡΓΙΑ**

Μαρίνα Ιωάννου

Διατριβή η οποία υποβλήθηκε προς απόκτηση διδακτορικού  
τίτλου σπουδών στο Πανεπιστήμιο Κύπρου

Ιούλιος 2015

Μαρίνα Ιωάννου

© Μαρίνα Ιωάννου 2015

# ΣΕΛΙΔΑ ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑΣ

**Υποψήφιος Διδάκτορας: Μαρίνα Ιωάννου**

**Τίτλος Διατριβής: Το συνδικαλιστικό κίνημα στη Κύπρο. Η αλληλοεπίδραση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο μέσο πραγματικό μισθό στην παραγωγικότητα και στην ανεργία**

*Η παρούσα Διδακτορική Διατριβή εκπονήθηκε στο πλαίσιο των σπουδών για απόκτηση Διδακτορικού Διπλώματος στο **Τμήμα Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστήμων** και εγκρίθηκε στις 28 Αυγούστου, 2015 από τα μέλη της **Εξεταστικής Επιτροπής**.*

**Εξεταστική Επιτροπή:**

**Ερευνητικός Σύμβουλος: Σάββας Κατσικίδης, Καθηγητής**

**Μέλος Επιτροπής: Σταύρος Τομπάζος, Αναπ. Καθηγητής**

**Μέλος Επιτροπής: Κυριάκος Δημητρίου, Καθηγητής**

**Μέλος Επιτροπής: Ελένη Νίνα-Παζαρζή, Καθηγήτρια**

**Μέλος Επιτροπής: Μανώλης Τσιριτάκης, Αναπ. Καθηγητής**

## ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΔΙΔΑΚΤΟΡΑ

Η παρούσα διατριβή υποβάλλεται προς συμπλήρωση των απαιτήσεων για απονομή Διδακτορικού Τίτλου του Πανεπιστημίου Κύπρου. Είναι προϊόν πρωτότυπης εργασίας αποκλειστικά δικής μου, εκτός των περιπτώσεων που ρητώς αναφέρονται μέσω βιβλιογραφικών αναφορών, σημειώσεων ή και άλλων δηλώσεων.

Μαρίνα Ιωάννου

.....

# ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία αυτή έχει σκοπό να αναλύσει την επίδραση του ποσοστού των εργαζομένων, που είναι μέλη σε συντεχνίες, στο μισθό, στην παραγωγικότητα εργασίας, στην παραγωγικότητα κεφαλαίου και στην ανεργία, για την Κυπριακή Οικονομία.

Στο πρώτο κεφάλαιο της διατριβής περιλαμβάνεται μια κριτική ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας, εστιάζοντας στα επιμέρους θέματα προβληματισμού και ανάλυσης.

Στο δεύτερο κεφάλαιο περιγράφεται η εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και του συνδικαλιστικού κινήματος στην Κύπρο σε όλη την διάρκεια του 20ου αιώνα μέχρι σήμερα

Στο τρίτο κεφάλαιο γίνεται η οικονομετρική διερεύνηση του συγκεκριμένου θέματος της διατριβής και παρουσιάζει την μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, την εμπειρική ανάλυση και την ερμηνεία των ευρημάτων της ανάλυσης.

Πιο συγκεκριμένα η ανάλυση μας δείχνει ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο της ανεργίας, επηρεάζει θετικά το επίπεδο μισθών, επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα εργασίας και επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητα κεφαλαίου.

# ABSTRACT

This thesis analyzes the effect of the percentage of employees who are members of unions, on wages, labor productivity, capital productivity and on unemployment for the Cypriot economy.

The first chapter of the thesis includes a critical review of the international literature, focusing on specific issues of reflection and analysis.

The second chapter describes the evolution of labor relations and the trade union movement in Cyprus throughout the 20th century all the way to today.

The third chapter deals with the econometric investigation, presents the methodology used as well as the empirical analysis and interpretation of the findings of the analysis.

More specifically, our analysis shows that the percentage of organized employees negatively affects the level of unemployment, positively affects the level of wages, adversely affects labor productivity and positively affects the productivity of capital.

## Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στον Καθηγητή μου Σάββα Κατσικίδη για την καθοδήγηση και επίβλεψη του κατά τη διάρκεια της ετοιμασίας αυτής της εργασίας.

Είμαι βαθιά ευγνώμων στους αγαπημένους μου γονείς που πάντα πίστευαν σε εμένα. Επίσης, στο σύζυγο μου ένα μεγάλο ευχαριστώ για την συνεχή ενθάρρυνση του.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τα δυο μου παιδιά, Ελένη και Νικόλα, για την υπομονή και την κατανόηση που έχουν επιδείξει, παρά την μικρή τους ηλικία, για τις ατέλειωτες ώρες που εγώ δούλεα αντί να περνώ χρόνο μαζί τους.

\*\*\*



## **Πίνακας Περιεχομένων**

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1.....	4
1. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ.....	5
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2.....	28
2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ .....	29
2.1 Η εποχή της Αγγλοκρατίας .....	30
2.1.1 Αρχές του 20 <sup>ου</sup> αιώνα .....	30
2.1.2 Η περίοδος 1932-1939.....	39
2.1.3 Η εποχή του Β' Παγκοσμίου πολέμου.....	48
2.2 Μεταπολεμική περίοδος.....	58
2.3 Εγκαθίδρυση της Δημοκρατίας μέχρι σήμερα .....	64
2.3.1 Τελευταίες Δεκαετίες.....	104
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3.....	118
3. ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ .....	119
3.1 Οικονομετρική Μεθοδολογία.....	120
3.1.1 Μη-Στασιμότητα, Μοναδιαίες Ρίζες.....	121
3.1.2 Συνολοκλήρωση.....	129
3.1.3 Ανάλυση Συνολοκλήρωσης Εκατοστημορίων .....	134
3.2 Στατιστικά Δεδομένα.....	136
3.3 Ποσοτική Ανάλυση.....	137
3.3.1 Υπόθεση Διαχρονικής Σταθερότητας της Σχέσης Μακροχρόνιας Ισορροπίας .....	138
3.3.2 Έλεγχος Διαχρονικής Σταθερότητας της Σχέσης Μακροχρόνιας Ισορροπίας και Συνολοκλήρωση Ποσοστημορίων .....	142
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ .....	159
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	170
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....	181

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία αυτή έχει σκοπό να αναλύσει την επίδραση του ποσοστού των εργαζομένων, που είναι μέλη σε συντεχνίες, στο μισθό, στην παραγωγικότητα εργασίας, στην παραγωγικότητα κεφαλαίου και στην ανεργία.

Μελετώντας την ιστορική διάσταση του συνδικαλισμού φαίνεται ότι αυτός έχει επηρεάσει σημαντικά το κοινωνικό και οικονομικό σύστημα στην Κύπρο. Το συνδικαλιστικό κίνημα στη Κύπρο έχει παίξει και παίζει μέχρι σήμερα καθοριστικό ρόλο στη λειτουργία του συστήματος εργασιακών σχέσεων περιλαμβανομένων των μισθών και άλλων ωφελημάτων. Παρά ταύτα πολύ λίγα εμπειρικά αποτελέσματα και μελέτες έχουν δημοσιευτεί. Ο κύριος λόγος της έλλειψης αυτής, κατά την άποψη μου, δεν είναι γιατί οι ειδικοί στο τομέα δεν ενδιαφέρονται για τα θέματα αυτά, αλλά κυρίως για τη δυσκολία που υπάρχει να βρεθούν αξιόπιστα ποιοτικά στοιχεία που να αφορούν όλες εκείνες τις παραμέτρους που έχουν επηρεαστεί από την συνδικαλιστική οργάνωση. Παραδείγματα των στοιχείων αυτών είναι οι μισθοί, οι προσαυξήσεις, οι προαγωγές, η παραγωγικότητα, και τα παρεμφερή ωφελήματα όπως οι ετήσιες άδειες και τα ταμεία προνοίας. Βασικά, δεν υπάρχουν στοιχεία του κόστους της κάθε συλλογικής σύμβασης είτε αυτή είναι επιχειρησιακή είτε αυτή είναι κλαδική.

Η ιστορία του συνδικαλιστικού κινήματος στην Κύπρο άρχισε δειλά δειλά στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα. Εποχή που η κοινωνική ιστορία περιλαμβάνει και την «εργατική ιστορία»<sup>1</sup> της εργατικής τάξης. Ο άνθρωπος από την περίοδο αυτή άρχισε να αναζητά μεθόδους για βελτίωση των όρων απασχόλησης, της ασφάλειας και υγείας του και της καλύτερης οργάνωσης της εργασίας του. Στη συνέχεια άρχισε να ενδιαφέρεται για την επαγγελματική ανέλιξη του, την εργασιακή του ικανοποίηση και αξιολόγηση και κυρίως μέσω της συνδικαλιστικής του δράση τη θεσμοθέτηση των εργασιακών του δικαιωμάτων.

Ο Κλάδος των εργασιακών σχέσεων, ένας κλάδος διεπιστημονικός, μελετά την διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, των οποίων η φυσιογνωμία των

---

<sup>1</sup> P. Burke 1992 Η νέα ιστορία- Το παρελθόν

εργασιακών σχέσεων προσδιορίζεται από 4 παράγοντες: το τεχνολογικό πλαίσιο της παραγωγής, τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στους φορείς του συστήματος, το περιεχόμενο των αποφάσεων και το επίπεδο στο οποίο λαμβάνονται και τη σχέση του συστήματος εργασιακών σχέσεων με το πολιτικό σύστημα<sup>2</sup>.

Σύμφωνα με τους θεωρητικούς των εργασιακών σχέσεων οι προϋποθέσεις επιτυχίας τους σε μια χώρα είναι<sup>3</sup>

1. ο αντιπροσωπευτικός χαρακτήρας, η οργανωτική ανεξαρτησία των οργανώσεων και η χειραφέτηση από τα πολιτικά κόμματα και το κράτος,
2. η απλούστευση και εκσυγχρονισμός της εργασιακής νομοθεσίας,
3. η ανάπτυξη συμμετοχικών μορφών,
4. η αλλαγή της συμπεριφοράς των φορέων των εργασιακών σχέσεων σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο, και
5. η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ερευνών.

Ο συνδικαλισμός ως αντικείμενο μελέτης του κλάδου των εργασιακών σχέσεων αποτελεί ένα αντικείμενο διεπιστημονικής προσέγγισης και αυτό επιχειρείται στην μελέτη αυτή. Η συνολική θεώρηση των διαφόρων πλευρών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, -ιστορικών οικονομικών, κοινωνικών- και η απόπειρα διερεύνησης τους υπήρξε το κύριο μέλημα.

Σήμερα η Κύπρος διέρχεται δύσκολες οικονομικά συνθήκες με το ποσοστό των συντεχνιών να έχει μειωθεί σημαντικά. Πολλά ερωτηματικά για την εξέλιξη αυτή. Πολλές απόψεις και θέσεις. Ως εκ τούτου, θεωρώ ότι με την εργασία αυτή μπορούν να διεξαχθούν κάποια σαφή συμπεράσματα.

Η διατριβή διαρθρώνεται ως εξής:

---

<sup>2</sup> Γ. Σπυρόπουλος, 1998.

<sup>3</sup> Γ. Σπυρόπουλος, 1998.

Το πρώτο κεφάλαιο περιλαμβάνει μια κριτική ανασκόπηση της διεθνούς βιβλιογραφίας στο θέμα, εστιάζοντας στα επιμέρους θέματα προβληματισμού και ανάλυσης.

Το δεύτερο κεφάλαιο περιγράφει την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και του συνδικαλιστικού κινήματος στην Κύπρο σε όλη την διάρκεια του 20ου αιώνα μέχρι σήμερα,

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στην οικονομετρική διερεύνηση του συγκεκριμένου θέματος της διατριβής και παρουσιάζει την μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, την εμπειρική ανάλυση και την ερμηνεία των ευρημάτων της ανάλυσης.

Μαρίνα Ιωάννου

# ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Μαρίνα Κωάννου

## **1. ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ**

Τα τελευταία χρόνια, η ψυχολογία και η κοινωνιολογία της εργασίας έχουν διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην ανάλυση και μελέτη της εξέλιξης της εργασίας. Αντικείμενο του κλάδου των εργασιακών σχέσεων είναι η έρευνα των παραγόντων που καθορίζουν την εργασιακή συμπεριφορά των ατόμων και ομάδων. Ερευνά και αναλύει τις επίσημες και ανεπίσημες σχέσεις στο εργασιακό πλαίσιο και ως εκ τούτου χαρακτηρίζεται από τον διεπιστημονικό του χαρακτήρα.

Σύμφωνα με τον Γ.Σπυρόπουλο<sup>4</sup> «Ο όρος Εργασιακές Σχέσεις αναφέρεται στο σύνολο των σχέσεων που διαμορφώνονται στον χώρο της εργασίας και στον ευρύτερο τομέα της κοινωνικής και εργασιακής πολιτικής και ιδιαίτερα στους κανόνες που καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, στον τρόπο λήψης αποφάσεων που αφορούν την κατανομή των καρπών της παραγωγής μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων». Οι H. Clegg και G. Bain δίνουν τον εξής ορισμό ότι: «Εργασιακές Σχέσεις είναι η μελέτη όλων των πλευρών των όρων εργασίας». Σύμφωνα τον Dunlop «Επαγγελματικές Σχέσεις είναι η πολλαπλότητα των σχέσεων ανάμεσα στους διευθυντές των επιχειρήσεων, τους μισθωτούς και τους εκπροσώπους του κράτους»<sup>5</sup>.

Οι κύριες προσεγγίσεις, που διέπονται από την διεπιστημονικότητα του κλάδου των εργασιακών σχέσεων είναι η Συστημική Θεωρία (Parsons, Dunlop και Glegg), η Πλουραλιστική (Schumpeter και Commons), η Θεωρία της Κοινωνικής Δράσης (Weber και Goldthorp) και η Ριζοσπαστική Θεωρία (Hyman και Hameed). Κύρια θέματα με τα οποία έχουν ασχοληθεί οι ανωτέρω θεωρίες είναι:

- Κοινωνική δομή των αγορών εργασίας.
- Συνδικαλιστικές Οργανώσεις.
- Μορφές εργασίας.
- Ταυτότητα και δομή των σχέσεων εργασίας.
- Οικογένεια και εργασία.

---

<sup>4</sup> Γ. Σπυρόπουλος, 1998.

<sup>5</sup> Ελένη Νίνα-Παζαρχή, 2012 και Γ. Σπυρόπουλος, 1998.

- Ομάδες εργασίας.
- Καριέρα.
- Θέση και Εξουσία.
- Μανατζμεντ.<sup>6</sup>

Η προτεινόμενη από τον E. Gross ταξινόμηση των εννέα θεωρητικών προσεγγίσεων είναι περισσότερο αναλυτική και παρουσιάζει με περισσότερη λεπτομέρεια τα θέματα και τους προβληματισμούς που απασχολούν τους Κοινωνιολόγους στη μελέτη των Εργασιακών Σχέσεων. Οι εννέα αυτές προσεγγίσεις είναι:

1. Βεμπεριανή θεωρία.
2. «Επιστημονικό Μάνατζμεντ».
3. Σχολή Ανθρωπίνων Σχέσεων.
4. Τεχνολογικές απαιτήσεις και Τυπική Οργάνωση.
5. Θεωρία Αμοιβαιότητας.
6. Λειτουργική Θεωρία.
7. Θεωρία Αλληλεπίδρασης.
8. Θεωρία Λήψης Αποφάσεων.
9. Θεωρία της Σύγκρουσης.

Η εργασία ως η κύρια πηγή οικονομικής δραστηριότητας μιας κοινωνίας απασχολούσε από παλιά την επιστημονική σκέψη. Τρεις κλασικοί κοινωνιολόγοι, ο Karl Marx (Μαρξ), ο Emile Durkheim (Ντιρκάιμ), και ο Max Weber (Βέμπερ) μας εξηγούν την θεωρία της εργασίας τόσο από την ακαδημαϊκή της πλευρά όσο και από την πολιτική της πλευρά.

Ο Μαρξ πίστευε ότι «Η κοινωνία δεν αποτελείται από άτομα, αλλά εκφράζει το σύνολο των συσχετισμών, των σχέσεων αυτών των ατόμων μεταξύ τους»<sup>7</sup>. Ο Μαρξ ανέπτυξε το στοιχείο του ταξικού ανταγωνισμού και των αντικρουόμενων συμφερόντων που υπάρχουν στις κύριες τάξεις της καπιταλιστικής κοινωνίας

---

<sup>6</sup> Ελένη Νίνα-Παζαρζή, 2012

<sup>7</sup> (Μαρξ 1990-α: 194).



που είναι η εργατική τάξη και οι κεφαλαιοκράτες. Μαζί με τον Ένγκελς ο Μαρξ διαμόρφωσε την έννοια της διαμάχης των τάξεων, ως την κινητήρια δύναμη της κοινωνικής εξέλιξης: «Η ιστορία όλων των ως τα τώρα κοινωνιών είναι ιστορία ταξικών αγώνων»<sup>8</sup>. Οι επιρροές στο έργο του Μαρξ από την Κλασσική Γερμανική φιλοσοφία, τις γαλλικές σοσιαλιστικές θεωρίες αλλά κυρίως την Αγγλική πολιτική οικονομία αποτέλεσαν τη βάση για τη διατύπωση της μαρξικής κοινωνιολογίας και οικονομικής σκέψης. Συνέδεσε την εργασία με την πάλη των τάξεων και τα αντίθετα συμφέροντα των κεφαλαιοκρατών και εργαζομένων. Επίσης, η ανάλυση του για την εργασία και τη δημιουργία εμπορεύσιμης αξίας εξ αυτής και οι απόψεις του για την υπεραξία υπήρξαν σημαντικές. Η διάκριση της υπεραξίας σε απόλυτη και σχετική σχετίζεται με την εξήγηση του για την εργασία αφού συνδέεται με τις ώρες εργασίας η πρώτη και με την παραγωγικότητα η δεύτερη. Η σύνδεση των κοινωνικών μεταβολών με τη μορφή των κοινωνικών σχέσεων που απορρέουν από την διαμόρφωση των σχέσεων παραγωγικής είναι η βάση της Μαρξικής ανάλυσης και ως εκ τούτου και η εργασία εξηγείται με αυτή την οπτική<sup>9</sup>.

Ο Βέμπερ συνδέει πολύ στενά το πνεύμα του Καπιταλισμού με την Προτεσταντική ηθική. Πίστευε ότι η εκβιομηχάνοποίηση ανάγκασε το πολιτισμό να σκέπτεται ορθολογιστικά και αυτό οδήγησε την γραφειοκρατικοποίηση της κοινωνίας. Ο ιδεότυπος της Γραφειοκρατίας, κατά τον Βέμπερ, χαρακτηρίζεται από τα εξής κυρίως στοιχεία :

Πρώτον, την ορθολογική εξουσία, η οποία βασίζεται στους κανόνες και στη γνώση.

Δεύτερον, την ιεραρχική δομή του γραφειοκρατικού συστήματος οργάνωσης, δηλαδή κάθε στέλεχος αναφέρεται σ' ένα ανώτερο του που έχει εξουσία έναντι αυτού (ιεραρχικός έλεγχος).

Τρίτον, τους κανόνες και τους κανονισμούς, οι οποίοι διέπουν και ρυθμίζουν τη λειτουργία της γραφειοκρατικής οργάνωσης.

Τέταρτον, την μεγιστοποίηση της εξάρτησης από τη γνώση. Η έμφαση στη γνώση και επομένως στη χρησιμοποίηση ανθρώπων με εκπαιδευτικό επίπεδο και κατάρτιση ώστε να είναι κάποιος ειδικός τονίστηκε ιδιαίτερα από το Βέμπερ.

Πέμπτον, στην εξειδίκευση και αρμοδιότητα. Η ανάλυση του για το καπιταλιστικό σύστημα η οποία βασίζεται στην άποψη ότι η Προτεσταντική Ηθική και ιδιαίτερα οι αρχές και αξίες του Καλβινισμού ήταν αυτές που

---

<sup>8</sup> (Μαρξ/Ένγκελς 1965: 29).

<sup>9</sup> Ελένη Νίνα-Παζαρχή, 2014.

οδήγησαν στο νεώτερο Δυτικό καπιταλισμό και μάλιστα αναφέρεται ιδιαίτερα στην αποδοχή της εργασίας ως αυταξία από τους Καλβινιστές καθώς και στη συσσώρευση του πλούτου<sup>10</sup>.

Τέλος, ο Ντιρκάιμ πίστευε ότι η εκβιομηχάνοποίηση θα οδηγούσε σε μείωση της κοινωνικής αλληλεγγύης με αποτέλεσμα την ύπαρξη χάους. Ο Ε. Ντιρκάιμ στο βιβλίο του “De la Division du Travail Social” «Ο Καταμερισμός της Κοινωνικής Εργασίας» υποστηρίζει ότι οι βιομηχανικές κοινωνίες χαρακτηρίζονται από την «οργανική αλληλεγγύη όπου η κοινωνική συνοχή εξασφαλίζεται από τη διαφοροποίηση των μελών της κοινωνίας και το σύνθετο καταμερισμό της εργασίας. Επίσης αναφέρει ότι η διαφοροποίηση των επαγγελματιών και ο πολλαπλασιασμός των βιομηχανικών δραστηριοτήτων οφείλεται σ’ αυτή την κοινωνική διαφοροποίηση<sup>11</sup>.

Κύριοι θεωρητικοί των εργασιακών σχέσεων κατόρθωσαν να χαρακτηριστούν οι Taylor, Fayol, Mayo, McGregor, Argyris και Likert. Ο Rensis Likert<sup>12</sup> διηύθυνε τις έρευνες του Ινστιτούτου Κοινωνικών Ερευνών του Michigan για τα Συστήματα Διοίκησης και την επίδραση των διαφόρων μορφών ηγεσίας στη συμπεριφορά των εργαζομένων και κυρίως στη στάση τους προς την εργασία και την αποδοτικότητά τους. Κατέταξε τα συστήματα εργασίας σε 4 κατηγορίες:

1. Αυταρχικό-Εκμεταλλευτικό - Η επικοινωνία της διοίκησης είναι από πάνω προς τα κάτω. Η διοίκηση χρησιμοποιεί τη μέθοδο του φόβου και των απειλών και ο προϊστάμενος δεν έχει καμία εμπιστοσύνη στους υφισταμένους του. Όλες οι αποφάσεις επιβάλλονται στους υφισταμένους οι οποίοι δεν αισθάνονται άνετα να συζητήσουν θέματα σχετικά με την εργασία τους με τους ανώτερους τους. Τα κίνητρα βασίζονται στις απειλές.
2. Αυταρχικό-Φιλανθρωπικό - Η διοίκηση χρησιμοποιεί ανταμοιβές. Η ευθύνη ανήκει στη διοίκηση και όχι στα χαμηλότερα επίπεδα της ιεραρχίας. Ο προϊστάμενος έχει συγκαταβατική πίστη και εμπιστοσύνη στους υφισταμένους του (σχέση αφεντικού-υπηρέτη). Εδώ πάλι, οι υφιστάμενοι δεν αισθάνονται άνετα να συζητήσουν θέματα σχετικά με την εργασία τους με τους ανώτερους τους. Τα κίνητρα βασίζονται στις ανταμοιβές.

---

<sup>10</sup> Ελένη Νίνα-Παζαρζή, 2014.

<sup>11</sup> Ελένη Νίνα-Παζαρζή, 2014.

<sup>12</sup> Rensis Likert: 2011.

3. Συμβουλευτικό - Η διοίκηση χρησιμοποιεί ανταμοιβές και μερικές φορές τιμωρίες. Η επικοινωνία από κάτω προς τα πάνω γίνεται πολύ προσεκτικά. Ο προϊστάμενος έχει ουσιαστική αλλά όχι απόλυτη εμπιστοσύνη τους υφισταμένους. Εδώ οι υφιστάμενοι συζητούν κάποια θέματα σχετικά με την εργασία τους με τους ανώτερους τους. Η επικοινωνία γίνεται κάθετα και οριζόντια. Τα κίνητρα βασίζονται στην επιβράβευση και στη συμμετοχή στην εργασία.
4. Συμμετοχικό - Η διοίκηση έχει ένα υψηλό επίπεδο εμπιστοσύνης στους υφισταμένους της. Ολόκληρη η ιεραρχία είναι προσανατολισμένη στην επίτευξη των οργανωτικών στόχων. Υπάρχει ένα υψηλό επίπεδο επικοινωνίας, συμμετοχής και ομαδικής εργασίας.

Ο όρος συνδικαλισμός προέρχεται από την αρχαία λέξη: "σύνδικος", που σημαίνει: τρίτο πρόσωπο που βοηθάει κατά την διάρκεια μιας δίκης ("τρίτος βοηθών κατά την δίκη"). Από αυτήν την κοινή πηγή ενδιαφερόντων προέρχεται και η έννοια της "κοινότητας των συμφερόντων". Αρκετοί θεωρητικοί των εργασιακών σχέσεων έχουν ασχοληθεί με τη μελέτη του συνδικαλιστικού κινήματος. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι ο εργατικός συνδικαλισμός ιστορικά έχει εμφανιστεί με τις μορφές:

1. Αναρχοσυνδικαλισμός.
2. Αγγλοαμερικανικός Συνδικαλισμός.
3. Σοσιαλοδημοκρατικό Συνδικαλιστικό Κίνημα.
4. Κομμουνιστικό Συνδικαλιστικό Κίνημα.

Στο συνδικαλισμό, ωστόσο, παγκόσμια, μπορεί κάποιος εύκολα να διακρίνει τα στοιχεία της πολιτικής ταυτότητα της κάθε συντεχνίας. Ο Hyman<sup>13</sup> διαχωρίζει το συνδικαλισμό σε τρεις βασικούς τύπους. Πρώτα είναι ο «Συνδικαλισμός Επιχείρηση» (Business Unionism) ο οποίος περιλαμβάνει τις συντεχνίες οι οποίες ενδιαφέρονται ιδιαίτερα για τις σχέσεις ισχύος στην αγορά και βλέπουν θετικά τις «ευέλικτες» εργασιακές πρακτικές και τη συνεργασία μεταξύ της εργασίας και του κεφαλαίου και διεκδικούν τα αιτήματα των μελών τους μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Δεύτερος είναι ο «επαναστατικός

---

<sup>13</sup> Hyman 2001

συνδικαλισμός» ο οποίος περιλαμβάνει τις συντεχνίες που βρίσκονται σε συνεχή αγώνα ενάντια στο κεφάλαιο και τονίζουν την εκπροσώπηση των μελών τους δηλαδή την εργατική τάξη μέσω αντικαπιταλιστικής μαχητικής αντιπολίτευσης. Τρίτος είναι ο «κοινωνικός συνδικαλισμός» ο οποίος περιλαμβάνει τις συντεχνίες που προσπαθούν να ανεβάσουν τη θέση των εργαζομένων στην κοινωνία μέσω των δεσμών στην κοινότητα προχωρώντας έξω από το χώρο εργασίας για κοινωνική δικαιοσύνη και ισότητα. Άλλες διακρίσεις του συνδικαλισμού αναφέρονται στην οργανωτική δομή του συνδικαλιστικού κινήματος. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα υπάρχει το πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και τριτοβάθμιο επίπεδο της συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>14</sup>.

Οι Arbache & Carneiro<sup>15</sup> εξετάζουν τη σημασία των συντεχνιών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στον τομέα της βιομηχανίας, στην αγορά εργασίας μιας αναπτυσσόμενης χώρας. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι, στην περίπτωση της Βραζιλίας, οι συντεχνίες συμβάλλουν στην αύξηση και όχι στη μείωση της διασποράς των μισθών. Επιπρόσθετα, οι εργαζόμενοι που συνδικαλίζονται τείνουν να κερδίζουν ψηλότερους μισθούς. Τα στοιχεία που παρουσιάζονται στην περίπτωση της Βραζιλίας σχετίζονται με τη δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων στο βιομηχανικό τομέα. Συγκεκριμένα, έχουν βρει μία θετική συσχέτιση μεταξύ του μεγέθους της επιχείρησης και της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη Βραζιλία και ότι οι αυξήσεις μισθών που καταβάλλονται σε όλους τους εργαζομένους γίνονται ανεξάρτητα από τη σχέση που έχουν με συνδικαλιστικές οργανώσεις. Περαιτέρω έρευνα των στοιχείων έδειξε ότι παρά τη φαινομενικά κοινή δομή των μισθών σε οργανωμένους και μη οργανωμένους εργαζομένους, οι συντεχνίες διαδραματίζουν ένα μη αμελητέο ρόλο επιφέροντας έτσι διακλαδικές διαφορές στους μισθούς. Επιπλέον, οι εκτιμήσεις των συγγραφέων δείχνουν ότι η διασπορά των μισθών είναι μεγαλύτερη για τους συνδικαλισμένους εργαζόμενους και ότι η σχετική διαφορά μεταξύ των μέτρων διασποράς αυξήθηκε το διάστημα 1992 - 1995. Τέλος, τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι, στη Βραζιλία, όταν ένα εργάτης γίνεται μέλος σε μια συντεχνία αναμένει ότι θα έχει αύξηση στο μισθό του.

Η εργασία των Cukierman και Lippi<sup>16</sup> προτείνει ένα εννοιολογικό πλαίσιο για τη διερεύνηση των επιδράσεων της ανεξαρτησίας της κεντρικής τράπεζας το βαθμό συγκέντρωσης των διαπραγματεύσεων του μισθού και της αλληλεπίδρασης μεταξύ των μεταβλητών αυτών στους πραγματικούς μισθούς,

---

14 Ελένη Νίνα-Παζαρχή, 2012 και Δ. Δασκαλάκης, 2010.

15 Arbache, J.S., Carneiro, F.G., 1999

16 Cukierman, A., Lippi, F., 1999

την ανεργία και στον πληθωρισμό, σε ένα πλαίσιο στο οποίο οι συντεχνίες απεχθάνονται τον πληθωρισμό. Αυτή η αποστροφή των συντεχνιών στον πληθωρισμό οδηγεί σε μετριοπαθείς μισθολογικές απαιτήσεις, καθώς προσπαθούν να πείσουν την κεντρική τράπεζα να αυξήσει τον πληθωρισμό σε χαμηλότερο ρυθμό. Μία αύξηση του βαθμού συγκέντρωσης των μισθολογικών διαπραγματεύσεων (μείωση του αριθμού των συντεχνιών) πυροδοτεί δύο αντίθετες τάσεις στους πραγματικούς μισθούς, την ανεργία και τον πληθωρισμό. Αυτό μειώνει τη δυνατότητα υποκατάστασης μεταξύ εργαζομένων σε διαφορετικές συντεχνίες και συνεπώς το βαθμό του ανταγωνισμού μεταξύ τους. Αυτή η μειωμένη «ανταγωνιστικότητα» οδηγεί σε αύξηση των πραγματικών μισθών, της ανεργίας και του πληθωρισμού. Όμως, η μείωση του αριθμού των συντεχνιών μειώνει και την επίδραση των φόβων σχετικά με τις πληθωριστικές πιέσεις στις πραγματικές μισθολογικές απαιτήσεις της κάθε ένωσης. Αυτή η «στρατηγική επίδραση» μειώνει τους πραγματικούς μισθούς, την ανεργία και τον πληθωρισμό.

Ο Palokangas<sup>17</sup> στο πλαίσιο ενός παιγνίου έξι σταδίων έχει κατασκευάσει ένα υπόδειγμα πολιτικής ισορροπίας. Στο πρώτο στάδιο οι εργοδότες και οι συντεχνίες αποφασίζουν εάν θα προβούν σε διαπραγμάτευση για τους μισθούς και την απασχόληση. Στο δεύτερο στάδιο, οι ομάδες πίεσης που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους και τους εργοδότες προσφέρουν συνεισφορές στη κυβέρνηση για να επηρεάσουν τη δημόσια πολιτική. Στο τρίτο στάδιο, η κυβέρνηση αποφασίζει για τη φορολογία και ρύθμιση της αγοράς εργασίας και συλλέγει τις αντίστοιχες εισφορές. Στο τέταρτο στάδιο, η συντεχνία και ο εργοδότης παζαρεύουν για τους μισθούς. Στο πέμπτο στάδιο, παζαρεύουν για την απασχόληση. Στο έκτο στάδιο, οι επιχειρήσεις αποφασίζουν για την παραγωγή. Ρυθμίζοντας την ισχύ των συντεχνιών σε μια συμφωνία επί της απασχόλησης, η κυβέρνηση μπορεί να καθορίσει τις αναλογίες των μισθών και των κερδών ως ποσοστό του ΑΕΠ. Αυτό προσφέρει στην άρχουσα ελίτ μια θέση στην οποία μπορεί να αποκομίσει όλα τα οφέλη της διαπραγμάτευσης. Οι εργαζόμενοι και οι καπιταλιστές, ως εκ τούτου, θα συμφωνήσουν εκ των προτέρων ότι κανένα παζάρι για την απασχόληση δεν θα λάβει ποτέ χώρα, έτσι ώστε το δικαίωμα να διαχειρίζονται τις διαπραγματεύσεις είναι η μόνη σταθερή έκβαση σε αυτό το υπόδειγμα πολιτικής ισορροπίας. Στην αγορά εργασίας η ρύθμιση (απορρύθμιση) ενισχύει (αποδυναμώνει) την ισχύ των συντεχνιών σε μια συμφωνία για τους μισθούς και μεταβιβάζει κεφάλαια από τα κέρδη στους μισθούς (από τους μισθούς προς τα κέρδη). Εάν οι μισθοί δεν φορολογούνται βαρύτερα από τα κέρδη, τότε η απορρύθμιση δεν μειώνει τα

---

<sup>17</sup> Palokangas, T., 2003

φορολογικά έσοδα και θα είναι προς το συμφέρον της κυβέρνησης να εξασφαλίσει την πλήρη απασχόληση με την απορρύθμιση. Αν οι μισθοί φορολογούνται βαρύτερα από τα κέρδη, τότε η ρύθμιση αυξάνει τα φορολογικά έσοδα. Σε μια τέτοια περίπτωση, είναι προς το συμφέρον της κυβέρνησης να προβεί σε στήριξη της ισχύος των συντεχνιών με τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας.

Ο Strand<sup>18</sup> μελετά τη ζήτηση και την προσφορά εργασίας και τις αλληλεπιδράσεις μεταξύ δύο τομέων, ένα τομέα χωρίς συντεχνίες με την εταιρεία να διαπραγματεύεται με τους εργαζόμενους, και ένα τομέα με συντεχνίες με ένα κοινό μισθό για όλους τους εργαζόμενους. Ο συγγραφέας εξετάζει πώς οι δύο τομείς εξελίσσονται με την πάροδο του χρόνου, και πώς ανταποκρίνονται σε εξωγενείς διαταραχές της παραγωγικότητας. Οι παραγωγικότητες των εργαζομένων διαφέρουν, κάτι το οποίο δεν μπορεί να εντοπιστεί από τις επιχειρήσεις πριν από την πρόσληψη. Με όμοιο το μη μισθολογικό κόστος και στους δύο τομείς, ισορροπίες υπάρχουν με τους δύο τομείς παρόντες. Με μεγάλη διασπορά παραγωγικότητας υπάρχουν δύο σημεία ισορροπίας, ένα μόνο με τις επιχειρήσεις με συντεχνίες και το άλλο μόνο με τις επιχειρήσεις χωρίς συντεχνίες. Όταν οι επιχειρήσεις με συντεχνίες έχουν χαμηλότερο κόστος (παρακολούθησης και διαπραγμάτευσης), και οι δύο τύποι των επιχειρήσεων μπορεί να συνυπάρχουν, με τις επιχειρήσεις με συντεχνίες να προσελκύουν όλους τους εργαζόμενους χαμηλής παραγωγικότητας. Ένα μεγαλύτερο μερίδιο των συντεχνιών, στη συνέχεια, βελτιώνει την αποτελεσματικότητα του και οδηγεί σε μικρότερη διασπορά των μισθών στους τομείς χωρίς συντεχνίες. Το μοντέλο βοηθά στην κατανόηση των πρόσφατων διεθνών προτύπων των μισθών και της απασχόλησης, όπως για παράδειγμα, γιατί ορισμένες χώρες έχουν ισχυρές και σταθερές συντεχνίες και μικρές και σταθερές διασπορές στους μισθούς, ενώ άλλες χώρες έχουν αδύναμες και φθίνοντες συντεχνίες και αύξηση στη διασπορά των μισθών.

Οι Agell & Bennmarker<sup>19</sup> αναλύουν τους λόγους για την ακαμψία των μισθών κατά τη διάρκεια μιας σοβαρής ύφεσης χωρίς πληθωρισμό και υψηλή ανεργία. Οι ερευνητές χρησιμοποίησαν δείγμα που είναι από την μία πλευρά πλήρως αντιπροσωπευτικό, και από την άλλη πλευρά, έχουν εμπλουτίσει την έρευνά τους με πλούσια δεδομένα για τις επιχειρήσεις που ανταποκρίθηκαν και τους εργαζόμενους τους. Τα σημαντικότερα αποτελέσματα τους είναι τα εξής:

---

<sup>18</sup> Strand, J., 2003

<sup>19</sup> Agell, J., Bennmarker, H., 2007

- I. Οι πηγές της πραγματικής ακαμψίας μισθών διαφέρουν μεταξύ των διαφόρων τμημάτων της αγοράς εργασίας,
- II. δεν υπάρχουν σημαντικές επιπτώσεις στη αλληλεπίδραση μεταξύ διαπραγμάτευσης και της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών των μισθών,
- III. σε ολόκληρη την αγορά εργασίας, η ψευδαίσθηση για τα χρήματα φαίνεται να είναι ένα σημαντικό φαινόμενο,
- IV. οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επικαιροποιούν την ονομαστική ακαμψία μέσω της σχετικής σύγκρισης των μισθών, και
- V. το φύλο παίζει ρόλο για την εργασία και τις αποδοχές.

Η Ardagna<sup>20</sup> μελετά τις επιπτώσεις της δημοσιονομικής πολιτικής στην οικονομική δραστηριότητα, την ευημερία, την κατανομή του εισοδήματος, και τα δημόσια οικονομικά σε ένα δυναμικό μοντέλο με συνδικαλιζόμενη αγορά εργασίας. Η μελέτη δείχνει ότι, σε μία χρηματοδοτούμενη με χρέος αύξηση (i) της απασχόλησης στο δημόσιο, (ii) των μισθών των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, (iii) στα επιδόματα ανεργίας, και (iv) της φορολόγησης της εργασίας, οι συντεχνίες απαιτούν υψηλότερους μισθούς. Ως αποτέλεσμα, μειώνεται η απασχόληση στον ιδιωτικό τομέα και μειώνεται το κεφάλαιο το οποίο οδηγεί σε συρρίκνωση της οικονομίας.

Η συγγραφέας αναφέρει επίσης, ότι οι πολιτικές που αναδιανέμουν το εισόδημα υπέρ του ενός τύπου των εργαζομένων μπορούν να βλάψουν τους εργαζόμενους ως ομάδα. Στην πραγματικότητα, το όφελος που έχει μια ομάδα από την αύξηση του εισοδήματος της μπορεί να αντισταθμίζεται από το κόστος λόγω της επίδρασης της δημοσιονομικής πολιτικής στο ποσοστό απασχόλησης. Οι προσομοιώσεις δείχνουν ότι μια χρηματοδοτούμενη με χρέος (debt-financed) αύξηση της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, των μισθών του δημοσίου, και των επιδομάτων ανεργίας, οδηγεί σε αύξηση της ευχαρίστησης των εργαζομένων σε σχέση με την περίοδο προ-αλλαγής, αλλά όχι μακροπρόθεσμα. Αντ' αυτού, η ευχαρίστηση των εργαζομένων μειώνεται, ανά πάσα στιγμή όταν ο φόρος εισοδήματος αυξάνεται. Οι καπιταλιστές πάντα μπορούν να επωφεληθούν από τις αυξήσεις των φόρων επί της εργασίας και του κεφαλαίου, αλλά οι ευημερία τους μειώνεται όταν οι δημόσιες δαπάνες

---

<sup>20</sup> Ardagna, S. 2007

αυξάνονται. Η αρνητική επίδραση των επεκτάσεων στη δημόσια απασχόληση μετριάζεται ή ακόμα και μπορεί να αναστραφεί εάν οι δημόσιες δαπάνες εισέρχονται στην παραγωγή διαδικασία.

Ο Eren<sup>21</sup> σε μια πρόσφατη εργασία εξετάζει την πριμοδότηση των μισθών των μελών των συντεχνιών μεταξύ των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Εκτός από την ανάλυση του μέσου ασφαλιστρού, ο συγγραφέας έχει εκτιμήσει την επίδραση της ιδιότητας μέλους σε συντεχνία στην κατανομή των μισθών με τη χρήση τεχνικών που αναπτύχθηκαν πρόσφατα, συγκεκριμένα με τεχνικές παλινδρόμησης σε τεταρτημόρια. Η βασική εκτίμηση OLS δείχνει ότι τα μέλη συντεχνιών πράγματι κερδίζουν περισσότερα από ότι τα μη μέλη κατά 9%.

Επιπλέον, η ανάλυση υποστηρίζει την υπόθεση ότι οι συντεχνίες (ή οι επιχειρήσεις και οι συντεχνίες) προβαίνουν σε διακρίσεις υπέρ των μελών της συντεχνίας. Όταν η ανάλυση επεκτείνεται με τεχνικές παλινδρόμησης τεταρτημορίων, ο συγγραφέας παρατηρεί ότι η διάκριση υπέρ των μελών των συντεχνιών είναι χαμηλότερη για την διάκριση στους υψηλόμισθους, η οποία μπορεί να αντανακλά ένα χαμηλότερο σχετικό κόστος της ιδιότητας του μέλους για αυτή την ομάδα από ό, τι για τις πιο κακοπληρωμένες ομάδες εργαζομένων.

Αν πράγματι οι καταβληθείσες αμοιβές προκύπτουν από το συνδυασμό του τι ισχύει σε ολόκληρη τη βιομηχανία και τι ισχύει στη συγκεκριμένη επιχείρηση, όπως και στις περισσότερες χώρες, με έναν ορισμένο βαθμό συγκεντρωτισμού των συντεχνιών, τότε τι καθορίζει τη σχετική σημασία των δύο επιπέδων σε μια τέτοια ρύθμιση με δύο επίπεδα μισθών στο σύστημα? Οι Bastos, Monteiro, και Straume<sup>22</sup> έχουν συμβάλει σημαντικά στην απάντηση στο ερώτημα αυτό, εστιάζοντας στο ρόλο της ετερογένειας των επιχειρήσεων στον τομέα των βιομηχανιών. Ενώ είναι διαισθητικά εύλογο ότι η ετερογένεια των επιχειρήσεων θα πρέπει να διαδραματίζει κάποιο ρόλο στον καθορισμό της σχέσης μεταξύ κεντρικής και αποκεντρωμένης ρύθμισης μισθών, η εργασία αυτή είναι η πρώτη απόπειρα για την ανάλυση - θεωρητικά και εμπειρικά - αυτής της ιδιαίτερης σχέσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματά της μελέτης υπάρχει μια συστηματική συσχέτιση μεταξύ της ετερογένειας των επιχειρήσεων και των μισθών που ορίζονται στα δύο στάδια. Σε πιο ετερογενείς βιομηχανίες, ο βασικός μισθός είναι χαμηλότερος, ενώ ο μέσος μισθός είναι υψηλότερος. Επιπλέον, στην εργασία αυτή, το πρώτο αποτέλεσμα κυριαρχεί του τελευταίου, πράγμα που σημαίνει ότι οι πραγματικοί καταβαλλόμενοι μισθοί είναι

---

<sup>21</sup> Eren, O., 2009

<sup>22</sup> Bastos, P., Monteiro, N.P., Straume, O.R., 2009



χαμηλότεροι, αν θεωρήσουμε ότι όλα τα άλλα παραμένουν τα ίδια, από ότι στις ετερογενείς βιομηχανίες. Οι μηχανισμοί πίσω από αυτές τις σχέσεις εξηγούνται από ένα θεωρητικό μοντέλο, ενός ολιγοπωλίου με συνδικαλισμό, με σταθερή ετερογένεια της παραγωγικότητας και δύο επιπέδων μισθών. Οι σχέσεις στη συνέχεια επιβεβαιώνονται εμπειρικά χρησιμοποιώντας ένα σύνολο δεδομένων πάνελ που καλύπτουν σχεδόν όλους τους εργαζόμενους, τις επιχειρήσεις και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας του ιδιωτικού τομέα στην Πορτογαλία για την περίοδο 1991-2000.

Χρησιμοποιώντας στατική ανάλυση οι Eckel και Egger<sup>23</sup> δημιούργησαν ένα μοντέλο γενικής ισορροπίας με ετερογενή επιχειρήσεις για να μελετήσουν την αλληλεπίδραση μεταξύ των συλλογικών διαπραγματεύσεων για μισθούς και την απόφαση των επιχειρήσεων να διεισδύσουν στις ξένες αγορές μέσω εξαγωγών ή μέσω άμεσων ξένων επενδύσεων. Η ιδέα είναι ότι οι εταιρείες έχουν κίνητρα να επενδύσουν στο εξωτερικό για να βελτιώσουν τη διαπραγματευτική τους θέση έναντι των τοπικών συντεχνιών. Στην εργασία τους δείχνουν πώς οι αλλαγές στη διαπραγματευτική ισχύ των τοπικών συντεχνιών επηρεάζουν το μερίδιο των πολυεθνικών επιχειρήσεων σε μια ανοικτή οικονομία αφού οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των επιχειρήσεων και των συντεχνιών κάνει την πολυεθνική δραστηριότητα πιο ελκυστική. Μια δεύτερη μονάδα παραγωγής στο εξωτερικό βελτιώνει το εξωτερικό κέρδος της επιχείρησης σε περίπτωση διαφωνίας και ως εκ τούτου ενισχύει την διαπραγματευτική της θέση στις διαπραγματεύσεις με τις συντεχνίες. Αυτό οδηγεί σε μια μισθολογική έκπτωση (σε σχέση με τους εξαγωγείς) και καθιστά τις ξένες επενδύσεις περισσότερο ελκυστικές.

Ο Masters<sup>24</sup> αναλύει τις επιπτώσεις του ελάχιστου μισθού σε ένα μοντέλο κατευθυνόμενης αναζήτησης χωρίς δέσμευση μισθών. Αυτό χρησιμοποιείται για να αναπτυχθεί μια θεωρία για την ελάχιστη μισθολογική συμμόρφωση (ή ισοδύναμα, εκούσια αναγνώριση της συντεχνίας). Στο βασικό μοντέλο, οι επιχειρήσεις θα υιοθετήσουν ένα ελάχιστο μισθό που τους δεσμεύει να πληρώσουν περισσότερα από τον τρέχον μισθό των ήδη εργαζομένων. Με αυτόν τον τρόπο αυξάνεται ο αριθμός των υποψηφίων για εργοδοτηση, πράγμα που σημαίνει ότι οι θέσεις εργασίας πληρώνονται πιο γρήγορα. Προσθέτοντας και την παραγωγικότητα, το μοντέλο δείχνει ότι η αύξηση του αριθμού των αιτήσεων μπορεί να οδηγήσει επίσης στην επιλογή καλύτερων

---

<sup>23</sup> Eckel, C., Egger, H., 2009

<sup>24</sup> Masters, A., 2010

υποψηφίων. Αυτή η επίδραση δικαιολογεί την ύπαρξη ενός δεσμευτικού κατώτατου μισθού. Η ανάλυση που παρέχεται προβλέπει ότι, ανάλογα με την σύνδεση με την παραγωγικότητα, είτε όλες οι εταιρείες υιοθετούν τον κατώτατο μισθό ή καμία δεν το κάνει. Άρα, δεδομένων των διαφορών μεταξύ των επιχειρήσεων, όσον αφορά την σύνδεση με την αναμενόμενη παραγωγικότητα, που φαίνεται και στα υπάρχοντα στοιχεία, αυτό θα οδηγήσει ορισμένες επιχειρήσεις να υιοθετήσουν τον ελάχιστο μισθό και κάποιες άλλες όχι.

Η έρευνα σχετικά με τις επιπτώσεις στους μισθούς λόγω των συντεχνιών περιορίζεται κυρίως στον ιδιωτικό τομέα. Ωστόσο, η ανάπτυξη του συνδικαλιζόμενου μέρους του δημόσιου τομέα έχει καταστήσει περισσότερο ενδιαφέρον να εξετάσει κάποιος τις επιδράσεις του συνδικαλισμού στον εν λόγω τομέα, ενώ η αύξηση του ανταγωνισμού στην παροχή δημόσιων υπηρεσιών σημαίνει ότι οι επιπτώσεις της ύπαρξης των συντεχνιών προσελκύουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον πολιτικής. Η έρευνα των Blanchflower & Bryson<sup>25</sup> έχει ως κίνητρο την δύο αρχικές παρατηρήσεις. Πρώτον, η πριμοδότηση των μισθών των μελών εξακολουθεί να είναι μεγάλη και στους δύο τομείς, αν και έχει μειωθεί λίγο. Δεύτερον, η πριμοδότηση των μισθών των μελών συντεχνιών είναι πολύ μεγαλύτερη στο δημόσιο τομέα από ό, τι στον ιδιωτικό τομέα. Ερευνήθηκαν οι δυναμικοί λόγοι για αυτή την τομεακή διαφορά στην πριμοδότηση των μισθών των μελών των συντεχνιών με τη χρήση του Labour Force Survey και του Workplace Employment Relations Survey. Η αφετηρία των ερευνητών ήταν η παρατήρηση ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην κατανομή των μελών συντεχνιών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της εργασίας και της ποιότητας της απασχόλησης. Πτυχές αυτής της ετερογένειας στο χώρο εργασίας συνήθως δεν σταματούν σε τυποποιημένα μοντέλα παλινδρόμησης για τους μισθούς.

Οι συγγραφείς, χρησιμοποιώντας το Labour Force Survey δείχνουν πόσο ετερογενές είναι το όφελος από την συμμετοχή σε συντεχνία για τους εργαζόμενους. Ειδικότερα, διαφέρει συστηματικά στους δύο τομείς σε όλα τα επαγγέλματα. Δηλαδή σε υψηλές επαγγελματικές θέσεις η πριμοδότηση είναι μεγαλύτερη στο δημόσιο τομέα από ότι στον ιδιωτικό τομέα, ενώ σε χαμηλότερες επαγγελματικές θέσεις, η πριμοδότηση είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα από ότι είναι στον το δημόσιο τομέα. Όταν όλα τα επαγγέλματα ομαδοποιήθηκαν σε μοντέλα που περιέχουν λεπτομερείς ελέγχους των συνθηκών εργασίας, δεν υπάρχει απόκλιση κατά κλάδους στη πριμοδότηση

---

<sup>25</sup> Blanchflower, D.G., Bryson, A., 2010

των μελών μεταξύ γυναικών και ανδρών, ενώ για τους άντρες η πριμοδότηση είναι στην πραγματικότητα χαμηλότερη στο δημόσιο τομέα από ότι στον ιδιωτικό τομέα. Από την άλλη πλευρά, σε αντίθεση με τις προσδοκίες, μετά τον έλεγχο για δυνητικά ενδογενείς μεταβλητές ποιότητας των θέσεων εργασίας, το αποτέλεσμα πράγματι τονίζει το χάσμα μεταξύ της πριμοδότησης των μελών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Χρησιμοποιώντας το Workplace Employment Relations Survey, οι συγγραφείς επιβεβαιώνουν ότι το χάσμα μεταξύ της πριμοδότησης των μισθών των μελών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα κλείνει κατά τον έλεγχο για ένα πιο εκτεταμένο σύνολο των μεταβλητών. Ωστόσο, η πριμοδότηση παραμένει λίγο μεγαλύτερη στο δημόσιο τομέα από ότι στον ιδιωτικό τομέα, ανεξάρτητα από τους αντίστοιχους ελέγχους. Η συμμετοχή σε συντεχνίες του δημόσιου τομέα οδηγεί σε πριμοδότηση των μισθών των μελών, και παραμένει περίπου δύο φορές μεγαλύτερη από αυτή του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον, η πριμοδότηση των μισθών των μελών μεταξύ των εργαζομένων που καλύπτονται από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι εμφανής μόνο στον δημόσιο τομέα. Οι συγγραφείς καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η πριμοδότηση των μισθών των μελών του δημόσιου τομέα δεν είναι απλώς ένα τεχνούργημα των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Αντίθετα, η πριμοδότηση των μισθών των μελών των συντεχνιών στο δημόσιο τομέα είναι πολύ ισχυρή. Έτσι, παρά την αποδυνάμωση των συντεχνιών στο Ηνωμένο Βασίλειο κατά το τελευταίο τέταρτο του αιώνα, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις φαίνεται να συνεχίζουν να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των μισθών.

Ο βαθμός στον οποίο οι μισθοί των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων συνδέονται με τους μισθούς των ομοίων επαγγελματικών προσόντων νυν εργαζομένων ή, αντίθετα, ο βαθμός στον οποίο οι μισθοί των νεοπροσληφθέντων εργαζομένων ανταποκρίνονται στις εξωτερικές συνθήκες της αγοράς εργασίας με διαφορετικό τρόπο από ότι οι μισθοί των ατόμων που έχουν συμβάσεις εργασίας σε ισχύ, είναι ένα σημαντικό ζήτημα για την προδιαγραφή και βαθμονόμηση των μακροοικονομικών μοντέλων με την αγορά εργασίας, όπως αναφέρουν οι Gertler και Trigari<sup>26</sup>. Οστόσο οι Galuscak, Keeney, Nicolitsas, Smets, Strzelecki & Vodopivec<sup>27</sup> παρέχουν άμεσες αποδείξεις από έρευνα σε 15.000 επιχειρήσεις σε 15 χώρες της ΕΕ. Φαίνεται ότι, οι εργοδότες αποδίδουν περισσότερη σημασία στις αμοιβές εντός της επιχείρησης παρά στις συνθήκες στην εξωτερική αγορά εργασίας, όταν

---

<sup>26</sup> Gertler, M., Trigari, A., 2009

<sup>27</sup> Galuscak, K., Keeney, M., Nicolitsas, D., Smets, F., Strzelecki, P., Vodopivec, M., 2012.

αποφασίζουν για τις αμοιβές που θα δίνουν κατά την διαδικασία των προσλήψεων. Στην μελέτη αυτή, κατά μέσο όρο, περίπου το 80% των εργοδοτών αναφέρουν ότι η δομή των μισθών εσωτερικά στη επιχείρηση είναι πιο σημαντική και καθοριστική από τις εξωτερικές συνθήκες στην αγορά εργασίας. Αυτό ισχύει ιδίως στην περίπτωση των χωρών, τομέων και επιχειρήσεων στις οποίες ένα μεγάλο μέρος των εργαζομένων καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας. Εκτός από την παρουσία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, οι κύριοι λόγοι για τη σχέση μεταξύ μισθών των νεοπροσληφθέντων και των νυν εργαζόμενων με τα ίδια προσόντα, είναι η δικαιοσύνη και το αρνητικό αποτέλεσμα που πιθανόν να προκύπτει σε περίπτωση διαφοροποίησης των μισθών, το ηθικό μέρος και η προσπάθεια. Η σχετική σημασία των εξωτερικών συνθηκών στην αγορά εργασίας εξαρτάται επίσης από το εργατικό δυναμικό, τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης και της αγοράς του προϊόντος. Οι εξωτερικές συνθήκες είναι σχετικά πιο σημαντικές στον καθορισμό των μισθών των νέων προσλήψεων για ειδικευμένους εργαζόμενους, σε επιχειρήσεις με σχετικά υψηλό ρυθμό κινητικότητας στο εργατικό δυναμικό και σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε πιο ανταγωνιστικές αγορές.

Οι Kazanas & Miaouli<sup>28</sup> διερευνούν τη σχέση του καθορισμού των μισθών και των κεφαλαιακών αποθεμάτων σε ένα δυναμικό μοντέλο ένωσης μονοπωλίων. Το μοντέλο δοκιμάζεται και εκτιμάται χρησιμοποιώντας δεδομένα από τον ιδιωτικό τομέα των Ευρωπαϊκών χωρών του Νότου, κατά την περίοδο 1970-2010. Η εμπειρική ανάλυση καθορίζει διαφορετικά καθεστώτα στην αγορά εργασίας, η οποία φαίνεται να είναι συνεπής με ανεπίσημα στοιχεία από τις χώρες αυτές. Η εμπειρική ανάλυση έδειξε ότι, σε όλες αυτές τις χώρες, κατά την περίοδο των ισχυρών θεσμοθετημένων κανονισμών και σε καθεστώς ενός ιδιαίτερα προστατευτικού κοινωνικού κράτους, οι πραγματικοί μισθοί ανταποκρίνονται θετικά στη συσσωρευμένη επένδυση υπονοώντας ότι οι διαμορφωτές των μισθών μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλότερους μισθούς, όταν η αγορά είναι άκαμπτη. Ωστόσο, οι μισθοί, κάτω από ένα πιο ευέλικτο περιβάλλον για την αγορά εργασίας, είχαν μικρότερη, ή ακόμα και αρνητική αντίδραση κατά τη διάρκεια της περιόδου της απορρύθμισης.

Δεδομένου ότι το insider-outsider μοντέλο της συμπεριφοράς των συντεχνιών είναι στην πραγματικότητα ένα μοντέλο της επιμονής στην απασχόληση παρά στην επιμονή της ανεργίας, ο Yamane<sup>29</sup> εξετάζει αν η επιμονή των μεταβολών της απασχόλησης επηρεάζεται από τον συνδικαλισμό στην Ιαπωνία.

---

<sup>28</sup> Kazanas, T., Miaouli, N., 2014

<sup>29</sup> Yamane, L., 1998

Συγκεκριμένα, εξετάζει αν οι αλλαγές στην απασχόληση είναι πιο ανθεκτικές σε επιχειρήσεις όπου υπάρχουν συντεχνίες, και σε πιο συνδικαλισμένους τομείς, νομούς και περιφέρειες της χώρας. Εξαρχής, φαίνεται ότι οι ιαπωνικές συντεχνίες θα ταιριάζουν στις παραδοχές του μοντέλου insider-outsider, εξαιρετικά καλά. Αλλά, τα εμπειρικά στοιχεία δεν παρέχουν υποστήριξη για το insider-outsider μοντέλο. Ο συντελεστής για το συνδικαλισμό όπως έχει εκτιμηθεί, έχει γενικά το αναμενόμενο πρόσημο, αλλά συνήθως είναι πολύ μικρός και στατιστικά μη σημαντικός, σε συμβατικά επίπεδα σημαντικότητας. Έτσι, φαίνεται απίθανο ότι η επιμονή της ανεργίας στην Ιαπωνία οφείλεται στον συνδικαλισμό. Ενώ το κόστος της προσαρμογής του εργατικού δυναμικού μπορεί να είναι χαμηλό, λόγω της ευκολίας προσαρμογής των ωρών εργασίας, το υψηλό κόστος πρόσληψης και απόλυσης μπορεί να κάνει τη προσαρμογή της απασχόλησης δύσκολη. Σαν αποτέλεσμα, οι Ιαπωνικές συντεχνίες, κατά μέσο όρο, δεν έχουν καμία επίδραση και δεν μειώνουν την αστάθεια της απασχόλησης, υποδηλώνοντας ότι οι ιαπωνικές συντεχνίες έχουν μια ισχυρότερη προτίμηση για σταθερότητα στην απασχόληση.

Στο μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας, η λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με το επιχείρημα του Dunlop (1944<sup>30</sup>), έχει λογικά στόχο να μεγιστοποιήσει "κάτι", είτε μια χρηστικά αντικειμενική συνάρτηση ή μια αναμενόμενη συνάρτηση χρησιμότητας. Η θέση αυτή δημιούργησε τη γνωστή διαμάχη μεταξύ του Dunlop και του Ross<sup>31</sup>. Ο Ross ισχυρίστηκε ότι οι συντεχνίες είναι πολιτικά ιδρύματα και ότι οι οικονομολόγοι οι οποίοι χρησιμοποιούν αυτή τη προσέγγιση αγνοούν την ουσιαστική πολιτική τους διάσταση.

Στην εργασία τους οι Chang, Shaw & Lai<sup>32</sup> ακολουθώντας τον Ross ενσωματώνουν τη πολιτική χροιά των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο ενδογενές αναπτυξιακό μοντέλο. Ουσιαστικά, δείχνουν ότι τα συγκρουόμενα συμφέροντα μεταξύ της ηγεσίας και των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, μπορούν να διαδραματίσουν αποφασιστικό ρόλο στην ανεργία, στην ανάπτυξη και στην ευημερία. Ένα ψηλό ποσοστό συνδικαλισμού, μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του ποσοστού της ανεργίας και σε ψηλό ποσοστό ισορροπημένης ανάπτυξης, αν οι συντεχνίες είναι προσανατολισμένες στην απασχόληση. Ωστόσο, όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προσανατολίζονται στο μισθό, προκύπτει ένα αντίθετο αποτέλεσμα. Η επίδραση του συνδικαλισμού γίνεται επιβλαβής τόσο για την ανεργία όσο και για την ανάπτυξη. Αυτά τα

---

<sup>30</sup> Dunlop, J.T., 1944

<sup>31</sup> Ross, A., 1948

<sup>32</sup> Chang, J., Shaw, M., Lai, C., 2007

αποτελέσματα οδηγούν επίσης τους συγγραφείς στο συμπέρασμα ότι στις περιπτώσεις ύπαρξης ψηλού βαθμού συνδικαλισμού, εάν η συντεχνία είναι προσανατολισμένη στην απασχόληση, αυτό θα έχει θετική επίδραση στην κοινωνική πρόνοια, εάν όμως η συντεχνία είναι προσανατολισμένη στο μισθό, τότε αυτό θα έχει αρνητική επίδραση στην κοινωνική πρόνοια. Οπότε εξάγεται το συμπέρασμα ότι, όταν η συνδικαλιστική οργάνωση είναι πιο δημοκρατική και εξασφαλίζει με επιτακτικό τρόπο ψηλούς μισθούς από τις επιχειρήσεις, αυτό θα επηρεάσει αρνητικά την κοινωνική πρόνοια.

Ο Macit<sup>33</sup> επιχειρεί μια εμπειρική διερεύνηση για το πώς οι δυναμικές των μισθών και του πληθωρισμού επηρεάζονται από τους θεσμούς της αγοράς εργασίας, χρησιμοποιώντας στοιχεία από τις οικονομίες του ΟΟΣΑ. Συγκεκριμένα, ο συγγραφέας εξετάζει πώς η μεταβλητότητα του πληθωρισμού και η αύξηση των πραγματικών μισθών σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ αλλάζουν, ανάλογα με ένα μεγάλο σύνολο μεταβλητών της αγοράς εργασίας. Επίσης, αναλύει κατά πόσο οι θεσμοί της αγοράς εργασίας διαδραματίζουν ένα ρόλο στην εξήγηση του επιπέδου της ανεργίας, χρησιμοποιώντας μια ολοκληρωμένη δέσμη στοιχείων για την αγορά εργασίας. Το κύριο εύρημα της εργασίας είναι ότι το ποσοστό του οφέλους αναπλήρωσης είναι ο πιο σημαντικός θεσμός για την αγορά εργασίας που επηρεάζει την μεταβλητότητα του ρυθμού αύξησης των πραγματικών μισθών και του πληθωρισμού. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι ένα υψηλότερο ποσοστό αναπλήρωσης μειώνει τη μεταβλητότητα του ρυθμού αύξησης των πραγματικών μισθών και του πληθωρισμού. Αυτό το εύρημα είναι σύμφωνο με τα αποτελέσματα των θεωρητικών μοντέλων που δείχνουν μια ομαλότερη ανταπόκριση των πραγματικών μισθών και του πληθωρισμού, όταν η ανεργία καθορίζεται σε ένα υψηλό επίπεδο. Εκτός από το ποσοστό αντικατάστασης, η πυκνότητα του συνδικαλισμού και οι βραχυπρόθεσμες διακυμάνσεις στον συντονισμό των διαπραγματεύσεων είναι επίσης σημαντικοί θεσμοί της αγοράς εργασίας στην εξήγηση της μεταβλητότητας του πληθωρισμού. Τα αποτελέσματα της εκτίμησης έχουν δείξει ότι μια υψηλότερη πυκνότητα συνδικαλισμού παράγει περισσότερη μεταβλητότητα στην εξέλιξη του πληθωρισμού. Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η συνδικαλιστική πυκνότητα μπορεί να θεωρηθεί ως υποκατάστατο για τη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων, αυτό το αποτέλεσμα υποστηρίζει και πάλι τα αποτελέσματα των θεωρητικών μοντέλων τα οποία δείχνουν ότι η υψηλότερη διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων παράγει περισσότερο ασταθείς κινήσεις του πληθωρισμού. Σε ότι αφορά την ανεργία, ο συγγραφέας θεωρεί ότι υψηλότερο ποσοστό

---

<sup>33</sup> Macit, F., 2010

αντικατάστασης, μεγαλύτερη διάρκεια των επιδομάτων ανεργίας, καθώς και μεγαλύτερη πυκνότητα συνδικαλισμού αναμένεται να οδηγήσει σε υψηλότερο ποσοστό ανεργίας. Από την άλλη πλευρά αυστηρότεροι κανονισμοί προστασίας απασχόλησης και ένα υψηλότερο επίπεδο συντονισμού κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαπραγματεύσεως για τη διαμόρφωση των μισθών εκτιμάται ότι θα οδηγήσει σε χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας.

Σε μια πρόσφατη μελέτη η Ranjan<sup>34</sup> δείχνει τον σημαντικό ρόλο των θεσμών της αγοράς εργασίας στο τον καθορισμό του αντίκτυπου της παγκοσμιοποίησης στην ανεργία και τους μισθούς. Ειδικότερα, η συγγραφέας δείχνει πώς τα αποτελέσματα διαφέρουν μεταξύ των εναλλακτικών τρόπων καθορισμού των μισθών, όπως ατομικών διαπραγματεύσεων και συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ενώ ένα μοντέλο με ατομικές διαπραγματεύσεις προβλέπει ότι οι μετεγκαταστάσεις (offshoring) θα αυξήσουν την ανεργία, έχει δείξει ότι η ανεργία μπορεί να μειωθεί αν οι μισθοί καθορίζονται μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Χρησιμοποιώντας σαν παράδειγμα την Σουηδία, η συγγραφέας επιβεβαιώνει τη σχέση μεταξύ του κόστους της μετεγκατάστασης και της ανεργίας. Συγκεκριμένα η εργασία της προβλέπει ότι μια μείωση του κόστους μετεγκατάστασης, ξεκινώντας από το παρόν επίπεδο, θα μειώσει την ανεργία στη Σουηδία. Η επέκταση του μοντέλου σε περίπτωση με δύο χώρες μας επιτρέπει να μελετήσουμε αν τα ιδρύματα σε μια χώρα έχουν δευτερογενείς επιπτώσεις σε εμπορικό εταίρο της.

Συγκεκριμένα, η αύξηση του κόστους πρόσληψης και τα επιδόματα ανεργίας στη χώρα υποδοχής, μπορεί να αυξήσουν την ανεργία τόσο στη χώρα υποδοχής όσο και στη χώρα προέλευσης. Αυξήσεις στο κόστος πρόσληψης ή στα επιδόματα ανεργίας στη χώρα προέλευσης, από την άλλη πλευρά, είναι πιθανό να αυξήσουν την ανεργία στη χώρα προέλευσης, αλλά και να μειώσουν την ανεργία στο κράτος υποδοχής. Άρα οι φορείς χάραξης πολιτικής, όταν αποφασίζουν πολιτικές για την αγορά εργασίας σε ανοικτές οικονομίες, πρέπει να είναι προσεκτικοί όσον αφορά τις επιπτώσεις των πολιτικών που διοχετεύουν τις επιδράσεις τους μέσω των δυνάμεων της παγκοσμιοποίησης. Για παράδειγμα, πιο γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας στη χώρα προέλευσης όχι μόνο αυξάνουν την ανεργία άμεσα στην ίδια τη χώρα, όπως θα ήταν και στη περίπτωση μιας κλειστής οικονομίας, αλλά επίσης οδηγούν σε αύξηση της ανεργίας στη χώρα υποδοχής. Αυξημένη ροή μετεγκατάστασης οδηγεί σε αύξηση στην τιμή των εισαγόμενων προϊόντων, η οποία μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω αύξησης της ανεργίας, αν οι μισθοί καθορίζονται από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

---

<sup>34</sup> Ranjan, P., 2013

Ως εκ τούτου, οι επιπτώσεις των αλλαγών στις πολιτικές για την αγορά εργασίας μπορεί να μεγεθυνθούν σε έναν παγκοσμιοποιημένο κόσμο. Τέλος, ενώ οι συγγραφείς έχουν εστιάσει στις ανταγωνιστικές απειλές από μετεγκαταστάσεις, ανάλογες σκέψεις μπορεί να είναι παρούσες και σε μία χώρα από την εσωτερική γεωγραφία της. Για παράδειγμα, η δυνατότητα των θέσεων εργασίας με μετακίνηση από μια περιοχή υψηλής μισθών σε μια περιοχή με χαμηλούς μισθούς μπορεί να έχει παρόμοιες συνέπειες για την ανεργία στις δύο περιοχές. Οι συγγραφείς έχουν επικεντρωθεί σε μετεγκαταστάσεις για δύο λόγους. Πρώτον, οι μισθολογικές διαφορές μέσα σε μια χώρα είναι συνήθως μικρότερες από ό, τι σε όλες τις χώρες. Δεύτερον, οι επιπτώσεις της μετεγκατάστασης στη συνολική ανεργία για μια χώρα είναι πιθανό να είναι πολύ μεγαλύτερες από ό, τι από την κίνηση των θέσεων εργασίας από τη μια περιοχή μέσα σε μία χώρα στην άλλη, παρόλο που στην τελευταία περίπτωση θα μπορούσε να προκαλέσει σοβαρές διαπεριφερειακές διαφορές στα ποσοστά ανεργίας.

Ο Moreton<sup>35</sup> έχει αναπτύξει ένα μοντέλο των μισθών, των προσπαθειών των εργαζομένων, και της ιδιότητας μέλους σε συνδικάτο για να εξηγήσει τον ταυτόχρονο προσδιορισμό της προσπάθειας και της συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, και να ρίξει φως σχετικά με τις αλλαγές στην παραγωγικότητα της εργασίας και της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Το μοντέλο εξηγεί τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση, με βάση την υπόθεση ότι η συμμετοχή σε συντεχνία μειώνει την πιθανότητα απόλυσης των μελών της και, συνεπώς, αυξάνει την ασφάλεια στη δουλειά τους. Η συντεχνία επίσης διαπραγματεύεται ευκαιρίες για τους μισθούς. Η πρώτη διαπίστωση του άρθρου είναι ότι η μειωμένη αποτελεσματικότητα των συντεχνιών στη Βρετανία μπορεί να παρέχει τουλάχιστον μια μερική εξήγηση της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη δεκαετία του 1980. Ένα περαιτέρω εύρημα είναι ότι η χαμηλότερη συνδικαλιστική πυκνότητα στις ευρωπαϊκές χώρες στη δεκαετία του 1980 μπορεί εν μέρει να δικαιολογείται, λόγω της χαμηλότερης διαπραγματευτικής δύναμης των συντεχνιών, μεγαλύτερο παγκόσμιο και ευρωπαϊκό ανταγωνισμό στις αγορές προϊόντων, και αύξηση της ανεργίας. Μια άλλη διαπίστωση είναι ότι με αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας μπορεί να αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας.

Οι Lloyd-Braga & Modesto<sup>36</sup> παρουσιάζουν την ισχύ των συντεχνιών σε μια νομισματική οικονομία με ετερογενείς παράγοντες, οικονομικούς περιορισμούς,

---

<sup>35</sup> Moreton, D.R., 1998

<sup>36</sup> Lloyd-Braga, T., Modesto, L., 2007



ενδογενή συσσώρευση κεφαλαίου, και αύξηση της απόδοσης κλίμακας λόγω θετικών εξωτερικοτήτων (externalities) παραγωγής εργασίας. Διαπιστώνουν ότι, η ισχύς των συντεχνιών, είναι πιθανό να βελτιώσει τη σταθερή κρατική ευημερία όλων των παραγόντων. Δείχνουν, επίσης, ότι οι συντεχνίες, με τη θέσπιση μεταβλητότητας ενδογενούς σήμανσης (σε σχέση με το κεφάλαιο ανά μονάδα εργασίας), επηρεάζουν τη δυναμική του μοντέλου. Ωστόσο, το περιθώριο κέρδους αυξάνεται στο κεφάλαιο ανά εργαζόμενο, όταν η ελαστικότητα της υποκατάστασης μεταξύ των παραγόντων της παραγωγής είναι πάνω από την μονάδα, και μειώνεται όταν η ελαστικότητα αυτή είναι χαμηλότερη από της μονάδας. Αυτή η διαφορά εξηγεί γιατί στην πρώτη περίπτωση η εξουσία των συντεχνιών έχει αποσταθεροποιητικό ρόλο σε σχέση με τις ενδογενείς διακυμάνσεις που οδηγούνται από αυτό-εκπλήρωση των προσδοκιών, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η απροσδιοριστία είναι λιγότερο πιθανή όταν οι συντεχνίες είναι ισχυρές, δηλαδή, η δύναμη της συντεχνίας έχει σταθεροποιητικό ρόλο.

Η σχέση μεταξύ των συντεχνιών των εργαζομένων και της αύξησης της παραγωγικότητας έχει γίνει θέμα έρευνας εδώ και καιρό στα οικονομικά. Λαμβάνοντας υπόψη τις πρόσφατες αλλαγές στην Ιαπωνία, και συγκεκριμένα, στην βιομηχανική δομή, την τάση προς μια οικονομία υπηρεσιών, και τις μεταρρυθμίσεις στην αγοράς εργασίας, η μελέτη της Morikawa (2010) αναλύει το θέμα αυτό χρησιμοποιώντας ένα σύνολο δεδομένων σε επίπεδο επιχείρησης, που περιλαμβάνει επιχειρήσεις μεταποίησης και μη. Σύμφωνα με την άποψη που κατέχει την κυρίαρχη θέση στις ΗΠΑ, αν και οι συντεχνίες μπορούν να ενισχύσουν την παραγωγικότητα, το μέγεθος της εν λόγω ενίσχυσης είναι πολύ μικρότερο σε σχέση με την ενίσχυση των μισθών. Ως αποτέλεσμα, οι συντεχνίες έχουν συνολικά αρνητική επίπτωση στην κερδοφορία των επιχειρήσεων. Ωστόσο, στην Ιαπωνία, οι συντεχνίες, έχουν ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό στο Ιαπωνικό σύστημα εργασίας αφού συμμετέχουν ενεργά στην προσπάθεια για την ενίσχυση της παραγωγικότητας, σε στενή συνεργασία με τη διοίκηση. Το σύστημα συνέβαλε στην ενίσχυση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας στις μεταποιητικές βιομηχανίες και στην ανάπτυξη της ιαπωνικής οικονομίας. Σήμερα, με την μείωση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, η αύξηση της παραγωγικότητας, ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών, αποτελεί υψηλή προτεραιότητα για την πολιτική ατζέντα της χώρας. Η υπηρεσία «Service Productivity and Innovation for Growth» ιδρύθηκε το 2007 για την ενίσχυση της παραγωγικότητας του τομέα των υπηρεσιών. Τα ιαπωνικά εργατικά συνδικάτα είναι σημαντικά μέλη της. Η οργάνωση αυτή, αναμένεται να ευνοήσει τις προσπάθειες συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Σύμφωνα με τις αναλύσεις του παρόντος άρθρου, η παρουσία των

εργατικών συντεχνιών έχει θετικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα σε επίπεδο επιχείρησης.

Σύμφωνα με τη Morikawa<sup>37</sup> η παρουσία των συντεχνιών κρίνεται θετική για την παραγωγικότητα. Η επίδραση των συντεχνιών στους μισθούς είναι επίσης θετική, και το μέγεθος της εν λόγω επιρροής είναι ελαφρώς μεγαλύτερη από εκείνη στην παραγωγικότητα. Η επίδραση της παρουσίας συντεχνιών στην κερδοφορία της επιχείρησης είναι μικτή και αμφίβολη. Αυτά τα αποτελέσματα είναι διαφορετικά από εκείνα των μελετών που διεξήχθησαν στις ΗΠΑ. Οι επιπτώσεις των εργατικών συντεχνιών μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των χωρών, ανάλογα με τους θεσμικές ρυθμίσεις. Σύμφωνα με το σύστημα απασχόλησης μακροπρόθεσμα, η αύξηση της παραγωγικότητας μέσω της καινοτομίας και της αντίστοιχης αύξησης των μισθών ήταν επωφελής και για την επιχείρηση και για τις συντεχνίες. Η Morikawa (2010) εκφράζει την άποψη ότι οι μισθοί και η αύξηση της παραγωγικότητας πρέπει να συμβαδίζουν και να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη. Ωστόσο, από την ανάλυση της φαίνεται ότι η μείωση του αριθμού των εργαζομένων υπήρξε μεγαλύτερη στην περίπτωση των επιχειρήσεων στις οποίες υπήρχαν συντεχνίες σε σχέση με εκείνες που δεν είχαν. Το μεγαλύτερο μέρος της διαφοράς των τάσεων της απασχόλησης οφείλεται στην μεταβολή του αριθμού των εργαζομένων με μερική απασχόληση.

Σε ένα αναπτυσσόμενο περιβάλλον οι Lu, Tao Wang<sup>38</sup> εξετάζουν το ρόλο των συντεχνιών στην απόδοση και στις εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στην Κίνα. Στο πλαίσιο Οικονομικής Μεταρρύθμισης, η οποία διήρκησε 30 χρόνια, αυξήθηκε δραστικά ο ιδιωτικός τομέας της Κίνας αποκτώντας δεσπόζουσα θέση στην οικονομία της χώρας. Πριν από την οικονομική μεταρρύθμιση που ξεκίνησε το 1978, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις είχαν άμεση σχέση με τις κρατικές επιχειρήσεις της Κίνας και υπάγονταν στο κυβερνών κόμμα. Κύριος σκοπός τους ήταν να βοηθήσουν την κυβέρνηση να διατηρήσει την αρμονία στις εργασιακές σχέσεις. Στο νέο μη κρατικό τομέα, οι συντεχνίες δεν είναι πλέον υποχρεωτικές και έχουν κάποιους νέους ρόλους να παίξουν για να προωθήσουν τα συμφέροντα των εργαζομένων, εκεί όπου υπάρχουν. Παράλληλα, η αρμονία των εργασιακών σχέσεων παραμένει πρωταρχική ευθύνη και στόχος των συντεχνιών, όπως απαιτείται από το Κόμμα. Οι συγγραφείς προσπάθησαν να εξετάσουν την αποτελεσματικότητα των συντεχνιών στην Κίνα, στις ιδιωτικές επιχειρήσεις, στις οποίες έχουν πλέον να παίξουν ένα μικτό ρόλο. Η μελέτη βρίσκει μια θετική και στατιστικά

---

<sup>37</sup> Morikawa, M., 2010

<sup>38</sup> Lu, Y., Tao, Z., Wang, Y., 2010

σημαντική επίδραση της ύπαρξης των συντεχνιών στην απόδοση της εργασίας, αλλά όχι στην κερδοφορία. Η μελέτη διαπιστώνει επίσης ότι, παρόλο που οι συντεχνίες δεν συμβάλλουν άμεσα στη αύξηση των μισθών για τους εργαζόμενους, συμβάλλουν όμως για καλύτερα ωφελήματα για τους εργαζόμενους, για αυξημένη συχνότητα στην υπογραφή επίσημων συμβάσεων εργασίας, και ως εκ τούτου πιο αρμονικές εργασιακές σχέσεις στην Κίνα και συγκεκριμένα στις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

Οι συγγραφείς θεωρούν ότι η μελέτη αυτή συμβάλλει στη βιβλιογραφία γιατί είναι μια από τις πρώτες ερευνητικές εργασίες που έγιναν για να μελετήσουν τις συντεχνίες στη μεγαλύτερη μεταβατική και ταχύτερα αναπτυσσόμενη οικονομία τα τελευταία τριάντα χρόνια. Επίσης θεωρούν ότι, τα ευρήματά τους μπορούν να ρίξουν φως στο γιατί μερικές από τις μεγαλύτερες πολυεθνικές φαίνεται να είναι πολύ πιο δεκτικές στην ύπαρξη συντεχνιών στις επιχειρήσεις τους στην Κίνα από ό, τι στη βάση τους ή σε άλλα μέρη του κόσμου. Επίσης αναφέρουν το παράδειγμα της Wal-Mart, την οποία χαρακτήριζε η αντισυνδικαλιστική της θέση, όπου η Wal-Mart ανακοίνωσε επίσημα το 2004 ότι «αν υπάρξει αίτημα σχηματισμό συνδικαλιστικής οργάνωσης, η Wal-Mart Κίνα θα σεβαστεί την επιθυμία των εργαζομένων». Στη συνέχεια σε πέντε από τα 59 καταστήματα της Wal-Mart στην Κίνα έχουν συσταθεί συνδικαλιστικές οργανώσεις. Στη πράξη, σχεδόν όλες οι εταιρείες του Fortune 500 επιτρέπουν πλέον συντεχνίες στις επιχειρήσεις τους στην Κίνα (Ford, 2008). Οι συγγραφείς θεωρούν ότι οι εν λόγω δεκτικές πολιτικές προς τον συνδικαλισμό περιλαμβάνουν πολλαπλές ερμηνείες. Για παράδειγμα, θα μπορούσε να είναι μια προσπάθεια βελτίωσης της δημόσια εικόνας ή/και να αποδίδονται σε εξωτερικές πιέσεις από, π.χ. από τη κυβέρνηση. Ωστόσο, ο Meyerson (2004) πιστεύει ότι η Wal-Mart δίνει την ένδειξη ότι προτιμά την παλιά γραμμή των συντεχνιών της κομμουνιστικής εποχής από άλλα είδη συντεχνιών. Τέλος η συγκεκριμένη μελέτη δείχνει ότι οι συντεχνίες στην Κίνα σε ιδιωτικές επιχειρήσεις τείνουν να προωθούν τα συμφέροντα της επιχείρησης και τα συμφέροντα των εργαζομένων την ίδια στιγμή.

Σε παρόμοιο τόνο κινείται και η θεωρητική εργασία των Mukherjee & Wang<sup>39</sup> (2013). Σε αντίθεση με την κοινή φρόνηση ότι η παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί να καθιστά τις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές σε χειρότερη θέση λόγω αύξησης των μισθών σε σύγκριση με την κατάσταση όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι Mukherjee & Wang δείχνουν ότι η ύπαρξη συντεχνιών μπορεί να κάνει κάποιες επιχειρήσεις, όπως και τους καταναλωτές, να είναι σε καλύτερη θέση σε σύγκριση με τις

---

<sup>39</sup> Mukherjee, A., Wang, L.F.S., 2013

περιπτώσεις που δεν υπάρχουν συνεχνίες, αν η προτίμηση της συνεχνίας για την απασχόληση είναι ισχυρότερη από ότι για τις μισθολογικές διεκδικήσεις.

Μαρίνα Ιωάννου

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Μαρίνα Ιωάννου

## 2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Μαρίνα Κωστήνου

## 2.1 Η εποχή της Αγγλοκρατίας

### 2.1.1 Αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα

Αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα η οικονομία στη Κύπρο βασιζόταν κυρίως στη γεωργία και κτηνοτροφία. Ο μεγαλύτερος αριθμός του πληθυσμού κατοικούσε στην ύπαιθρο όπου οι εργαζόμενοι ήταν λίγοι και ουσιαστικά εργάζονταν σε κτήματα ως αγρότες. Την ίδια περίοδο στις πόλεις υπήρχαν μικρές βιοτεχνίες που εργοδοτούσαν μικρό αριθμό εργαζομένων. Συγκεκριμένα γύρω στο 1910 υπήρξαν μεμονωμένες προσπάθειες από εργαζόμενους να οργανώνονται σε ομάδες. Οι ομάδες αυτές δεν ήταν εγγεγραμμένες συντεχνίες αλλά όμιλοι. Οι όμιλοι αυτοί είχαν πολιτικό ή κοινωνικό χαρακτήρα, διαρκούσαν πολύ λίγο καιρό και μετά διαλύονταν.

Στην ιστοσελίδα του Φοίβου Νικολαΐδη<sup>40</sup> αναφέρει ότι το 1911 έγινε η τρίτη απογραφή πληθυσμού:

“Οι καταγεγραμμένοι αριθμούσαν 274.108 άτομα (139.383 άνδρες, 134.725 γυναίκες), που ζούσαν σε 810 γεωγραφικές μονάδες και 67.046 σπίτια. Οι μεγαλύτερες πόλεις ήταν η Λευκωσία (16.052 άτομα), η Λεμεσός (10.302), η Λάρνακα (9.262), η Αμμόχωστος (5.327), η Πάφος (3.435) και η Κερύνεια (1.726).”

Από την απογραφή φαίνεται ξεκάθαρα ότι ο μεγάλος αριθμός κατοίκων ζούσε στα χωριά, δηλαδή 222,004 κάτοικοι ήτοι το 81% του συνόλου. Στη Λευκωσία ζούσε μόνο το 5.85% του πληθυσμού και στη Λεμεσό το 3.76% του πληθυσμού.

Οι συνθήκες εργασίας ήταν άθλιες όπου οι εργάτες αναγκάζονταν να εργάζονται για ένα χαμηλό μεροκάματο. Οι μαστόροι, δηλαδή οι εργοδότες προσπαθούσαν να συσσωρεύσουν κεφάλαιο για να μεγαλώσουν τις επιχειρήσεις τους. Ο Ρολάνδος Κατσιαούνης<sup>41</sup> αναφέρει σχετικά:

“Οι ώρες απασχόλησης ήταν γενικά από την ανατολή μέχρι τη δύση του ήλιου, ενώ σε επαγγέλματα όπως τα ραφεία και τα υποδηματοποιεία η εργασία συνεχιζόταν το βράδυ με το φως της λάμπας. Σε πάρα πολλές περιπτώσεις τα ημερομίσθια δεν αρκούσαν για να ζει μια οικογένεια πάνω από το όριο της φτώχειας. Ακόμα πιο καταπιεστική ήταν η εκδήλωση αυτής της ανισότητας

---

<sup>40</sup> [http://phivosnicolaides.blogspot.com/2011/02/blog-post\\_10.html](http://phivosnicolaides.blogspot.com/2011/02/blog-post_10.html)

<sup>41</sup> Ιστορικός, ταξικά συνειδητοποιημένος και ενταγμένος πολιτικά στη Αριστερά.

στον τρόπο μεταχείρισης των εργαζομένων, ώστε να υπογραμμίζεται η ανωτερότητα της εργοδοσίας, μπροστά στην οποία κάθε σκέψη αντίστασης ήταν αφύσικη και αδιανόητη.”

Το μεροκάματο των εργατών καθοριζόταν από τους εργοδότες, χωρίς καμία διαπραγμάτευση ή διαβούλευση λόγω της δυνατότητας που είχε ο εργοδότης να εργοδοτήσει κάποιο άλλο εργάτη πολύ εύκολα μέσα από ένα μεγάλο αριθμό ανέργων ο οποίος περιλάμβανε άνδρες, γυναίκες και παιδιά. Λόγω κυρίως των συνθηκών αυτών, άρχισε δειλά δειλά η μετακίνηση των κατοίκων από τα χωριά στις πόλεις. Ο σημαντικότερος παράγοντας της μετακίνησης αυτής ήταν το γεγονός ότι ένας μεγάλος αριθμός κατοίκων της υπαίθρου δεν μπορούσε να εξασφαλίσει τα προς το ζην λόγω της αδυναμίας της γεωργίας να παράσχει εργασία σε όλους.

Η πρώτη συντεχνία λέγεται ότι δημιουργήθηκε γύρω στο 1910 για πολιτικούς ή άλλους λόγους. Η πρώτη γνήσια, όμως, συντεχνία δημιουργήθηκε το 1918 και ονομάστηκε «Συντεχνία Οικοδόμων Λεμεσού». Εκείνη την περίοδο επειδή δεν υπήρχε νομοθεσία που να κατοχυρώνει την ίδρυση των συντεχνιών, η συντεχνία αυτή που είχε ως στόχο σε μεγάλο βαθμό τα εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων πήρε τη μορφή συνδέσμου.

Την περίοδο αυτή, και συγκεκριμένα το 1914 η βιομηχανία επεξεργασίας μεταλλευμάτων επαναλειτούργησε δώδεκα αιώνες μετά την εγκατάλειψη της και αναζωογόνησε τη βιομηχανία μεταλλευμάτων της Κύπρου. Η Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία η οποία ανακάλυψε ένα μεγάλο στρώμα μεταλλεύματος χαλκοπυρίτη στη Σκουριώτισσα ιδρύθηκε από τους κκ Gunther, Mudd και Wiseman. Η εταιρεία αυτή επανάκτησε τους φυσικούς πόρους και αναζωογόνησε κυριολεκτικά τη βιομηχανία μεταλλεύματος στη Κύπρο. Εισήγαγε μοντέρνα μηχανήματα και εργοδοτούσε ένα μεγάλο αριθμό εργατών σε μια περίοδο όπου οι άλλες βιομηχανίες και γεωργικές δραστηριότητες ήταν περιορισμένες. Ήταν ουσιαστικά η μοναδική βιομηχανία της εποχής που εργοδοτούσε πολλούς εργάτες μαζί δίνοντας μια τονωτική ένεση στην αγορά εργασίας. Ωστόσο ο αριθμός των εργατών που εργάζονταν εκεί διαφοροποιήτο ανάλογα με τις διακυμάνσεις της παγκόσμιας αγοράς. Ως αποτέλεσμα, εισήγαγε τη μαζική εργασία στην κυπριακή κοινωνία και έφερε την κυπριακή οικονομία πιο κοντά στην παγκόσμια οικονομία. Η εταιρεία αυτή λόγω της ικανής και έξυπνης διοίκησης έγινε η πιο επιτυχημένη επιχείρηση μεταλλευμάτων στην Κύπρο.



Ωστόσο οι συνθήκες εργασίας στα μεταλλεία ήταν επικίνδυνες<sup>42</sup> που σε πολλές περιπτώσεις είχε ως τίμημα την απώλεια ανθρώπινων ζωών. Τα μέτρα ασφάλειας και υγείας στις αρχές του είκοσι ήταν σχεδόν ανύπαρκτα. Ο εξαερισμός των υπόγειων στοών ήταν πολύ κακός και οι ιατρικές και υγειονομικές συνθήκες πρωτόγονες με την μαλάρια και τη δυσεντερία να είναι εξαπλωμένη σε όλη τη περιοχή. Ήταν η τότε γνωστή «Κατάρρα του Μαυροβουνίου»<sup>43</sup>. Σοβαρά ατυχήματα υπήρχαν αλλά περιοδικά, εκείνο όμως που επηρέασε σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις στα μεταλλεία ήταν όταν στις 18 Μαρτίου του 1925 όταν ένας τεράστιος όγκος χώματος κατάρρευσε και καταπλάκωσε δώδεκα μεταλλωρύχους. Από το ατύχημα αυτό ανασύρθηκαν ζωντανοί μόνο τέσσερις από αυτούς. Με αφορμή το περιστατικό αυτό, οι σχέσεις των εργατών και της διεύθυνσης είχαν διαταραχθεί και αυτό κράτησε για πολύ καιρό. Πέραν όμως από τις συνθήκες εργασίας οι εργάτες τάχτηκαν ενάντια στην υπεργολαβία που είχε ως αποτέλεσμα τη μείωση του αριθμού των εργατών.

Επιπρόσθετα, όπως έχει ήδη αναφερθεί πιο πάνω, στη βαριά αυτή βιομηχανία υπήρχε έντονο το στοιχείο της εποχικότητας της εργασίας λόγω των διακυμάνσεων της ζήτησης των προϊόντων από τους πελάτες του εξωτερικού. Στην έκθεση της Διοίκησης, αναφέρεται ότι το 1926 στην Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία εργάζονταν περίπου 6000 εργάτες το καλοκαίρι και 1500 το χειμώνα στον Αμίαντο και τα Κυπριακά Μεταλλεία<sup>44</sup>. Υπήρχαν, ωστόσο, περίοδοι που οι εργάτες στα μεταλλεία έφταναν τις 10000.

Από τις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα, η εργατική τάξη στην Ευρώπη, η οποία ερμηνεύεται ως το σύνολο των μισθωτών εργαζομένων, ξεκινώντας από την δύση και φτάνοντας στην ανατολή, εκτός από ομάδα με κοινωνικό και οικονομικό χαρακτήρα διακρινόταν και από την πολιτική της χροιά. Αυτό φυσικά το βλέπουμε μέχρι σήμερα. Βασικά ο κυριότερος λόγος που υφίσταται αυτό είναι οι ψήφοι που τα πολιτικά κόμματα μπορούν να εξασφαλίσουν από τη μάζα των οργανωμένων εργαζομένων. Τις πρώτες δεκαετίες του 20<sup>ου</sup> αιώνα, οι ηγέτες των συντεχνιών στην Ευρώπη δεν είχαν κανένα συνδικαλιστικό πλάνο και δεν ικανοποιούσαν τις ανάγκες των εργαζομένων, απλά εξυπηρετούσαν τους πολιτικούς τους στόχους. Αυτό φυσικά είχε ως αποτέλεσμα την ύπαρξη

---

<sup>42</sup> Πλουτής Σέρβας, «Όταν ήμασταν παιδιά» Λευκωσία 1993

<sup>43</sup> Εργατική Επιθεώρηση - Διμηνιαίον Περιοδικόν – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων 1959

<sup>44</sup> Annual medical report, «Labour conditions», Λευκωσία, 1927.

των συντεχνιών αυτών για μικρά χρονικά διαστήματα με κύριο χαρακτηριστικό την εύκολη διάλυση τους.

Το 1920 έκαναν την εμφάνιση τους στη Κύπρο οι πρώτοι σοσιαλιστές και κομμουνιστές οι οποίοι ήρθαν κυρίως ως απόφοιτοι ευρωπαϊκών πανεπιστημίων. Άρχισαν από την Λεμεσό, γιατί εκεί ήταν το οικονομικό κέντρο της Κύπρου, με μεγάλη οικονομική, κοινωνική και πολεοδομική ανάπτυξη, λόγω κυρίως του λιμανιού της και του μεγάλου αριθμού βιομηχανικών μονάδων που είχε εν αντιθέσει με τις άλλες πόλεις. Οι πρώτοι διανοούμενοι επηρεασμένοι από τη μαρξιστική θεωρία θεωρούσαν ότι η συνεχής αντιπαράθεση μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας είναι ο μόνος τρόπος αύξησης των μισθών. Τάχθηκαν ενάντια στο κεφάλαιο και προσπαθούσαν να αφυπνίσουν και να οργανώσουν την εργατική τάξη σε μια ταξική πάλη<sup>45</sup> ως προς την κατανομή του πλούτου. Σημαντικό είναι και το γεγονός ότι το 1922 ιδρύθηκε το Εργατικό Κόμμα που το 1926 μετεξελίχθηκε στο Κομμουνιστικό Κόμμα Κύπρου.

Ο ταξικός αυτός χαρακτήρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης εξόργιζε τους εργοδότες. Περισσότερο όμως τους εξόργιζε το γεγονός ότι πίσω από τις συντεχνίες βρίσκονταν οι κομμουνιστές οι οποίοι πίστευαν πως τα μέσα παραγωγής ανήκουν σε όλους, δηλαδή αποτελούν κοινωνική ιδιοκτησία και καταργείται η ιδιωτική ιδιοκτησία. Οι εργαζόμενοι και οι παραγωγοί θα εργάζονται όλοι για την ευημερία όλων. Γι αυτό ακόμα και στις περιπτώσεις που υπήρχαν υγιής εργασιακές σχέσεις τυχόν διεκδίκηση δικαιωμάτων και κάποιου είδους υπόστασης από τους εργαζόμενους τους περίμενε μεγάλη αντίδραση από την εργοδοσία πολλές φορές και σε συνεργασία με τις Αρχές.

Στην Κύπρο οι απεργίες άρχισαν σε τομείς οι οποίοι είχαν κάποιου είδους ανάπτυξη για την τότε εποχή. Ένας κλάδος που θεωρείτο την τότε εποχή ότι άρχισε να αναπτύσσεται ήταν ο τομέας της καπνοβιομηχανίας. Στο εργοστάσιο «Θρίαμβος» στην Πάφο, το 1919 οι εργαζόμενοι όρισαν εκπροσώπους με σκοπό να πραγματοποιηθεί απεργία για να διεκδικήσουν κυρίως μισθολογικές αυξήσεις. Επίσης, διεκδικούσαν το δικαίωμα τους να οργανωθούν πρώτα σε τοπικό επίπεδο και μετά να επεκταθούν σε όλες τις καπνοβιομηχανίες της Κύπρου. Προς το σκοπό αυτό άρχισαν να πραγματοποιούνται συναντήσεις εργατών, με τους εκπροσώπους τους να προβαίνουν σε ομιλίες με σκοπό την εξέγερση τους. Αυτό φυσικά εξόργισε τους εργοδότες οι οποίοι εντόπισαν τους

---

<sup>45</sup> Οι Karl Marx και Frederick Engels έγραψαν μεταξύ άλλων στο προοίμιο του Κομμουνιστικού Μανιφέστου (Manifesto of the Communist Party 1848) ότι «η ιστορία όλων των κοινωνιών μέχρι τώρα αποτελεί ιστορία ταξικής πάλης» (The history of all hitherto existing society is the history of class struggles.)

πρωτεργάτες αυτής της πρωτοβουλίας, με την βοήθεια της αστυνομίας, και τους απέλυσαν. Με αφορμή την κίνηση αυτή οι εργάτες ξεχύθηκαν στους δρόμους. Ωστόσο, οι εργοδότες κατάφεραν να διασπάσουν τους εργάτες και η απεργία έληξε. Λίγο αργότερα, το 1922 σε δυο ραφεία στη Λεμεσό έγιναν απεργιακές κινητοποιήσεις με αίτημα μισθολογικές αυξήσεις. Οι εργοδότες ικανοποίησαν τους εργάτες έτσι οι απεργιακές κινητοποιήσεις διάρκεσαν πολύ λίγο..

Το 1929 στον Αμίαντο πραγματοποιήθηκε η πιο μεγάλη απεργία όπου συμμετείχαν γύρω στους 5500 εργάτες οι οποίοι είχαν ως αίτημα την αύξηση των μεροκάματων τους και το δικαίωμα αγοράς ψωμιού από όπου ήθελαν και όχι μόνο από τους φούρνους της εταιρείας όπου ήταν πιο ακριβό. Ο παλαίμαχος συνδικαλιστής Παντελής Βαρνάβας στις αφηγήσεις του θυμάται που πάνω στα βαγόνια του μεταλλίου έγραφαν με κιμωλία «ΑΠΕΡΓΙΑ» και έτσι με τον τρόπο αυτό διαδιδόταν πιο γρήγορα. Η απεργία αυτή εξελίχτηκε σε εξέγερση και αυτό ανάγκασε την αποικιακή αστυνομία να παρέμβει. Πολλοί φυλακίστηκαν, άλλοι εξορίστηκαν και άλλοι πλήρωσαν πρόστιμα.

Την εποχή εκείνη, στην Αγγλία, οι εργάτες μπορούσαν να οργανωθούν σε συντεχνία όταν οι συνθήκες το επέτρεπαν δηλαδή όταν ένιωθαν ότι οι εργοδότες τους, τους εκμεταλλεύονταν. Ωστόσο τότε ήταν που άρχισε η ραγδαία αύξηση του οικονομικού χάσματος μεταξύ των εργοδοτών και των εργατών η οποία συνέβαλε στην αύξηση των συνδικαλιστικά οργανωμένων. Ενώ στην Αγγλία ήταν αποδεκτό και νόμιμο να οργανώνονται οι εργαζόμενοι σε συντεχνίες οι Άγγλοι αποικιοκράτες συμπεριφέρονταν εχθρικά στους πρώτους συνδικαλιστές στη Κύπρο. Τους καταδίωκαν, τους πετροβολούσαν, και τους μαυροπινάκιζαν. Παρά το αρνητικό κλίμα άρχισαν σιγά σιγά να δημιουργούνται δεκάδες επαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες μέχρι το τέλος του 1930 ήταν γύρω στις 90. Οι ισχυρότερες από αυτές ήταν στις οικοδομές, στα μεταλλεία και στην υπόδηση. Σημαντικό ρόλο έπαιξαν τα χαμηλά μεροκάματα, τα οποία πολλές φορές ήταν κάτω από τα ικανοποιητικά επίπεδα, και κυρίως η μη ύπαρξη ωφελημάτων περιλαμβανομένης ασφαλιστικής και υγιεινής προστασίας.

Όπως έχω ήδη αναφέρει πιο πάνω, στις αρχές του εικοστού αιώνα στη Κύπρο επικρατούσε η φτώχεια, η ανεργία, και οι κακές εργασιακές συνθήκες. Οι δύσκολες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες έφεραν την εξέγερση τον Οκτώβρη του 1931 γνωστή ως «τα οκτωβριανά» η οποία ήταν ταυτόχρονα εθνική και κοινωνική εξέγερση. Ουσιαστικά τα απάνθρωπα, καταπιεστικά μέτρα που έπαιρνε η βρετανική αποικιοκρατική κυβέρνηση για να υποτάξει το κυπριακό λαό ανάγκασε άοπλους Κύπριους να αντιδράσουν δυναμικά. Μέτα τα

γεγονότα αυτά ακολούθησε γενική καταστολή περιλαμβανομένης της απαγόρευσης της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σύμφωνα με νέα απογραφή που έγινε τον Απρίλιο του 1931, ο πληθυσμός της Κύπρου ήταν 347.959 από τους οποίους 172.754 ήταν άντρες και 175.205 ήταν γυναίκες. Οι 134.279 ήταν οι απασχολούμενοι από τους οποίους οι 120.000 θεωρείται ότι ήταν αυτοαπασχολούμενοι ή ελεύθεροι επαγγελματίες. Η απογραφή έδειξε επίσης ότι 69.693 άτομα ήταν απασχολούμενοι στη γεωργία.

Ο Μίκης Σπαρσής<sup>46</sup> στο βιβλίο του «Το εργατικό σύστημα εργασιακών σχέσεων» αναφέρει για το 1931 τα εξής:

*«Η πρώτη ετήσια έκθεση του Γραφείου Εργασίας της αποικιακής κυβέρνησης που μόλις ιδρύθηκε το χρόνο εκείνο λέει χαρακτηριστικά – και με εκπληκτική ειλικρίνεια και κυνικότητα – τα ακόλουθα: «Κατά τα πρώτα πενήντα έτη της Βρετανικής διακυβέρνησης της Κύπρου δεν έγινε αισθητή η ανάγκη προστασίας για του εργαζόμενους. Η δημόσια συνείδησης δεν έβλεπε τίποτε το άτοπον εις το γεγονός ότι άντρες και γυναίκες εργάζοντο από 12-15 ώρας ημερησίως αντί αμοιβής η οποία κάλυπτε τας στοιχειωδέστατας ανάγκας της ζωής. Η Βρετανική Διοίκησης ηρκείτο εις το να μην επεμβαίνει στα ήθη του τόπου.»».*

Φυσικά εδώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι, το 1930, στο κόσμο κυριαρχούσε μεγάλη ύφεση η οποία σηματοδεύτηκε από μια δραματική μείωση του εμπορίου, της ζήτησης, των τιμών και της εργασίας τόσο στον ανεπτυγμένο όσο και στον αναπτυσσόμενο κόσμο. Η ύφεση αυτή ξεκίνησε στις 24 Οκτωβρίου του 1929 στην Αμερική μετά το χρηματιστηριακό κραχ. Η αγοραστική δύναμη του κόσμου μειώθηκε δραματικά με αποτέλεσμα πολλά εμπορεύματα παρέμεναν στις αποθήκες αφού δεν μπορούσαν να αγοραστούν. Οι χώρες που η οικονομία τους εξαρτιόταν κυρίως από τη «Βαριά Βιομηχανία» δηλαδή τα μεταλλεία, τις τσιμεντοβιομηχανίες, τα διυλιστήρια κλπ, πλήγηκαν πιο πολύ. Η γεωργία και η κτηνοτροφία υποχώρησαν με μειώσεις των τιμών κατά 40% μέχρι και 60%. Η ύφεση στη κάθε χώρα επέδρασε διαφορετικά και τερματίστηκε σε διαφορετικό χρόνο αφήνοντας έντονα τα σημάδια της ανεργίας και της πείνας. Αυτό φυσικά επηρέασε αρνητικά και την πολιτική της εκάστοτε

<sup>46</sup> Ο Μίκης Σπαρσής «Το εργατικό σύστημα εργασιακών σχέσεων» (σημειώσεις διαλέξεως) 1995

χώρας. Αρκετές από τις χώρες εισήγαγαν σειρά μέτρων για να ανακουφίσουν τους κατοίκους και να βγουν από την μεγάλη ύφεση το συντομότερο δυνατό.

Στην Αγγλία η ύφεση αυτή δεν ήταν πρωτόγνωρη γιατί η μεταπολεμική περίοδος 1920-1922 χαρακτηριζόταν από μεγάλη ύφεση, σε σχέση με το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν, με κάποιους να υποστηρίζουν ότι ήταν χειρότερη από αυτή που επηρέασε τον κόσμο το 1930. Το διεθνές εμπόριο της Αγγλίας την περίοδο 1930-1933 μειώθηκε στο μισό. Η βαριά βιομηχανία πλήγηκε σημαντικά και τα κέρδη υποχώρησαν σε όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας. Το 1932 οι άνεργοι έφτασαν τα 3.5 εκατομμύρια. Σε κάποιες ωστόσο περιοχές η ανεργία έφτανε το 70%. Σύμφωνα με τους οικονομολόγους Harold Cole και Lee E. Ohanain<sup>47</sup>, το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν μειώθηκε κατά 25% μεταξύ 1918 και 1921 και πριν προλάβει να ανακάμψει άρχισε η μεγάλη ύφεση του 1930. Ο Ohanain υποστήριξε ότι η Αγγλία υπέστη μια εικοσαετή μεγάλη ύφεση η οποία άρχισε το 1918.

Την εποχή εκείνη υπήρχε έντονα η εκτίμηση της σημασίας της κοινωνικής δικαιοσύνης στη διασφάλιση της ειρήνης, Με αυτό ως αφετηρία ιδρύθηκε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, ένα τριμερές πρότυπο το οποίο λειτουργεί μέχρι σήμερα και συμβάλει ουσιαστικά στο εργασιακό περιβάλλον. Συγκεκριμένα, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας είναι ένα τριμερές σώμα το οποίο βασίζονται αποκλειστικά στη συνεργασία των κυβερνήσεων, των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων το οποίο προωθεί την κοινωνική και οικονομική πρόοδο των χωρών. Ιδρύθηκε το 1919 ως μέρος της Συνθήκης των Βερσαλλιών που έληξε τον Πρώτο Παγκόσμιο Πόλεμο για να δώσει το μήνυμα ότι η καθολική και διαρκής ειρήνη μπορεί να επιτευχθεί μόνο εάν βασίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη. Την ίδια χρονιά, στην Επιτροπή Εργασίας που είχε συσταθεί από τη Διάσκεψη της Ειρήνης, η οποία συνεδρίασε για πρώτη φορά στο Παρίσι και στη συνέχεια, στις Βερσαλλίες εκπονήθηκε το Σύνταγμα. Η Επιτροπή, υπό την προεδρία του Samuel Gompers, επικεφαλής της Αμερικανικής Ομοσπονδίας Εργασίας (American Federation of Labour - AFL), αποτελείται από εκπροσώπους εννέα χωρών δηλαδή το Βέλγιο, την Κούβα, την Τσεχοσλοβακία, τη Γαλλία, την Ιταλία, την Ιαπωνία, την Πολωνία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Ηνωμένες Πολιτείες. Το

---

<sup>47</sup> "The Great U.K. Depression: A Puzzle and Possible Resolution", Review of Economic Dynamics, January, 2002,

Σύνταγμα <sup>48</sup> περιλάμβανε ιδέες οι οποίες δοκιμάστηκαν από το “Διεθνή Οργανισμό για την Εργατική Νομοθεσία”, που ιδρύθηκε στη Βασιλεία το 1901.

Την εποχή εκείνη υπήρχε έντονα η εκτίμηση της σημασίας της κοινωνικής δικαιοσύνης στη διασφάλιση της ειρήνης, με έμφαση πάντα την εκμετάλλευση των εργαζομένων στα βιομηχανοποιημένα κράτη της εποχής εκείνης. Υπήρξε, επίσης, αύξηση της κατανόησης της οικονομικής αλληλεξάρτησης του κόσμου και της ανάγκης συνεργασίας έτσι ώστε να υπάρξει ομοιότητα των συνθηκών εργασίας στις χώρες που οι αγορές ανταγωνίζονταν.

Αντικατοπτρίζοντας αυτές τις ιδέες, το προοίμιο του Συντάγματος αναφέρει τα εξής:

«Επειδή η παγκόσμια και διαρκής ειρήνη δύναται να εδραιωθεί μόνο εάν βασίζεται στην κοινωνική δικαιοσύνη·

Επειδή υφίστανται συνθήκες εργασίας οι οποίες προκύπτουν σε μεγάλο βαθμό από την αδικία, την αθλιότητα, και τις στερήσεις και επειδή δημιουργούν τόσο μεγάλη αναταραχή ώστε η παγκόσμια ειρήνη και αρμονία να βρίσκεται σε κίνδυνο, επείγει οι συνθήκες αυτές να βελτιωθούν<sup>49</sup>.»

Οι τομείς βελτίωσης που αναφέρονται στο προοίμιο παραμένουν οι ίδιες μέχρι σήμερα, όπως για παράδειγμα:

1. Η ρύθμιση των ωρών εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του καθορισμού ενός ανώτατου αριθμού εργάσιμων ωρών την ημέρα και την εβδομάδα·
2. Η ρύθμιση της προσφοράς εργασίας, πρόληψη της ανεργίας και της εξασφάλιση ενός εγγυημένου ημερομισθίου·
3. Η προστασία των εργαζομένων από τις γενικές ή επαγγελματικές ασθένειες και των εργατικών ατυχημάτων·

---

<sup>48</sup> Ολόκληρο το κείμενο του συντάγματος βρίσκεται στον ιστότοπο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO)

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)

<sup>49</sup> Το αγγλικό κείμενο: “Whereas universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice; And whereas conditions of labor exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperiled; and an improvement of those conditions is urgently required” (ILO Constitution 1919).

4. Η προστασία των παιδιών, των εφήβων και των γυναικών·
5. Η παροχή συντάξεως γήρατος και αναπηρίας και της προάσπισης των συμφερόντων των εργαζομένων που εργάζονται στο εξωτερικό·
6. Η αναγνώριση της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας·
7. Η αναγνώριση της αρχής της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της οργανώσεως σε συντεχνία·
8. Η οργάνωση της επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης, καθώς και άλλων σχετικών μέτρων·

Έτσι η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας άρχισε να στέλλει μηνύματα προς τον κόσμο της εργασίας από τις πρώτες τις ημέρες. Η πρώτη Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας πραγματοποιήθηκε στην Ουάσινγκτον τον Οκτώβρη του 1919 και ενέκρινε έξι συμβάσεις. Οι συμβάσεις αυτές αφορούσαν τις ώρες εργασίας στη βιομηχανία, την ανεργία, την προστασία της μητρότητας, τη νυκτερινή εργασία για τις γυναίκες, την ελάχιστη ηλικία και τη νυκτερινή εργασία για τους νέους στον τομέα της βιομηχανίας.

Η έδρα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ήταν στη Γενεύη από το 1920 έχοντας ως το πρώτο Διευθυντή του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας το Γάλλο Albert Thomas. Υπό την ισχυρή ώθηση του, εγκρίθηκαν 16 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και υιοθετήθηκαν 18 συστάσεις εγκρίθηκαν σε λιγότερο από δυο χρόνια. Παρόλα αυτά, ο υπέρμετρος ζήλος του γρήγορα αποδυναμώθηκε, διότι ορισμένες κυβερνήσεις θεώρησαν πως υπήρχαν πάρα πολλές συμβάσεις, ο προϋπολογισμός εφαρμογής τους πολύ υψηλό και οι εκθέσεις πολύ κριτικές.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων συστάθηκε το 1926 ως ένα σύστημα εποπτείας για την εφαρμογή των προτύπων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Η Επιτροπή, που υπάρχει και σήμερα, αποτελείται από ανεξάρτητους νομικούς, υπεύθυνους για την εξέταση των εκθέσεων των κυβερνήσεων και παρουσιάζει τη δική της έκθεση κάθε χρόνο στη Διάσκεψη.

Τη Μεγάλη Ύφεση, με αποτέλεσμα τη μαζική ανεργία βρέθηκε σύντομα να αντιμετωπίσει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας με Διευθυντή το Βρετανό Χάρολντ Μπάτλερ, ο οποίος διαδέχθηκε τον Albert Thomas το 1932. Στη συνέχεια, και συγκεκριμένα το 1939, ανέλαβε ο Αμερικανός John Winant ο οποίος μετέφερε την έδρα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας προσωρινά στο

Μόντρεαλ του Καναδά, για λόγους ασφάλειας, λόγω του Β΄ Παγκοσμίου πολέμου, αλλά παραίτησε το 1941, όταν διορίστηκε πρέσβης των ΗΠΑ στη Βρετανία.

Ο διάδοχός του, Edward Phelan της Ιρλανδίας, ο οποίος βοήθησε να γραφτεί το Σύνταγμα του 1919, έπαιξε σημαντικό ρόλο και πάλι κατά τη συνεδρίαση της Φιλαδέλφειας της Διεθνούς Διάσκεψης Εργασίας, εν μέσω του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου, στην οποία συμμετείχαν εκπρόσωποι των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων από 41 χώρες. Οι εκπρόσωποι υιοθέτησε την Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας, η οποία συνάπτεται στο Σύνταγμα, και εξακολουθεί να αποτελεί τον Χάρτη των σκοπών και των στόχων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

### 2.1.2 Η περίοδος 1932-1939

Το 1932 ήταν μια από τις πιο σημαντικές χρονιές της ιστορίας του συνδικαλιστικού κινήματος στη Κύπρο. Το Ιανουάριο του 1932 ψηφίστηκε ο πρώτος Νόμος περί Συντεχνιών ο οποίος αναγνώρισε την ύπαρξη των συντεχνιών και καθόρισε τον τρόπο εγγραφής τους. Ο Νόμος αυτός ήταν κυρίως βασισμένος στον αντίστοιχο Αγγλικό Νόμο του 1871. Το άρθρο 2 του Νόμου ορίζει, μεταξύ άλλων, την συντεχνία ως οποιοδήποτε συνδυασμό μόνιμο ή προσωρινό, του οποίου ο κύριος σκοπός είναι η ρύθμιση των σχέσεων μεταξύ εργατών και των εργοδοτών, εργατών και εργατών, εργοδοτών και εργοδοτών, καθώς επίσης και η παροχή ωφελημάτων προς τα μέλη (Ο Νόμος επισυνάπτεται ως Παράρτημα Ι για ιστορικούς σκοπούς).

Το άρθρο 3 προβλέπει ότι οι σκοποί της κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν μπορεί να θεωρηθούν ότι είναι παράνομοι και να καθιστούν τα μέλη της να υπόκεινται σε ποινική δίωξη για συνωμοσία ή άλλως πως, άπλα και μόνο γιατί περιορίζουν το εμπόριο. Με βάση το άρθρο 7 η κυβέρνηση ορίζει τον Έφορο Συντεχνιών ο οποίος εάν ικανοποιηθεί με τα στοιχεία που του παρέχει μια συντεχνία τότε την εγγράφει στο μητρώο συντεχνιών. Με την εγγραφή ο Έφορος εκδίδει πιστοποιητικό εγγραφής το οποίο εάν δεν ακυρωθεί ή αποσυρθεί αποτελεί αποδεικτικό στοιχείο ως προς την συμμόρφωση της συντεχνίας με τις πρόνοιες του Νόμου.

Επίσης, ο Νόμος καθορίζει περίοδο εγγραφής μιας συντεχνίας και συγκεκριμένα αναφέρει ότι, μια συντεχνία πρέπει να εγγραφεί εντός 2 μηνών από τη δημιουργία της. Το ίδιο άρθρο προβλέπει ότι οποιοδήποτε πρόσωπο



που ενεργεί ως διαχειριστής ή οποιοσδήποτε αξιωματούχος της κάθε συντεχνίας που δεν είχε καταχωρηθεί σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου, είναι ένοχος αδικήματος και υπόλογος με συνοπτική καταδίκη σε πρόστιμο που δεν υπερβαίνει τα 5 σελίνια<sup>50</sup> για κάθε μέρα που το άτομο ενεργούσε υπό την ιδιότητα αυτή.

Ο Νομός αυτός έδωσε και μια απάντηση στους κουμμουνιστές της τότε εποχής που κατηγορούσαν την αποικιακή κυβέρνηση ότι δεν σεβόταν τα δικαιώματα των εργατών. Ωστόσο ο αποικιακός πρώτος Έφορος Συντεχνιών μπορούσε να αρνηθεί να εγγράψει μια συντεχνία χωρίς αιτιολόγηση. Με την ψήφιση του Νόμου λέγεται ότι ο Έφορος κωλυσιεργούσε στην εγγραφή μιας συντεχνίας βρίσκοντας διάφορα διαδικαστικά εμπόδια. Οπότε αυτό σε συνδυασμό με την διάσπαση των εργαζομένων σε πολλούς χώρους εργασίας αλλά κυρίως η έλλειψη εμπειρίας και κουλτούρας ως προς την οργάνωση των εργαζομένων δεν βοήθησαν στην δημιουργία μεγάλου αριθμού συντεχνιών. Ακόμα ένας αποτρεπτικός παράγοντας ήταν η ταύτιση των συντεχνιών με το κουμμουνιστικό κόμμα δεδομένου ότι οι πρώτες συντεχνίες ξεκίνησαν από εκεί και το κουμμουνιστικό κόμμα ΑΚΕΛ ήταν το πρώτο που προωθούσε και διάδιδε το συνδικαλισμό.

Συγκεκριμένα, το 1932 δημιουργήθηκε μόνο μια συντεχνία με 84 μέλη, το 1933 και 1934 καμία. Στο Πίνακα 1 πιο κάτω φαίνεται ξεκάθαρα η εικόνα αυτή. Ουσιαστικά, μέχρι το 1937 δημιουργήθηκαν μόνο 6 συντεχνίες με 367 μέλη, αριθμοί πάρα πολύ μικροί σε σχέση με τον αριθμό των εργαζομένων. Εντούτοις, το 1939 δημιουργήθηκαν 32 νέες συντεχνίες. Με αποτέλεσμα το 1939 να υπάρχουν 46 συντεχνίες με 2544 μέλη. Θα πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι οι 46 αυτές συντεχνίες δεν είχαν κανένα κοινό μεταξύ τους παρόλο που έγινε μια προσπάθεια να συνενωθούν σε μια Παγκύπρια Οργάνωση, περί τα τέλη του 1939, χωρίς όμως αποτέλεσμα. Οι λόγοι ήταν οι πολιτικές και ιδεολογικές διαφορές που είχαν.

---

<sup>50</sup> Την εποχή εκείνη 20 σελίνια αντιστοιχούσαν με μια λίρα.

### Πίνακας 1

Έτος	Συντεχνίες	Μέλη
1932	1	84
1933	1	84
1934	1	84
1935	2	99
1936	5	285
1937	6	367
1938	14	772
1939	46	2544

Πηγή: Ετήσια Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το έτος 1968 (Λευκωσία 1969), σελ. 108

Η Κυβέρνηση πάντως μετά την ψήφιση του Νόμου περί Συντεχνιών, για να αποφύγει τυχόν κινητοποιήσεις, οι οποίες θα διατάρασσαν την εργατική ειρήνη, τροποποίησε, το 1933, τον Ποινικό Κώδικα και κατέστησε τη γενική απεργία παράνομη.

Σε σχέση με την ιστορική πορεία της συντεχνίας αυτή τη περίοδο, η επίσημη ιστοσελίδα της ΣΕΚ αναφέρει ότι:

*«Οι αρχικές προσπάθειες του Κώστα Δημητρίου, ο οποίος μετέπειτα υπήρξε ο πρώτος Γενικός Γραμματέας της ΣΕΚ, με την ίδρυση και την προσπάθεια για εδραίωση της συντεχνίας εμπορικών υπαλλήλων στη Λεμεσό, χάραξαν το δρόμο και σηματοδότησαν την πορεία του ελεύθερα σκεπτόμενου συνδικαλισμού. Μια πορεία που ενισχύθηκε και συγκεκριμενοποιήθηκε ακόμα περισσότερο, με την άφιξη στην Κύπρο του νεαρού τότε δικηγόρου, Χριστόδουλου Μιχαηλίδη το 1936.*

*Δημητρίου και Μιχαηλίδης, συνένωσαν τις δυνάμεις, τις γνώσεις και το όραμά τους, ιδρύοντας τις πρώτες συντεχνίες οι οποίες επιβίωσαν στο πέρασμα του χρόνου και σε πείσμα των δυσκολιών και της πολεμικής που δέχτηκαν.»<sup>51</sup>*

Να σημειωθεί πως ο Χριστόδουλος Μιχαηλίδης στα επόμενα χρόνια ανέλαβε εκδότης της εφημερίδας “Εργατική Φωνή” η οποία είναι μέχρι και σήμερα η εφημερίδα της ΣΕΚ.

Ωστόσο υπήρχε μεγάλη δυσκολία στο να οργανωθούν οι εργάτες και να εγγράψουν συντεχνία και εκεί όπου υπήρχε εγγεγραμμένη συντεχνία ήταν πολύ δύσκολο να πειστούν οι εργάτες να εγγραφούν. Μεγάλο ρόλο σε αυτό έπαιξε η κατάληξη της μεγάλης απεργίας των οικοδόμων η οποία έγινε το 1933. Συγκεκριμένα, 800 οικοδόμοι στη Λευκωσία ξεκίνησαν απεργιακές κινητοποιήσεις διεκδικώντας αύξηση του ημερομίσθιου τους και μείωση ορών εργασίας. Δεδομένης της τροποποίησης του Ποινικού Κώδικά, ο οποίος αναφέρεται πιο πάνω, και της ποινικοποίησης του δικαιώματος της απεργίας, η απεργιακές κινητοποιήσεις των οικοδόμων κατέληξαν στην επέμβαση των αστυνομικών δυνάμεων και στη σύλληψη είκοσι απεργών. Οι απεργοί που συλλήφθηκαν καταδικάστηκαν σε φυλάκιση από ένα μέχρι και 6 μήνες.

Ακόμα μια απεργία που σημάδεψε την περίοδο αυτή ήταν αυτή των τσαγκάρηδων – Ελλήνων Τούρκων και Αρμένιων - η οποία έγινε το 1935. Τα αιτήματα των τσαγκάρηδων ήταν η αναγνώριση της συντεχνίας τους από την εργοδοτική πλευρά (είχαν αναγνωρισθεί μόνο από πολύ λίγους εργοδότες), 30% αύξηση στο μισθό τους και μείωση των ορών εργασίας τους.

Το 1936 οι εργοδότες σε συνεργασία με τον αγγλικό στρατό κατέστειλαν απεργία που πραγματοποιήθηκε σε δυο μεταλλεία της Κυπριακής Μεταλλευτικής Εταιρείας. Στην απεργία αυτή συμμετείχαν Ελληνοκύπριοι και Τουρκοκύπριοι εργάτες και διήρκεσε δυο μέρες.

Το 1938 πραγματοποιήθηκε απεργία μόνο από τις γυναίκες που εργάζονταν στο Νηματοουργείο του Π. Ιωάννου στο Βαρώσι. Οι άντρες που εργάζονταν εκεί δεν συμμετείχαν στην απεργία η οποία διάρκεσε 3 μήνες χωρίς αποτέλεσμα.

---

<sup>51</sup> <http://www.sek.org.cy/index.php/sek/history>

Οι μισθοί την περίοδο αυτή στη Κύπρο κυμαίνονταν από 13 γρόσια στο Βαρώσι και 18 στη Λευκωσία<sup>52</sup>. Δεν υπήρχαν καθορισμένα όρια μισθών γι' αυτό οι μισθοί καθορίζονταν με προσωπικές συμφωνίες με τους εργοδότες. Οι μισθοί των εργατών, οι οποίοι είχαν έντονο το στοιχείο της ανισότητας των μισθών λόγω φύλου, ήταν για τους άντρες 16 γρόσια την ημέρα και 9 γρόσια για γυναίκες και αγόρια. Οι μισθοί από το 1932 μέχρι το 1934 παρέμειναν στα ίδια επίπεδα. Όμως από το 1935 και μέχρι το πόλεμο, οι μισθοί είχαν ιδιαίτερα αυξητική πορεία. Για παράδειγμα το 1934 το οικογενειακό εισόδημα ήταν 35 λίρες στη Λευκωσία και 34 λίρες στα χωριά γύρω από την Λευκωσία ενώ τα 1935 το οικογενειακό εισόδημα αυξήθηκε στις 46 λίρες στη Λευκωσία και στις 37 λίρες στα χωριά γύρω από την Λευκωσία. Παρά ταύτα, ο συνδικαλισμός δεν είχε αρχίσει ακόμα να επηρεάζει τους μισθούς (μόνο δύο συντεχνίες υπήρχαν τη χρονιά αυτή με σύνολο 99 μέλη) οπότε οι αυξήσεις αυτές οφείλονταν σε οικονομικούς παράγοντες.

Την περίοδο αυτή, οι ώρες εργασίας στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα δεν ήταν ρυθμισμένες με νομοθεσία. Ένα από τα καίρια αιτήματα των συντεχνιών που είχαν ιδρυθεί ήταν η μείωση των ωρών εργασίας. Φαίνεται ότι το αίτημα αυτό δεν ικανοποιήθηκε. Θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι το 1927 τέθηκε σε ισχύ ο Νόμος για τις ώρες εργασίας, ο οποίος έδινε την εξουσία στο Υπουργικό Συμβούλιο να εκδίδει διάταγμα που να περιορίζει τις ώρες εργασίας σε οποιοδήποτε χώρο εργασίας. Στη πράξη, όμως, κανένα διάταγμα δεν εκδόθηκε και ουσιαστικά ο Νόμος έμεινε στα χαρτιά. Ο λόγος είναι ότι δεν υπήρχε ο αναγκαίος μηχανισμός για να υλοποιηθεί. Στην πορεία, αυτό συνδυάστηκε με την ψήφιση του Νόμου για το κατώτατο μισθό και το Γραφείο Εργασίας ορίστηκε υπεύθυνο για την σωστή εφαρμογή τους.

Επίσημα στοιχεία δείχνουν το μέσο όρο των ωρών εργασίας στους διάφορους τομείς, το 1939, ως ακολούθως:

---

<sup>52</sup> Εργατική Επιθεώρηση - Διμηνιαίον Περιοδικόν 1948 – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

## Πίνακας 2

<u>Βιομηχανία</u>	<u>Ώρες εργασίας /εβδομάδα</u>
Γεωργία	59
Μεταποίηση	59
Οικοδομές	56
Ορυχεία	52
Επισιτιστική Βιομηχανία	100 – 120
Βοηθοί Καταστημάτων	60 – 70

Πηγή: Ετήσια Έκθεση του Τμήματος Εργασίας, 1939

Το 1938 τα εργοστάσια εισήγαγαν το εννιάωρο ενώ οι εργάτες που δούλευαν στη Κυβέρνηση εργάζονταν 8 ώρες το Χειμώνα, 9 ώρες την Άνοιξη και το Φθινόπωρο και 10 ώρες το Καλοκαίρι. Στο μεταλλείο της Σκουριώτισσας την 1<sup>η</sup> Ιουλίου 1938, οι ώρες στις βάρδιες ελαττώθηκαν από 8 ½ σε 8.

Στην Έκθεση Hull<sup>53</sup>, η οποία αναφέρεται εκτενώς πιο κάτω, ο συγγραφέας μελετώντας την απογραφή πληθυσμού του 1931 και την απογραφή του μπλε βιβλίου του 1939 συμπεραίνει ότι ο αριθμός των εργαζομένων στα χρόνια πριν το πόλεμο ήταν 30.000 περίπου. Από αυτές τις 30,000 οι 7,000 ήταν γυναίκες. Συνεχίζοντας η έκθεση Hull αναφέρει ότι από τους εργαζόμενους αυτούς υπάρχουν κάποιοι που είναι σε μερική βάση και εργοδότες, άλλοι που καλλιεργούν γη η οποία τους ανήκει, άλλοι που δανείζουν λεφτά και ένας μεγάλος αριθμός που μπορεί ανά πάσα στιγμή να στραφούν στους συγγενείς τους στα χωράφια. Στις πόλεις αναφέρει η έκθεσή το 1939, η ανάγκη για εργατικό δυναμικό άρχισε να μεγαλώνει λόγω της δημιουργίας μικρών

<sup>53</sup> The Hull Report – Survey on Labour Problems in Cyprus (October 1940 - June 1941) Ministry of Labour and Social Insurance Cyprus

εργοστασίων. Επιπρόσθετα, η κατασκευή στρατιωτικών εργασιών στη Δεκέλεια και στην Επισκοπή βοήθησε τη ζήτηση για εργατικό δυναμικό ακόμα περισσότερο και παρείχε μια επιπλέον πηγή εισοδήματος σε εποχικούς, ανειδίκευτους, καθώς και ειδικευμένους εργάτες.

Το 1939 θεωρείτο σταθμός για το συνδικαλιστικό κίνημα στο οποίο όπως φαίνεται και από το Πίνακα 1 πιο πάνω εγγράφηκαν 32 νέες συντεχνίες. Ήταν η χρονιά που υπογράφηκε η πρώτη συλλογική σύμβαση. Συγκεκριμένα, η πρώτη συλλογική σύμβαση υπογράφηκε το Μάιο του 1939, κατοχυρώνοντας το οχτάωρο στις οικοδομές. Φυσικά το σημαντικότερο ήταν ότι κατοχυρώθηκε ο θεσμός της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την συντεχνία ως τον ένα από τους δύο εταίρους. Η επιτυχία αυτή του συνδικαλιστικού κινήματος δημιούργησε την ανάγκη δημιουργίας μιας κεντρικής συντεχνίας. Έτσι τον Αύγουστο του 1939 έγινε η πρώτη Παγκύπρια Συνδιάσκεψη στο Βαρώσι στην οποία συμμετείχαν 101 εκπρόσωποι από 57 διαφορετικές συντεχνίες, οι οποίες είχαν γύρω στα 3400 μέλη. Φαίνεται ότι η απόπειρα αυτή απέτυχε λόγω ιδεολογικών διαφορών.

Το 1939 έγινε η πρώτη αίτηση για τη δημιουργία Συντεχνίας στην Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία η οποία στάλθηκε στον Πάλμερ στις 5 Μαρτίου τον ίδιο χρόνο. Η αίτηση έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον γιατί εισάγει βασικά θεμελιώδη δικαιώματα για τους εργάτες για αυτό παρατίθεται πιο κάτω αυτούσια σε ελληνική μετάφραση<sup>54</sup>:

*«Ολόκληρη η εργατική τάξη του νησιού κάμνει αίτηση και ζητά από τους εργατικούς ηγέτες στο Κοινοβούλιο στο Λονδίνο, καλυτέρευση των συνθηκών τους.*

*1. Κάθε εργάτης που κατοικεί έξω από την περιοχή των μεταλλείων έχει νομικό δικαίωμα να σκέπτεται ελεύθερα και για τη ζωή του και για την οικονομική του κατάσταση καθώς επίσης να συμμετέχει στις εργατικές οργανώσεις, για να προστατεύει τα κοινά του συμφέροντα.*

*Με αυτό τον τρόπο διαφυλάσσει και την εργασία του και εξασφαλίζει κάποιου είδους προστασία. Προστατεύεται επίσης και από κάθε είδους επεμβάσεις της Αστυνομίας. Αυτού του είδους φυσικά και κοινωνικοπολιτικά δικαιώματα δεν παραχωρούνται στους εργάτες της Κυπριακής Μεταλλευτικής Εταιρείας.*

---

<sup>54</sup> Εργατική Επιθεώρηση- Διμηνιαίον Περιοδικόν – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων Τεύχος 1, 1958

2. Καθώς είναι γενικά παραδεκτό ένας μεταλλωρύχος εξασκεί τη σκληρότερη και πιο δύσκολη δουλειά, γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο, ένας μεταλλωρύχος, για να μπορεί να αντιμετωπίσει τη δουλειά της επομένης μέρας θα πρέπει τουλάχιστον να έχει εξασφαλισμένη καλή διατροφή και ύπνο. Το ημερομίσθιο που πληρώνεται δεν αρκεί να ικανοποιήσει ούτε στο ελάχιστο αυτές τις ανάγκες.

3. Στα Μεταλλεία, οι εργάτες υποσιτίζονται και υποφέρουν από διάφορες αρρώστιες. Αυτό μπορούμε να το επιβεβαιώσουμε από ένα γράμμα που έγραψε ο Δρ. Σμίττερ στην Επιτροπή Διατροφής. Αυτό το γράμμα δημοσιεύτηκε από πολλές εφημερίδες του νησιού.

4. Οι τόποι διαμονής των εργατών σε όλες τις περιοχές κτίστηκαν ενάντια σε κάθε κανόνα υγιεινής. Πέραν απ' αυτό 3 και 4 πρόσωπα κοιμούνται σ' ένα μικρό δωμάτιο, γιατί δεν μπορούν να πληρώσουν το ψηλό νοίκι που ζητά η ΚΜΕ.

5. Όσον αφορά τις αρρώστιες των εργατών η Εταιρεία κατακρατεί ένα ανάλογο ποσό από το μηνιαίο εισόδημα των εργατών. Σε περίπτωση όμως που αρρωστά κάποιος από την οικογένεια του, πρέπει να πληρώσει ο ίδιος το γιατρό, τα φάρμακα κτλ.

6. Αν ένας εργάτης παραπονεθεί για μια τέτοια αδικία ή οτιδήποτε άλλο, απολύεται από τη δουλειά και καταδιώκεται από την αστυνομία σαν εγκληματίας.

7. Έτσι εμείς, σαν αντιπρόσωποι των εργατών της ΚΜΕ, έχουμε την τιμή να προτείνουμε τα πιο κάτω μέτρα και πρόνοιες, που είναι ζωτικής σημασίας για τη βελτίωση των συνθηκών των εργατών.

(α) Θέσπιση εργατικής νομοθεσίας.

(β) Ελευθερία συνδικαλιστικής Οργανώσεως των εργατών των μεταλλείων.

(γ) Πλήρης τερματισμός της επεμβάσεως της αστυνομίας σε εργατικά θέματα.

(δ) Κατάργηση του δικαιώματος της Εταιρείας να τερματίζει την απασχόληση οποιουδήποτε εργάτη της χωρίς εύλογη αιτία.

(ε) Αύξηση των ημερομισθίων των εργατών.

(ζ) Αποζημίωση σε περίπτωση επικίνδυνης δουλειάς, θανάτου, γήρατος για όσους έχουν μακράν υπηρεσία.

(η) Εισαγωγή ενός σωστού συστήματος προαγωγών στα μεταλλεία.

- (θ) Επίσημη αναγνώριση της Επιτροπής αυτής με σκοπό την επίλυση διαφορών και παρεξηγήσεων που αναφύονται μεταξύ των εργατών και της Εταιρείας.
- (ι) Εγκατάλειψη της τακτικής βάσει της οποίας η Εταιρεία προσλαμβάνει νέους εργάτες και τερματίζει την απασχόληση παλαιών εργατών.
- (κ) Διορισμός, από την Κυβέρνηση επιτροπής για εξέταση της θέσεως των εργατών.

Τέλος παρακαλούμεν την Αυτού Εξοχότητα τον Κυβερνήτη της Κύπρου όπως εξετάσει εμπειριστωμένα και ευνοϊκά τις σοβαρές και οικτρές συνθήκες – ηθικές και οικονομικές – των εργατών προς αποφυγήν περιττών απεργιών, κωλυσιεργίας και παρομοίων ενεργειών που ουσιαστικά βλάπτουν τόσο τα συμφέροντα της Εταιρείας όσο και τα συμφέροντα της εργατικής τάξεως.

*Διατελούμεν ευπαθείς υμών θεράποντες*

*Μενέλαος Γ. Σιούφτας*

*Αβδουλλάχ Ταχήρ*

*Αρτέμης Περδίας»*

Φυσικά με τις συνθήκες που επικρατούσαν τότε, ο επαρχιακός Διοικητής Λευκωσίας εισηγήθηκε προς τον αποικιακό γραμματέα όπως η αστυνομία ερευνήσει και υποβάλει έκθεση για αυτούς που την υπογράφουν και παρομοίασε την επιστολή με κουμμουνιστικό φυλλάδιο με περιεχόμενο που προδηλεί συγχυσμένη αντίληψη της λειτουργίας των συντεχνιών. Καμία απάντηση δεν δόθηκε στην αίτηση αυτή ούτε στην νέα αίτηση που υποβλήθηκε λίγο αργότερα με 55 μέλη.

Ωστόσο, οι εργάτες δεν έμειναν με σταυρωμένα τα χέρια υπέβαλαν νέο αίτημα στην κυβέρνηση στις 5 Απριλίου 1939 το οποίο υπόγραψαν 276 άτομα. Η πίεση στο Διοικητή άρχισε να μεγαλώνει γι αυτό επισκέφτηκε ο ίδιος τα Μεταλλεία μαζί με το Διοικητή της Αστυνομίας για να ερευνήσουν από κοντά εάν όντως οι εργάτες ήθελαν να ανήκουν σε συντεχνία. Επειδή, όμως, δεν κατέσται δυνατό να καταλάβουν ακριβώς τι ήθελαν οι μεταλλωρύχοι, αποφάσισαν να διεξάγουν ψηφοφορία το Μάιο του 1939 στην οποία να



ψηφίσουν οι μεταλλωρύχοι εάν θέλουν ή όχι συντεχνία. Η ψηφοφορία η οποία έγινε στο Μαυροβούνι και στη Σκουριώτισσα με την επίβλεψη του Διοικητή έδειξε ότι η συντριπτική πλειοψηφία των μεταλλωρύχων ήθελε να είναι μέλη της συντεχνίας.

Ακριβώς μετά την εξέλιξη αυτή, η Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία απέλυσε 20 εργαζόμενους, από τους οποίους οι περισσότεροι ήταν ενεργά μέλη της αιτούσας συντεχνίας, με την πρόφαση ότι ασχολούνταν περισσότερα με τα συνδικαλιστικά από ότι με την δουλεία τους. Αυτό δημιούργησε εργατική αναταραχή από τις συντεχνίες σε όλο το νησί οι οποίες ζητούσαν από την Κυβέρνηση να αναγκάσει την εταιρεία να επαναπροσλάβει τους απολυθέντες.

Η πολιτική κατάσταση την περίοδο αυτή δεν ήταν καθόλου ευνοϊκή για τους εργαζόμενους. Η Κύπρος βίωνε το ολοκληρωτικό και καταπιεστικό καθεστώς του Πάλμερ. Η περίοδος 1933 -1939 ονομάστηκε Παλμεροκρατία<sup>55</sup> από τον Sir Herbert Richmond Palmer, κυβερνήτη της Κύπρου το διάστημα αυτό. Η ύπαρξη πολιτικών κομμάτων απαγορευόταν και επικρατούσε αυστηρή λογοκρισία στον τύπο. Ακόμα και κάποιες κινήσεις οι οποίες μπορούσαν να είχαν πολιτικό χαρακτήρα απαγορεύονταν. Η αστυνομία απέκτησε υπερεξουσίες και μπορούσε να συλλάβει οποιοδήποτε άτομο χωρίς ένταλμα και χωρίς στοιχειοθετημένη υπόθεση εναντίον του.

Στη Κύπρο ο Παλμερ είχε ταυτιστεί με την καταπίεση και τον αυταρχισμό. Οι κυριότεροι λόγος για αυτό ήταν το γεγονός ότι ήταν κυνικός στην συμπεριφορά του και έδειχνε με κάθε τρόπο τον αυταρχισμό του και λόγω της έντονης προσπάθειάς του να αντικαταστήσει την ελληνική εκπαίδευση με την αγγλική καθώς και την μεθοδευμένη δίωξη της Εκκλησίας της Κύπρου. Ο Πάλμερ έφυγε από τη Κύπρο το 1939 και θεωρήθηκε ως ο χειρότερος κυβερνήτης κατά την περίοδο της αγγλοκρατίας.

### 2.1.3 Η εποχή του Β' Παγκοσμίου πολέμου

Η συμπεριφορά των Βρετανών δεν είχε σκοπό να διαφοροποιηθεί μέχρι που άρχισε ο Β' Παγκόσμιος πόλεμος και οι Βρετανοί χρειάζονταν τους κατοίκους του νησιού με το μέρος τους στη πολεμική τους προσπάθεια. Αυτό ενισχύθηκε με την επίθεση της Ιταλίας στην Ελλάδα, στις 28 Οκτώβρη 1940.

---

<sup>55</sup> Γεωργής, Γ. Η Αγγλοκρατία στη Κύπρο: Από τον αλυτρωτισμό στον αντιαποικιακό αγώνα. Αθήνα: Καστανιώτης 2000

Η έναρξη του πολέμου προκάλεσε την αύξηση της ανεργίας που με την αύξηση των τιμών ανάγκασε αρκετές μικρομεσαίες επιχειρήσεις να κλείσουν καθώς και το κλείσιμο των περισσότερων μεταλλείων στη Κύπρο αφήνοντας μεγάλο αριθμό εργαζομένων στο δρόμο. Τα προβλήματα αυτά οδήγησαν τον κόσμο σε αγώνες και απεργιακές κινητοποιήσεις οι οποίες ανάγκασαν τις αρχές να αντιδράσουν με βία και συλλήψεις. Το σύνολο των απεργιών την περίοδο 1940 και 1941 ήταν 47 όπου συμμετείχαν γύρω στις 3000 εργατών. Η κατάσταση που επικρατούσε ανάγκασε την κυβέρνηση να εξαγγείλει ανακουφιστικά μέτρα με την εκτέλεση κυβερνητικών έργων. Στις απεργίες της περιόδου αυτής περιλαμβάνονταν οι απεργίες στα δημόσια έργα και στο Στρατιωτικό Νοσοκομείο, όπου οι οικοδόμοι του δημοσίου κέρδισαν το οκτάωρο, οι απεργίες στους εργάτες στην υποδηματοποιεία οι οποίοι εργάζονταν μέχρι τότε με το κομμάτι και κέρδισαν και αυτοί το οκτάωρο και οι απεργίες των πελεκάνων που κέρδισαν και αυτοί το οκτάωρο. Όποτε το οκτάωρο καθιερώθηκε στο δημόσιο και άρχισε σιγά σιγά να επεκτείνεται και στον ιδιωτικό τομέα. Μέχρι το τέλος του 1943, το οκτάωρο αποτελούσε το κανόνα σε όλους τους τομείς με πολύ λίγες εξαιρέσεις. Τον ίδιο χρόνο, θεσπίστηκε ο περί καταστημάτων Νόμος ο οποίος ρύθμιζε τις συνολικές ώρες εργασίας των πωλητών σε 55. Επιπρόσθετα, ο Νόμος προέβλεπε ότι τα καταστήματα έπρεπε να κλείνουν ένα απόγευμα την εβδομάδα.

Οι απεργίες συνεχίζονταν καθώς και ο αριθμός των μελών των συντεχνιών αυξάνονταν. Οι αγώνες των εργατών τους ένωναν περισσότερο και ήταν πιο εύκολο να ευαισθητοποιηθούν και να αναγνωρίσουν την ανάγκη να εγγραφούν σε συντεχνία και να διεκδικήσουν ομαδικά τα δικαιώματά τους. Η κατάσταση που επικρατούσε ανάγκασε την αποικιακή κυβέρνηση να προβληματιστεί για την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων και ειδικότερα για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Γι αυτό η κυβέρνηση έφερε στην Κύπρο τον W. Hull για να ετοιμάσει μια έρευνα για τα εργασιακά προβλήματα της Κύπρου από τον Οκτώβριο του 1940 μέχρι τον Ιούνιο του 1941. (Η έρευνα επισυνάπτεται ως Παράρτημα II)

Η έρευνα ονομάστηκε «The Hull Report». Στην έκθεση αυτή ο Hull εγείρει την επιτακτική ανάγκη για δημιουργία του Τμήματος Εργασίας το οποίο θα έχει την απαραίτητη τεχνογνωσία για να επιλύει τα εργασιακά θέματα που προκύπτουν από την σχέση μεταξύ των εργατών της διεύθυνσης και της κυβέρνησης. Η έκθεση αναφέρει ότι τα θέματα αυτά περιλαμβάνουν τις συντεχνίες, τη μεσολάβηση και διαιτησία, τις ώρες εργασίας, τους μισθούς και άλλους όρους απασχόλησης οι οποίοι είτε είναι διαπραγματεύσιμοι είτε χρειάζονται νομοθετική κάλυψη όπως, μεταξύ άλλων, η ασφάλεια στην εργασία, η υγεία και

η ευημερία των εργαζομένων. Επίσης, τα θέματα αυτά περιλαμβάνουν δίκαιους μισθούς στη κυβέρνηση και στις συμβάσεις για την τοπική αυτοδιοίκηση, τα ειδικά προβλήματα των «επικίνδυνων» βιομηχανιών και επαγγελματιών, τις γυναίκες και τους νέους στη απασχόληση, τους ανέργους, την τεχνική εκπαίδευση, τη συλλογή στατιστικών στοιχείων, τη δημιουργία μιας εργασιακής βιβλιοθήκης και τη παρακολούθηση και κύρωση των Συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωση Εργασίας.

Συνεχίζοντας, η έκθεση αναφέρει ότι το Τμήμα Εργασίας θα μπορούσε να αναλάβει, μεταξύ άλλων, την εφαρμογή και προώθηση της ακόλουθης υφιστάμενης και πιθανών προτεινόμενης νομοθεσίας:

- Προτεινόμενος περί συντεχνιών και εργατικών διαφορών Νόμος, ο οποίος θα ασχολείται με την εγγραφή και των έλεγχο των συντεχνιών και τον έλεγχο των εργατικών διαφορών
- Προτεινόμενος περί της διαιτησίας, συνδιαλλαγής και έρευνας Νόμος ο οποίος θα παρέχει το μηχανισμό για την αντιμετώπιση των εργατικών διαφορών
- Προτεινόμενος περί κατώτατου μισθού Νόμος ο οποίος θα δίνει την ευχέρεια να καθορίζονται κατώτατοι μισθοί σε επαγγέλματα που αμείβονται αδικαιολόγητα χαμηλά.
- Στο Νόμο για τις Ώρες Εργασίας του 1927 να δοθούν εξουσίες για να εκδίδονται διατάγματα που να περιορίζουν τις ώρες εργασίας σε συγκεκριμένους χώρους εργασίας
- Νόμος για το Εμπόριο και τις Βιομηχανίες του 1937 και η πιθανή τροποποίηση του για την εγγραφή των επιλεγμένων εγκαταστάσεων υπό τον όρο ότι πληρούν ορισμένες προϋποθέσεις σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια και αργότερα με τη ευημερία/διαβίωση.
- Την τροποποίηση του Νόμου για τα Παιδιά και τους Νέους, την τροποποίηση του Νόμου για τις αποβάθρες, τον πιθανό Νόμο για τις ώρες των καταστημάτων, τους κανονισμούς για τα ορυχεία και άλλους πιθανούς νόμους για ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, η εν λόγω έκθεση προβάλλει τη μεγάλη σημασία που πρέπει να δοθεί στην συλλογική διαπραγμάτευση, την αυτονομία των συντεχνιών και τη δημιουργία εργοδοτικών οργανώσεων έτσι ώστε να υπάρχει ισοζύγιο δυνάμεων. Επίσης, αναφέρει την μεγάλη σημασία που θα διαδραματίσει η δημιουργία του Τμήματος Εργασίας προς την κατεύθυνση αυτή και τονίζει ότι η πολιτική θα μπορεί με τον τρόπο αυτό να καθορίζεται από την κυβερνητική προπαγάνδα η οποία θα γίνεται προς την κατεύθυνση που θα κρίνεται απαραίτητο να γίνει.

Η έκθεση αυτή ουσιαστικά βοήθησε στη δημιουργία του Γραφείου Εργασίας το 1941 στο οποίο μεταφέρθηκαν οι αρμοδιότητες για εργασιακά θέματα των 6 Επαρχιακών Επιτρόπων οι οποίες τα χειρίζονταν μέχρι τότε χωρίς ιδιαίτερο συντονισμό. Οι αρμοδιότητες του Τμήματος Εργασίας ήταν η παρακολούθηση όλων των εργασιακών θεμάτων καθώς και η ψήφιση επαρκούς εργατικής νομοθεσίας. Ήταν επίσης υπεύθυνο για την οργάνωση της απασχόλησης των εργαζομένων στα διάφορα τμήματα του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα εκεί όπου του ζητείτο.

Τέλος, στην έκθεση γίνεται αναφορά στο Λόρδο Passfield και στην περιγραφή που δίνει για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Συγκεκριμένα ο Λόρδος Passfield αναφέρει ότι αντί να γίνονται από τους εργοδότες ιδιωτικά συμβόλαια σε κάθε ένα εργαζόμενο ξεχωριστά, θα πρέπει να συναφθεί μια μόνο συμφωνία η οποία να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους και να διαλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τις ώρες εργασίας, τους κατώτατους μισθούς, την πληρωμή της υπερωρίας, την ηλικία και τον αριθμό των μαθητευομένων, τις ετήσιες άδειες και άλλα επιδόματα που πιθανόν να παραχωρούνται όπως επίδομα σε όσους ταξιδεύουν. Είναι αξιοσημείωτο εδώ να αναφέρω ότι, σήμερα, όλα τα πιο πάνω εξακολουθούν να περιλαμβάνονται στα αιτήματα των συντεχνιών και αποτελούν πρόνοιες των συλλογικών συμβάσεων.

Παρενθετικά, ο όρος "Συλλογικές Διαπραγματεύσεις" χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά το 1891 από τον Sidney Webb<sup>56</sup> στην εργασία που έκανε για το συνεταιριστικό κίνημα<sup>57</sup>. Ο Webb δεν έδωσε επίσημο ορισμό αλλά τον χρησιμοποίησε για να περιγράψει τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των εργοδοτών και των εργατών όπου οι εργάτες ενεργούν συντονισμένα και ο εργοδότης αποδέχεται συλλογικά αιτήματα.

Όπως είχε ήδη αναφερθεί, στα πρώτα χρόνια του πολέμου δεν υπήρχε θαλάσσια επικοινωνία και ούτε υπήρχε αρκετό πετρέλαιο. Ως εκ τούτου, η Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία αναγκάστηκε να διακόψει τις εργασίες της στα μεταλλεία χρυσού και χαλκού και να απολύσει περισσότερο από το 90% των εργατών. Όσοι εργάτες έμειναν, ουσιαστικά, ασχολούνταν με τη συντήρηση του μεταλλείου. Οι περισσότεροι εργάτες οι οποίοι απολύθηκαν ήταν οργανωμένοι και κάποιοι από αυτούς ήταν μέλη στην Κεντρική Επιτροπή της Συντεχνίας των Μεταλλωρύχων. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα, οι συντεχνίες της Φλάσου και της Ευρύχου να διαλυθούν.

---

<sup>56</sup> Ο Sidney Webb υπήρξε Βρετανός σοσιαλιστής και συνιδρυτής του κινήματος Fabian Society όπως και του London School of Economics μαζί με τη σύζυγο του Beatrice και το συγγραφέα George Bernard Shaw.

<sup>57</sup> Sidney Webb «The reform of the poor law» Fabian Society London 1891

Ο πόλεμος δημιούργησε σοβαρά κοινωνικά προβλήματα και οι αγρότες άρχισαν μαζικά να μετακινούνται από τα χωριά στις πόλεις σε μια προσπάθεια να βρουν δουλειά στην πόλη μένοντας σε άθλιους χώρους όπως γκαράζ και αποθήκες λόγω της μεγάλης έλλειψης στέγης και τα ακριβά ενοίκια. Επίσης υπήρχε μεγάλη έλλειψη τροφίμων και οι τιμές άρχισαν να ανεβαίνουν σημαντικά λόγω της μεγάλης αύξησης του τιμαρίθμου. Οι εργάτες στα έργα του στρατού αυξήθηκαν από 6000 τον Ιούλιο του 1941 σε 25000 το Νοέμβριο του ίδιου χρόνου. Αυτή η ραγδαία ζήτηση εργατικού δυναμικού αύξησε τους μισθούς και κατ'επέκταση το κόστος ζωής. Η κυβέρνηση άρχισε να ανησυχεί και εισήγαγε πολιτική η οποία ρύθμιζε το κόστος ζωής έτσι ώστε να περιοριστούν οι μισθοί.

Ωστόσο η εργατική ειρήνη άρχισε να ταλανίζεται με αποτέλεσμα τον Αύγουστο του 1943 να ξεσπάσει μια γενική απεργία όπου γύρω στις 20,000 εργάτες βγήκαν στους δρόμους για να διαμαρτυρηθούν για το ψηλό κόστος ζωής. Ο μέσος όρος του ημερήσιου μισθού τα πρώτα χρόνια του πολέμου αυξάνονταν με σταθερούς ρυθμούς όπως αυτό φαίνεται στο Πίνακα 3:

**Πίνακας 3<sup>58</sup>**

ΕΤΟΣ	ΚΥΒΕΡΝΗΣΗ	ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ
1939	2/- σελ	1/6 π - 2/- σελ
1941	3/- σελ	2/- σελ - 3/- σελ
1942	3 σελ /3 π	4/- σελ
1943	4/- σελ	5/- σελ
1944	4 σελ/6 π	5 σελ /6 π
1945	5 σελ/1 π	5 σελ /8 π

Πηγή: C. A. Ashiotis (1945) Labor Conditions in Cyprus during the war years 1939-1945

<sup>58</sup> Σημείωση: Όπου σελ. είναι σελίνια και όπου π είναι πιάστρες.

Στο πίνακα φαίνεται η τάση που υπάρχει στους μισθούς πριν το πόλεμο και μετά το πόλεμο. Ενώ πριν το πόλεμο οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα ήταν ίδιοι οι χαμηλότεροι από τον δημόσιο τομέα μετά το 1942 άλλαξε το σκηνικό και οι μισθοί στον ιδιωτικό τομέα ήταν ψηλότεροι από το δημόσιο. Ο λόγος, ίσως, αυτής της κατάστασης ήταν η ασφάλεια της εργασίας και τα ωφελήματα που πρόσφερε ο δημόσιος τομέας. Επίσης σημαντικός λόγος της πίεσης των μισθών του ιδιωτικού τομέα προς τα πάνω ήταν η αύξηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και η επίδραση της στους μισθούς καθώς και η μεγάλη ανάγκη για εργατικό δυναμικό.

Η Κυβέρνηση λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη την έκθεση Hull η οποία έχει αναλυθεί πιο πάνω, εισήγαγε μια σειρά από νόμους με κυριότερο το Νόμο περί Εργατικών Διαφορών (Διαιτησία, Συνδιαλλαγή και Έρευνα) και το Νόμο για τον Κατώτατο Μισθό οι οποίοι ισχύουν μέχρι σήμερα. Ο πρώτος Νόμος εισάγει ένα μηχανισμό επίλυσης εργατικών διαφορών όπου ουσιαστικά ο Κυβερνήτης μπορεί να στείλει μια εργατική διαφορά σε διαιτητικό δικαστήριο ή σε συμβούλιο έρευνας το οποίο θα διορίσει ο ίδιος. Ο δεύτερος υπό αναφορά Νόμος δίνει την εξουσία του υπουργικού συμβουλίου να εκδίδει διατάγματα στα οποία να καθορίζει κατώτατους μισθούς σε οποιαδήποτε επαγγέλματα.

Επίσης εισήχθηκε νέος Νόμος περί Συντεχνιών και Εργατικών Διαφορών του 1941 (Ν. 16/1941) ο οποίος αντικατέστησε το Νόμο περί Συντεχνιών του 1932. Ο νέος αυτός Νόμος παρείχε στις συντεχνίες διάφορα δικαιώματα, ασυλίες για κάποιες από τις ενέργειες τους και προνόμια όπως το δικαίωμα να κατέχει γη και κτήρια και τη δημιουργία πολιτικού ταμείου. Επίσης, ανάγκασε τις συντεχνίες να ξανακάνουν αίτηση για εγγραφή κάτι το οποίο δημιούργησε προβλήματα στις υφιστάμενες συντεχνίες. Φυσικά, αυτό δεν εμπόδισε την αύξηση του αριθμού των οργανωμένων σε συντεχνίες τα χρόνια του πολέμου. Όπως φαίνεται στο πίνακα 4 πιο κάτω, ο αριθμός των οργανωμένων το 1939 ήταν 2,544 ενώ το 1945 αυξήθηκε στους 15,480, δηλαδή υπέρ εξαπλασιάστηκε. Επίσης ο αριθμός των εγγεγραμμένων συντεχνιών υπέρ τριπλασιάστηκε από το 1939 έως το 1945, από 46 έγιναν 143.

#### Πίνακας 4

ΕΤΟΣ	ΕΓΓΕΓΡΑΜΕΝΕΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΕΣ	ΜΕΛΗ
1939	46	2,544
1940	62	3,389
1941	68	3,854
1942	73	9,991
1943	84	9,628
1944	122	11,865
1945	143	15,480

Πηγή: Ετήσια Έκθεση – Συντεχνίες, Κύπρος 1945

Στα δύσκολα χρόνια του πολέμου ο τιμάριθμός ανέβηκε απότομα και αυτό φάνηκε λόγω του ότι η κυβέρνηση το 1941 εισήγαγε το θεσμό του υπολογισμού του δείκτη του κόστους ζωής με νέο αναβαθμισμένο τρόπο έχοντας ως έτος βάσης το 1939. Το 1941, χρόνια η οποία ήταν η πρώτη που υπολογίστηκε ο τιμάριθμος ήταν ήδη 66% πιο πάνω από το χρόνο βάσης. Έξι χρόνια αργότερα, δηλαδή το 1945, ο τιμάριθμος έφτασε το 231%. Στο Πίνακα 5 πιο κάτω φαίνεται η πορεία του τιμαρίθμου τα χρόνια αυτά.

#### Πίνακας 5

ΕΤΟΣ	ΤΙΜΑΡΙΘΜΟΣ
Αύγουστος 1939	100
Σεπτέμβριος 1941	166
Σεπτέμβριος 1942	228
Σεπτέμβριος 1943	278
Σεπτέμβριος 1944	230
Σεπτέμβριος 1945	231

Πηγή: C. A. Ashiotis (1945) Labor Conditions in Cyprus during the war years 1939-1945

Με αφορμή την ραγδαία αύξηση του τιμαρίθμου, το 1944 ο Κυβερνήτης διόρισε τριμελές συμβούλιο το οποίο ονόμασε «Συμβούλιο Μισθών και Ημερομίσθιων» για να εξετάσει και να υποβάλει έκθεση σχετικά με τα θέματα μισθών, ημερομίσθιων και συνθηκών εργασίας σε σχέση με τον τιμάρημο. Τα μέλη του Συμβουλίου ήταν ο Διοικητής Εργασίας R. St. J. O. Wayne, ο Διευθυντής Ιατρικών Υπηρεσιών R.L. Cheverton και ο Αποικιακός Γραμματέας H.M. Foot. Το Συμβούλιο παρέδωσε στο Κυβερνήτη τις συστάσεις του οι οποίες ήταν ιδιαίτερα σημαντικές για την τότε εποχή οι οποίες δημοσιεύτηκαν στις 8.5.1944.

Οι συστάσεις του Συμβουλίου στηρίχθηκαν στις πιο κάτω παραδοχές οι οποίες απορρέουν από τις αρχές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας:

α. Κάθε εργάτης πρέπει να αμείβεται ικανοποιητικά, έτσι ώστε το μεροκάματο του να μπορεί να συντηρεί τον εαυτό του και την οικογένεια του χωρίς στερήσεις.

β. Η αύξηση της αποδοτικότητας της εργασίας πρέπει να αμείβεται και ο εργάτης πρέπει να ενθαρρύνεται να βελτιώνεται στη δουλειά του.

γ. Κάθε εργάτης που η εργασία του είναι χειρονακτική πρέπει να απολαμβάνει ωφελήματα για εξασφάλιση καλύτερης ζωής και ασφάλεια στην εργασία.

Τα συμβούλιο εισηγήθηκε τις πιο κάτω κλίμακες και επιπρόσθετα όσοι είχαν από δύο (2) παιδιά και πάνω θα έπαιρναν, επιπρόσθετα, οικογενειακό επίδομα μέχρι 9 γρ. την ημέρα:

#### Ειδικευμένοι Εργάτες

Κλίμακα I 45γρ. σε 61γρ την ημέρα

Κλίμακα II 51γρ. σε 63γρ την ημέρα

Κλίμακα III 63γρ. σε 81γρ την ημέρα

#### Ανειδίκευτοι Έκτακτοι Εργάτες

Γυναίκες 31γρ. σε 34γρ την ημέρα

Άντρες 42γρ. σε 45γρ την ημέρα



Οι συστάσεις αυτές αφορούσαν τους κυβερνητικούς υπαλλήλους άλλα επηρέασαν σημαντικά τις εργασιακές σχέσεις του ιδιωτικού τομέα στη Κύπρο. Σημαντική ήταν η αντίδραση της συντεχνίας των εργατών της Κυπριακής Μεταλλευτικής Εταιρείας η οποία από καιρό διαμαρτυρόταν για το μεροκάματο των εργατών. Ζητούσε επισταμένα να πάρουν τις κλίμακες των κυβερνητικών. Όταν κατάλαβαν ότι η Διεύθυνση της Κυπριακής Μεταλλευτικής Εταιρείας δεν θα προχωρούσε με αυξήσεις τότε ζήτησαν από την Κυβέρνηση να εκδώσει διάταγμα στο πλαίσιο του Νόμου περί Κατώτατου Ημερομίσθιου για τους μισθούς στα μεταλλεία. Το αίτημα πήρε διαστάσεις σε όλη τη Κύπρο και απειλείτο η εργατική ειρήνη. Γι' αυτό ο αναπληρωτής Κυβερνήτης διόρισε Συμβουλευτικό Σώμα όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 4(1) του Νόμου για να εξετάσουν τα μεροκάματα στα μεταλλεία.

Στο Σώμα συμμετείχαν από την πλευρά της κυβέρνησης ο Mr. C. Mace, Βοηθός Διευθυντής Τμήματος Καταγραφήσεως και Χωρομετρίας, και ο κ. Χ. Ασιώτης, Βοηθός Διοικητής Εργασίας, από την πλευρά της Διοίκησης του Μεταλλείου ο Mr W. P. Janes, επιθεωρητής Μεταλλείων και Mr. J. Menzies, Αναπληρωτής Διευθυντής και από την πλευρά των εργατών ο κ. Στέλιος Ιακωβίδης, Γραμματέας της Συντεχνιακής Επιτροπής Λευκωσίας. Μετά από αρκετές προσπάθειες οι εκπρόσωποι της κυβέρνησης δεν κατάφεραν να βρουν μια κοινά αποδεκτή λύση γι' αυτό εισηγήθηκαν οι μισθοί των κυβερνητικών να ισχύσουν και για τα μεταλλεία. Ως αποτέλεσμα, εκδόθηκε σχετικό διάταγμα το οποίο εφαρμόστηκε από την Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία την 1.1.1945. Το Διάταγμα προέβλεπε μισθούς ύψους 3 σελ. 3 γρ. – 8 σελ. 6 γρ. την ημέρα.

Στις 28 Φεβρουαρίου του 1946, μετά από την εργατική διαφορά που προέκυψε πάλι στην Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία ο Κυβερνήτης στο πλαίσιο των εξουσιών που του έδινε ο Περί Εργατικών Διαφορών Νόμος (Μεσολάβηση, Διαιτησία και Έρευνα) Νόμος του 1941 διόρισε Επιτροπή Έρευνας να διερευνήσει την εργατική διαφορά. Στην Επιτροπή Έρευνας συμμετείχαν οι C. J. Thomas, W. P. James και A. M. H. Kevorkian. Η έκθεση παραδόθηκε 22 Μαρτίου του 1946 και επισυνάπτεται ως Παράρτημα III.

Η Επιτροπή Έρευνας στην Έκθεση προτείνει τους πιο κάτω όρους για επίλυση της διαφοράς, οι οποίοι όπως αναφέρει η Έκθεση είναι δίκαιοι και λογικοί και για τις δύο πλευρές.

1. Ημερομηνία έναρξης της Συμφωνίας - Η συμφωνία θα τεθεί σε ισχύ από την 1 Ιανουαρίου 1946.

2. Κατάταξη των θέσεων εργασίας - Η αναβάθμιση των ανθρακωρύχων και των βοηθών ανθρακωρύχων κατά δύο γρόσια την ημέρα εγκρίνονται. Εάν γίνουν ουσιαστικές αλλαγές στα καθήκοντα που σε οποιαδήποτε κατηγορία εργατών τότε η ταξινόμηση της κατηγορίας αυτής πρέπει να επανεξεταστεί.
3. Μισθοί - Οι μισθοί, με βάση την τροποποιημένη ταξινόμηση πρέπει να θεωρηθούν ότι είναι οι μισθοί που καταβάλλονται όταν ο δείκτης κόστους ζωής για την περιοχή Λεύκας είναι 255 - 264. Ο δείκτης καταρτίζεται από τον Επίτροπο Εργασίας την πρώτη ημέρα κάθε μήνα και είναι οριστικός και τελεσίδικος και για τα δύο μέρη.
4. Ώρες εργασίας - Οι ώρες εργασίας πάνω και κάτω από το έδαφος είναι εκείνες που ίσχυαν την 1 του Μαρτίου 1946.
5. Υπερωριακή απασχόληση - Υπερωρίες οι οποίες πραγματοποιούνται τις καθημερινές καταβάλλεται σε ένα και ένα τέταρτο (1 : 1¼) και σε περίπτωση έκτακτης ανάγκης για εργασία την Κυριακή (για όσους δεν είναι η βάρδια τους) πρέπει να αμείβεται ως ένα και ένα και μισό (1 : 1½).
6. Οικογενειακό Επίδομα - Θα πρέπει να καταβάλλεται Οικογενειακό Επίδομα.
7. Ενοικίαση - Το ύψος των ενοικίων για τα σπίτια θα εκμισθωθούν από τον ανάδοχο στους εργαζομένους δεν πρέπει να υπερβαίνουν τα έξι σελίνια ανά δωμάτιο.
8. Απαλλαγή- Εργάτες που εργοδοτούνται για έξι συνεχείς μήνες και άνω θα πρέπει να λάβουν τουλάχιστον επτά μέρες προειδοποίηση για απαλλαγή. Όλοι οι άλλοι εργάτες θα πρέπει να λάβουν τουλάχιστον μία μέρα. Απόλυση για πειθαρχικούς λόγους μπορεί να γίνει χωρίς προειδοποίηση.
9. Ιατρικές Υπηρεσίες - Η εταιρεία θα παρέχει ιατρικές υπηρεσίες για τους υπαλλήλους της.

10. Συμβόλαια - Η εταιρεία θα δημοσιεύει κάθε συμβόλαιο στον πίνακα ανακοινώσεων μόλις οριστικοποιηθεί και δεν θα πρέπει να μειώνει το ποσοστό για την περίοδο του συμβολαίου.

Με την έκθεση αυτή, και την συναίνεση των δυο μερών τελειώνει ειρηνικά για ακόμα μια φορά η εργατική αναταραχή στα μεταλλεία.

Σημειώνεται ότι, την προηγούμενη χρονιά μετά από απεργιακούς αγώνες κατακτήθηκε η σύνδεση των μισθών με τον τιμάριθμο και εισήχθη ο θεσμός της Αυτόματη Τιμαριθμική Αναπροσαρμογή (ΑΤΑ).

Σημειώνεται ότι, η Διεθνή Οργάνωση Εργασίας συνέχισε να ενδιαφέρεται έντονα για το εργασιακό περιβάλλον με αποτέλεσμα το 1948, κατά την περίοδο της ηγεσίας Phelan, η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας ενέκρινε τη Σύμβαση αριθ. 87 σχετικά με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και του δικαιώματος της οργάνωσης. Τα μεταπολεμικά χρόνια, δηλαδή 1948-1970 όταν Γενικός Διευθυντής ήταν ο Αμερικάνος Ντίβιντ Μορς, ο αριθμός των κρατών μελών διπλασιάστηκε, οι βιομηχανικές χώρες έγιναν μειονότητα μεταξύ των αναπτυσσόμενων χωρών, ο προϋπολογισμός αυξήθηκε πέντε φορές και ο αριθμός των υπαλλήλων τετραπλασιάστηκε. Το 1960 ιδρύθηκε το Διεθνές Ινστιτούτο Μελετών που εδρεύει στη Γενεύη για θέματα εργασίας και το 1965 το Διεθνές Κέντρο Εκπαίδευσης στο Τορίνο. Ο Οργανισμός κέρδισε το Νόμπελ Ειρήνης στην 50η επέτειό του το 1969.

## **2.2 Μεταπολεμική περίοδος**

Κάνοντας απολογισμό της περιόδου του πολέμου στον εργασιακό τομέα έγιναν σημαντικές κατακτήσεις από το εργατικό κίνημα. Μετά το τέλος του πολέμου και τη συντριβή των φασιστών στην Ευρώπη, στη Βρετανία ανέλαβε την εξουσία εργατική κυβέρνηση. Το γεγονός αυτό βοήθησε στην ενδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος. Επίσης η συμμετοχή της Παγκύπριας Συντεχνιακής Επιτροπής (ΠΣΕ), η οποία μετονομάστηκε μετά σε Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ), στο πόλεμο αντιμετώπιστηκε θετικά από τον κόσμο και ιδιαίτερα από τη Βρετανική Κυβέρνηση. Αυτό βοήθησε, σε μεγάλο βαθμό, το κουμμουνιστικό κόμμα το οποίο κατάφερε να εκλέξει δημοτικά συμβούλια σε όλες τις μεγάλες πόλεις της Κύπρου έχοντας πολιτικό και οικονομικό έλεγχο.

Η αυξανόμενη βιομηχανοποίηση ήταν εμφανής από τα χρόνια του πολέμου και η Βρετανική Κυβέρνηση για να αντιμετωπίσει την νέα αυτή κατάσταση εισήγαγε νέες νομοθεσίες. Εν τω μεταξύ, ενδυναμώθηκε το Τμήμα Εργασίας τόσο σε προσωπικό όσο και σε αρμοδιότητες. Επιπρόσθετα, δημιουργήθηκε το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα το οποίο είχε αρμοδιότητες να εξετάζει τις συνθήκες στην εργασία και να ετοιμάζει νομοσχέδια. Σημαντικό ρόλο στην προώθηση των νέων νομοθεσιών έπαιξαν και οι συντεχνίες είτε με εισηγήσεις στο τύπο είτε απευθείας στη κυβέρνηση.

Η σημαντικότερη εργασιακή νομοθεσία που προωθήθηκε την εποχή αυτή παρατίθεται πιο κάτω:

1. Οι περί Ξενοδοχείων (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1946 οι οποίοι μείωσαν τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων σε ξενοδοχεία σε 9 ώρες ημερησίως και 58 την εβδομάδα. Για παιδιά κάτω των 16 οι ώρες θεσπίστηκαν στις 48 την εβδομάδα. Οι κανονισμοί αυτοί τροποποιήθηκαν το 1951 με την εισαγωγή του 10% δικαίωμα υπηρεσίας και το 1953 αντικαταστάθηκαν με τους περί Ξενοδοχείων (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμούς του 1953 στους οποίους καθιερώνεται μια ξεχωριστή Επιτροπή για να αποφασίζει κυρίως πως θα κατανέμεται το 10% δικαίωμα υπηρεσίας.
2. Ο Νόμος περί Συντεχνιών τροποποιήθηκε το 1952 όπου έκανε ξεκάθαρό ότι άτομα κάτω των 18 χρονών δεν μπορούν να είναι μέλη συντεχνίας. Με αυτή την τροποποίηση η Κυβέρνηση δέχτηκε την αντίδραση των συντεχνιών. Το 1954 έγινε νέα τροποποίηση η οποία ξεκαθάρισε την έννοια της συντεχνίας. Το 1965 έγινε ξανά τροποποίηση του Νόμου ο οποίος ισχύει μέχρι σήμερα.
3. Το 1950 εκδόθηκαν δυο διατάγματα δυνάμει του περί κατώτατων μισθών Νόμου, τα οποία αναθεωρούνται μέχρι σήμερα, τα οποία καθόριζαν κατώτατους μισθούς για γραφείς, πωλητές, γυναίκες συσκευάστριες και εργάτες στη διαλογή γεωργικών προϊόντων στην επαρχία της Πάφου.
4. Καθορίστηκαν, με Νόμο, ώρες κλεισίματος και ανοίγματος για τα κουρεία και τα κομμωτήρια. Καθορίστηκαν μέρες κλεισίματος για διάφορες κατηγορίες καταστημάτων στους δήμους.

5. Ο Νόμος για τους λιμενεργάτες το 1952 και 1954 προέβλεπαν την καταγραφή των λιμενεργατών και τη θέσπιση μηχανισμού για τη ρύθμιση των μισθών και των όρων εργασίας μέσω των Συμβουλίων Εργασίας των Λιμανιών. Επίσης, μια σημαντική πρόνοια του Νόμου ήταν ότι δεν μπορεί να κηρυχθεί απεργία ή ανταπεργία εκτός αν η διαφορά είχε αναφερθεί στον Επίτροπο Εργασίας και δόθηκε προειδοποίηση οκτώ ημερών στο πρόεδρο του Συμβουλίου Εργασίας των Λιμανιών.

Εν τω μεταξύ, η ζήτηση εργατικών χεριών ήταν μεγάλη σε όλη τη Κύπρο και ιδιαίτερα στον ιδιωτικό τομέα. Πρώην εργάτες ή πρώην μεταλλωρύχοι που επέστρεψαν από το στρατό, με τα λεφτά που φύλαξαν, προτιμούσαν να φτιάξουν τα σπίτια τους πρώτα και μετά να ψάξουν για δουλεία. Η κυβέρνηση εργοδότησε ένα μεγάλο αριθμό εργαζομένων για το κτίσιμο στρατοπέδων ως χώρος συγκέντρωσης των εβραίων μεταναστών καθώς και έκτακτων στρατώνων για τη στέγαση Γερμανών αιχμαλώτων πολέμου. Σημαντικό πρόβλημα εξεύρεσης εργατικού δυναμικού είχε και η Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία. Οπότε αναγκάστηκε να προχωρήσει άμεσα στην μηχανοποίηση και να βελτιώσει τους χώρους διαμονής των εργατών για να προσελκύσει πιο εύκολα εργατικό δυναμικό.

Αλλά οι συνθήκες εργασίας στα μεταλλεία ήταν ακόμα άθλιες με χαμηλά μεροκάματα και χωρίς άδειες ανάπαυσης ή πληρωμένες αργίες. Το 1947 οι συντεχνίες απαίτησαν να αναγνωριστεί η πρωτομαγιά ως πληρωμένη αργία κάτι που δέχτηκε μεγάλη αντίδραση από τον τότε διευθυντή της εταιρείας Robert Hendricks ο οποίος ήρθε από τις ΗΠΑ. Ο Hendricks ήταν σκληρός εργοδότης και αντικομμουνιστής. Οι εργάτες την Πρωτομαγιά απείχαν από την εργασία και ο Hendricks ανάρτησε μια πινακίδα που έλεγε ότι εάν δεν παρουσιαστούν αρκετοί εργάτες για να δουλέψουν το μεταλλείο θα έκλεινε για 4 μέρες. Οι εργάτες όμως δεν προσήλθαν στην εργασία τους και γιόρτασαν την πρωτομαγιά με κόκκινες σημαίες και συνθήματα. Ο Hendricks όμως δεν αστειευόταν και το μεταλλείο έμεινε κλειστό μέχρι τις 5 Μαΐου. Ωστόσο, οι εργάτες θεώρησαν ότι, το γεγονός ότι γιόρτασαν την πρωτομαγιά ήταν νίκη.

Όμως η νίκη των εργατών δεν κράτησε για πολύ, το 1948 ξέσπασε μεγάλος απεργιακός αγώνας στη Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία στον οποίο οι συντεχνίες δεν ήταν καλά προετοιμασμένες οικονομικά για να στηρίξουν τους μεταλλωρύχους. Όταν η απεργία δεν σταματούσε ο Hendricks δάνειμε 10.000 φυλλάδια ζητώντας από τους εργαζόμενους να δηλώσουν ποιοί θέλουν να επιστρέψουν στις εργασίες τους και εάν ο αριθμός είναι ικανοποιητικός το μεταλλείο θα ξαναρχίσει τις εργασίες του. Ωστόσο δεν κατάφερε να σπάσει την απεργία. Στην απεργία συμμετείχαν περίπου 2000 εργάτες. Κατά τη διάρκεια

της απεργίας η βία ήταν έντονη και οι δυο πλευρές ήταν σε εμπόλεμη κατάσταση όπου η μια προσπαθούσε να συντρίψει την άλλη. Έγιναν δολιοφθορές στις εγκαταστάσεις της Κυπριακής Μεταλλευτικής Εταιρείας και έγιναν εκρήξεις δυναμίτη στις οικίες ανώτερων Λειτουργών της Εταιρείας. Η απεργία άρχισε στις 13.1.1948 και μέχρι τις 3.3.1948 δεν βρέθηκε λύση. Η Κυβέρνηση δεν πήρε οποιαδήποτε πρωτοβουλία επίλυσης της διαφοράς αν και της είχε ζητηθεί από την συντεχνία. Την μέρα εκείνη, στις 3.3.1948, η Κυπριακή Μεταλλευτική Εταιρεία κατάφερε να μαζέψει εργάτες από την Κερύνεια και να τους μεταφέρει στη περιοχή για να αρχίσουν δουλεία. Τότε 1000 απεργοί άρχισαν να ρίχνουν τούβλα και οι αστυνομικοί αναγκάστηκαν να πυροβολήσουν. Ο απολογισμός ήταν να πληγωθούν 8 απεργοί, 8 αστυνομικοί και 4 νέοι εργάτες. Την ίδια κατάληξη είχε και η εκφόρτωση ενός φορτηγού πλοίου το οποίο έφερε δοκούς μεταλλείων και κατά το ξεφόρτωμα του πλοίου τραυματίστηκαν απεργοί που διαμαρτυρήθηκαν. (Αποκόμματα εφημερίδων επισυνάπτονται ως Παράρτημα IV)

Η απεργία έφερε στην επιφάνεια ένα ιδεολογικό πόλεμο μεταξύ της αριστεράς και της δεξιάς. Η Κυβέρνηση με την δικαιολογία ότι οι μισθοί στα μεταλλεία δεν ήταν ιδιαίτερα χαμηλοί δεν ήθελε να παρέμβει στη διαφορά. Ο χρόνος κυλούσε ενάντια στους απεργοσπάστες που πρώτον έχαναν μισθούς και δεύτερον δεν έβλεπαν περιθώριο επίλυσης της διαφοράς. Εν τω μεταξύ η νέα συντεχνία ΣΕΚ τάχθηκε ενάντια στην απεργία και στους «κουμμουνιστές» συνδικαλιστές που την υποκίνησαν. Αυτό εξαγρίωσε την ΠΕΟ και άρχισε ένας ιδεολογικός πόλεμος μεταξύ τους.

Ο Αρχιεπίσκοπος Μακάριος Β εξασφαλίζοντας από τον Hendricks κάποιες αυξήσεις στους μισθούς κυκλοφόρησε εγκύκλιο στις 20.3.1948<sup>59</sup> όπου καταδικάζει τη βία και καλεί τους απεργούς να επιστρέψουν ειρηνικά στην εργασία τους. Η έκκληση του Μακαρίου του Β δεν εισακούστηκε και στις 20.4.1948 ήρθε στην Κύπρο ο Αμερικάνος Διευθυντή της Κυπριακής Μεταλλευτικής Εταιρείας και άρχισε διαπραγματεύσεις με τους απεργούς. Η απεργία έληξε στις 14.5.1948, δηλαδή 4 μήνες μετά, με συμφωνία, που κατά την ΠΕΟ, ικανοποιούσε κατά 33% των αιτημάτων τους. Αντίθετα, η ΣΕΚ πίστευε ότι η απεργία δεν απέδωσε τα οικονομικά και πολιτικά οφέλη που αναμένονταν.

Το 1948<sup>60</sup> οι ανθρωποώρες που χάθηκαν ήταν 226,870 ρεκόρ για την τότε εποχή ενώ το 1952 χάθηκαν 21,736 ανθρωποώρες και το 1955 χάθηκαν 9,983.

---

<sup>59</sup> David Lavender, 1962

<sup>60</sup> Ετήσια έκθεση Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων 1952

Την περίοδο αυτή αυξήθηκε σημαντικά και ο αριθμός των συντεχνιών. Συγκεκριμένα, το 1956 ο αριθμός των μελών των συντεχνιών ήταν στο 50% του εργατικού δυναμικού το οποίο ήταν περίπου 100,000. Ανοργάνωτοι ήταν κυρίως στη γεωργία όπου πολύ λίγοι ήταν μισθωτοί και στα εμπορικές και τραπεζικές επιχειρήσεις. Οι τέσσερις κύριες συντεχνίες ήταν των κυβερνητικών, η τούρκικη συντεχνία που και οι δυο αυτές δέχονταν μόνο συγκεκριμένα μέλη, και η ΣΕΚ και η ΠΕΟ που είχαν διαφορετικές πολιτικές ιδεολογίες. Οι δυο τελευταίες συντεχνίες σε πολλές περιπτώσεις, είχαν μέλη στο ίδιο χώρο εργασίας. Η πολιτικές τους διαφορές όμως πολλές φορές τους έβρισκαν αντιπάλους σε εργατικές διαφορές με τους εργοδότες. Οπότε, αυτό δεν τους βοηθούσε, έτσι ώστε, να έχουν πάντα επιτυχίες.

Το 1949 αρχίζει μια νέα εποχή όπου η αποικιακή κυβέρνηση αναγνωρίζει επίσημα τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις με τη δημιουργία του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος, όπως έχει ήδη αναφερθεί, και στο οποίο αποτελείται, μέχρι και σήμερα, από εκπροσώπους των εργοδοτών, των συντεχνιών και της κυβέρνησης όπου συζητούν θέματα εργατικής πολιτικής. Ουσιαστικά, οι θεσμοί των προηγούμενων δεκαετιών αναπτύχθηκαν σε πολιτικό επίπεδο. Οι συντεχνίες ζητούσαν από το κράτος να δημιουργήσει ένα ενιαίο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Η κυβέρνηση ενώ στην αρχή ήταν διστακτική τελικά προχώρησε στην ετοιμασία μελέτης επί του θέματος και το 1956 προχώρησε στην ψήφιση της πρώτου περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων Νόμου ο οποίος τέθηκε σε εφαρμογή το Ιανουάριο του 1957 δίνοντας στις συντεχνίες μια μεγάλη νίκη σε ένα από τα πάγια αιτήματα τους.

Το 1955 όταν άρχισε ο απελευθερωτικός αγώνας της ΕΟΚΑ, η Βρετανική Κυβέρνηση για να μπορέσει να ανταποκριθεί στις συνθήκες που επικρατούσαν στο νησί έκδωσε τους περί Εξουσιών Έκτακτης Ανάγκης (Δημόσια Ασφάλεια και Τάξη) Κανονισμούς του 1955 και 1956. Ο Κανονισμός 61 όριζε όλες τις απεργίες ως παράνομες. Επίσης, όριζε ότι η απεργία είναι παράνομη εάν προορίζεται εν μέρει ή εξ ολοκλήρου για να υποστηρίξει τα αιτήματα που αφορούν σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, νομικής προστασίας των εργαζομένων γυναικών, τη στέγαση και το αυξανόμενο κόστος ζωής.

Ο Κανονισμός 60 των πιο πάνω Κανονισμών έδινε την εξουσία στο Διοικητή κάτω από ειδικές περιπτώσεις να αναγκάζει τους εργάτες να εργοδοτούνται σε συγκεκριμένη εργασία και να ρυθμίζει τους όρους υπηρεσίας και απολαβών τους.

Με αφορμή το κανονισμό αυτό οι συντεχνίες «The World Federation of Trade Unions, the International Confederation of Free Trade Unions και Other Trade

Union Organisations» κατέθεσαν καταγγελία στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) στις 29.12.1955<sup>61</sup> καταγγέλλοντας ότι οι πρόνοιες του κανονισμού καταπατούν τις αρχές της ΔΟΕ. Η Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία<sup>62</sup> κατά την εξέτασή της υπόθεσης ανέφερε, μεταξύ άλλων, ότι στις 21ης Αυγούστου 1956 με διάταγμα οι βρετανικές αρχές απαγόρευσαν την απεργία συμπαθείας των 10.000 εργαζομένων. για την υποστήριξη της απεργίας των εργατών της Ελληνικής Μεταλλευτικής Εταιρείας.

Η υπόθεση εξεταζόταν από την Επιτροπή μέχρι το τέλος του αγώνα όπου και έκλεισε. Παρατίθενται πιο κάτω, τα συμπεράσματα της Επιτροπής προς το Συμβούλιο το 1957 ως ένα δείγμα των θέσεων της Επιτροπής κατά τη διάρκεια των τριών ετών που ήταν ανοικτή η υπόθεση (σε μετάφραση του συγγραφέα από την ηλεκτρονική σελίδα της ΔΟΕ<sup>63</sup>).

«(α) Σχετικά με την σύλληψη και κράτηση χωρίς δίκη των ηγετών των συντεχνιών και των μελών τους, και τη δήλωση της κυβέρνησης ότι όλες οι περιπτώσεις κράτησης είναι υπό εξέταση; Επιστεί την προσοχή της κυβέρνησης ότι η επ'αόριστον κράτηση προσώπων χωρίς δίκη, λόγω της δυσκολίας εξασφάλισης στοιχείων, σύμφωνα με τη συνήθη νομική διαδικασία, είναι μια πρακτική που συνεπάγει κινδύνους ή κατάχρηση και είναι για αυτό το λόγο που υπόκεινται σε κριτική; Επιστεί την προσοχή της κυβέρνησης για άλλη μια φορά στη σημασία που αποδίδεται στο δικαίωμα όλων των κρατουμένων για δίκαιη δίκη, το συντομότερο δυνατόν, και ελπίζει ότι η κυβέρνηση θα λάβει υπόψη την αρχή αυτή και θα ενημερώσει το Συμβούλιο εν ευθέτω χρόνο ως προς τις νομικές και δικαστικές διαδικασίες που μπορούν να κινηθούν στην περίπτωση των προσώπων αυτών που θα είναι ακόμα υπό κράτηση μετά την ολοκλήρωση της εξέτασης των περιπτώσεων κράτησης και ως προς τα αποτελέσματα αυτών των διαδικασιών;

(β) Να αποφασίσει αν οι ισχυρισμοί που αφορούν την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας και των αρμοδιοτήτων για τον έλεγχο της απασχόλησης απαιτούν περαιτέρω εξέταση;

---

<sup>61</sup> Case No 136 (United Kingdom) - Complaint date: 29-DEC-55 - The World Federation of Trade Unions, the International Confederation of Free Trade Unions and Other Trade Union Organisations.

<sup>62</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2898197](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898197)

<sup>63</sup> [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAINT\\_TEXT\\_ID:2898201](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2898201)



(γ) Να αποφασίσει ότι, οι ισχυρισμοί που αφορούν την εφαρμογή της Σύμβασης για την Ελευθερία του Συνεταιρίζεσθαι και την Προστασία του Δικαιώματος της Οργάνωσης του 1948, της Σύμβασης του Δικαιώματος της Οργάνωσης και της Συλλογικής Διαπραγματεύσεως του 1949, και της Σύμβασης για το Δικαίωμα του Συνεταιρίζεσθαι του 1947, και οι καταγγελίες σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν απαιτούν περαιτέρω εξέταση.

Γενεύη, 29 Μαΐου 1957. Henry HAUCK, Πρόεδρος.»

Εν τω μεταξύ, η Βρετανική κυβέρνηση έκανε προσπάθειες να πείσει τους εργοδότες να δημιουργήσουν μια εργοδοτική οργάνωση. Η προσπάθεια αυτή ενδυναμώθηκε όταν το 1958 το Τμήμα Εργασίας προσκάλεσε στο νησί τον Τ. Ε. Fallows από την Αγγλία ως Σύμβουλο Συντεχνιών για να βοηθήσει τους εργοδότες να δημιουργήσουν μια οργάνωση η οποία να έχει την τεχνογνωσία να ανταποκριθεί στα αιτήματα των συντεχνιών έτσι ώστε να υπάρχει ισοζύγιο δυνάμεων μεταξύ των δυο μερών. Όμως η δημιουργία της εργοδοτικής οργάνωσης έγινε πραγματικότητα με τη λήξη του απελευθερωτικού αγώνα όταν 19 πρωτοπόροι επιχειρηματίες ίδρυσαν το Συμβουλευτικό Σύνδεσμο Εργοδοτών Κύπρου που μεταγενέστερα μετονομάστηκε σε Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ).

### **2.3 Εγκαθίδρυση της Δημοκρατίας μέχρι σήμερα**

Με την ανακήρυξη της Δημοκρατίας σε Ανεξάρτητη το νεοσύστατο κυπριακό κράτος είχε ως βασικό στόχο την εργατική ειρήνη και τις ομαλές εργασιακές σχέσεις, στόχοι οι οποίοι είναι ορατοί μέχρι σήμερα στην αποστολή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Συγκεκριμένα, την εποχή μετά τον απελευθερωτικό αγώνα οι ομαλές εργασιακές σχέσεις, τότε ονομάζονταν βιομηχανικές σχέσεις, ήταν πολύ σημαντικό να διατηρούνται για να μπορέσουν να αντιμετωπιστούν τα οικονομικά και κοινωνικά προβλήματα που άφησε η αγγλοκρατία. Οπότε η κυβέρνηση μαζί με τις συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις ανέλαβε μια

προσπάθεια για να δημιουργηθούν οι αναγκαίοι μηχανισμοί για την προαγωγή της εργατικής ειρήνης.

Το σύστημα των εργασιακών σχέσεων το οποίο επέλεξε να εφαρμόσει η νεοσύστατη Κυπριακή Δημοκρατία ήταν το «ελεύθερο» σύστημα. Ακολούθησαν, ουσιαστικά, την πολιτική της ελάχιστης παρέμβασης, αφήνοντας στους εργοδότες και στους εργαζόμενους το δικαίωμα αλλά και την αποκλειστική ευθύνη να καθορίζουν τους μεταξύ τους όρους απασχόλησης. Το σύστημα αυτό ισχύει σε μεγάλο βαθμό, μέχρι σήμερα, όπου η παρέμβαση του Κράτους περιορίζεται μόνο σε ελάχιστες περιπτώσεις και όπου τούτο κρίνεται απαραίτητο για την προστασία της υγείας και ασφάλειας του λαού. Επίσης παρεμβαίνει εκεί όπου δεν υπάρχει διαπραγματευτικός μηχανισμός είτε όταν αυτός που υπάρχει δεν είναι επαρκής είτε λόγω λιγοστής ή ανύπαρκτης συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Το Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας κατοχύρωσε τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα που σχετίζονται με την εργασία βοηθώντας έτσι τόσο την συνδικαλιστική οργάνωση και κατοχυρώνοντας το δικαίωμα της απεργίας. Συγκεκριμένα, το δικαίωμα της οργάνωσης κατοχυρώνεται από το άρθρο 21 του Συντάγματος όπου μεταξύ άλλων αναφέρονται και τα εξής<sup>64</sup>:

"έκαστος έχει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι μετ' άλλων, περιλαμβανομένου του δικαιώματος ίδρυσης συντεχνιών και προσχωρήσεως εις ταύτας προς προστασίαν των ιδίων αυτού συμφερόντων."

Το δικαίωμα της οργάνωσης υπόκειται, ωστόσο, σε κάποιους περιορισμούς από το Σύνταγμα, έτσι ώστε να παρέχεται η δημόσια ασφάλεια, η δημόσια τάξη και η υγεία του λαού. Στη παρ. 4 του πιο πάνω άρθρου καθίσταται σαφές ότι το δικαίωμα της οργάνωσης είναι δυνατό να περιοριστεί με Νόμο προκειμένου περί ατόμων που υπηρετούν στην αστυνομία και στις ένοπλες δυνάμεις.

Το άρθρο 27 του Συντάγματος κατοχυρώνεται το δικαίωμα της απεργίας. Για να μην υπάρξει όμως κατάχρηση του δικαιώματος της απεργίας, αυτό υπόκειται και αυτό σε περιορισμούς με σκοπό την προστασία της δημόσιας τάξης και της ασφάλειας του Κράτους. Έτσι, το άρθρο 27 του Συντάγματος,

---

<sup>64</sup> Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας, -άρθρο 21

ρητά αναφέρει ότι η αστυνομία και οι ένοπλες δυνάμεις δεν έχουν το δικαίωμα της απεργίας. Το άρθρο 27 αναφέρει τα εξής<sup>65</sup>:

«1. Το δικαίωμα του απεργείν αναγνωρίζεται και η άσκησης τούτου δύναται να ρυθμισθή υπό του νόμου προς τον σκοπόν μόνον της προστασίας της ασφαλείας της Δημοκρατίας ή της συνταγματικής τάξεως ή της δημοσίας τάξεως η της δημοσίας ασφαλείας ή της διατηρήσεως των εφοδίων και υπηρεσιών των απαραίτητων διά την ζωήν του λαού ή της προστασίας των υπό του Συντάγματος ηγγυημένων εις οιονδήποτε πρόσωπον δικαιωμάτων και ελευθεριών·

2. Πρόσωπα ανήκοντα εις τας ενόπλους δυνάμεις, την αστυνομίαν και την χωροφυλακήν δεν έχουσι το δικαίωμα του απεργείν. Νόμος δύναται να επεκτείνη την απαγόρευσιν ταύτην και επί των δημοσίων υπαλλήλων.»

Επιπρόσθετα, το άρθρο 26 του Συντάγματος δίνει το δικαίωμα στο καθένα να συμβάλλεται ελεύθερα όπως φαίνεται πιο κάτω<sup>66</sup>:

«1. Έκαστος έχει το δικαίωμα του συμβάλλεσθαι ελευθέρως. Τούτο υπόκειται εις όρους, περιορισμούς ή δεσμεύσεις τιθεμένους επί τη βάσει των γενικών αρχών του δικαίου των συμβάσεων. Νόμος θέλει προβλέψει διά την πρόληψιν εκμεταλλεύσεως υπό προσώπων, άτινα διαθέτουσιν ιδιάζουσαν οικονομικήν ισχύν.

2. Νόμος δύναται να ρυθμίση τας συλλογικάς συμβάσεις εργασίας, υποχρεωτικώς εφαρμοζομένας υπό των εργοδοτών και των εργαζομένων, προστατευομένων επαρκώς των δικαιωμάτων οιοδήποτε ατόμου αδιακρίτως της αντιπροσωπεύσεως τούτου κατά την σύναψιν τοιαύτης συμβάσεως.»

Τα θεμελιώδη αυτά δικαιώματα, ρυθμίστηκαν στα επόμενα χρόνια και από ειδικές νομοθεσίες. Συγκεκριμένα, το δικαίωμα της οργάνωσης πέραν από το άρθρο 21 του Συντάγματος, προστατεύεται επίσης:

1. Από την περί συντεχνιών νομοθεσία, η οποία παρέχει ορισμένα δικαιώματα, προνόμια αλλά και υποχρεώσεις στις συντεχνίες. Σημαντική διάταξη στη νομοθεσία αυτή αποτελεί το γεγονός ότι μια συντεχνία δεν έχει ποινική ή αστική ευθύνη, απλώς και μόνο επειδή οι σκοποί της είναι περιοριστικοί του εμπορίου.

<sup>65</sup> Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας, - άρθρο 27

<sup>66</sup> Σύνταγμα της Κυπριακής Δημοκρατίας, - άρθρο 26

2. Από τον περί *Τερματισμού Απασχόλησης Νόμο*, και ειδικότερα από το άρθρο 6(2), όπου η συνδικαλιστική δράση δεν αποτελεί λόγο για απόλυση.
3. Από τους κυρωτικούς των σχετικών συμβάσεων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας Νόμους 17 και 18 του 1966, οι οποίοι κατοχυρώνουν τα δικαιώματα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της οργάνωσης και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Το δικαίωμα της απεργίας, πέραν από το άρθρο 27 του Συντάγματος, προστατεύεται επίσης από τον περί Συντεχνιών Νόμο (μέρος V) ο οποίος απαλλάσσει από ορισμένες συνέπειες τις πράξεις των συντεχνιών που γίνονται με στόχο την προώθηση εργατικής διαφοράς. Επίσης, στον περί Λιμενεργατών Νόμο (Κεφ.184) υπάρχει πρόνοια για προειδοποίηση οκτώ ημερών σε περίπτωση που αποφασίζεται προσφυγή σε απεργία. Ταυτόχρονα υπάρχει πρόνοια για υποχρεωτική διαιτησία.

Παρενθετικά, αναφέρεται ότι, το 2004 καταργήθηκαν οι Κανονισμοί Αμύνης 79A και 79B οι οποίοι εκδόθηκαν στο πλαίσιο της περί Προμηθειών και Υπηρεσιών Νομοθεσίας, οι οποίοι παρείχαν στην Κυβέρνηση το δικαίωμα να απαγορεύσει την απεργία εφ' όσον πρόκειται για ουσιώδεις υπηρεσίες. Οι κανονισμοί αυτοί καταργήθηκαν μετά την υπογραφή της Συμφωνίας για τις ουσιώδεις υπηρεσίες<sup>67</sup>. Σημειώνεται ότι, για τους Κανονισμούς Αμύνης 79A και 79B υπήρχαν για πολλά χρόνια παρατηρήσεις από το Συμβούλιο της Ευρώπης και από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας λόγω του ότι οι πρόνοιες των κανονισμών δεν συνάδουν με τις Συμβάσεις των Οργανισμών αυτών τις οποίες είχε ήδη κωλύσει η Κυπριακή Δημοκρατία.

Ωστόσο το Μάρτιο του 2012, η Κυβέρνηση στην προσπάθεια της να αποτρέψει απεργιακές κινητοποιήσεις στα αεροδρόμια ψήφισε Νόμο που περιορίζει το δικαίωμα της απεργίας στην Κύπρο. Ο Νόμος αφορά τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας και προνοεί, μεταξύ άλλων, ότι το 75% του προσωπικού, ανά πάσα στιγμή, θα πρέπει να βρίσκεται στη θέση του. Επίσης προβλέπει πως καμία στάση εργασίας δεν θα πρέπει να είναι πέραν των δύο ωρών και δεν πρέπει να επηρεάζονται περισσότερες από οκτώ πτήσεις. Με το Νόμο αυτό αναγκάζονται οι ελεγκτές να έχουν πάντοτε «κατ'ελάχιστη»<sup>68</sup> υπηρεσία, αφαιρώντας τους έτσι το δικαίωμα της καθολικής απεργίας.

---

<sup>67</sup> Γίνεται εκτενής αναφορά στη συνέχεια.

<sup>68</sup> **“Minimum service**

With a view to ensuring that the basic needs of the population are met during a strike in a public utility, an interruption of which would not be so prejudicial to the public as to justify a total ban on strikes,

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η Κυβέρνηση έχοντας ως οδηγό τις αρχές της ΔΟΕ και ιδιαίτερα την προαγωγή της εργατικής ειρήνης και την επίλυση εργατικών διαφορών υπογράφηκε στις 19/11/1962 η «Βασική Συμφωνία» από τις τέσσερις συντεχνίες (ΠΕΟ, ΣΕΚ, ΠΟΑΣ και τις Τουρκικές Συντεχνίες) και την ΟΕΒ, τότε Συμβουλευτικό Σύνδεσμο Εργοδοτών Κύπρου, η οποία περιγράφει τη διαδικασία της διαπραγμάτευσης και επίλυσης μιας εργατικής διαφοράς. Για πρώτη φορά μια συμφωνία των δυο μερών καθόριζε τη διαδικασία επίλυσης εργατικών διαφορών και είναι αξιοσημείωτο το γεγονός ότι γινόταν σεβαστή από τα δυο μέρη. Η Βασική Συμφωνία υπογράφηκε ενώπιον του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δείχνοντας έτσι τη σημασία που έδινε το Υπουργείο σε μια τέτοια συμφωνία. Στην δήλωση του επί της Βασικής Συμφωνίας ο τότε Υπουργός Τάσος Παπαδόπουλος<sup>69</sup> αναφέρει:

«Δί'εμέ το γεγονός ότι ή συμφωνία αυτή γίνεται εθελουσίως, αποτελεί την μεγαλύτεραν ικανοποίησιν. .... Εξ. όσων κατάφερα να εξακριβώσω ουδεμία άλλη χώρα υπάρχει ήτις να έχη κατορθώσει να επιτύχει εθελουσίως και ανευ νομοθετήματος και μετά επιδείξεως τοιούτου συναισθήματος ευθύνης έναντι του δημοσίου τοιαύτης συμφωνίας. Η Κύπρος καινοτομεί εις τον τομέα τούτο.

Η τιμή και ο έπαινος δια το επίτευγμα τούτο ανήκει αποκλειστικώς εις τον Συμβουλευτικόν Σύνδεσμον Εργοδοτών και τα Εργατικά Συνδικάτα»

Η Βασική Συμφωνία εισήγαγε για πρώτη φορά πρότυπους κανονισμούς για τη διαπραγμάτευση νέων συμβάσεων ή την ανανέωση υφιστάμενων. Επίσης εισαγάγει πρότυπους κανονισμούς για προσωπικά παράπονα και για παράπονα που απορρέουν από την ερμηνεία ή την εφαρμογή υφιστάμενων συλλογικών συμβάσεων. Ουσιαστικά εισαγάγει τις διαφορές συμφερόντων και τις διαφορές δικαιωμάτων χωρίς να τις περιγράφει, τις οποίες όμως θα δούμε πιο κάτω στο Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων. (Αντίγραφο της συμφωνίας επισυνάπτεται ως Παράρτημα V)

---

provision may be made for the maintenance of a minimum service. A minimum service could also be required, instead of a total ban on strikes, in essential services in the strict meaning of the term (General Survey, paras. 160-162)." Labour Legislation Guidelines, ILO

<sup>69</sup> Από προσωπική συλλογή

Η συνδικαλιστική οργάνωση αυξήθηκε αισθητά από το 1958 που ήταν 56,542 μέλη στο 1960 που τα μέλη ανήλθαν στα 65,380. Ποιο κάτω φαίνεται ο αριθμός των οργανωμένων μελών, σε συνεχνίες ο αριθμός των εγγεγραμμένων συντεχνιών και το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί το σύνολό των μισθωτών την περίοδο γύρω από τη Βασική Συμφωνία.

**Πίνακας 6**

<b>Έτος</b>	<b>Αρ Συντεχνιών</b>	<b>Μέλη</b>	<b>Ποσοστό Οργανομ. Μισθωτών επί των Μισθωτών</b>
1960	354	65380	
1961	334	64181	
1962	179	64770	
1963	160	66106	
1964	161	61963	
1965	166	61461	
1966	152	66402	
1967	130	67150	55.8%
1968	123	67113	
1969	114	71613	
1970	104	73500*	59%

\*εκτίμηση

Πηγή: John H. Slocum "The development of labor relations in Cyprus", Nicosia 1972

Φαίνεται, ξεκάθαρα, στον πιο πάνω πίνακα η αυξητική τάση που είχαν τα μέλη των συντεχνιών, τα τελευταία χρόνια του πίνακα, κυρίως εάν συγκριθούν με το σύνολο του εργατικού δυναμικού δηλαδή των μισθωτών, παρά τις πολιτικές κρίσεις του 1963-1964 και 1967-68. Αν και δεν υπήρχε η νομοθετική υποχρέωση από τους εργοδότες να τους αναγνωρίσουν για σκοπούς διαπραγμάτευσης εντούτοις δεν υπήρχαν εργατικές αναταραχές που να σχετίζονται με το δικαίωμα της αναγνώρισης. Σημειώνεται, εδώ, ότι το δικαίωμα της οργάνωσης όπως έχει ήδη αναφερθεί στην αρχή είναι συνταγματικό δικαίωμα και κανένας εργοδότης δεν μπορεί να το απαγορεύσει από τους εργαζόμενους του όμως η αναγνώριση της συντεχνίας για σκοπούς διαπραγμάτευσης ήταν εθελοντική από τους εργοδότες.

Η κυβέρνηση εντοπίζοντας κάποιες αδυναμίες της Βασικής Συμφωνίας άρχισε ένα διάλογο με τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις ο οποίος διάρκεσε επτά χρόνια. Τον Απρίλιο 1977 η Βασική Συμφωνία αντικαταστήθηκε, από το Κώδικά Βιομηχανικών Σχέσεων ο οποίος μέχρι σήμερα αποτελεί τη ραχοκοκαλιά του συστήματος εργασιακών σχέσεων. Ο Κώδικας δεν είναι νομικά δεσμευτικός, και βασικά είναι μια εθνική συλλογική σύμβαση η οποία είναι ευρύτατα σεβαστή. Ο Κώδικας αποτελεί την κυριότερη συμφωνία αυτού του είδους και δικαίως χαρακτηρίζεται από πολλούς ως ο "ακρογωνιαίος λίθος" του συστήματος των εργατικών σχέσεων στην Κύπρο. Οι διαδικασίες του Κώδικά έχουν αποτρέψει κατά καιρούς πολλές εργατικές αναταραχές και λειτουργεί ως καταλύτης έτσι ώστε να επιλύονται πολλές φορές άλυτες, εκ πρώτης όψεως, εργατικές διαφορές. Ο Κώδικας ισχύει, όπως και η Βασική Συμφωνία για τον ιδιωτικό και ημικρατικό τομέα. Στο δημόσιο τομέα ισχύουν άλλες διαδικασίες στις οποίες κύριο χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι όλα τα θέματα είναι κοινών συνεννοήσεων.

Στο Μέρος I του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων καταγράφονται οι γενικές αρχές. Συγκεκριμένα, αναγνωρίζεται το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων να οργανώνονται σε όποια οργάνωση επιθυμούν, ελεύθερα και χωρίς παρεμβατισμό ή θυματοποίηση. Αναγνωρίζεται επίσης ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν το βασικό τρόπο καθορισμού των όρων απασχόλησης και απολαβών, συμπεριλαμβανομένων των μισθών, και οι δύο πλευρές, εργοδότες και συντεχνίες, αναλαμβάνουν να ενθαρρύνουν με πνεύμα καλής πίστης και αλληλοκατανόησης τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις κοινές συνεννοήσεις.

Για τον καθορισμό των όρων απασχόλησης, ο Κώδικας αναφέρεται ότι η διαπραγμάτευση με καλή πίστη πρέπει να λαμβάνει υπόψη τα ισχύοντα θέσμια στις εργατικές σχέσεις, το δημόσιο συμφέρον ως επίσης και τα **συνήθη κριτήρια**, επί των οποίων βασίζεται ο καθορισμός των ημερομισθίων και των άλλων όρων απασχόλησης. Τα κριτήρια αυτά, τα οποία καθορίστηκαν με την υπογραφή του Κώδικα αλλά δεν αναφέρονται σε αυτόν είναι τα εξής:

### **Συνήθη κριτήρια**

Δυνατότητα οικονομίας

Δυνατότητα επιχείρησης

Παραγωγικότητα

Συγκρισιμότητα

Δυνατότητα αντικατάστασης του προσωπικού

Διαπραγματευτική ικανότητα

Διαπραγματευτική δύναμη

Επίπεδο ζωής απόλυτο και συγκριτικό

Επίπεδο κοινωνικών παροχών

Πολιτικό κλίμα

Επίσης στο Κώδικα υπάρχει η υποχρέωση των δυο μερών να τηρούν πιστά τις συλλογικές συμβάσεις. Σημειώνεται ότι, οι συλλογικές συμβάσεις δεν ήταν ποτέ νομικά δεσμευτικές αν και τα τελευταία χρόνια ενόψει και της κρίσης, οι συντεχνίες το ζητούν επισταμένα, τουλάχιστον, για κάποιους τομείς όπως η ξενοδοχειακή βιομηχανία. Ο λόγος που έχουν επιλέξει την ξενοδοχειακή βιομηχανία είναι γιατί η πλειοψηφία των εργοδοτών έπαψε να εφαρμόζει την συλλογική σύμβαση «αναγκάζοντας», κατά τις συντεχνίες, να υπογράφουν προσωπικά συμβόλαια με υποδεέστερους όρους.



Ο Κώδικας δεσμεύει τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για τήρηση της συλλογικής σύμβασης από τα μέλη τους και να λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για τερματισμό των ανεπίσημων απεργιών.

Σε αυτό το Μέρος αναγνωρίζεται, επίσης, η ύπαρξη θεμάτων που θεωρούνται ως «προνόμια της διεύθυνσης», ως θέματα «κοινών συνεννοήσεων» και ως «διαπραγματεύσιμα» θέματα. Τα θέματα τα οποία είναι προνόμια της διεύθυνσης ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να κάνει οποιαδήποτε συνεννόηση με τη συντεχνία. Τα θεμάτων "κοινών συνεννοήσεων" ο εργοδότης έχει υποχρέωση να λαμβάνει υπόψη τις θέσεις των συντεχνιών αλλά την τελική απόφαση την έχει ο ίδιος. Παρά ταύτα είναι υποχρεωμένος να δικαιολογεί τυχόν αρνητική απάντηση του. Επιπρόσθετα, οι δύο πλευρές μπορούν σε περίπτωση διαφωνίας να ζητήσουν τη βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Στα θέματα αυτά καθώς και στα θέματα «προνομίων της διεύθυνσης» καμία πλευρά δεν μπορεί να πάρουν απεργιακά ή αντιαπεργιακά μέτρα ακόμα και εάν δεν την ικανοποιεί το αποτέλεσμα.

Τα «διαπραγματεύσιμα» θέματα είναι αυτά που περιλαμβάνονται στις συλλογικές συμβάσεις μετά από συμφωνία των δυο μερών και για τα οποία γίνεται εκτενής αναφορά στο Κώδικα σε ότι αφορά τις διαδικασίες επίλυσης τους και η οποία θα αναλυθεί πιο κάτω.

Κατάλογος θεμάτων που ανήκουν στην κάθε κατηγορία δεν υπάρχει στον Κώδικα λόγω του ότι σε κάθε επιχείρηση/βιομηχανία τα θέματα αυτά διαφοροποιούνται ανάλογα. Η διαφοροποίηση αυτή οφείλεται στις εκάστοτε διεκδικήσεις των συντεχνιών και τις σχετικές παραχωρήσεις των εργοδοτών. Αυτό φυσικά οφείλεται στη διαπραγματευτική δύναμη της κάθε πλευράς η οποία βέβαια επηρεάζεται και από άλλους οικονομικούς παράγοντες όπως η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης/βιομηχανίας και η ανεργία. Τα τελευταία χρόνια πριν την κρίση τα περισσότερα θέματα έτειναν να καθίστανται διαπραγματεύσιμα ενώ μετά την κρίση γίνεται μια προσπάθεια από τους εργοδότες να μετατρέψουν θέματα «διαπραγματεύσιμα» σε θέματα «κοινών συνεννοήσεων» ακόμα και σε θέματα «προνόμια της διεύθυνσης».

Εν συνεχεία παρατίθεται είναι ένας ενδεικτικός πίνακας που χρησιμοποιείται από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε διάφορες διαλέξεις ο οποίος δίδει ένα παράδειγμα ταξινόμησης των θεμάτων αυτών.

θέματα Προνομίων Διεύθυνσης	θέματα Κοινών Συνεννοήσεων	Διαπραγματεύσιμα θέματα
Καθορισμός των σκοπών της εταιρείας.	Ασφάλεια, υγεία και ευημερία υπαλλήλων	Μισθοί και ημερομίσθια
Καθορισμός τιμών	Σχέδια υπηρεσίας	Αριθμός ετήσιων αδειών
Εισαγωγή/εφαρμογή συστημάτων ελέγχου ποιότητας	Πειθαρχία	Ώρες εργασίας
Επιλογή προσωπικού	Κατανομή αδειών	Δημόσιες αργίες
Δημόσιες σχέσεις	Ώρες λειτουργίας της επιχείρησης	Ταμεία προνοίας
Πολιτική διαφήμισης		13ος μισθός
		Φιλοδωρήματα

Στο Μέρος II του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων καταγράφονται οι διαδικασίες επίλυσης διαφορών που προκύπτουν μεταξύ εργοδοτών και συντεχνιών και αφορούν «Διαπραγματεύσιμα θέματα». Οι διαφορές αυτές χωρίζονται σε δυο κατηγορίες ως εξής:

α) **Διαφορές συμφερόντων**, δηλαδή διαφορές που προκύπτουν κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά ή κατά την ανανέωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, ή γενικά κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος.

β) **Διαφορές δικαιωμάτων**, δηλαδή διαφορές που εγείρονται από την ερμηνεία ή την εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων εργασίας ή απορρέουν από προσωπικό παράπονο, συμπεριλαμβανομένου και παραπόνου εξ "αφορμής απολύσεως.

Για την επίλυση των εργατικών διαφορών ακολουθούνται τα εξής στάδια, ανάλογα με το είδος της διαφοράς:

α) προκειμένου περί διαφορών συμφερόντων:

- i. απευθείας διαπραγμάτευση
- ii. μεσολάβηση
- iii. (εθελοντικά) διαιτησία ή δημόσια έρευνα

β) προκειμένου περί διαφορών δικαιωμάτων:

- i. απευθείας διαπραγμάτευση
- ii. μεσολάβηση
- iii. διαιτησία

Στις περιπτώσεις διαφορών συμφερόντων, κάθε πλευρά δύναται να προσφύγει στη λήψη δυναμικών μέτρων (συμπεριλαμβανομένης και της απεργίας / ανταπεργίας), μόνο αφού αποτύχουν οι προσπάθειες για εξεύρεση λύσης στα στάδια της απευθείας διαπραγμάτευσης και της μεσολάβησης, αφού κηρυχθεί αδιέξοδο από τον αρμόδιο μεσολαβητή<sup>70</sup> και δοθεί προειδοποίηση 10 ημερών προς την άλλη πλευρά (με κοινοποίηση προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

Στις περιπτώσεις διαφορών δικαιωμάτων οι δύο πλευρές δε μπορούν να καταφύγουν στη λήψη δυναμικών μέτρων, διότι αν οι διαφορές δεν καταστεί δυνατό να επιλυθούν στα στάδια των απευθείας διαπραγματεύσεων και της μεσολάβησης, παραπέμπονται υποχρεωτικά σε διαιτησία.

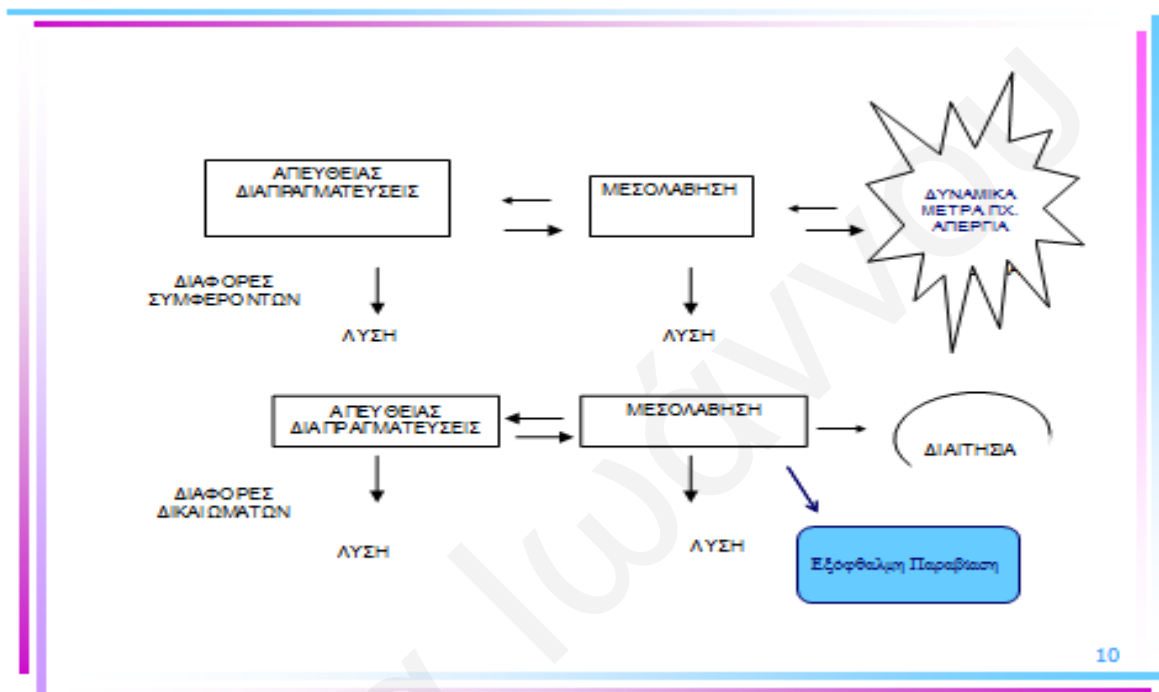
Πρέπει να σημειωθεί ότι σε περίπτωση που μια συλλογική σύμβαση παραβιάζεται "εξόφθαλμα" γεγονός που πρέπει να επιβεβαιώσει ο αρμόδιος

---

<sup>70</sup> Ο μεσολαβητής είναι λειτουργός του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

μεσολαβητής, η λήψη δυναμικών μέτρων επιτρέπεται έστω και αν πρόκειται για διαφορά δικαιωμάτων.

Απεικονίζεται, πιο κάτω, διαγραμματικά, η διαδικασία επίλυσης διαφορών συμφερόντων και διαφορών δικαιωμάτων.



Το στάδιο της μεσολάβησης παίζει καθοριστικό ρόλο στην επίλυση μιας εργατικής διαφοράς είτε αυτή είναι διαφορά συμφερόντων είτε αυτή είναι διαφορά δικαιωμάτων. Ο μεσολαβητής προσπαθεί προβάλλοντας στοιχεία και λογικά επιχειρήματα να πείσει κάθε πλευρά να αλλάξει την θέση της, έτσι ώστε να καταστεί δυνατή η γεφύρωση της διαφοράς. Πρέπει να τονιστεί ότι ο μεσολαβητής δεν έχει εξουσία να αποφασίσει τον τρόπο με τον οποίο θα λυθεί η διαφορά και δεν προσπαθεί να επιβάλει λύση την οποία ο ίδιος θεωρεί ορθή και δίκαιη. Η προσπάθεια του συνίσταται στην εξεύρεση λύσης η οποία να είναι αποδεκτή και από τις δύο πλευρές.

Η διαιτησία αποτελεί το τελευταίο στάδιο στη διαδικασία για επίλυση τόσο των διαφορών συμφερόντων όσο και των διαφορών δικαιωμάτων, με τη διαφορά ότι στην περίπτωση των διαφορών συμφερόντων αυτή είναι εθελοντική, ενώ στην περίπτωση των διαφορών δικαιωμάτων η διαιτησία είναι υποχρεωτική. Το

Υπουργείο φροντίζει για το διορισμό ενός αμοιβαία αποδεκτού διαιτητή. Οι δυο πλευρές μπορούν, αν το επιθυμούν, να ζητήσουν τη βοήθεια του Υπουργείου προκειμένου να καθοριστούν οι όροι εντολής του διαιτητή.

Η διαιτησία γίνεται από πρόσωπο τρίτο προς τη διαφορά όπως και στην περίπτωση της μεσολάβησης. Η ουσιαστική διαφορά της διαιτησίας από τη μεσολάβηση έγκειται στο γεγονός ότι ο διαιτητής αφού εξετάσει τη διαφορά κατά τρόπο λεπτομερή, εκδίδει απόφαση η οποία είναι βασισμένη στο τι είναι ορθό και δίκαιο. Επιπλέον, η απόφαση του διαιτητή είναι δεσμευτική για τις δύο πλευρές, εν αντιθέσει με την πρόταση που υποβάλλει ο μεσολαβητής και η οποία είναι δυνατό να απορριφθεί από τη μια ή την άλλη πλευρά.

Στο Κώδικα, και συγκεκριμένα στις διαφορές συμφερόντων, εάν συμφωνήσουν οι δύο πλευρές διεξάγεται από ανεξάρτητη επιτροπή δημόσια έρευνα. Στην πράξη η πρόνοια αυτή σπάνια χρησιμοποιείται. Σημειώνεται ότι πρόνοια για υποχρεωτική δημόσια έρευνα, μετά από απόφαση του Υπουργού Εργασίας Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων υπάρχει στον περί Εργατικών Διαφορών Νόμο, Κεφ.187, που επίσης δε χρησιμοποιείται, παρά μόνο σε σπάνιες περιπτώσεις. Η τελευταία φορά που έχει χρησιμοποιηθεί η συγκεκριμένη πρόνοια ήταν στην εργατική διαφορά που προέκυψε το 2007 μεταξύ της Εθνικής Τράπεζας της Κύπρου και την ΕΤΥΚ.

Ο Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων<sup>71</sup> (στη δημοτική) παρουσιάζεται στη συνέχεια. Αυτούσιος ο Κώδικας επισυνάπτεται ως Παράρτημα VI :

---

<sup>71</sup> [http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page38\\_gr/page38\\_gr?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page38_gr/page38_gr?OpenDocument)

## **ΚΩΔΙΚΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

### **ΜΕΡΟΣ Ι – ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ**

#### **A. Το Δικαίωμα της Οργάνωσης**

Οι δύο πλευρές αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργοδοτών και των εργοδοτούμενων όπως οργανώνονται ελεύθερα σε οργανώσεις της προτίμησής τους, χωρίς οποιαδήποτε παρέμβαση ή θυματοποίηση από οποιαδήποτε πλευρά.

#### **B. Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, Συλλογικές Συμβάσεις και Κοινές Συνεννοήσεις**

Αναγνωρίζεται ότι οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν τον βασικό τρόπο καθορισμού των όρων εργοδότησης και απολαβών και προς το σκοπό αυτό οι δύο πλευρές αναλαμβάνουν όπως:

1. Ενθαρρύνουν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις κοινές συνεννοήσεις.
2. Διαπραγματεύονται με πνεύμα καλής πίστης και αλληλοκατανόησης έχοντας υπόψη τις επικρατούσες αρχές και θέσμια βιομηχανικών σχέσεων, το δημόσιο συμφέρον, τα συνήθη κριτήρια πάνω στα οποία βασίζεται ο καθορισμός των μισθών και των όρων εργασίας και οποιαδήποτε κριτήρια τα οποία μπορεί να συμφωνηθούν μεταξύ Κυβέρνησης και των δύο πλευρών της οικονομίας σε σχέση με μια πολιτική μισθών και τιμών.

3. Τηρούν πιστά τις συλλογικές συμβάσεις που συνομολογούνται μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

4. Κατά τη σύναψη ή ανανέωση συλλογικών συμβάσεων ακολουθούν τη διαδικασία που προνοείται στο Μέρος II Α.

5. Δεν προβαίνουν σε οποιαδήποτε απεργία ή ανταπεργία για διαφορά δικαιωμάτων, όπως ο όρος αυτός ερμηνεύεται στο Μέρος II Β.

6. Δεδομένου ότι οι ανεπίσημες απεργίες είναι καταδικαστέες κατά την διάρκεια υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, η ενδιαφερόμενη Ομοσπονδία/Συντεχνία θα λαμβάνει τα κατάλληλα κατά την κρίση της μέτρα για τερματισμό της απεργίας.

7. Δεδομένου ότι οποιαδήποτε ενέργεια εργοδότη που παραβιάζει ισχύουσα συλλογική σύμβαση είναι καταδικαστέα, ο ενδιαφερόμενος Σύνδεσμος θα λαμβάνει τα κατάλληλα κατά την κρίση του μέτρα για τήρηση της σύμβασης.

### **Γ. Θέματα Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Κοινών Συνεννοήσεων και Προνομίων της Διεύθυνσης**

1. Σύμφωνα με τις γενικά αποδεκτές αρχές και θέσμια εργασιακών σχέσεων, αναγνωρίζεται η ύπαρξη θεμάτων που θεωρούνται διαπραγματεύσιμα, άλλων που θεωρούνται ως θέματα κοινών συνεννοήσεων και άλλων που θεωρούνται ως προνόμια της διεύθυνσης. Αυτά δεν καθορίζονται στον παρόντα Κώδικα, εντούτοις θα ήταν επιθυμητό αυτά να κατονομάζονται στο μέτρο του δυνατού, στις συλλογικές συμβάσεις.

2. Έστω και αν ένα θέμα δεν αναφέρεται ως θέμα κοινών συνεννοήσεων στην υφιστάμενη συλλογική σύμβαση, εφόσον η συντεχνία ή οι εργοδοτούμενοι ισχυρίζονται ότι η απόφαση που λήφθηκε στο εν λόγω θέμα πιθανόν να επηρεάζει δυσμενώς τους εργοδοτούμενους ή δυνατό να έχει

αντίκτυπο στις μετέπειτα σχέσεις με τον εργοδότη, ο εργοδότης οφείλει όπως προβαίνει σε κοινές συνεννοήσεις με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους. Νοείται όμως ότι στις περιπτώσεις θεμάτων τα οποία θεωρούνται ως προνόμιο της Διεύθυνσης, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να ενεργεί χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση με την συντεχνία ή τους εργοδοτούμενους του.

3.(α) Επί θεμάτων κοινών συνεννοήσεων την τελική απόφαση έχει ο εργοδότης. Αναγνωρίζεται όμως η υποχρέωση του εργοδότη όπως δίδει τη δέουσα προσοχή στις απόψεις της συντεχνίας ή των εργοδοτούμενων για θέμα που ανάγεται στον τομέα των κοινών συνεννοήσεων και όπως δικαιολογεί τυχόν αρνητική απάντηση του.

(β) Άνευ επηρεασμού του δικαιώματος του εργοδότη να λαμβάνει την τελική απόφαση επί θεμάτων κοινών συνεννοήσεων οι δύο πλευρές δύνανται σε περίπτωση διαφωνίας να ζητήσουν τη συμβουλή και βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.

(γ) Νοείται ότι ούτε η συντεχνία, ούτε ο εργοδότης θα μπορούν να κηρύξουν τελικά απεργία ή ανταπεργία σε περίπτωση που δεν επέλθει συμφωνία για θέματα που αποτελούν αντικείμενο κοινών συνεννοήσεων.

#### **Δ. Ανακοινώσεις**

1. Προτού γίνει οποιαδήποτε ανακοίνωση στον τύπο κατά τη διάρκεια συλλογικών διαπραγματεύσεων ή συζητήσεων οποιασδήποτε διαφοράς, αν είναι δυνατό, αυτή θα συμφωνείται και από τις δύο πλευρές.

2. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβαίνει σε ανακοίνωση σχετική με διαφορά στην οποία μεσολαβεί, αν αυτή η διαφορά παρουσιάζει ενδιαφέρον στο κοινό. Η ανακοίνωση του Υπουργείου θα είναι αντικειμενική και πληροφοριακής φύσεως, και αν είναι



δυνατόν, θα συντάσσεται μετά από συνεννόηση με τις δύο πλευρές. Παρόλα αυτά, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων δύναται να προβεί σε δημόσια ανακοίνωση χωρίς οποιαδήποτε συνεννόηση, εάν η διαφορά επηρεάζει το δημόσιο συμφέρον.

3. Νοείται ότι οι πρόνοιες των πιο πάνω παραγράφων δεν εμποδίζουν τις δύο πλευρές να προβαίνουν σε δημοσιεύσεις για εκλαΐκευση οποιονδήποτε αιτημάτων τους ή της επίσημης θέσης τους, εφόσον οι δημοσιεύσεις αυτές δεν αναφέρονται στις συζητήσεις που γίνονται σε συγκεκριμένες διαπραγματευτικές συσκέψεις.

#### **Ε. Διεθνείς Συμβάσεις & Συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας**

Επιβεβαιώνεται η πιστή συμμόρφωση σε όλες τις Διεθνείς Σύμβασης Εργασίας, τις οποίες έχει κυρώσει η Κυπριακή Δημοκρατία. Όσον αφορά τις Συστάσεις που έχει υιοθετήσει η Κύπρος, δηλώνεται ότι και τα δύο μέρη θα καταβάλλουν κάθε προσπάθεια να συμμορφώνονται προς αυτές κατά το μέγιστο δυνατό.

### **ΜΕΡΟΣ II – ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΠΡΟΝΟΙΕΣ**

#### **A. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Συμφερόντων.**

«Διαφορά Συμφερόντων» σημαίνει διαφορά που προκύπτει κατά τη διαπραγμάτευση συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά, ή κατά την ανανέωση υφισταμένης συλλογικής σύμβασης ή γενικά κατά τη διαπραγμάτευση νέου αιτήματος.

##### **1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις**

### **(α) Υποβολή αιτημάτων για πρώτη φορά**

Η αναγνωρισμένη συντεχνία ή συντεχνίες εντός της επιχείρησης των εργοδοτούμενων μπορούν να υποβάλλουν αιτήματα προς τον εργοδότη γραπτώς, με σκοπό τη σύναψη συλλογικής σύμβασης που να αφορά την τάξη των εργοδοτούμενων που εκπροσωπούν, που να καλύπτουν τα υποβαλλόμενα αιτήματα, όπως επίσης και άλλους όρους εργασίας που ήδη υφίστανται στην επιχείρηση. Ο εργοδότης είναι υπόχρεος να αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις με την ενδιαφερόμενη συντεχνία ή τις ενδιαφερόμενες συντεχνίες, επί των αιτημάτων, εντός περιόδου όχι μεγαλύτερης των τριών εβδομάδων από την λήψη τους, ή εντός περιόδου ενός μηνός στην περίπτωση που τα αιτήματα αφορούν παγκύπριες κλίμακας οργανισμούς, επαγγελματικούς συνδέσμους και ημικρατικούς οργανισμούς και εφόσον εν τω μεταξύ η συντεχνία έχει αιτιολογήσει τα αιτήματα της γραπτώς, αφού προηγουμένως ο εργοδότης έχει δώσει λογική προειδοποίηση προς τις συντεχνίες για την πρόθεση του να αρχίσει τις υπό αναφορά διαπραγματεύσεις.

### **(β) Υποβολή αιτημάτων για ανανέωση σύμβασης**

(i) Στην περίπτωση υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης η πλευρά που επιθυμεί να τροποποιηθεί η σύμβαση θα δίδει στην άλλη πλευρά τουλάχιστο δύο μήνες προειδοποίηση πριν τη λήξη της σύμβασης για την πρόθεση της, συνοδευόμενη με κατάλογο αιτημάτων και ή τροποποιήσεων εκτός εάν για επιχειρήσεις μικρής δυναμικότητας συμφωνηθεί διαφορετικά στη σύμβαση.

(ii) Γενικά σε περίπτωση ανανέωσης συλλογικών συμβάσεων, και εφόσον και οι δύο πλευρές συμφωνούν, δεν είναι αναγκαία η υποβολή των αιτημάτων δύομήνες πριν τη λήξη της σύμβασης νοουμένου ότι η εν λόγω πρόθεση γνωστοποιήθηκε γραπτώς και τα αιτήματα υποβληθούν πριν τη λήξη της σύμβασης. Νοείται ότι σε τέτοιες περιπτώσεις η σύμβαση που

τροποποιείται παρατείνεται σε χρόνο τόσο, όσο ήταν η καθυστέρηση που σημειώθηκε στην υποβολή των αιτημάτων, εκτός εάν η εν λόγω καθυστέρηση δεν υπερβαίνει τις 15 μέρες.

(iii) Νοείται ότι εάν η πλευρά που επιθυμεί την τροποποίηση της σύμβασης δεν δώσει οποιαδήποτε προειδοποίηση στην άλλη πλευρά πριν την έναρξη την δίμηνης περιόδου προ της λήξης της Σύμβασης, όπως αναφέρει η Παράγραφος 1 (β), η σύμβαση εξακολουθεί να παραμένει σε ισχύ για ακόμη ένα χρόνο.

## **2. Μεσολάβηση**

(α) Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης για πρώτη φορά και εφόσον διαπιστώνεται ότι εξαντλήθηκαν όλα τα περιθώρια διαπραγματεύσεων, και οι δύο πλευρές μαζί ή και ξεχωριστά μπορούν μετά την παρέλευση λογικού χρονικού διαστήματος από την έναρξη των διαπραγματεύσεων, όχι μικρότερο των έξι εβδομάδων από την ημερομηνία που λήφθηκαν τα αιτήματα από τον εργοδότη αλλά όχι πέραν των τριών μηνών, εκτός εάν οι απευθείας διαπραγματεύσεις συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής, να παραπέμπουν τη διαφορά στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων ή τον Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων (θα αναφέρεται ως «το Υπουργείο») για μεσολάβηση.

(β) Στην περίπτωση διαπραγματεύσεων για ανανέωση συλλογικής σύμβασης, η διαφορά δεν θα παραπέμπεται στο Υπουργείο για μεσολάβηση πριν να περάσουν 21 μέρες από τη λήξη της υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης. Παρόλα αυτά, καμία διαφορά σε σχέση με την ανανέωση υφιστάμενης σύμβασης, δεν θα παραπέμπεται στο Υπουργείο μετά την παρέλευση δύο μηνών από τη λήξη της σύμβασης, εκτός εάν οι διαπραγματεύσεις γίνονταν χωρίς χρονοτριβή και συνεχίστηκαν με καλή πίστη πέραν της περιόδου αυτής.

(γ) Παραπομπή διαφοράς σε μεσολάβηση από την μια πλευρά δυνάμει των υποπαραγράφων (α) και (β) πιο πάνω, εξυπακούει υποχρέωση της άλλης πλευράς να αποδεχθεί τη μεσολάβηση.

(δ) Το Υπουργείο μπορεί να μεσολαβήσει σε διαφορά, αν το κρίνει σκόπιμο, έστω και αν αυτό δεν ζητηθεί. Σε τέτοια περίπτωση, εάν η μια πλευρά αποδεκτεί τη μεσολάβηση, τότε και η άλλη πλευρά υποχρεούται να πράξει το ίδιο.

(ε) Το Υπουργείο θα καταβάλλει προσπάθεια να επιλαμβάνεται των διαφορών αμέσως, και θα προσπαθεί να επιλύονται οι διαφορές το συντομότερο δυνατό.

(στ) Εάν το Υπουργείο δεν κατορθώσει να βρει αμοιβαία αποδεκτή λύση στη διαφορά, τότε, κατόπιν συνεννόησης και με τις δύο πλευρές κηρύττει τη διαφορά σε αδιέξοδο και κάθε πλευρά είναι ελεύθερη να λάβει οποιαδήποτε νόμιμα μέτρα για να προωθήσει ή να υποστηρίξει τα αιτήματα ή συμφέροντα της. Όμως, πριν τη λήψη αυτών των μέτρων, δίδεται προειδοποίηση 10ημερών προς την άλλη πλευρά με κοινοποίηση προς το Υπουργείο. Νοείται ότι καμία διαφορά συμφερόντων δεν θα κηρύττεται σε αδιέξοδο από το Υπουργείο πριν να περάσουν τουλάχιστον έξι εβδομάδες από τη ημέρα που παραπέμφθηκε στο Υπουργείο εκτός εάν, κατά την κρίση του Υπουργείου, δεν εξυπηρετείται κανένας χρήσιμος σκοπός από την παράταση της μεσολάβησης.

## **2. Διαιτησία**

(α) Ανεξάρτητα των προνοιών της παραγράφου 2 (στ) του Μέρους II Α, εάν οι δύο πλευρές συμφωνούν μπορούν να παραπέμψουν είτε ολόκληρη τη διαφορά είτε ένα ή περισσότερα σημεία αυτής σε διαιτησία, σε οποιονδήποτε χρόνο πριν ή μετά την παραπομπή της στο Υπουργείο.

(β) Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν να παραπεμφθεί η διαφορά σε διαιτησία, αποδέχονται πως η απόφαση του διαιτητή θα είναι δεσμευτική και για τα δύο μέρη.

### **3. Δημόσια Έρευνα**

(α) Εφόσον οι δύο πλευρές συμφωνούν οποιαδήποτε διαφορά μπορεί να παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή.

(β) Για διαφορά που έχει παραπεμφθεί σε Διερευνητική Επιτροπή δεν θα κηρύσσεται απεργία ή ανταπεργία εφόσον η έρευνα συνεχίζεται.

(γ) Σε περίπτωση που έχει κηρυχθεί απεργία ή ανταπεργία πριν την παραπομπή της διαφοράς στην Διερευνητική Επιτροπή (αφορά περιπτώσεις όπου ακολουθήθηκε η διαδικασία που προνοείται στον παρόντα Κώδικα) θα καταβάλλεται προσπάθεια όπως ανασταλεί η απεργία/ανταπεργία. Παρόλα αυτά, η απεργία/ανταπεργία δεν θα αποτελεί λόγο για τη μη διεξαγωγή της έρευνας.

## **B. Διαδικασία Επίλυσης Διαφορών Δικαιωμάτων**

«Διαφορά δικαιωμάτων» (grievance) σημαίνει την διαφορά που προκύπτει από την ερμηνεία ή εφαρμογή υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ή υφιστάμενων όρων εργασίας ή που απορρέουν από προσωπικό παράπονο, συμπεριλαμβανομένου και παραπόνου για απόλυση.

Τηρουμένων των προνοιών του Μέρους I του Κεφαλαίου Β 5. 6. και 7. του παρόντος Κώδικα κατά την επίλυση διαφορών δικαιωμάτων ακολουθείται η πιο κάτω διαδικασία.

### **1. Απ' ευθείας Διαπραγματεύσεις**

**(α) Παράπονα που παρουσιάζονται εκ της ερμηνείας ή εφαρμογής Συλλογικής Σύμβασης**

(i) Το παράπονο πρέπει να υποβάλλεται από τη συντεχνία προς τον εργοδότη γραπτώς. Νοείται ότι εάν στην επιχείρηση λειτουργεί μηχανισμός επίλυσεως παραπόνων, τότε θα ακολουθείται η διαδικασία του μηχανισμού αυτού.

(ii) Στη συζήτηση του παραπόνου δικαιούνται να συμμετάσχουν συντεχνιακοί εκπρόσωποι και εκπρόσωποι των οικείων συνδέσμων εργοδοτών ή /και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών Κύπρου.

**(β) Προσωπικά Παράπονα**

(i) Το παράπονο πρέπει αρχικά να υποβάλλεται απ' ευθείας από τον επηρεαζόμενο εργοδοτούμενο στον υπεύθυνο επόπτη ή επιστάτη του.

(ii) Εάν το παράπονο δεν διευθετηθεί στο προηγούμενο στάδιο ή εάν το παράπονο είναι τέτοιας φύσεως που η απ' ευθείας συζήτηση μεταξύ του επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου και του αμέσως υπεύθυνου επόπτη ή επιστάτη δεν θεωρείται σκόπιμη, ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όπως η υπόθεση του εξετασθεί σε ένα ή περισσότερα ανώτερα επίπεδα, ανάλογα με τη φύση του παραπόνου και τη διάρθρωση και το μέγεθος της επιχείρησης. Νοείται ότι εάν στην επιχείρηση υπάρχει μηχανισμός επίλυσης παραπόνων, πρέπει να ακολουθείται η διαδικασία που προνοείται στον μηχανισμό αυτό. Νοείται περαιτέρω ότι σε κάθε στάδιο εξέτασης του παραπόνου υπάρχει πραγματική πιθανότητα επίλυσης του.

(iii) Διευθέτησης προσωπικού παραπόνου που επιτυγχάνεται στα στάδια (i) και (ii) πιο πάνω, μπορεί να προσβληθεί από τις οργανώσεις των εργοδοτούμενων ή των εργοδοτών που υπέγραψαν τη συλλογική

σύμβαση, αν συγκρούεται με τους όρους της συλλογικής σύμβασης. Σε αυτή την περίπτωση ακολουθείται η διαδικασία της παραγράφου 1(α)πιο πάνω.

(iv) Σε όλα τα στάδια εξέτασης του παραπόνου ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να συνοδεύεται, εάν το επιθυμεί, από τοπικό εκπρόσωπο ή συντεχνιακό στέλεχος. Ανάλογα, ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να βοηθείται ή να αντιπροσωπεύεται από εκπρόσωπο οικείου συνδέσμου ή/και της Ομοσπονδίας Εργοδοτών Κύπρου.

#### **(γ) Χρονικά πλαίσια συζήτησης παραπόνων**

Η όλη διαδικασία της απ' ευθείας συζήτησης ενός παραπόνου πρέπει να συμπληρώνεται μέσα σε ένα μήνα το αργότερο.

#### **(δ) Παραβιάσεις Συμβάσεων**

Αν εργοδότης ή εργοδοτούμενος εξόφθαλμα αρνείται να εφαρμόσει όρο υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης, παρά την σύσταση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το αντίθετο, τότε δεν ισχύουν οι διαδικαστικές πρόνοιες της παραγράφου αυτής και η παραπονούμενη πλευρά δικαιούται να υπερασπιστεί τα συμφέροντα της με οποιοδήποτε νόμιμο τρόπο συμπεριλαμβανομένου της απεργίας /ανταπεργίας.

## **2. Μεσολάβηση**

(α) Διαφορά Δικαιωμάτων (grievance) που δεν έχει διευθετηθεί στο στάδιο των απ' ευθείας επαφών πρέπει να παραπέμπεται είτε στο Υπουργείο για μεσολάβηση, είτε σε δεσμευτική διαιτησία.

(β) Εάν η διαφορά παραπεμφθεί στο Υπουργείο για μεσολάβηση, το

Υπουργείο αναλαμβάνει να την επιληφθεί το συντομότερο, όχι όμως αργότερα των 15 ημερών από την παραπομπή της διαφοράς στο Υπουργείο. Στην περίπτωση που η διαφορά δεν επιλυθεί από το Υπουργείο μέσα σε 15 ημέρες από την ημέρα που έχει επιληφθεί της διαφοράς, η διαφορά τότε παραπέμπεται σε δεσμευτική διαιτησία.

### **3. Διαιτησία**

(α) Σε περίπτωση παραπομπής της διαφοράς σε διαιτησία, το Υπουργείο μεριμνά για το διορισμό αμοιβαία αποδεκτού διαιτητή εντός μίας εβδομάδας από την ημέρα που έγινε η ειδική παράκληση από τις δύο πλευρές και βοηθά τον διαιτητή στην ταχεία διεκπεραίωση του έργου του με την παροχή οποιασδήποτε βοήθειας που ήθελε ζητήσει π.χ. χώρους συνεδριάσεων, γραφειακό προσωπικό και πληροφοριακά στοιχεία.

(β) Το Υπουργείο φροντίζει όπως η απόφαση του Διαιτητή εκδίδεται εντός 15 ημερών από την ημερομηνία της τελευταίας συνεδρίας του διαιτητή για περιπτώσεις πλην των περιπτώσεων απολύσεων όπου η απόφαση πρέπει να εκδίδεται εντός τριών ημερών από την τελευταία συνεδρία.

(γ) Τα έξοδα διαιτησίας θα καταβάλλονται εξ' ημισείας από τις δύο πλευρές, εντούτοις ο διαιτητής σε συνεννόηση με το Υπουργείο, μπορεί να εκδίδει ειδικές οδηγίες επί του θέματος. Η πρόνοια αυτή ισχύει επίσης και για τις διαφορές συμφερόντων.

(δ) Πρότυπο κανόνων διαιτησίας προς καθοδήγηση των διαιτητών αλλά και των ενδιαφερομένων πλευρών, θα καταρτιστεί από το Υπουργείο σε συνεννόηση με τα συμβαλλόμενα μέρη.

### **Γ. Απολύσεις**

Χωρίς επηρεασμό του δικαιώματος οποιουδήποτε εργοδοτουμένου να



προσφύγει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, και οι δύο πλευρές συμφωνούν να ακολουθείται η εξής διαδικασία:

### **1. Απολύσεις λόγω πλεονασμού**

(α) Ο εργοδότης πρέπει να γνωστοποιεί προς την συντεχνία την πρόθεση του να προβεί σε απολύσεις δύο τουλάχιστον μήνες πριν την ημερομηνία των απολύσεων. Σε περίπτωση μαζικών απολύσεων εργοδοτούμενων, είναι επιθυμητό όπως η γνωστοποίηση γίνεται όσο έγκαιρα είναι πρακτικώς δυνατό, λαμβανομένου υπόψη του αριθμού των απολυόμενων εργοδοτούμενων, των ευκαιριών απασχόλησης τους, της ανάγκης μετεκπαίδευσης τους κ.λ.π. Από τη μέρα που γνωστοποιούνται οι απολύσεις θα διεξάγονται συνεννοήσεις με τις συντεχνίες και/ή των εργοδοτούμενων σύμφωνα με τις πρόνοιες του περί Ομαδικών Απολύσεων Νόμου (Ν.28(Ι)/2001) και της Σύστασης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας υπ/ αρ. 119.

(β) Περιπτώσεις παραπόνων εξ αφορμής απόλυσης θα συζητούνται το συντομότερο δυνατό, και τα χρονικά πλαίσια τα οποία αναφέρονται στις παραγράφους 1(γ) και 2(β) του Μέρους ΙΙ Β θα μειώνονται κατά το ήμισυ.

### **2. Πρόνοια περί απόλυσης σε συλλογικές συμβάσεις**

Είναι επιθυμητό οι συλλογικές συμβάσεις να περιλαμβάνουν πρόνοιες για το θέμα των απολύσεων.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ**

### **ΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ**

Οι συντεχνίες αναλαμβάνουν όπως αποστέλλουν προς το Υπουργείο τα

εξής:

(α) Ένα αντίγραφο κάθε αιτήματος προς τον εργοδότη, προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασιακών Σχέσεων, εάν η διαφορά είναι τοπικής φύσεως και ένα επιπλέον αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων. Εάν η διαφορά είναι Παγκύπριας φύσεως, πρέπει να αποστέλλεται μόνο ένα αντίγραφο στον Διευθυντή του Τμήματος Εργασιακών Σχέσεων.

(β) Αντίγραφο κάθε συλλογικής σύμβασης (σε ηλεκτρονική και έντυπη μορφή) η οποία συνάπτεται χωρίς μεσολάβηση του Υπουργείου ως εξής:

Δύο προς τον Ανώτερο Λειτουργό Βιομηχανικών Σχέσεων και ένα προς τον αρμόδιο Επαρχιακό Λειτουργό Εργασίας.

#### **ΜΕΡΟΣ IV. ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΚΩΔΙΚΑ**

(α) Ο παρών Κώδικας τίθεται σε ισχύ από την ημερομηνία της υπογραφής του. Οποιαδήποτε πλευρά επιθυμεί τροποποίηση ή τερματισμό της ισχύς του δίδει προειδοποίηση έξι μηνών προς τις άλλες πλευρές και το Υπουργείο.

Νοείται ότι καμία πλευρά δεν μπορεί να ζητήσει την τροποποίηση ή τον τερματισμό του πριν την παρέλευση δύο τουλάχιστον ετών από την υπογραφή του.

(β) από την ημερομηνία υπογραφής του παρόντος Κώδικα, οι πρόνοιες της «Βασικής Συμφωνίας» του 1962 παύουν να ισχύουν.

Υπεγράφη στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων στη Λευκωσία την 25η Απριλίου, 1977

(ΧΡ. ΧΡΙΣΤΟΦΙΔΗΣ)  
Αν. Γενικός Διευθυντής  
Ομοσπονδία Εργοδοτών Κύπρου

(Α. ΖΙΑΡΤΙΔΗΣ) Γενικός Γραμματέας Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία	(Μ. ΙΩΑΝΝΟΥ) Γενικός Γραμματέας Συνομοσπονδία Εργατών Κύπρου
---	--

Προσυπογράφηκε από  
(Μ.ΣΠΑΝΟ)  
Υπουργός  
Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

Ο πόλεμος του 1974, όπως αναμενόταν, είχε αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομία της Κύπρου αλλάζοντας τελείως το σκηνικό. Η διχοτόμηση ανάγκασε χιλιάδες αγρότες να εγκαταλείψουν τη γη τους και να ενταχθούν στη λίστα των ανέργων. Η κοινωνικό-οικονομική κατάσταση που επικρατούσε στο νησί είχε πλήξει ένα μεγάλο μέρος του πληθυσμού. Από παράδειγμα το ποσοστό της ανεργίας το οποίο το 1975 ανέβηκε στο 39%.

Το κράτος παρεμβαίνοντας βιαία στο ελεύθερο σύστημα εργασιακών σχέσεων και ιδιαίτερα στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις εισήγαγε νομοθετικές ρυθμίσεις και μέτρα τα οποία διήρκησαν δύο χρόνια. Συγκεκριμένα:

- Μειώθηκαν οι μισθοί και το ποσό της μείωσης κατατίθετο στο κράτος. Οι μειώσεις ανέρχονταν μέχρι και 25%.
- Η παροχή τιμαριθμικού επιδόματος ανεστάλη και σταμάτησε η δημοσίευση του δείκτη κόστους ζωής.

- Οι απολύσεις απαγορεύτηκαν εκτός από τις «πληγείσες» επιχειρήσεις. (Μια επιχείρηση για να είναι «πληγείσα» θα έπρεπε να αποφασίσει είτε ο μεσολαβητής είτε το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μετά από εξέταση μεταξύ άλλων και των ελεγμένων λογαριασμών.)
- Οι «πληγείσες» επιχειρήσεις κρατούσαν οι ίδιες τις μειώσεις στους μισθούς των υπαλλήλων τους.

Δεδομένου όμως της στενής συνεργασίας που είχε το κράτος με τις εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις η παρέμβαση στους εργασιακούς θεσμούς έγινε στα πλαίσια τριμερούς διαλόγου.

Αρχές της δεκαετίας του 1980 η οικονομία της Κύπρου άρχισε να μεταλλάσσεται. Η γεωργία και η κτηνοτροφία δεν αποτελούσαν πλέον τους κύριους τομείς της οικονομίας αλλά συρρικνώθηκαν σημαντικά. Οι νέοι εγκατέλειψαν την ύπαιθρο και αναζητούσαν δουλειές στις πόλεις. Ο τουριστικός καθώς και ο κατασκευαστικός τομέας άρχισαν να αναπτύσσονται σημαντικά. Η ανεργία έπεσε στο 2.4% το τέλος του 1980. Η ραγδαία οικονομική ανάπτυξη σε συνάρτηση με το σύστημα εργασιακών σχέσεων που υπήρχε βοήθησε στην αύξηση του ποσοστού των μελών των συντεχνιών το οποίο χαρακτηριζόταν από την πειθαρχία και την οργάνωση του. Επίσης οι εργοδοτικές οργανώσεις έπαιζαν κα αυτές σημαντικό ρόλο στη καθορισμό της κοινωνικής πολιτικής του κράτους.

Όπως έχει ήδη αναφερθεί το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα μετά το 1960 άρχισε να επαναδραστηριοποιήθηκε. Σημειώνεται ότι, το άρθρο 2(3) του περί Ωρών Εργασίας Νόμου, Κεφ. 182, προνοεί την ίδρυση του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος από τον κυβερνήτη οπότε το 1962 έχει εκχωρηθεί η εξουσία αυτή, δυνάμει του Νόμου 23 του 1962, στον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας. Γι' αυτό, το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα κάτω από την αυστηρή έννοια του Νόμου πρέπει να θεωρείται ότι λειτουργεί με βάση διοικητικές διευθετήσεις. Οι όροι εντολής του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος είναι να συμβουλεύει τον εκάστοτε Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε όλα τα εργατικά ζητήματα και γενικά τα ζητήματα που έχουν κοινό ενδιαφέρον εργοδότες και εργαζόμενοι καθώς και σε τρόπους και μέσα ενθάρρυνσης τακτικής μελέτης, από μέρους τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, πάνω σε όλα τα ζητήματα που επηρεάζουν την πρόοδο και ευμάρεια της βιομηχανίας και την προαγωγή της εργατικής ειρήνης.

Τα μέλη του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος είναι:

1. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων ή αντιπρόσωπος του, Πρόεδρος·
2. Τρεις αντιπρόσωποι της Ομοσπονδίας Εργοδοτών και Βιομηχάνων Κύπρου·
3. Τρεις αντιπρόσωποι του Κυπριακού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου·
4. Τρεις αντιπρόσωποι της Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου·
5. Τρεις αντιπρόσωποι της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας·
6. Ένας αντιπρόσωπος της Δημοκρατικής Εργατικής Ομοσπονδίας Κύπρου·

Παρακάθονται εκπρόσωποι της Παγκύπριας Ομοσπονδίας Ανεξαρτήτων Συντεχνιών και της Παγκύπριας Συντεχνίας Δημοσίων Υπαλλήλων. Ωστόσο, οι θέσεις των Αντιπροσώπων του Συνδέσμου Τούρκων Εργοδοτών και Τουρκικού Εμπορικού Επιμελητηρίου και της Συνομοσπονδίας Τουρκικών Συντεχνιών παραμένουν κενές.

Οι συντεχνίες και οι εργοδοτικές οργανώσεις που συμμετέχουν στο Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα, φαίνονται αναλυτικά πιο κάτω:

#### A. Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ)

Η Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ) ιδρύθηκε το 1960 από 19 πρωτοπόρους επιχειρηματίες και λειτουργεί από τότε σαν ανεξάρτητη οργάνωση που εκπροσωπεί την εργοδοτικό κόσμο. Η αρχική της ονομασία ήταν Συμβουλευτικός Σύνδεσμος Εργοδοτών Κύπρου αλλά από το 1970 μετονομάστηκε σε Ομοσπονδία Εργοδοτών Κύπρου. Οι εργοδότες μέλη της προέρχονται από όλους τους τομείς οικονομικής δραστηριότητας και έχει μέλη της 63 Επαγγελματικούς/Κλαδικούς Συνδέσμους.

Τα όραμα της, όπως αυτό φαίνεται στην ιστοσελίδα της<sup>72</sup>, είναι να αποτελεί καταλυτικό φορέα της κοινωνικοοικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας της Κύπρου και να είναι ο κύριος εκφραστής και εκπρόσωπος των επιχειρήσεων. Επίσης, να είναι φορέας καινοτομίας, καθοδήγησης, αναβάθμισης και πλήρους επαγγελματισμού των επιχειρήσεων στην Κύπρο και να είναι ένας εύρωστος και πολιτικά ανεξάρτητος Οργανισμός ο οποίος με το κύρος, τη σοβαρότητα και

---

<sup>72</sup> <http://www.oeb.org.cy>

την ποιότητα των υπηρεσιών του να είναι ο κατ' εξοχήν έγκυρος οικονομικός φορέας της Κύπρου

Μέρος της αποστολή και των στόχων της είναι η δημιουργία και διατήρηση ευνοϊκού επιχειρηματικού περιβάλλοντος μέσα στο οποίο οι Κυπριακές επιχειρήσεις να δραστηριοποιούνται απρόσκοπτα για την παραγωγή ανταγωνιστικών προϊόντων και υπηρεσιών και η προώθηση των καλώς νοουμένων και νόμιμων συμφερόντων των μελών της (κλαδικά ή μεμονωμένα). Επίσης, μέρος της αποστολής της είναι η διατήρηση του ισοζυγίου δυνάμεων μεταξύ του επιχειρηματικού κόσμου και των συνδικαλιστικών και άλλων οργανώσεων, η υποβοήθηση των μελών της ΟΕΒ για εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους που απορρέουν από το Ευρωπαϊκό Κεκτημένο όπως αυτό θα διαμορφώνεται και η ενθάρρυνση της Γυναικείας Επιχειρηματικής δραστηριότητας.

Σε ότι αφορά τον τομέα των εργασιακών σχέσεων η Ομοσπονδία Εργοδοτών Κύπρου παρέχει βοήθεια, υποστήριξη και πληροφορίες σ' όλα τα θέματα που σχετίζονται με τους εργαζομένους και γενικά τον τομέα των εργασιακών σχέσεων, συλλογικών διαπραγματεύσεων και της εργατικής νομοθεσίας. Επίσης, βοηθά στη μελέτη και αξιολόγηση εργατικών αιτημάτων πριν από την έναρξη των διαπραγματεύσεων με τις συντεχνίες και βοήθα στις διαπραγματεύσεις με τις Συντεχνίες περιλαμβανομένου και του σταδίου της μεσολάβησης στο Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Παρέχει επίσης συμβουλές ως προς τον ορθό χειρισμό εργατικών διαφορών βάσει του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και της ορθής εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας όπως την περί Τερματισμού Απασχολήσεως νομοθεσία, την νομοθεσία περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ετησίων Αδειών, Ισομισθίας, κλπ.

#### **B. Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο (ΚΕΒΕ)**

Το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο ιδρύθηκε το 1927 με βάση τις πρόνοιες του περί Εταιρειών Νόμου. Την δεκαετία του 1920, με πρωτοστάτες την Τράπεζα Κύπρου και άλλες τράπεζες, τα δημαρχεία και αρκετούς εμπόρους ιδρύθηκε το Κυπριακό Εμπορικό Επιμελητήριο με έδρα την Λευκωσία και παραρτήματα σε αρκετές πόλεις του νησιού. Πρώτα μέλη του υπήρξαν αντιπρόσωποι από όλα τα φυλετικά στρώματα του πληθυσμού με πρωτοστάτη τον Ουαλό Γενικό Διευθυντή της Οθωμανικής Τράπεζας Hugh Llewelyn Jones ο οποίος αποτέλεσε και τον πρώτο πρόεδρο του.

Το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο ανέλαβε πρωτοβουλίες που βοηθούν τους επιχειρηματίες μέλη του όπως για την προώθηση των συμφερόντων της οικονομίας ανάπτυξε σημαντικές σχέσεις με το εξωτερικό και εξυπηρετεί τα μέλη του σε θέματα συναλλαγών, πληροφόρησης για εμπορικούς οίκους του εξωτερικού, σε θέματα έκδοση πιστοποιητικών προελεύσεως προϊόντων και πολλά άλλα που οδηγούσαν στην καλύτερη και αρτιότερη εξυπηρέτηση των εμπορευόμενων της Κύπρου.

Το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο προώθησε τον προσανατολισμό της Κύπρου προς την Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και την στενότερη σύνδεση των οικονομιών Κύπρου- Ελλάδας. Συνέβαλε επίσης στην προώθηση έργων υποδομής, ίδρυση βιομηχανικών ζωνών και περιοχών και γενικά σε αναπτυξιακά προγράμματα.

Οι στόχοι του Κυπριακού Εμπορικού και Βιομηχανικού Επιμελητηρίου, σε γενικές γραμμές, στοχεύουν στην ενίσχυση των συμφερόντων της επιχειρηματικής οικογένειας, στη προώθηση της ιδιωτικής πρωτοβουλία, στην ενημέρωση για τις οικονομικές εξελίξεις με σκοπό την μεγιστοποίηση της συνεισφοράς της επιχειρηματικής κοινότητας στην πρόοδο της χώρας και στη συνεισφορά προς την συνεχή και ισοζυγισμένη ανάπτυξη της χώρας μέσα στο πλαίσιο που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση.

Σε ότι αφορά τα εργασιακά θέματα, το Κυπριακό Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο ασχολείται με όλα τα θέματα εργασιακού περιεχομένου και προσφέρει υπηρεσίες όπως η μελέτη και αξιολόγηση των εργατικών αιτημάτων, βοήθεια στις διαπραγματεύσεις με τις Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, παροχή συμβουλών για την ορθή αντιμετώπιση προβλημάτων προσωπικού που παρουσιάζονται καθημερινά στους χώρους εργασίας και οτιδήποτε έχει σχέση με τον τερματισμό απασχόλησης, την κοινωνική ασφάλιση, την ασφάλεια-υγεία και το περιβάλλον της εργασίας. Επίσης, ασχολείται με την οργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων, την έκδοση εντύπων για εργατικά θέματα και την βοήθεια στις επιχειρήσεις όπου έχει να κάνει με την εξασφάλιση αδειών εισαγωγής ξένων εργατών.

#### Γ. Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου (ΣΕΚ)

Στις 29 Οκτωβρίου 1944 πραγματοποιήθηκε παγκύπρια συνδιάσκεψη στη Λεμεσό με σκοπό την ίδρυση ενός νέου παγκύπριου συντονιστικού φορέα από αντιπρόσωπους των Νέων Συντεχνιών από τη Λευκωσία, τη Λεμεσό και την Αμμόχωστο. Η Παγκύπρια Συνδιάσκεψη με ομόφωνη απόφαση, οδήγησε στη

δημιουργία της Συνομοσπονδίας Εργατών Κύπρου - ΣΕΚ, μετονομαζόμενη στη πορεία σε Συνομοσπονδία Εργαζομένων Κύπρου - ΣΕΚ.

Όπως αναφέρεται στην ιστοσελίδα της<sup>73</sup> οι στόχοι που τέθηκαν ήταν ξεκάθαροι και αδιαπραγμάτευτοι από την αρχή. Ήταν η διατήρηση της ανεξαρτησίας του Κινήματος, βελτίωση του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής των εργαζομένων και αγώνας για εθνική απελευθέρωση. Η ΣΕΚ αποτελείται από τις πιο κάτω επτά (7) επαγγελματικές ομοσπονδίες:

1. Ομοσπονδία Υπαλλήλων Ξενοδοχείων, Επισιτισμού και Κέντρων Αναψυχής (Ο.Υ.ΞΕ.Κ.Α. – ΣΕΚ). Ιδρύθηκε το 1991 με σκοπό την οργάνωση και συνένωση όλων των εργατοϋπαλλήλων που τα επαγγέλματα ή οι ασχολίες τους σχετίζονται με τα Ξενοδοχεία, Τουριστικά Καταλύματα, Κέντρα Αναψυχής και Εστιατόρια καθώς και εργαζομένων σε παρεμφερή επαγγέλματα στις Βρετανικές Βάσεις. Ενας από τους σκοπούς της Ο.Υ.ΞΕ.Κ.Α. – ΣΕΚ είναι η οργάνωση και συνένωση όλων των εργατοϋπαλλήλων που καλύπτει η Ομοσπονδία σε αυτόνομη επαγγελματική δύναμη και η γενική βελτίωση των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών τους.
2. Ομοσπονδία Μεταφορών, Πετρελαιοειδών και Γεωργίας (Ο.ΜΕ.ΠΕ.ΓΕ – ΣΕΚ). Ιδρύθηκε το 1963 με σκοπό την οργάνωση και συνένωση όλων των εργατοϋπαλλήλων που εργάζονται στους κλάδους που καλύπτει η Ομοσπονδία. Επιπρόσθετα, βοηθά, μεταξύ άλλων, στην εξασφάλιση πλήρους απασχόλησης των εργατοϋπαλλήλων που ανήκουν στη δύναμη των μελών της, της προσωπικής ασφάλειας, της ελεύθερης διαπραγματεύσεως των όρων απασχόλησης τους και γενικά στην βελτίωση των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών.
3. Ομοσπονδία Εργατοϋπαλλήλων Κυβερνητικοστρατιωτικών και Δημοσίων Υπηρεσιών Κύπρου (Ο.Ε.Κ.Δ.Υ. – ΣΕΚ). Ιδρύθηκε το 1961 με σκοπό την οργάνωση και συνένωση όλων των εργατοϋπαλλήλων που εργάζονται στους κλάδους που καλύπτει η Ομοσπονδία. Η αποστολή της, μεταξύ άλλων, είναι η προστασία και βελτίωση των ωφελημάτων των εργαζομένων, στον τομέα των Ωρομισθίων, των Σχολικών Εφορειών και των Κυβερνητικοστρατιωτικών υπαλλήλων με Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και Συλλογικές Συμβάσεις.
4. Ομοσπονδία Βιομηχανικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου (ΟΒΙΕΚ - ΣΕΚ). Ιδρύθηκε το 1962 με σκοπό την εξασφάλιση πλήρους απασχόλησης των εργατοϋπαλλήλων που ανήκουν στη δύναμη των Σωματείων μελών της, της

---

<sup>73</sup> <http://www.sek.org.cy/>



ελεύθερης επιλογής εργασίας, προσωπικής ασφάλειας, ελεύθερης διαπραγμάτευσης των όρων απασχόλησης τους και γενικά στην βελτίωση των οικονομικών και κοινωνικών συνθηκών.

5. Ομοσπονδία Ελευθέρων Εργατικών Σωματείων Ημικρατικών Οργανισμών (ΟΗΟ- ΣΕΚ). Η ΟΗΟ είναι Ομοσπονδία Σωματείων/Συντεχνιών που δραστηριοποιούνται σε όλους τους Ημικρατικούς Οργανισμούς, Αρχές Τοπικής Αυτοδιοίκησης και Συμβούλια Αποχτεύσεων και ιδρύθηκε το 1967. Βασική επιδίωξη της ΟΗΟ είναι η συνεχής βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των μελών και των οικογενειών τους και η ύπαρξη ανθρωπίνων συνθηκών εργασίας με αξιοπρεπείς μισθούς, ελκυστικά ωφελήματα μέσα σε ασφαλές και υγιεινό περιβάλλον.

6. Ομοσπονδία Ιδιωτικών Υπαλλήλων Κύπρου (ΟΙΥΚ ΣΕΚ). Ιδρύθηκε το 1962 με σκοπό την οργάνωση και συνένωση όλων των εργατοϋπαλλήλων που εργάζονται στις ιδιωτικές εταιρείες υπηρεσιών, εμπορίου, φιλανθρωπικών ή άλλων ιδρυμάτων ιδιωτικού δικαίου βιομηχανικών επιχειρήσεων στην Κύπρο.

7. Ομοσπονδία Οικοδόμων – Μεταλλωρύχων και Συναφών Επαγγελματιών (Ο.ΟΙ.Μ-ΣΕΚ). Ιδρύθηκε το 1960 και καλύπτει τα επαγγέλματα ή τις ασχολίες εργατοϋπαλλήλων που απασχολούνται στην Οικοδομική Βιομηχανία, την Μεταλλευτική Βιομηχανία, την Τσιμεντοποιία, Κεραμοποιία, Οδοποιία και γενικά πάσης φύσεως Δομικών Έργων και Οικοδομικών Υλικών, ήτοι κτίση, πελεκάνου, επιπλοποιού, σιδηρουργού, μωσαϊκού, ελαιοχρωματιστή, υδραυλικού λατόμου, μεταλλωρύχου, μηχανοτεχνίτη, εργάτη επιστάτη, υπαλλήλου, πολιτικού μηχανικού, αρχιτέκτονα, τεχνικού επιμετρητή και γενικά οποιασδήποτε φύσεως επάγγελμα έχει σχέση με τους πιο πάνω κλάδους και βιομηχανίες. Κύριος στόχος είναι η προστασία των κοινωνικών, οικονομικών και επαγγελματικών συμφερόντων των μελών της.

#### Δ. Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ)

Η ΠΕΟ ιδρύθηκε στις 31 Δεκεμβρίου 1947 μετά από την απόφαση της κυβέρνησης να κηρύξει παράνομη την ΠΣΕ (Παγκύπρια Συντεχνιακή Επιτροπή). Η ΠΕΟ συνέχισε το έργο που άρχισε η ΠΣΕ και στάθηκε επικεφαλής του κυπριακού συνδικαλιστικού κινήματος και έγινε εμπνευστής των αγώνων της. Η ΠΕΟ από την ίδρυση της ηγείται και μια σειρά άλλων κοινωνικό - οικονομικών αγώνων του κυπριακού λαού υπεύθυνα και οργανωμένα.

Η ΠΕΟ, όπως αναφέρεται στην ιστοσελίδα της<sup>74</sup>, είναι ομοσπονδία η οποία αποτελείται, μαζί με τον κλάδο των συνταξιούχων από 9 συντεχνίες και διατηρεί πέντε τμήματα (Λευκωσία ως έδρα, Λεμεσό, Λάρνακα και Αμμόχωστο). Αυτές οι 9 συντεχνίες, όπως αναφέρει η ιστοσελίδα της ΠΕΟ, καλύπτουν ένα πολύ μεγάλο μέρος της κυπριακής οικονομίας, και οι οποίες είναι οι εξής:

1. Συντεχνία Ημικρατικών, Δημοτικών και Κοινοτικών Εργατοϋπαλλήλων Κύπρου (ΣΗΔΗΚΕΚ): Η ΣΗΔΗΚΕΚ ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών στις 28 Δεκεμβρίου 1984. Μέλη της είναι τα μέλη της ΠΕΟ στους Δήμους και στους Ημικρατικούς Οργανισμούς. Μακροπρόθεσμος στόχος και πολιτική της συντεχνίας είναι η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου των εργατοϋπαλλήλων των ημικρατικών οργανισμών και η καλύτερη μελέτη και λύση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν.

2. Συντεχνία Οικοδόμων, Ξυλουργών, Μεταλλωρύχων και Γενικών Εργατών Κύπρου - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 1948 και από την αρχή της δημιουργίας της ενδιαφερόταν τα προβλήματα των εργαζομένων που απασχολούνται στους κλάδους των οικοδομών και ιδιαίτερα για την οργάνωσή τους. Μέσα στα νέα δεδομένα κύριος στόχος της είναι να εξασφαλίζει την ίση πληρωμή για ίση εργασία που αυτό εξυπακούει την καταπολέμηση και εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης όσον αφορά το μισθό των γυναικών, των νέων και των αλλοδαπών που απασχολούνται στους κλάδους που δραστηριοποιείται η συντεχνία. Επιπρόσθετα, κύριος στόχος είναι η εξασφάλιση και η εφαρμογή πλήρους νομοθεσίας όπου να διασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων. Επίσης μέσα από τους μηχανισμούς που διαθέτει επιδιώκει να πετύχει την επαγγελματική, κοινωνική μορφωτική και πολιτιστική πρόοδο των μελών της.

3. Παγκύπρια Συντεχνία Εργατοϋπαλλήλων Κυβερνητικό-Στρατιωτικών και Κοινωνικών Ιδρυμάτων (ΠΑΣΥΕΚ) - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 1957. Ο λόγος ίδρυσης της συντεχνίας αυτής αποσκοπούσε στο να καλύψει και να εκπροσωπήσει εργαζόμενους σε διάφορα Κοινωνικά Ιδρύματα όπως σχολεία, γηροκομεία και νηπιαγωγεία. Σήμερα στην ΠΑΣΥΕΚ οργανώνονται εργαζόμενοι που εργοδοτούνται στη Κυβέρνηση ως Ωρομίσθιο Κυβερνητικό Προσωπικό, στις Βρετανικές Βάσεις, στις Σχολικές Εφορείες και Κοινωνικά Ιδρύματα. Η ΠΑΣΥΕΚ κατάφερε μέσα από τις προσπάθειες της να δημιουργήσει σε συνεργασία με άλλες συντεχνίες το Συνεργατικό Ταμειευτήριο

---

<sup>74</sup> (<http://www.peo.org.cy>)

Κυβερνητικών 'ΣΤΑΚΕΚ' δίνοντας έτσι την δυνατότητα στα μέλη της να εξασφαλίζουν δάνεια με πολύ ευνοϊκούς όρους σε σχέση με άλλα τραπεζικά ιδρύματα. Η ΠΑΣΥΕΚ ΠΕΟ μέσα σ' όλα αυτά τα χρόνια λειτουργίας της έχει αναπτύξει πλούσια δράση για προάσπιση και αναβάθμιση του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων έχοντας πάντα ως πρωταρχικό στόχο την υλοποίηση των αναγκών του απλού ανθρώπου.

4. Συντεχνία Εργατοϋπαλλήλων Γεωργίας, Δασών, Μεταφορών, Λιμενεργατών, Ναυτεργατών και Συναφών Επαγγελματιών Κύπρου-ΠΕΟ (ΣΕΓΔΑΜΕΛΙΝ) - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 1997. Σκοπός της συντεχνίας είναι η προάσπιση και διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργατοϋπαλλήλων οι οποίοι ασχολούνταν ως επί το πλείστον με την υπαίθρια και θαλάσσια απασχόληση.

5. Συντεχνία Εργατοϋπαλλήλων Βιομηχανίας Εμπορίου, Τύπου-Τυπογραφείων και Γενικών Υπηρεσιών Κύπρου (ΣΕΒΕΤΤΥΚ) - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 2003. Ιδρύθηκε για να δίνει λύσεις στα προβλήματα των εργαζομένων στις βιομηχανίες, στο εμπόριο και στις υπηρεσίες. Τα μέλη της Συντεχνίας έκαναν και συνεχίζουν να κάνουν καθημερινά σκληρούς αγώνες για τη διεκδίκηση των αιτημάτων τους, για την εφαρμογή του δωρου, των ετησίων αδειών, των ταμείων προνοίας και γενικά για όλα τα ωφελήματα. Η ΣΕΒΕΤΤΥΚ μέσα από τους αγώνες της κατάφερε να λειτουργήσει με επιτυχία 3 Ταμεία Προνοίας. Επίσης, εδώ και 10 χρόνια λειτουργεί Ταμείο Ευημερίας το οποίον έχει σκοπό να παρέχει βοήθεια σε μέλη με ειδικές ανάγκες.

6. Παγκύπρια Συντεχνία Εργαζόμενων στις Υπηρεσίες (Π.Α.Σ.Ε.Υ) - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 2003. Η κατακόρυφη αύξηση των εργαζομένων στους τομείς της τεχνολογίας και των υπηρεσιών ώθησε την ΠΕΟ να ιδρύσει την συντεχνία αυτή. Η συντεχνία εκπροσωπεί εργαζόμενους από κλάδους όπως ο Συνεργατικός Πιστωτικός κλάδος, ο Τουριστικός & Ναυτιλιακός κλάδος, ο Ασφαλιστικός κλάδος, ο κλάδος της τριτοβάθμιας ιδιωτικής εκπαίδευσης, και ο κλάδος των υπηρεσιών. Στόχος της συντεχνίας είναι όπως τα μέλη της να έχουν τα δικά τους σώματα και όργανα και να εκλέγουν το δικό τους κλαδικό Γραμματέα και τις δικές τους κλαδικές επιτροπές.

7. Συντεχνία Εργατοϋπαλλήλων Μετάλλου, Μηχανοτεχνιτών και Ηλεκτροτεχνιτών Κύπρου Τμήμα Λευκωσίας (ΣΕΜΜΗΚ) - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 1947. Σκοπός της ίδρυσης της ήταν για να εκπροσωπήσει τους μηχανοτεχνίτες και τους ηλεκτροτεχνίτες που άρχισαν να οργανώνονται στην επαγγελματική τους οργάνωση. Επίσης η συντεχνία, με

βάση το καταστατικό της, ενδιαφέρεται για την οργάνωση και για τα προβλήματα των εργατοτεχνιτών και γενικά όλων των εργοδοτούμενων εργατοϋπαλλήλων που απασχολούνται στις επιχειρήσεις των επαγγελματικών κλάδων της βιομηχανίας Μετάλλου, των Μεταλλικών Κατασκευών, των υδραυλικών έργων, των κατασκευές αλουμινίου και όλων των άλλων σχετικών κλάδων.

8. Συντεχνία Υπαλλήλων Ξενοδοχείων και Κέντρων Αναψυχής (ΣΥΞΚΑ) - Η συντεχνία ενεγράφη στον Έφορο Συντεχνιών το 1938 στην Λευκωσία. Μέλη της είναι οι υπάλληλοι των ξενοδοχείων και των κέντρων αναψυχής. Η ΣΥΞΚΑ αγωνίζεται για την υπεράσπιση των δικαιωμάτων και συμφερόντων των μελών της.

9. Η Ένωση Κυπρίων Συνταξιούχων (Ε.ΚΥ.ΣΥ.) - Ιδρύθηκε το 1973 με απόφαση της ΠΕΟ. Η ΕΚΥΣΥ ενδιαφέρεται για την μελέτη, προώθηση και επίλυση των προβλημάτων γενικά όλων των συνταξιούχων και ηλικιωμένων της Κύπρου. Ειδικότερα, ασχολείται με θέματα όπως την Κοινωνική Ασφάλιση και τη βελτίωση του Νόμου Περί Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Επιπρόσθετα, συνεργάζεται και έχει σχέσεις με οργανώσεις των Συνταξιούχων τόσο στη Κύπρο τόσο στο εξωτερικό.

#### Ε. Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου (ΔΕΟΚ)

Στις 4 Φεβρουαρίου του 1962, μέσα σε μια περίοδο έντονων πολιτικών εξελίξεων μια χούφτα συνδικαλιστές, όπως αναφέρει και η ιστοσελίδα της ΔΕΟΚ<sup>75</sup>, με πολιτικό σύμμαχο τον Βάσο Λυσσαρίδη ιδρύουν την Δημοκρατική Εργατική Ομοσπονδία Κύπρου.

Η νέα συνδικαλιστική οργάνωση απευθύνθηκε σε αυτούς που δεν συμβάδιζαν με τα πολιτικά και οικονομικά κατεστημένα. Απευθύνθηκε σε αυτούς που αναζητούσαν ένα τρίτο δρόμο. Μια νέα εναλλακτική πορεία για ουσιαστική συμμετοχή στο πολιτικό και κοινωνικό γίγνεσθαι του τόπου. Η ΔΕΟΚ, όπως αναφέρει και η ιστοσελίδα της, περιλαμβάνει τις ακόλουθες δημοκρατικές ενώσεις:

1. Δημοκρατική Εργατοϋπαλληλική Ένωση Οικοδόμων και Ξυλουργών. Η ΔΕΕ Οικοδόμων - Ξυλουργών δραστηριοποιείται συνδικαλιστικά, εγγράφει μέλη και εκπροσωπεί, εργαζόμενους με μισθωτή εργασία σε εργοληπτικές κατασκευαστικές επιχειρήσεις, ξυλουργεία, εργοστάσια κατασκευής μαρμάρων

<sup>75</sup> <http://deok.org.cy>

- τούβλων - κεραμείων, συνεργεία κατασκευής έτοιμου μπετόν, μεταλλεία και άλλα συναφή με την δομική βιομηχανία.

2. Δημοκρατική Εργατοϋπαλληλική Ένωση στο Εμπόριο και τη Βιομηχανία. Η ΔΕΕ Εμπορικών & Βιομηχανικών Υπαλλήλων δραστηριοποιείται συνδικαλιστικά, εγγράφει μέλη και εκπροσωπεί, εργαζόμενους σε αρτοποιεία, γηροκομεία, κλινικές, εργοστάσια κατασκευής ειδών χαρτιού, καπνού, μηχανουργεία, σιδηρουργεία, εφημερίδες και στη Γεωργία - Κτηνοτροφία.

3. Δημοκρατική Εργατοϋπαλληλική Ένωση στις Βιομηχανίες Ρουχισμού και Δερμάτινων ειδών. Η ΔΕΕ Ένδυσης και Υπόδησης δραστηριοποιείται συνδικαλιστικά, εγγράφει μέλη και εκπροσωπεί, εργαζόμενους σε εργοστάσια Ένδυσης και Υπόδησης και Βαλιτσοποιείας.

4. Δημοκρατική Εργατοϋπαλληλική Ένωση Κυβερνητικών Ωρομίσθιων Εργατών και Υπαλλήλων Δημόσιων Υπηρεσιών. Η ΔΕΕ Κυβερνητικών δραστηριοποιείται συνδικαλιστικά, εγγράφει μέλη και εκπροσωπεί, εργαζόμενους στο ωρομίσθιο προσωπικό του κράτους, στους Δήμους, στις Σχολικές Εφορίες και στους οργανισμούς κοινής ωφελείας.

5. Συντεχνία Υπαλλήλων Ξενοδοχείων και Τουρισμού "ΑΛΛΑΓΗ". Η Συντεχνία Ξενοδοχοϋπαλλήλων "ΑΛΛΑΓΗ" δραστηριοποιείται συνδικαλιστικά, εγγράφει μέλη και εκπροσωπεί εργαζόμενους σε ξενοδοχεία, εστιατόρια, καφετερίες και συναφείς με το τουριστικό τομέα επιχειρήσεις.

ΣΤ. Παγκύπρια Ομοσπονδία Ανεξαρτήτων Συντεχνιών (ΠΟΑΣ)

Η ΠΟΑΣ ιδρύθηκε τον Ιούνιο του 1956 και ενεγράφη από τον Έφορο Συντεχνιών την 31η Δεκεμβρίου 1957 με αριθμό εγγραφής 500. Ιδρυτικά μέλη της ΠΟΑΣ ήταν οι ακόλουθες οργανώσεις:

1. Ανεξάρτητη Συντεχνία Υπαλλήλων Κυπριακών Αερογραμμών.
2. Ένωση Υπαλλήλων ΝΑΑΦΙ.
3. Ένωση Υπαλλήλων Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου.
4. Συντεχνία Υπαλλήλων Επιτροπής Σιτηρών Κύπρου.
5. Ένωση Τραπεζιτικών Υπαλλήλων Κύπρου.
6. Συντεχνία Υπαλλήλων Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου.

7. Ένωση Υπαλλήλων Τουριστικών Πρακτορείων.

8. Ένωση Δικηγορικών Υπαλλήλων Λευκωσίας.

Η αποψίλωση της Π.Ο.Α.Σ άρχισε μετά τον τερματισμό της Βρετανικής αποικιοκρατίας και την εγκαθίδρυση της Κυπριακής Δημοκρατίας το 1960 και ύστερα από μια συνεχή πολεμική σε βάρος των μελών των Συντεχνιών της και κατ' επέκταση της ΠΟΑΣ, ιδιαίτερα στους Ημικρατικούς Οργανισμούς και στις τράπεζες, πολλά μέλη υποχρεώθηκαν να εγκαταλείψουν την ΠΟΑΣ. Ο αριθμός των μελών και η δύναμη της ΠΟΑΣ, που τότε θεωρείτο μια από τις μεγάλες συντεχνίες με ιδιαίτερα καλή οργανωτική συγκρότηση, υποχώρησαν με αποτέλεσμα να παραμείνουν στην ΠΟΑΣ για αρκετά χρόνια οι ακόλουθες τρεις Συντεχνίες:

1. Ένωση Υπαλλήλων ΝΑΑΦΙ

2. Ανεξάρτητη Συντεχνία Υπαλλήλων Γραφείων Εμπορείου και Βιομηχανίας

3. Ανεξάρτητη Συντεχνία Υπαλλήλων Εργοληπτικών Εταιρειών και Τεχνικών Γραφείων.

Ωστόσο, από την ίδρυση της η ΠΟΑΣ ανέπτυξε πλούσια δραστηριότητα και πραγματοποίησε σημαντικές κατακτήσεις προς όφελος τόσο των μελών της, όσο και ολόκληρης της εργατικής τάξης. Επίσης βοήθησε ουσιαστικά στην προώθηση του συνδικαλισμού παροτρύνοντας αρκετούς εργαζόμενους να οργανωθούν σε συντεχνία.

Όπως αναφέρεται στην ιστοσελίδα της ΠΟΑΣ<sup>76</sup>, το 2007 κατάφερε να εντάξει στις τάξεις της τις ανεξάρτητες συντεχνίες κυρίως των ημικρατικών οργανισμών αυξάνοντας σημαντικά τα μέλη της. Οι νέες συντεχνίες είναι οι εξής:

1. Παγκύπρια Ανεξάρτητη Συντεχνία Εργαζομένων Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου (ΠΑΣΕ-ΑΤΗΚ) - Η ΠΑΣΕ - ΑΤΗΚ ιδρύθηκε το 1991 και αριθμεί πέραν των 693 μέλη τα οποία εργοδοτούνται στην Αρχή Τηλεπικοινωνιών Κύπρου, λόγω έντονων διαφωνιών με την ΕΠΟΕΤ(ΟΗΟ-ΣΕΚ).

2. Συντεχνία Επιστημονικού Προσωπικού Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου (ΣΕΠΑΗΚ) - Η ΣΕΠΑΗΚ Ιδρύθηκε το 1957 και θεωρείται η αρχαιότερη Ανεξάρτητη Συντεχνία. Μέλη της είναι το Επιστημονικό Προσωπικό της Αρχής

---

<sup>76</sup> (<http://www.poas.org.cy>)

Ηλεκτρισμού Κύπρου και συγκεκριμένα μόνο πτυχιούχοι υπάλληλοι. Τα μέλη της είναι 185.

3. Συντεχνία Υπαλλήλων Βάρδιας Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου (ΣΥΒΑΗΚ) – Η ΣΥΒΑΗΚ είναι και αυτή ανεξάρτητη συντεχνία που εκπροσωπεί εργαζόμενους στην Αρχή Ηλεκτρισμού Κύπρου και έχει ιδρυθεί το 1980. Ο αριθμός των μελών της είναι 130 και εκπροσωπεί μόνο τους υπάλληλους που χειρίζονται τα συστήματα/Σταθμούς παραγωγής της Α Η Κ και εργάζονται συνεχώς με σύστημα βάρδιας.

4. Ανεξάρτητη Συντεχνία Υπαλλήλων Συγκροτήματος Εταιρειών Κυπριακών Αερογραμμών (ΑΣΥΣΕΚΑ) – Η ΑΣΥΣΕΚΑ ιδρύθηκε το 1989 και εκπροσωπούσε αρχικά μόνο Μηχανικούς Αεροσκαφών. Στη συνέχεια επεκτάθηκε και σε άλλες ειδικότητες που εργοδοτούνται στην Εταιρεία. Κατά το κλείσιμο της εταιρείας είχε 138 μέλη και είναι μέλος του Α.Ε.Ι.(Aircraft Engineering International).

5. Παγκύπρια Συντεχνία Πιλότων (ΠΑΣΥΠΙ) - Η ΠΑΣΥΠΙ ιδρύθηκε το 1979 με σκοπό να εκπροσωπεί τους πιλότους των Κυπριακών Αερογραμμών. Η συντεχνία κατά το κλείσιμο της εταιρείας είχε 120 μέλη και είναι μέλος του International Federation of Airlines Pilots Association (IFALPA) και μέλος του European Cockpit Association (E.C.A.).

6. Συντεχνία Πληρωμάτων Καμπίνας Κυπριακών Αερογραμμών (ΣΥΠΚΚΑ) - Η ΣΥΠΚΚΑ εκπροσωπεί τους Αεροσυνοδούς και το Προσωπικό Καμπίνας στις Κυπριακές Αερογραμμές. Ιδρύθηκε το 1998 και κατά το κλείσιμο της εταιρείας είχε 132 μέλη.

7. Συντεχνία Προσωπικού Αρχής Λιμένων Κύπρου (Σ.Υ.Π.Α.Λ.Κ) - Η ΣΥΠΑΛΚ ιδρύθηκε το 2002 και αριθμεί 40 μελη. Εκπροσωπεί Πλοηγούς, Κυβερνήτες Ρυμουλκών, Λειτουργούς Παρακολούθησης Πλοίων, Επιθεωρητές Προκυμιάς, Χειριστές Πλοηγίδας και Λεμβοδηγοί.

8. Συντεχνία Υπαλλήλων Αρχής Λιμένων Κύπρου (ΣΥΑΛΚ). Η ΣΥΑΛΚ ιδρύθηκε το 1980 και αριθμεί 134 μέλη τα οποία της προέρχονται από διάφορες ειδικότητες του προσωπικού της Αρχής Λιμένων Κύπρου.

Οι δράσεις της, μεταξύ άλλων, είναι η ενδυνάμωση των σχέσεων της με τα ΜΜΕ, η βελτίωση επικοινωνίας με τα μέλη μέσω των Συντεχνιών μελών, η προβολή του έργου της Ομοσπονδίας και η δημιουργία καλής φήμης τόσο στα μέλη όσο και σε τρίτους, οι δημόσιες παρεμβάσεις σε τρέχοντα σοβαρά θέματα και η αξιοποίηση των γυναικών μελών για συγκεκριμένες δράσεις.

## Z. Παγκύπρια Συντεχνία Δημοσίων Υπαλλήλων (ΠΑΣΥΔΥ)

Η έντονη ανάγκη των δημοσίων υπαλλήλων να υπερασπίσουν τους εαυτούς τους, τους οδήγησε στη πραγματοποίηση Γενικής Συνέλευσης στις 12 Φεβρουαρίου 1927, η οποία και αποφάσισε την ίδρυση Συνδέσμου Κυβερνητικών Υπαλλήλων που λειτουργούσε με βάση τον περί Λεσχών Νόμο. Στις 27.12.1966 η ΠΑΣΥΔΥ ενεγράφη ως Συντεχνία. Στη συντεχνία ευρίσκονται 80 επαγγελματικοί κλάδοι οι οποίοι από Συμβούλια που εκλέγονται κάθε τρία χρόνια με μυστική ψηφοφορία στη γενική συνέλευση των μελών τους. Οι Επαγγελματικοί Κλάδοι εκπροσωπούνται στο Γενικό Συμβούλιο και στα Συνέδρια της Παγκύπριας Συντεχνίας Δημοσίων Υπαλλήλων.

Τα μέλη της Παγκύπριας Συντεχνίας Δημοσίων Υπαλλήλων μπορούν να είναι όσοι ασχολούνται σε δημόσια αρχή περιλαμβανομένων των Βρετανικών Αρχών στη Κύπρο και συνταξιούχοι οι οποίοι ήταν μέλη πριν την συνταξιοδότηση τους. Τα μέλη της καλύπτουν επαγγέλματα λογιστικής φύσεως, γραφειακά, τεχνικά, τις ταχυδρομικές υπηρεσίες, τη δασοκομία και τη γεωργία, τους αρχιτέκτονες, γιατρούς και πολλούς άλλους. Παρά το ευρύ φάσμα των επαγγελμάτων που καλύπτει και τα συμφέροντα που εκπροσωπεί, μερικές φορές ακόμη και εκεί όπου υπάρχουν αντιφατικές απόψεις ως προς τη φύση τους, αυτό δεν έχει ποτέ αποτελέσει εμπόδιο στην προώθηση του έργου και των στόχων της.

Οι σκοποί της Παγκύπριας Συντεχνίας Δημοσίων Υπαλλήλων όπως αυτοί αναφέρονται στην ιστοσελίδα της<sup>77</sup>, είναι οι ακόλουθοι:

1. Η βελτίωση των όρων και συνθηκών απασχόλησης και η προστασία των επαγγελματικών συμφερόντων και δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων, με συλλογικές διαπραγματεύσεις με τη Δημόσια Αρχή, ή και με άλλα νόμιμα μέσα.
2. Η εξύψωση του πνευματικού, ηθικού και επαγγελματικού επιπέδου των μελών.
3. Η καλλιέργεια και ανάπτυξη συναδελφικών σχέσεων ανάμεσα στα μέλη.
4. Η προώθηση της ενίσχυσης της ενότητας του συνδικαλιστικού κινήματος στην Κύπρο.
5. Η συνεργασία ή και συνένωση με άλλες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις της Κύπρου και του εξωτερικού για την προώθηση και προάσπιση κοινών επαγγελματικών επιδιώξεων και συμφερόντων.

---

<sup>77</sup> <http://www.pasydy.org>



6. Η ίδρυση Συνεργατικών Οργανισμών και οποιωνδήποτε Ιδρυμάτων, που προωθούν τα συμφέροντα και την ευημερία των μελών της.
7. Η παροχή ευεργετημάτων και χρηματικής βοήθειας στα μέλη και τους εξαρτώμενούς τους.

### 2.3.1 Τελευταίες Δεκαετίες

Στο διεθνές χώρο και συγκεκριμένα στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας όταν ανάλαβε ο Francis Blanchard της Γαλλίας, επεκτάθηκε η συνεργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με τις αναπτυσσόμενες χώρες και απέτρεψε ζημιές στον Οργανισμό, παρά την απώλεια του ενός τετάρτου του προϋπολογισμού της μετά την απόσυρση των ΗΠΑ (1977-1980). Επίσης, η Διεθνή Οργάνωση Εργασίας έπαιξε σημαντικό ρόλο στην απελευθέρωση της Πολωνίας από τη δικτατορία, δίνοντας την πλήρη υποστήριξή της για τη νομιμότητα της Ένωσης Αλληλεγγύης η οποία βασίζεται στο σεβασμό για τη Σύμβαση αριθ. 87 σχετικά με την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, την οποία είχε κυρώσει η Πολωνία το 1957.

Στις 4 Μαρτίου 1999, Juan Somavia της Χιλής ανέλαβε ως Γενικός Διευθυντής. Ο Juan Somavia τόνισε τη σημασία της αξιοπρεπούς εργασίας και την αξία της να είναι στρατηγικός διεθνής στόχος και προώθησε την ιδέα μιας δίκαιης παγκοσμιοποίησης. Υπογράμμισε, επίσης, την εργασία ως μέσο αντιμετώπισης της φτώχειας και τον ρόλο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας συμπεριλαμβανομένης και της μείωσης της παγκόσμιας φτώχειας στο μισό μέχρι το 2015 . Ο Juan Somavia αναφέρει σχετικά «Εργασία για κοινωνική δικαιοσύνη είναι η εκτίμησή μας για το παρελθόν και η εντολή μας για το μέλλον».

Το Μάιο του 2012, εξελέγη ως ο δέκατος Γενικός Διευθυντής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ο άγγλος Guy Ryder. Ξεκίνησε η πενταετής θητεία του τον Οκτώβριο του 2012.

Σήμερα, η Διεθνή Οργάνωση Εργασίας πραγματοποιεί το έργο της μέσα από τρία κύρια σώματα, τη Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας, το Διοικητικό Σώμα και το Γραφείο (The International labour Conference, the Governing body and the Office), τα οποία αποτελούνται από κυβερνήσεις και εκπροσώπους των εργοδοτικών και συνδικαλιστικών Οργανώσεων. Το έργο του Διοικητικού Σώματος και του Γραφείου υποβοηθείται από τριμερείς επιτροπές.

Υποστηρίζεται, επίσης, από τις επιτροπές εμπειρογνομόνων σε θέματα όπως η επαγγελματική κατάρτιση, η διαχείριση της ανάπτυξης, η επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, οι εργασιακές σχέσεις, η εκπαίδευση των εργαζομένων, και τα προβλήματα των γυναικών και των νέων εργαζομένων.

Η αποστολή και οι στόχοι της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας είναι προσανατολισμένοι στην προώθηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και των διεθνώς αναγνωρισμένων ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, επιδιώκοντας την ιδρυτική αποστολή της ότι η εργασιακή ειρήνη είναι απαραίτητη για την ευημερία ενός λαού. Σήμερα, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας προωθήσει τη δημιουργία θέσεων αξιοπρεπούς εργασίας. Η τριμερής δομή της προσφέρει μια μοναδική πλατφόρμα για την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες. Οι κύριοι στόχοι της είναι η προώθηση των δικαιωμάτων στην εργασία, την ενθάρρυνση ευκαιριών αξιοπρεπούς απασχόλησης, την ενίσχυση της κοινωνικής προστασίας και την ενίσχυση του διαλόγου για θέματα που σχετίζονται με την εργασία.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας έχει τέσσερις στρατηγικούς στόχους ως εξής:

- 1 . Προώθηση των πρότυπων και τις θεμελιώδεις αρχές και δικαιώματα στην εργασία
- 2 . Δημιουργία μεγαλύτερων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες σε αξιοπρεπή απασχόληση και εισόδημα
- 3 . Βελτίωση της κοινωνικής προστασίας για όλους
4. Ενίσχυση της τριμερούς συνεργασίας και του κοινωνικού διαλόγου.

Η Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας προσφέρει την εμπειρία και τις γνώσεις που απέκτησε τα 90 και κάτι χρόνια σε όλο το κόσμο της εργασίας εξυπηρετώντας τις ανάγκες των εργαζόμενων γυναικών και ανδρών, φέρνοντας σε επαφή τις κυβερνήσεις, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους με σκοπό να καθορίζουν πρότυπα εργασίας, να αναπτύσσουν πολιτικές και προγράμματα. Είναι ένας τριμερής οργανισμός, που συνενώνει τους εκπροσώπους των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων στα εκτελεστικά του όργανα. Οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες από κοινού έχουν ισότιμη φωνή με τις κυβερνήσεις στις Διασκέψεις της, δίνοντας το παράδειγμα του κοινωνικού διαλόγου σε δράση. Επιπρόσθετα, διασφαλίζει ότι οι απόψεις των κοινωνικών

εταίρων αντανακλούνται στους κανόνες εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, στις πολιτικές και στα προγράμματα.

Το Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων έχει κυρώσει αρκετές συμβάσεις και αποδεκτεί πολλές συστάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας καθώς και έχει χρησιμοποιήσει αρκετές φορές τις συμβουλευτικές της υπηρεσίες. Οι πρόνοιες του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων έχουν πολλές φορές αποτελέσει αντικείμενο συζήτησης στην Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας κυρίως ως παράδειγμα προς μίμηση. Αρμόδιο για επίλυση εργατικών διαφορών στο πλαίσιο του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων και συγκεκριμένα για μεσολάβηση σε εργατικές διαφορές είναι το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ενδεικτικά εντός του 2010<sup>78</sup>, το Τμήμα μεσολάβησε σε 250 εργατικές διαφορές με 30.965 επηρεαζόμενους υπάλληλους, σε σύγκριση με 229 εργατικές διαφορές και 41.871 υπάλληλους κατά το 2009. Οι εργατικές διαφορές αφορούσαν κυρίως θέματα σχετικά με την μη τήρηση των Συλλογικών Συμβάσεων με αυξημένος αριθμός αιτήσεων για μεσολάβηση στην Οικοδομική Βιομηχανία και τα αεροδρόμια. Εντός του 2010 και μετά από μεσολαβητικές προτάσεις από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων έχουν ανανεωθεί οι κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις που αφορούσαν, τα Γκαράζ Αυτοκινήτων και τη Μεταλλουργική Βιομηχανία τα Τυπογραφεία. Κατά την ίδια περίοδο, πραγματοποιήθηκαν 4 μόνο απεργίες και χάθηκαν 200 εργάσιμες ημέρες σε σύγκριση με 6 απεργίες και 1.743 εργάσιμες ημέρες που χάθηκαν τον προηγούμενο χρόνο.

Συγκρίνοντας τα 20 προηγούμενα χρόνια φαίνεται ότι ο αριθμός των εργατικών διαφορών κυμαίνεται στα ίδια επίπεδα. Αυτό σημαίνει ότι η διαδικασία του Κώδικα Βιομηχανικών Σχέσεων είναι σεβαστή από τους κοινωνικούς εταίρους. Ωστόσο, ο αριθμός των απεργιών διαφοροποιείται κάθε χρόνο. Αυτό δεν μπορεί να ερμηνευτεί από μόνο του γιατί υπάρχει ένας μεγάλος παραγόντων που το επηρεάζει όπως για παράδειγμα, ο αριθμός των συλλογικών συμβάσεων που έχουν λήξει την προηγούμενη χρονιά, η οικονομική κατάσταση της οικονομίας και η διαθεσιμότητα στην απασχόληση. Είναι σημαντικό να σημειωθεί εδώ ότι ο αριθμός απεργιών από μόνος του δεν υποδηλοί αποτυχία του συστήματος εργασιακών σχέσεων αλλά περιλαμβάνεται στις υγιείς εργασιακές σχέσεις. Η εικόνα των 20 προηγούμενων χρόνων, η οποία περιλαμβάνεται στη ετήσια έκθεση φαίνεται πιο κάτω:

---

<sup>78</sup> Τα στοιχεία λήφθηκαν από την Ετήσια Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το 2010

**Πίνακας 7**

<b>ΕΤΟΣ</b>	<b>Εργατικές Διαφορές</b>	<b>Απεργίες</b>
1991	319	31
1992	260	27
1993	245	24
1994	234	32
1995	270	26
1996	225	20
1997	237	16
1998	192	20
1999	185	21
2000	166	6
2001	236	25
2002	174	23
2003	247	18
2004	280	13
2005	219	25
2006	251	10
2007	212	8
2008	185	8
2009	229	6
2010	250	4

Πηγή: Ετήσια Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το 2010

Τις τελευταίες δεκαετίες οι κοινωνικοί εταίροι παίζουν καθοριστικό ρόλο στα εργασιακά δρώμενα της Κύπρου. Για να γίνει κατορθωτή η υπερπήδηση των προβλημάτων που προέκυψαν λόγω της αύξησης του κόστους παραγωγής, οι κοινωνικοί εταίροι συνήψαν συμφωνία σε εθνικό επίπεδο με βάση την οποία οι αυξήσεις των μισθών θα ήταν ανάλογες με την αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας. Τέτοιες συμφωνίες έγιναν σε διάφορες περιόδους κατά τη ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων όπως το 1986 και το 1987 και το 1994. Για παράδειγμα, το 1994 κατά την ανανέωση των συλλογικών συμβάσεων στο βιομηχανικό τομέα συμφωνήθηκε να ανανεωθούν για ένα χρόνο δηλαδή να λήγουν την 31.12.94 με μισθολογικές αυξήσεις στο ύψος της εθνικής παραγωγικότητας (περίπου 2%). Για τις βιομηχανίες που αντιμετώπιζαν σοβαρά προβλήματα οι αυξήσεις θα μπορούσε να ήταν χαμηλότερες, (πχ. ένδυση, υπόδηση)

Τα τελευταία χρόνια τα ποσοστά των συντεχνιών έχουν πέσει αρκετά. Το ισοζύγιο δυνάμεων αντιστράφηκε. Με την ένταξη της στην Ευρωπαϊκή Ένωση θεσπίστηκαν νέες νομοθεσίες οι οποίες αφορούν θέματα που μέχρι σήμερα ρυθμιζόνταν μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις. Άρχισαν να απασχολούν το εργασιακό γίνεσθαι θέματα όπως η μείωση του προσωπικού σε επιχειρήσεις, οι ομαδικές απολύσεις και οι συγχωνεύσεις, η αύξηση του τομέα των υπηρεσιών και η ουσιαστική μείωση του πρωτογενή και του δευτερογενή τομέα, οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι μαζική εισροή φτηνού εργατικού δυναμικού από άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι οποίοι αναζητούν δουλειά, η αύξηση της ανεργίας και τα οποία δεν υπήρχαν τα προηγούμενα χρόνια. Οι συντεχνίες και οι εργοδοτικές οργανώσεις μετά την ένταξη της Κύπρου στην Ευρωπαϊκή Ένωση συμμετέχουν στις αντίστοιχες ευρωπαϊκές συντεχνίες έχοντας άμεση εμπλοκή στο καθορισμό πολιτικής κατά την συζήτηση θεμάτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση άρχισε να γίνεται σημαντικός ο τομέας των εργασιακών σχέσεων από τα μέσα της δεκαετίας του 1980. Αυτό οφείλεται, κυρίως, σε τρεις παράγοντες. Ο πρώτος παράγοντας περιλαμβάνει ένα συγκεκριμένο κοινωνικό μοντέλο και την ιδέα της «κοινωνικής διάστασης» των ευρωπαϊκών πολιτικών που εγκρίθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στα μέσα της δεκαετίας του 1980. Ο δεύτερος παράγοντας ήταν η απελευθέρωση των αγορών εντός των κρατών μελών τη δεκαετία του 1990 και η μετάβαση προς ένα κοινό νόμισμα οι οποίες ανάγκασαν την Ευρωπαϊκή Ένωση να στρέψει το βλέμμα της στο συντονισμό των κοινωνικών πολιτικών των χωρών μελών. Και ο τρίτος παράγοντας ήταν οι πιέσεις που υπήρχαν από διάφορους φορείς οι

οποίοι σήμερα αποκαλούνται η «κοινωνία των πολιτών» που ήθελαν να μπορούν να επηρεάσουν σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο.

Κάνοντας μια ιστορική αναδρομή στην πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο τομέα αυτό, η Συνθήκη της Ρώμης το 1957, η οποία ήταν η ιδρυτικό συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, είχε σαν στόχο να δημιουργήσει μια ενιαία αγορά στο τομέα των κεφαλαίων, των υπηρεσιών, των εμπορευμάτων και της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό κατοχυρώνεται και η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων σε όλες τις χώρες κράτη μέλη. Η Συνθήκη ωστόσο περιλαμβάνει κάποιες βασικές αρχές στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής όπως την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης μέσα από συγχρηματοδότηση από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Επιπρόσθετα, στο άρθρο 118<sup>79</sup> της Συνθήκης αναφέρει ότι:

“Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας συνθήκης και σύμφωνα με τους γενικούς στόχους , η Επιτροπή έχει ως αποστολή να προωθήσει τη στενή συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στον κοινωνικό τομέα , ιδίως σε θέματα που αφορούν :

- Την απασχόληση·
- Το εργατικό δίκαιο και τους όρους εργασίας·
- Τη βασική επαγγελματική εκπαίδευση και επιμόρφωση·
- Τη κοινωνική ασφάλιση·
- Την πρόληψη των εργατικών ατυχημάτων και ασθενειών·
- Την υγιεινή στο χώρο εργασίας·
- Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.

Για το σκοπό αυτό, η Επιτροπή ενεργεί σε στενή επαφή με τα κράτη μέλη με την ετοιμασία μελετών, δίδοντας γνώμες και διοργανώνοντας διαβουλεύσεις, τόσο για τα προβλήματα που ανακύπτουν σε εθνικό επίπεδο όσο και αυτά που ενδιαφέρουν διεθνείς οργανισμούς.

Πριν διατυπώσει τις γνώμες που προβλέπονται στο παρόν άρθρο, η Επιτροπή θα πρέπει να συμβουλευτεί την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή». Όμως

---

<sup>79</sup> [http://ec.europa.eu/archives/emu\\_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf](http://ec.europa.eu/archives/emu_history/documents/treaties/rometreaty2.pdf)

ανεξάρτητα από το περιεχόμενο της Συνθήκης της Ρώμης οι τότε χώρες κράτη μέλη υιοθέτησαν τη θέση ότι δεν θα πρέπει να έχουν μια κοινή γραμμή στη κοινωνική πολιτική.

Την δεκαετία του 1970 το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε Οδηγίες οι οποίες αφορούσαν τις ομαδικές απολύσεις και την μεταβίβαση επιχειρήσεων, την ισότητα των ευκαιριών και την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, καθώς και προγράμματα δράσης για τα άτομα με αναπηρία, τους φτωχούς και τους ηλικιωμένους. Οι δράσεις αυτές έγιναν ως αποτέλεσμα του “πρώτου προγράμματος κοινωνικής δράσης” το οποίο εγκρίθηκε από το Συμβούλιο το 1974. Το πρόγραμμά αυτό, ουσιαστικά, τόνιζε την ανάγκη για μεγαλύτερη συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών στον κοινωνικό τομέα με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης των ιδιαίτερα ευάλωτων ομάδων της κοινωνία.

Παραταύτα, μόνο μετά από την εκλογή του Ζακ Ντελόρ (Jacques Delors) ως προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής άρχισαν να γίνονται ουσιαστικές αλλαγές στο τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Με σημαντικό σταθμό την έναρξη του κοινωνικού διαλόγου όπου ο Ντελόρ κάλεσε, το 1985, τους εκπροσώπους των ευρωπαϊκών εργοδοτικών και συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μια συνάντηση στο κάστρο της Val Duchesse (ονομάστηκε το Val Duchesse initiative).

Στη συνέχεια, το Δεκέμβριο του 1989 στο Στρασβούργο τα 11 κράτη μέλη, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο το οποίο αυτοεξαιρέθηκε, ενέκριναν τον «κοινωνικό χάρτη» ο οποίος στηρίχθηκε στον Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και τις κύριες συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ο «κοινωνικός χάρτης» κατοχυρώνει μια σειρά από κοινωνικά δικαιώματα τα οποία πρέπει να διασφαλίζονται στην Ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο εφαρμογής του «κοινωνικού χάρτη» κατάρτισε ένα Σχέδιο Δράσης το οποίο περιλάμβανε προτάσεις για πρωτοβουλίες δεσμευτικές και μη. Επίσης, το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης υιοθέτησε Οδηγίες, οι οποίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές μέχρι σήμερα, την οδηγία για την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει γραπτώς τους εργοδοτούμενους του για τους βασικούς όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας και τις οδηγίες για την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων στην εργασία.

Οι εξουσίες της Κοινότητας στο κοινωνικό πεδίο αυξήθηκαν με την Συνθήκη του Μάαστριχτ (επίσης γνωστή ως Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης) το 1992. Η Συνθήκη καθόριζε δυο είδη κανόνων στον κοινωνικό τομέα, τη συνθήκη της ΕΚ η οποία κάλυπτε όλα τα 15 κράτη μέλη, και τη Συμφωνία που οριζόταν στο «Πρωτόκολλο (αριθμός 14) για την Κοινωνική Πολιτική» από το οποίο το Ηνωμένο Βασίλειο αυτοεξαιρέθηκε. Το Κοινωνικό Πρωτόκολλο και η Συμφωνία για την Κοινωνική Πολιτική που επισυνάπτεται στο Πρωτόκολλο περιείχε δύο σημαντικές καινοτομίες:

1. Το δικαίωμα των εργοδοτών και συντεχνιών να διαπραγματεύονται δεσμευτικές ευρωπαϊκές συμφωνίες-πλαίσιο, δίνοντας τους έτσι μια σημαντική αναγνώριση, και
2. την επέκταση της ψηφοφορίας σε ειδική πλειοψηφία στο Συμβούλιο στους τομείς της βελτίωσης του εργασιακού περιβάλλοντος για καλύτερη προστασία των εργαζομένων, των συνθηκών εργασίας, την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στην εργασία, την ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων, και η επαγγελματική ένταξη των ατόμων που δεν βρίσκονται στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, οι 14 χώρες κράτη μέλη υιοθέτησαν αριθμό οδηγιών όπως την οδηγία για την γονική άδεια η οποία προήρθε από συμφωνία πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων, την οδηγία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Επιχειρήσεων η οποία διασφαλίζει το κοινωνικό διάλογο σε μεγάλης κλίμακας επιχειρήσεις, και την οδηγία για τη μερική απασχόληση η οποία προήρθε από συμφωνία πλαίσιο των κοινωνικών εταίρων.

Στη συνέχεια, και συγκεκριμένα μετά την αλλαγή της κυβέρνησης το 1999 με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ εισήχθηκαν νέες διατάξεις οι οποίες επηρέαζαν τις εργασιακές σχέσεις. Οι κυριότερες διατάξεις, ήταν οι εξής:

1. Η εισαγωγή ενός νέου Κεφαλαίου για την απασχόληση, που για πρώτη φορά χαράσσει συντονισμένη στρατηγική στον τομέα της απασχόλησης και ιδιαίτερα την υποχρέωση των εθνικών κυβερνήσεων να συντάσσουν κάθε χρόνο ετήσια έκθεση για την απασχόληση.



2. Η ανανέωση της δέσμευσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας.
3. Η ανανέωση της υποχρέωσης για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών.

Τέλος, η Συνθήκη της Λισαβόνας, το 2007, βελτιώσε το κοινωνικό πρόσωπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Συνθήκη αναγνωρίζει, επίσημα πλέον, το ρόλο και την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και εισάγει μια κοινωνική ρήτρα που υποχρεώνει την Ευρωπαϊκή Ένωση να σέβεται την κοινωνική συνοχή και την καταπολέμηση των διακρίσεων σε όλες τις πολιτικές και τις δραστηριότητές της. Επίσης, η Συνθήκη της Λισαβόνας αναθέτει τη προώθηση του κοινωνικού διαλόγου στην Ευρωπαϊκή Ένωση, και εισάγει, στο πρωτογενές δίκαιο, την Τριμερή Κοινωνική Σύνοδο για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση.

Ο κοινωνικός διάλογος είχε αρχίσει να αναπτύσσεται στο Ευρωπαϊκό χώρο στις δεκαετίες του 1960 και του 1970. Ωστόσο, η θεσμοθέτηση του κοινωνικού διαλόγου έγινε το 1985 από το Ζακ Ντελόρ, ο οποίος εισήγαγε τον κοινωνικό διάλογο σαν ένα εργαλείο διαπραγμάτευσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το 1985, ο διμερής κοινωνικός διάλογος άρχισε με ένα φόρουμ για διαπραγμάτευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στην εισαγωγή της ανακοίνωσης της Επιτροπής με τίτλο «Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος, η ώθηση για την καινοτομία και την αλλαγή» (COM (2002) 341 τελικό), αναφέρονται τα εξής:

«Ο κοινωνικός διάλογος έχει τις ρίζες του στην ιστορία της ευρωπαϊκής ηπείρου, γεγονός που διαφοροποιεί την Ένωση από τις περισσότερες άλλες περιοχές του κόσμου».

Ο Ευρωπαϊκός διάλογος μπορεί να χωριστεί σε τρεις περιόδους. Την πρώτη περίοδο, μέχρι το 1991, η οποία χαρακτηρίστηκε από διμερείς δραστηριότητες σε δηλώσεις και απόψεις χωρίς καμία δεσμευτική ισχύ, η δεύτερη περίοδος η οποία είναι μέχρι το 2001 ξεκίνησε με μια συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, η οποία ενσωματώθηκε αργότερα στο πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική, και η τρίτη περίοδος άρχισε μετά το 2001 όταν οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι παρουσίασαν μια «κοινή συμβολή» στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λάακεν. Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από την αυτονομία

του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι άρχισαν να εμπλέκονται ουσιαστικά στη διαμόρφωση της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μεταξύ άλλων μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Η Επιτροπή είναι πλέον υποχρεωμένη από τη Συνθήκη να διαβουλευέται με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους πριν υποβάλει προτάσεις στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Όταν στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διάλογου επιτευχθεί συμφωνία τότε αυτή η συμφωνία ονομάζεται συμφωνία.

Το 1996, η οδηγία για τη γονική άδεια ήταν προϊόν κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο στο πλαίσιο του Πρωτοκόλλου και της Συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική που προσαρτάται στη συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία δίνει τα πρώτα δείγματα γραφής για την υποχρεωτική διαβούλευση με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους και τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο. Ακολούθησαν οι συμφωνίες-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (1997) και την εργασία ορισμένου χρόνου (1999). Ακολούθησαν και άλλες συμφωνίες οι οποίες δεν υιοθετήθηκαν ως Οδηγίες αλλά τις εφαρμόζουν τα κράτη μέλη και αφορούν την τηλεργασία (2002), το εργασιακό άγχος (2004), την παρενόχληση και τη βία στο χώρο εργασίας (2007), και την κοινωνική ένταξη (2010).

Οι ευρωπαϊκές συντεχνίες έκαναν προσπάθειες να αρχίσουν να γίνονται συλλογικές διαπραγματεύσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο χωρίς όμως αποτέλεσμα λόγω της μεγάλης αντίστασης των εργοδοτικών οργανώσεων και της άρνησης τους να συμμετάσχουν σε μια τέτοια διαδικασία. Η σημασία του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου τονίστηκε επίσης κατά το ευρωπαϊκό συμβούλιο της Νίκαιας το 2001 όπου εγκρίθηκε ένα έγγραφο το οποίο αναφέρει τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση της ανταγωνιστικότητας, της αλληλεγγύης και την κατάλληλη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην απασχόληση. Το 2004, η Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση με τίτλο «Συνεταιρισμός για αλλαγή σε μια διευρυμένη Ευρώπη. Ενίσχυση του ρόλου του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου» (COM (2004) 557 τελικό), τονίζοντας την αναγκαιότητα ενός υγιούς κοινωνικού διαλόγου εν όψει της διεύρυνσης της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης της ένταξης και της Κύπρου.

Στη συνέχεια πολλά από τα δικαιώματα που σχετίζονται με την εργασία όπως η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, το δικαίωμα των συλλογικών

διαπραγματεύσεων καθώς και το δικαίωμα της διακρατικής εργασιακής δράσης περιλήφθηκαν Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ που υπεγράφη το 2007 και τέθηκε σε ισχύ μαζί με τη Συνθήκη της Λισαβόνας την 1η Δεκεμβρίου 2009. Συγκεκριμένα, τα θεμελιώδη δικαιώματα που περιέχονται στο Χάρτη είναι η νομιμότητα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συλλογικής δράσης, η ενημέρωση και η διαβούλευση για ένα ευρύ φάσμα θεμάτων, η ελεύθερη κυκλοφορία, οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της υγείας και της ασφάλειας στη απασχόληση, της μη διάκρισης και της ίσης μεταχείρισης.

Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι η κάθε χώρα κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει διαφορετικό σύστημα εργασιακών σχέσεων. Κατά συνέπεια, ο ρόλος και το είδος του κοινωνικού διαλόγου μαζί με το θεσμικό πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων διαφέρει από χώρα σε χώρα. Ο πιο κάτω πίνακας ο οποίος δημοσιεύτηκε στο «Industrial Relations in Europe 2008» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δίνει μια πολύ παραστατική εικόνα των διαφόρων συστημάτων που υπάρχουν στην Ευρώπη.

## Πίνακας 8

	<b>Βόρεια</b>	<b>Κεντρο-Δυτικά</b>	<b>Νότια</b>	<b>Δυτικά</b>	<b>Κεντρο-Ανατολικά</b>
<b>Καθεστώς εργασιακών σχέσεων</b>	Συντεχνιακό καθεστώς	Συνεργασία κοινωνικών εταίρων	Πολυμέγος πλουραλισμός	Φιλελεύθερος πλουραλισμός	Κατακερματισμένο
<b>Ισοζύγιο δυνάμεων</b>	Προσανατολιζόμενο προς εργαζόμενους	Ισορροπημένο	Εναλλασσόμενο	Προσανατολιζόμενο προς εργοδότη	Προσανατολιζόμενο προς εργοδότη
<b>Επίπεδο διαπραγμάτευσης</b>	Τομέακο	Τομέακο	Μεταβαλλόμενο / ασταθές	Εταιρικό	Εταιρικό
<b>Είδος Διαπραγμάτευσης</b>	Ενοποιητικό	Ενοποιητικό	Συγκρουσιακός προσανατολισμός	Συγκρουσιακός προσανατολισμός	Συγκαταβατικό
<b>Ρόλος του κράτους στις εργασιακές σχέσεις</b>	Περιορισμένος (διαμεσολαβητικός)	Σκιάδης ιεραρχία	Συχνά παρεμβατικός	Μη παρεμβατικός	Διοργανωτής μετάβασης
<b>Εκπροσώπηση εργαζομένων</b>	Συντεχνιακά βασισμένη	Διπλό σύστημα	Διπλό σύστημα	Διπλό σύστημα	Διπλό σύστημα
<b>Χώρες</b>	Δανία Φινλανδία Νορβηγία Σουηδία	Βέλγιο Γερμανία (Ιρλανδία) Λουξεμβούργο Ολλανδία Αυστρία Σλοβενία (Φινλανδία)	Ελλάδα Ισπανία Γαλλία Ιταλία (Ουγγαρία) Πορτογαλία	Ιρλανδία Μάλτα Κύπρος Ηνωμένο Βασίλειο	Βουλγαρία Τσεχική Δημοκρατία Εσθονία Λετονία Λιθουανία Ουγγαρία Πολωνία Ρουμανία Σλοβακία

Η οικονομική κρίση έχει επηρεάσει τις ευρωπαϊκές χώρες με διαφορετικό τρόπο, και διαφορετικές χώρες έχουν χειριστεί την κρίση με διαφορετικά μέσα. Οι εργασιακές σχέσεις σε κάθε χώρα στην Ευρώπη έχουν τα δικά τους χαρακτηριστικά και ο κοινωνικός διάλογος διεξάγεται κάτω από άλλες διαδικασίες. Άρα, το τι λειτουργεί ως βέλτιστη πρακτική σε μια χώρα δεν μπορεί να υιοθετηθεί σε ένα άλλο καθεστώς μια άλλης χώρας, χωρίς αυτό να προϋποθέτει κόστος λόγω διαφορετικής προσέγγισης.

Ο πιο πάνω πίνακας χωρίζει τις ευρωπαϊκές χώρες σε πέντε καθεστώτα:

1. Το σκανδιναβικό καθεστώς “συντεχνιακό καθεστώς” το οποίο έχει τον πιο θεσμοθετημένο ρόλο των κοινωνικών εταίρων και χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό συμμετοχής των εργοδοτικών οργανώσεων και συντεχνιών στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, ο ρόλος του κράτους είναι περιορισμένος αφήνοντας τα δυο μέρη να καθορίζουν τους μισθούς και τα ωφελήματα των υπαλλήλων. Το ισοζύγιο δυνάμεων είναι προσανατολισμένο στους εργαζόμενους.
2. Το καθεστώς της κοινωνικής εταιρικής σχέσης στην κεντρική ηπειρωτική Ευρώπη χαρακτηρίζεται επίσης από ένα θεσμοθετημένο ρόλο των κοινωνικών εταίρων. Στη διαμόρφωση και εφαρμογή της κάθε πολιτικής συμμετέχουν τόσο οι οργανώσεις των εργοδοτών όσο και των συντεχνιών. Το ισοζύγιο δυνάμεων είναι ισορροπημένο.
3. Στο πολωμένο πλουραλισμό που εφαρμόζεται στην Ισπανία, την Πορτογαλία, τη Γαλλία, την Ιταλία και την Ελλάδα, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι πιο ακανόνιστος και ιδιαίτερα πολιτικοποιημένος, εξ ου και ο όρος «πολωμένος πλουραλισμός» που χρησιμοποιείται για να περιγράψει αυτές τις χώρες.
4. Το φιλελεύθερο καθεστώς ή αγγλοσαξονικό μοντέλο δίνει έμφαση σε ένα πιο περιορισμένο ρόλο των κοινωνικών εταίρων και η συμμετοχή τους εξαρτάται από συγκεκριμένα θέματα ή ατζέντες. Το ισοζύγιο δυνάμεων είναι προσανατολισμένο στους εργοδότες.
5. Δεν είναι ακόμη σαφές εάν όλα ή ορισμένα από τα νέα κράτη μέλη από την ανατολική Ευρώπη θα αφομοιώσουν οποιοδήποτε από αυτά τα καθεστώτα. Έχουν ένα κατακερματισμένο καθεστώς εργασιακών σχέσεων και το ισοζύγιο δυνάμεων είναι προσανατολισμένο στους εργοδότες.

Ως εκ τούτου, τα πέντε καθεστώτα διαφέρουν όσον αφορά το επίπεδο των διαπραγματεύσεων, το ρόλο του κράτους και το ρόλο των κοινωνικών εταίρων.

Τα καθεστώτα εργασιακών σχέσεων στις διάφορες χώρες διαφέρουν ως προς στη δύναμη των συντεχνιών τους, την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, τη κρατική παρέμβαση, και του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο, τομεακό επίπεδο και επιχειρησιακό επίπεδο. Τα καθεστώτα διαφέρουν επίσης από την άποψη των κοινωνικών και των πολιτικών απασχόλησης, και αυτές οι πολιτικές σε κάποιο βαθμό αντανακλώνται από το ρόλο των κοινωνικών εταίρων σε εργασιακές σχέσεις.

Η Κύπρος επηρεάστηκε κατά καιρούς τόσο από τις πολιτικές άλλων χωρών αλλά και σε μεγάλο βαθμό επηρεάστηκε από την παγκοσμιοποίηση. Τα 2012 η κυπριακή οικονομία άρχισε να βιώνει μια μεγάλη οικονομική κρίση, την μεγαλύτερη οικονομική κρίση μετά το πόλεμο του 1974. Κύρια αιτία της κρίσης αυτής ήταν η έκθεση των κυπριακών τραπεζών σε ελληνικά ομόλογα τα οποία κουρεύτηκαν την άνοιξη του 2012. Πολλές επιχειρήσεις μείωσαν το κόστος παραγωγής τους με σημαντικές μειώσεις μισθών και μειώσεις ωφελημάτων ή και κατάργησής τους. Πολλές επιχειρήσεις έχουν κλείσει αφήνοντας τους εργαζόμενους στην ανεργία. Το 2013 μετά από σκληρή διαπραγμάτευση υπογράφηκε μνημόνιο συναντίληψης με την τρόικα το οποίο επέφερε ουσιαστικές παρεμβάσεις στο εργασιακό γίνεσθαι. Για παράδειγμα, το Μνημόνιο επέβαλε μειώσεις μισθών στο Δημόσιο και Ημιδημόσιο Τομέα χωρίς καμία διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Το ίδιο έγινε και με την καταβολή της ΑΤΑ, η οποία κερδήθηκε μετά από αγώνες.

Ένα ακόμη πρόβλημα που αντιμετωπίζει η Κύπρος σήμερα είναι η αδήλωτη και παράνομη απασχόληση. Ένα πρόβλημα το οποίο ταλανίζει όλη την Ευρώπη και επηρεάζει τόσο τον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων όσο τα διάφορα ταμεία όπως το Ταμείο Κοινωνικών Ασφαλίσεων και το Φόρο Εισοδήματος.

Εν κατακλείδι, το κράτος έχει, πολλές φορές, χαρακτηριστεί ως ο θεματοφύλακας των εργασιακών σχέσεων, ο λόγος είναι γιατί δεν μένει ποτέ αδιάφορο στα κατά καιρούς εργασιακά προβλήματα που δημιουργούνται. Μέσα στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου και της συνδιαλλαγής επιτυγχάνει κοινωνική δικαιοσύνη.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **3. ΟΙΚΟΝΟΜΕΤΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ**

Μαρίνα Γαλιάνου



### **3.1 Οικονομετρική Μεθοδολογία**

Στην υποενότητα 3.1 αναλύονται οι βασικές οικονομετρικές έννοιες και οι αντίστοιχοι οικονομετρικοί έλεγχοι οι οποίοι θα αποτελέσουν την βάση για την οικονομετρική ανάλυση των οικονομικών σχέσεων που θέλουμε να διερευνήσουμε. Είναι γνωστό ότι η επιλογή της οικονομετρικής μεθοδολογίας εξαρτάται από τις ιδιότητες των χρονοσειρών που έχουμε, δηλαδή των στατιστικών στοιχείων που διαθέτουμε ως περιγραφή της διαχρονικής εξέλιξης των οικονομικών μεταβλητών που εμπλέκονται στην ποσοτική διερεύνηση. Στην παρούσα διατριβή έχουμε στατιστικά στοιχεία για τις ακόλουθες οικονομικές μεταβλητές: ανεργία, παραγωγικότητα κεφαλαίου, παραγωγικότητας εργασίας, επίπεδο των μισθών και δεικτών του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών.

Για τη τελευταία μεταβλητή χρησιμοποιούμε δύο δείκτες, το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνολικά οικονομικά ενεργού πληθυσμού και το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών. Αν οι εμπλεκόμενες χρονοσειρές είναι στάσιμες τότε μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι κλασσικοί οικονομετρικοί έλεγχοι και μοντέλα τα οποία έχουν «κτιστεί» για στάσιμες χρονοσειρές. Στην περίπτωση όμως που οι χρονοσειρές δεν είναι στάσιμες (τουλάχιστον στάσιμες 2<sup>ης</sup> τάξης) τότε οι κλασσικοί έλεγχοι δεν ισχύουν, και πρέπει να «κτιστούν» μοντέλα ειδικά για τέτοιες χρονοσειρές. Άρα ως πρώτο βήμα θα πρέπει να εξετάσουμε τις ιδιότητες στασιμότητας των χρονοσειρών. Αυτό θα γίνει με τους ελέγχους μοναδιαίας ρίζας που περιγράφονται στην επόμενη υποενότητα. Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι τα μοντέλα τα οποία κατασκευάζονται για χρονοσειρές οι οποίες δεν είναι στάσιμες δεύτερης τάξης, και ειδικά όταν περιέχουν στοχαστική τάση, είναι δηλαδή διαδικασίες μοναδιαίας ρίζας, είναι πιο περίπλοκα από ότι τα μοντέλα για στάσιμες χρονοσειρές.

Από την άλλη όμως, τα μοντέλα αυτά μπορούν να μας δώσουν πρόσθετες πληροφορίες για τις οικονομικές σχέσεις υπό διερεύνηση. Συγκεκριμένα, μπορούν μέσω των μοντέλων συνολοκλήρωσης μπορούν να μας δώσουν πληροφορίες για τις σχέσεις μακροχρόνιας ισορροπίας των εμπλεκόμενων οικονομικών μεταβλητών. Η έννοια της συνολοκλήρωσης, οι έλεγχοι

συνολοκλήρωσης και οι μέθοδοι εκτίμησης των σχέσεων μακροχρόνιας ισορροπίας αναλύονται στις υποενότητες 3.1.2 και 3.1.3.

### **3.1.1 Μη-Στασιμότητα, Μοναδιαίες Ρίζες**

Πριν προχωρήσουμε στη κατασκευή των οικονομετρικών μοντέλων τα οποία θα μας επιτρέψουν να απαντήσουμε στα ερωτήματα που μας ενδιαφέρουν είναι πολύ σημαντικό να εξετάσουμε τις ιδιότητες των χρονοσειρών μας. Είναι πολύ σημαντικό να διερευνήσουμε αν οι χρονοσειρές μας είναι στάσιμες 2<sup>ης</sup> τάξης ή όχι.

#### **Στασιμότητα 2<sup>ης</sup> τάξης – Ορισμός**

Μια στοχαστική ανέλιξη  $\{y_t, t \in \mathbb{T}\}$  καλείται στάσιμη δεύτερης τάξης αν

- $E(y_t) = E(y_{t+s}) < \infty$   
(1)
- $Var(y_t) = Var(y_{t+s}) < \infty$   
(2)
- $Cov(y_t, y_{t-s}) = g(|s|) < \infty$   
(3)

Συγκεκριμένα, στασιμότητα 2<sup>ης</sup> τάξης σημαίνει ότι ο μέσος και η διακύμανση παραμένουν σταθερά με την πάροδο του χρόνου.

Οι στάσιμες διαδικασίες διαθέτουν πολλά ενδιαφέροντα χαρακτηριστικά οι οποίες τις καθιστούν επιθυμητές. Η μη-στασιμότητα τύπου μοναδιαίας ρίζας «ακυρώνει» τους κλασικούς οικονομετρικούς ελέγχους. Στην περίπτωση της διαδικασίας μοναδιαίας ρίζας η επίδραση μιας διαταραχής (shock) είναι μόνιμη (permanent), ενώ στη περίπτωση μιας στάσιμης διαδικασίας η επίδραση μιας

διαταραχής είναι προσωρινή (transitory). Ποιο κάτω, φαίνεται το αληθές αυτών των ισχυρισμών.

### Διαδικασία (Ανέλιξη) Μοναδιαίας Ρίζας

Έστω ότι έχουμε ένα αυτοπαλίνδρομο μοντέλο τάξης  $p$  ( $AR(p)$ ), τότε αν η χαρακτηριστική εξίσωση έχει μία ρίζα πάνω στον μοναδιαίο κύκλο τότε το  $AR(p)$  μοντέλο (άρα και η στοχαστική ανέλιξη) δεν είναι στάσιμο δεύτερης τάξης και η στοχαστική ανέλιξη  $\{y_t\}$  καλείται ανέλιξη μοναδιαίας ρίζας (unit root process). Συμβολίζεται ως  $y_t \sim I(1)$ .

Αν  $y_t \sim I(1)$  τότε οι πρώτες διαφορές  $\Delta y_t \sim I(0)$ , δηλαδή οι πρώτες διαφορές ορίζουν μία στάσιμη δεύτερης τάξης στοχαστική ανέλιξη.

Γενικά, μία γραμμική σχέση δύο  $I(1)$  στοχαστικών ανελιξεων, είναι και αυτή  $I(1)$ . Όμως υπάρχει μία εξαίρεση σε αυτόν τον κανόνα. Συγκεκριμένα, υπάρχει περίπτωση η γραμμική σχέση δύο  $I(1)$  στοχαστικών ανελιξεων να είναι στάσιμη δηλαδή να μην περιέχει μοναδιαίες ρίζες. Σε αυτή την περίπτωση οι δύο στοχαστικές ανελίξεις βρίσκονται σε μακροχρόνια ισορροπία. Το φαινόμενο αυτό ονομάζεται συνολοκλήρωση.

Η ανάλυση των διαδικασιών μοναδιαίας ρίζας και των συστημάτων συνολοκλήρωσης έχουν παίξει ένα σημαντικό ρόλο στην οικονομετρία, στη χρηματοοικονομική και τη μακροοικονομία κατά την τελευταία δεκαετία. Οι λόγοι για μια τέτοια ραγδαία επέκταση του θέματος είναι η ισχυρή διαισθητική ερμηνεία του και η τεχνική πολυπλοκότητα. Μετά από μια δεκαετία από τη δημοσίευση της σημαντικής εργασία από την Engle και Granger<sup>80</sup> οι τεχνικές

---

<sup>80</sup> Engle, Robert F. and C. W. J. Granger (1987).

συνολοκλήρωσης και μοναδιαίας ρίζας έχουν γίνει σημαντικά εργαλεία στην ποσοτική ανάλυση οικονομικών φαινομένων.

### Έλεγχος Μοναδιαίων Ριζών

Το πρόβλημα του ελέγχου για μη στασιμότητα τύπου μοναδιαίας ρίζας ήταν πιθανό να είναι ένα από τις πιο σημαντικά και αμφιλεγόμενα θέματα στην οικονομετρίας κατά την τελευταία δεκαετία. Στο απλό πλαίσιο του AR(1) μοντέλου  $y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + u_t$  ο έλεγχος μοναδιαίας ρίζας συνεπάγεται την

$$H_0: \alpha_1 = 1 \text{ έναντι της } H_1: |\alpha_1| < 1 \quad (4)$$

Η προέλευση του όρου «μοναδιαία ρίζα» οφείλεται στην διερεύνηση της μη στασιμότητας αυτού του είδους με την βοήθεια του τελεστή υστέρησης  $L$ . Το AR(1) μοντέλου  $y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + u_t$ , γράφεται με την βοήθεια του τελεστή  $L$  ως:

$$(1 - \alpha_1 L)y_t = \alpha_0 + u_t. \quad (5)$$

Το χαρακτηριστικό πολυώνυμο  $(\lambda - \alpha_1)$  έχει μια μοναδική ρίζα  $\lambda = \alpha_1$  η οποία ισούται με μονάδα. Εάν  $\alpha_1 = 1$  τότε η διαδικασία  $y_t = \alpha_0 + y_{t-1} + u_t$  (τυχαίος περίπατος) καλείται διαδικασία μοναδιαίας ρίζας και συμβολίζεται με  $I(1)$  (ολοκληρώσιμο τάξης 1 – integrated of order one).

## Κλασικοί Οικονομετρικοί Έλεγχοι Μοναδιαίων Ριζών

### Έλεγχοι Dickey-Fuller

Αναφέρουμε τρεις περιπτώσεις οι οποίες εφαρμόζονται πολύ συχνά:

- **Περίπτωση 1:** Έστω το μοντέλο  $y_t = \alpha_1 y_{t-1} + u_t$ ,  $u_t \sim WN(0, \sigma^2)$ . Ο έλεγχος έχει τις ακόλουθες υποθέσεις:

$$H_0: \alpha_1 = 1 \text{ έναντι της } H_1: |\alpha_1| < 1 \quad (6)$$

Οι πιο πάνω υποθέσεις αναφέρονται στη μηδενική υπόθεση ότι έχουμε μια διαδικασία τυχαίου περιπάτου έναντι της εναλλακτικής ότι η διαδικασία ακολουθεί ένα στάσιμο AR(1) με μηδενικό μέσο. Αφαιρούμε το  $y_{t-1}$  και από τις δύο πλευρές του μοντέλου  $y_t = \alpha_1 y_{t-1} + u_t$  και έχουμε:

$$\Delta y_t = (\alpha_1 - 1)y_{t-1} + u_t = \rho y_{t-1} + u_t. \quad (7)$$

Οπότε οι πιο πάνω υποθέσεις ( $H_0: \alpha_1 = 1$  έναντι της  $H_1: |\alpha_1| < 1$ ) γράφονται ως:

$$H_0: \rho = 1 \text{ έναντι της } H_1: \rho < 1 \quad (8)$$

Ο έλεγχος των πιο πάνω υποθέσεων με την ελεγχοσυνάρτηση  $t$  (t-statistic) είναι προβληματικός. Ακόμα και αν υποθέσουμε ότι ο όρος σφάλματος  $u_t$  είναι IID και ακολουθεί κανονική κατανομή, η ελεγχοσυνάρτηση  $t$  (t-statistic) δεν ακολουθεί την Students'  $t$  κατανομή (ούτε την κανονική κατανομή ασυμπτωτικά). Συγκεκριμένα, η ελεγχοσυνάρτηση  $t$  (t-statistic) δεν ακολουθεί κάποια γνωστή κατανομή. Συγκεκριμένα, κάτω από τη μηδενική υπόθεση της μοναδιαίας ρίζας ( $H_0: \rho = 1$ ) έχουμε:

$$t = \frac{\hat{\rho} - 1}{SE(\hat{\rho})} \rightarrow \frac{\int_0^1 W(r) dW(r)}{\left(\int_0^1 W(r)^2 dr\right)^{1/2}}. \quad (9)$$

Όπου  $W(r)$  μια τυπική Brownian διαδικασία (διαδικασία Wiener). Όπως φαίνεται από την πιο πάνω σχέση η ελεγχοσυνάρτηση  $t$  δεν ακολουθεί κάποια γνωστή κατανομή. Οι κριτικές τιμές αυτής της ασυμπτωτικής κατανομής υπολογίστηκαν με προσομοιώσεις από τους Dickey και Fuller<sup>81</sup> γι'αυτό και συνήθως ονομάζεται κατανομή Dickey-Fuller.

- **Περίπτωση 2:** Έστω το μοντέλο  $y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + u_t$ ,  $u_t \sim WN(0, \sigma^2)$ . Ο έλεγχος έχει τις ακόλουθες υποθέσεις:

$$H_0: \alpha_1 = 1 \text{ έναντι της } H_1: |\alpha_1| < 1. \quad (10)$$

Οι πιο πάνω υποθέσεις αναφέρονται στην μηδενική υπόθεση ότι έχουμε μια διαδικασία τυχαίου περιπάτου έναντι της εναλλακτικής ότι η διαδικασία

<sup>81</sup> Dickey, D. A., and W. A. Fuller. 1979.

ακολουθεί ένα στάσιμο AR(1) με μη μηδενικό μέσο. Αφαιρούμε το  $y_{t-1}$  και από τις δύο πλευρές του μοντέλου  $y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + u_t$  και έχουμε:

$$\Delta y_t = \alpha_0 + (\alpha_1 - 1)y_{t-1} + u_t = \alpha_0 + \rho y_{t-1} + u_t. \quad (11)$$

Οπότε οι πιο πάνω υποθέσεις ( $H_0: \alpha_1 = 1$  έναντι της  $H_1: |\alpha_1| < 1$ ) γράφονται ως:

$$H_0: \rho = 1 \text{ έναντι της } H_1: \rho < 1. \quad (12)$$

Και σε αυτή τη περίπτωση ο έλεγχος των πιο πάνω υποθέσεων με την ελεγχοσυνάρτηση t (t-statistic) είναι προβληματική. Ακόμα και αν υποθέσουμε ότι ο όρος σφάλματος  $u_t$  είναι IID και ακολουθεί κανονική κατανομή, η ελεγχοσυνάρτηση t (t-statistic) δεν ακολουθεί την Students t κατανομή (ούτε την κανονική κατανομή ασυμπτωτικά). Συγκεκριμένα, η ελεγχοσυνάρτηση t (t-statistic) δεν ακολουθεί κάποια γνωστή κατανομή. Οι κριτικές τιμές αυτής της κατανομής υπολογίστηκαν με προσομοιώσεις από τους Dickey και Fuller γι' αυτό και συνήθως ονομάζεται κατανομή Dickey-Fuller. Σημειώνεται ότι, οι κριτικές τιμές είναι διαφορετικές από τις κριτικές τιμές της Περίπτωσης 1.

- **Περίπτωση 3:** Έστω το μοντέλο

$y_t = \alpha_0 + \delta t + \alpha_1 y_{t-1} + u_t$ ,  $u_t \sim WN(0, \sigma^2)$ . Ο έλεγχος έχει τις ακόλουθες υποθέσεις:

$$H_0: \alpha_1 = 1 \text{ έναντι της } H_1: |\alpha_1| < 1. \quad (13)$$

Οι πιο πάνω υποθέσεις αναφέρονται στη μηδενική υπόθεση ότι έχουμε μια διαδικασία τυχαίου περιπάτου έναντι της εναλλακτικής ότι η διαδικασία

ακολουθεί ένα στάσιμο AR(1) με μη μηδενικό μέσο. Αφαιρούμε το  $y_{t-1}$  και από τις δύο πλευρές του μοντέλου  $y_t = \alpha_0 + \alpha_1 y_{t-1} + u_t$  και έχουμε:

$$\Delta y_t = \alpha_0 + \delta t + (\alpha_1 - 1)y_{t-1} + u_t = \alpha_0 + \delta t + \rho y_{t-1} + u_t. \quad (14)$$

Οπότε οι πιο πάνω υποθέσεις ( $H_0: \alpha_1 = 1$  έναντι της  $H_1: |\alpha_1| < 1$ ) γράφονται ως:

$$H_0: \rho = 1 \text{ έναντι της } H_1: \rho < 1. \quad (15)$$

Και σε αυτή τη περίπτωση ο έλεγχος των πιο πάνω υποθέσεων με την ελεγχοσυνάρτηση  $t$  (t-statistic) είναι προβληματική. Ακόμα και αν υποθέσουμε ότι ο όρος σφάλματος  $u_t$  είναι IID και ακολουθεί κανονική κατανομή, η ελεγχοσυνάρτηση  $t$  (t-statistic) δεν ακολουθεί την Students  $t$  κατανομή (ούτε την κανονική κατανομή ασυμπτωτικά). Συγκεκριμένα, η ελεγχοσυνάρτηση  $t$  (t-statistic) δεν ακολουθεί κάποια γνωστή κατανομή. Οι κριτικές τιμές αυτής της κατανομής υπολογίστηκαν με προσομοιώσεις από τους Dickey και Fuller γι' αυτό και συνήθως ονομάζεται κατανομή Dickey-Fuller. Σημειώστε ότι οι κριτικές τιμές είναι διαφορετικές από τις κριτικές τιμές της Περίπτωσης 1 και της Περίπτωσης 2.

### Έλεγχοι Augmented Dickey-Fuller (ADF)

Στους πιο πάνω ελέγχους μοναδιαίων ριζών Dickey Fuller, γίνεται η υπόθεση ότι δεν υπάρχει αυτοσυσχέτιση στον όρο σφάλματος  $u_t$ . Αυτό όμως είναι η εξαίρεση παρά ο κανόνας. Στη περίπτωση που υπάρχει αυτοσυσχέτιση προτείνονται οι «Augmented» μορφές των ελέγχων Dickey-Fuller. Στην περίπτωση των Augmented Dickey-Fuller προσθέτονται υστερήσεις στις



παλινδρομήσεις Dickey-Fuller ώστε να μοντελοποιηθεί η αυτοσυσχέτιση και έτσι να «αφαιρεθεί» από τον όρο σφάλματος  $u_t$ . Συγκεκριμένα, οι παλινδρομήσεις Dickey-Fuller για τις τρεις περιπτώσεις είναι:

○ **Περίπτωση 1:**  $\Delta y_t = \rho y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \alpha_j \Delta y_{t-j} + u_t,$  (16)

○ **Περίπτωση 2:**  $\Delta y_t = \alpha_0 + \rho y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \alpha_j \Delta y_{t-j} + u_t,$  (17)

○ **Περίπτωση 3:**  $\Delta y_t = \alpha_0 + \delta t + \rho y_{t-1} + \sum_{j=1}^k \alpha_j \Delta y_{t-j} + u_t.$  (18)

### Έλεγχοι Phillips-Perron (PP)

Οι έλεγχοι ADF, όπως είδαμε πιο πάνω, «αφαιρούν» την αυτοσυσχέτιση από τον όρο σφάλματος με παραμετρικό τρόπο και συγκεκριμένα με την προσθήκη υστερήσεων στις παλινδρομήσεις Dickey-Fuller. Οι έλεγχοι Phillips-Perron<sup>82</sup> δεν προσθέτουν υστερήσεις αλλά «διορθώνουν» για την πιθανή ύπαρξη αυτοσυσχέτισης ή/και ετεροσκεδαστικότητας με τη χρήση του Newey-West<sup>83</sup> HAC εκτιμητή.

Συγκεκριμένα, οι παλινδρομήσεις για τις τρεις περιπτώσεις είναι:

○ **Περίπτωση 1:**  $\Delta y_t = \rho y_{t-1} + u_t.$  (19)

<sup>82</sup> Phillips, P.C.B. and P. Perron 1988.

<sup>83</sup> Newey, W.K., West, K.D. 1987.

- **Περίπτωση 2:**  $\Delta y_t = \alpha_0 + \rho y_{t-1} + u_t$ . (20)

- **Περίπτωση 3:**  $\Delta y_t = \alpha_0 + \delta t + \rho y_{t-1} + u_t$ , (21)

ενώ η πιθανή ύπαρξη αυτοσυσχέτισης ή/και ετεροσκεδαστικότητας με τη χρήση του Newey-West HAC εκτιμητή.

### 3.1.2 Συνολοκλήρωση

#### Ορισμός και Ερμηνεία

Έστω ότι έχουμε δύο μη-στάσιμες μεταβλητές,  $y_t \sim I(1)$  και  $x_t \sim I(1)$ . Αν  $y_t - bx_t \sim I(0)$ , δηλαδή αν υπάρχει γραμμική σχέση η οποία είναι στάσιμη τότε οι δύο μεταβλητές καλούνται συνολοκληρούμενες.

Εάν οι  $I(1)$  μεταβλητές είναι συνολοκληρωμένες, αυτό σημαίνει ότι αν και είναι ξεχωριστά μη στάσιμες, κινούνται μαζί, έτσι ώστε να υπάρχει μακροπρόθεσμη ισορροπία μεταξύ τους. Σκεφτείτε ξανά τη στατική εξίσωση μεταξύ δύο  $I(1)$  μεταβλητών η οποία τώρα μπορεί ενδεχομένως να είναι σχέση συνολοκλήρωσης:

$$y_t = bx_t + u_t$$

(22)

Αν  $y_t$  και  $x_t$  δεν είναι συνολοκληρωμένες, τότε δεν υπάρχει πιθανή τιμή των παραμέτρων  $a$  και  $b$  τέτοια ώστε το  $u_t$  να είναι στάσιμο. Αν είναι συνολοκληρωμένες ωστόσο, τότε υπάρχει μία τιμή για τις δύο παραμέτρους,

έτσι ώστε ο γραμμικός συνδυασμός  $y_t - bx_t$  να είναι στάσιμος. Για αυτή τη μοναδική τιμή των παραμέτρων, η εξίσωση (22) είναι μια έγκυρη οικονομετρική εξίσωση. Αντιπροσωπεύει τη μακροπρόθεσμη σχέση ισορροπίας μεταξύ των δύο μεταβλητών και αυτό μπορεί να υπάρχει μόνο όταν υπάρχει συνολοκλήρωση. Η συνολοκλήρωση μπορεί έτσι να θεωρηθεί ως η ύπαρξη μακροχρόνιας σχέσης ισορροπίας μεταξύ των δύο μεταβλητών και η οικονομική θεωρία μας οδηγεί στο να αναμένει κανείς ότι θα πρέπει να υπάρχουν τέτοιες σχέσεις συνολοκλήρωσης. Η συνολοκλήρωση είναι μια ιδιότητα των μεταβλητών σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα. Σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, οι μεταβλητές μπορεί να κινούνται με διαφορετικούς τρόπους, εφόσον οδηγούνται από διαφορετικές δυναμικές διαδικασίες. Ωστόσο, η συνολοκλήρωση συνδέει τις μεταβλητές μαζί σε μακροπρόθεσμη βάση.

### Έλεγχος συνολοκλήρωσης

#### **Έλεγχος Engle και Granger**

Αν ένα σύνολο μεταβλητών είναι συνολοκληρούμενες, τότε τα κατάλοιπα από τη στατική παλινδρόμηση (1) θα είναι στάσιμα. Έτσι, ένας έλεγχος μοναδιαίας ρίζας όπως οι έλεγχοι Dickey - Fuller που έχουν περιγραφεί πιο πάνω, παρέχουν ένα τρόπο για τον έλεγχο συνολοκλήρωσης. Αυτό προτάθηκε από τους Engle και Granger<sup>84</sup>. Οι κριτικές τιμές θα είναι διαφορετικές από τους εκείνους των ελέγχων Dickey-Fuller επειδή βασίζεται σε εκτιμώμενες παραμέτρους. Η μηδενική υπόθεση είναι ότι τα κατάλοιπα είναι  $I(1)$ , δηλαδή μηδέν διανύσματα συνολοκλήρωσης, και η εναλλακτική υπόθεση είναι ότι τα κατάλοιπα είναι  $I(0)$ , δηλαδή ένα διάνυσμα συνολοκλήρωσης. Κριτικές τιμές για τους ελέγχους ADF δίνονται από τον MacKinnon<sup>85</sup>.

---

<sup>84</sup> Engle, Robert F. and C. W. J. Granger (1987).

<sup>85</sup> MacKinnon, J. G. 1994.

## Έλεγχος Johansen-Juselius

Η μέθοδος Johansen<sup>86</sup> βασίζεται στο ακόλουθο διανυσματικό μοντέλο:

$$\Delta Z_t = \mu + \Pi Z_{t-1} + \Gamma_1 \Delta Z_{t-1} + \Gamma_2 \Delta Z_{t-2} + \dots + \Gamma_k \Delta Z_{t-k} + U_t. \quad (23)$$

Στη περίπτωση που υπάρχει συνολοκλήρωση ο πίνακας  $\Pi$  μπορεί να γραφεί ως:

$$\Pi = \gamma \alpha', \quad (24)$$

Όπου το  $\alpha$  και  $\gamma$  πίνακες  $2 \times 1$  και  $Z_t = (y_t, x_t)'$ . Συνεπώς, ο έλεγχος για συνολοκλήρωση είναι ισοδύναμος με τον έλεγχο για τον βαθμό του πίνακα  $\Pi$ . Αν ο βαθμός του πίνακα  $\Pi$  είναι μονάδα ( $r=1$ ), τότε υπάρχει συνολοκλήρωση. Οι Johansen & Juselius<sup>87</sup> πρότειναν δύο ελέγχους για την μηδενική υπόθεση «Απουσία Συνολοκλήρωσης»:

$$Q_1 = -T \cdot \ln[(1 - \lambda_1)(1 - \lambda_2)], \quad (25)$$

$$Q_2 = -T \cdot \ln[1 - \lambda_1], \quad (26)$$

---

<sup>86</sup> Johansen, Søren 1991.

<sup>87</sup> Johansen, Søren and Katarina Juselius 1990.

Όπου  $\lambda_1 \geq \lambda_2$  οι ιδιοτιμές του πίνακα  $S_{11}^{-1}S_{10}S_{00}^{-1}S_{01}$ ,

$$S_{ij} = T^{-1} \sum_{t=1}^T R_{it}R'_{jt}, \quad (i, j = 1, 2), \quad (27)$$

Και  $R_{0t}$ ,  $R_{1t}$ , τα κατάλοιπα των παλινδρομήσεων των  $\Delta Z_t$  και  $Z_{t-1}$  στις πρώτες διαφορές των υστερήσεων  $\Delta Z_{t-1}$ ,  $\Delta Z_{t-2}$ , ...,  $\Delta Z_{t-k}$ . Ο έλεγχος (25) καλείται Trace statistic, και ο έλεγχος (26) καλείται Maximum Eigenvalue statistic.

### Εκτίμηση της παραμέτρου συνολοκλήρωσης

#### **Εκτίμηση της μακροχρόνιας ισορροπίας: Stock- Watson Δυναμικός OLS (DOLS) εκτιμητής**

Μία μέθοδος εκτίμησης των συντελεστών μακροχρόνιας ισορροπίας είναι από τη διαδικασία των Johansen & Juselius η οποία βασίζεται στη μέθοδο μεγίστης πιθανοφάνειας (MLE). Μια άλλη πιο πρόσφατη και πιο ισχυρή μέθοδος (ιδιαίτερα σε μικρά δείγματα) που προτείνεται από τους Stock and Watson<sup>88</sup>, η οποία επίσης διορθώνει για πιθανό μεροληπτικό σφάλμα, περιλαμβάνει εκτίμηση της μακροχρόνιας ισορροπίας μέσω δυναμικών OLS (DOLS). Οι Stock και Watson προτείνουν μια παραμετρική προσέγγιση για την εκτίμηση της μακροχρόνιας ισορροπίας σε συστήματα η οποία μπορεί να περιλαμβάνει μεταβλητές με διαφορετικούς βαθμούς ολοκλήρωσης, οι οποίες όμως εξακολουθούν να είναι συνολοκληρούμενες.

---

<sup>88</sup> Stock, James H. and Mark Watson 1993.

Κατά την εκτίμηση των συντελεστών μακροχρόνιας ισορροπίας υιοθετούμε την DOLS διαδικασία η οποία περιλαμβάνει βασικά την παλινδρόμηση οποιασδήποτε I(1) μεταβλητής σε άλλες I(1) μεταβλητές, κάθε μου ( 0 ) μεταβλητές και τους αγωγούς και υστερήσεις (leads and lags) των πρώτων διαφορών κάθε I(1) μεταβλητής. Το μοντέλο στα πλαίσια του οποίου ελέγχεται η συνολοκλήρωση είναι το ακόλουθο:

$$y_t = \beta y_{t-1} + b_i \sum_{i=-k}^k \Delta y_t + c_i \sum_{i=-k}^k \Delta x_t + u_t. \quad (28)$$

### **Εκτίμηση της μακροχρόνιας ισορροπίας: Phillips and Hansen Fully Modified OLS (FOLS) εκτιμητής**

Οι Phillips και Hansen<sup>89</sup> έχουν υιοθετήσει μια διαφορετική προσέγγιση για την εκτίμηση της παραμέτρου μακροχρόνιας ισορροπίας. Συγκεκριμένα, για να εκτιμήσουμε τη σχέση μακροχρόνιας ισορροπίας μεταξύ δύο I(1) μεταβλητών  $x_t$  και  $y_t$ , γίνεται η υπόθεση ότι αυτές ακολουθούν τον ακόλουθο μηχανισμό:

$$y_t = \beta y_{t-1} + u_{1t}, \quad (29)$$

$$\Delta x_t = u_{2t}. \quad (30)$$

Ο ταυτόχρονος πίνακας διακυμάνσεων - συνδιακυμάνσεων  $\Sigma$ , ο μακροχρόνιος πίνακας  $\Omega$  και ο μονόπλευρος μακροχρόνιος πίνακας  $\Lambda$ , εκτιμώνται

<sup>89</sup> Phillips, P., & Hansen, B. (1990).

ημιπαραμετρικά με τη χρήση συναρτήσεων kernel. Οι Phillips και Hansen προτείνουν ένα εκτιμητή που χρησιμοποιεί μία ημιπαραμετρική διόρθωση για να εξαλείψει τα προβλήματα που προκαλούνται από τη μακροπρόθεσμη συσχέτιση μεταξύ της του όρου σφάλματος συνολοκλήρωσης και τον όρο σφάλματος των στοχαστικών παλινδρομητών. Ο εκτιμητής που προκύπτει, ο FMOLS είναι ασυμπτωτικά αμερόληπτος και ακολουθεί ασυμπτωτικά την κανονική κατανομή. Αυτό επιτρέπει την χρήση των κλασικών οικονομετρικών ελέγχων. Ο FMOLS δίνεται από

$$\hat{\beta}_{FM} = (\sum_{t=1}^T x_t^2)^{-1} (\sum_{t=1}^T x_t y_t^+ - T \hat{\lambda}_{12}^+), \quad (31)$$

Όπου  $y_t^+ = y_t - \hat{\omega}_{12} \hat{\omega}_{22}^{-1} \hat{u}_2$ ,  $\hat{\lambda}_{12}^+ = \hat{\lambda}_{12} \hat{\omega}_{12} \hat{\omega}_{22}^{-1} \hat{\lambda}_{22}$ .

### **3.1.3 Ανάλυση Συνολοκλήρωσης Εκατοστημορίων**

Τα στοιχεία που χρησιμοποιούμε καλύπτουν ένα διάστημα 18 ετών. Ένα πολύ σημαντικό ερώτημα είναι η σταθερότητα της εκτίμηση της παραμέτρου συνολοκλήρωσης (παραμέτρος μακροχρόνιας ισορροπίας), δηλαδή κατά πόσο παραμένει σταθερή σε συνάρτηση με το χρόνο. Η οικονομετρικές τεχνικές που περιγράφονται πιο πάνω αφορούν το δεσμευμένο μέσο. Όμως είναι πολύ σημαντικό να διερευνήσουμε τις σχέσεις που μας ενδιαφέρουν και σε άλλα σημεία της δεσμευμένης κατανομής διαφόρων οικονομικών μεταβλητών (ανεργία, παραγωγικότητα κεφαλαίου, παραγωγικότητα εργασίας, επίπεδο μισθών) ως προς το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών.

Για να μελετήσουμε τη σταθερότητα της παραμέτρου συνολοκλήρωσης στο χρόνο χρησιμοποιούμε τη μεθοδολογία των Bierens και Martin<sup>90</sup>. Επίσης,

---

<sup>90</sup> Bierens, H., Martins, L. 2010.

διερευνούμε το σύνολο της δεσμευμένης κατανομής για μια ακολουθία εκατοστημορίων. Για να το πετύχουμε αυτό χρησιμοποιούμε τη μεθοδολογία που προτάθηκε πρόσφατα από τον Χiao<sup>91</sup>. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι η μεθοδολογία του Χiao, μας επιτρέπει να εξερευνήσουμε ολόκληρη την δεσμευμένη κατανομή ως προς το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών και επιτρέπει ταυτόχρονα στην παράμετρο συνολοκλήρωσης να εξαρτάται από τον χρόνο. Παραθέτουμε πιο κάτω την σύντομη περιγραφή της μεθοδολογίας. Έστω η ακόλουθη εξίσωση συνολοκλήρωσης:

$$y_t = \alpha + \beta_t y_t + \sum_{i=-K}^K \pi_{it} y_t + \varepsilon_t, \quad (32)$$

Όπου η παράμετρος συνολοκλήρωσης έχει την δυνατότητα να αλλάζει συναρτήσει του χρόνου αλλά και να εξαρτάται από το εκατοστημόριο. Ακολουθώντας τον Saikkonen<sup>92</sup>, ο Χiao προτείνει την προσθήκη οδηγών και υστερήσεων (leads and lags) της εξαρτημένης μεταβλητής με σκοπό να διορθώσει ως προς την ενδογένεια από την οποία «υποφέρει» ένα τυπικό μοντέλο συνολοκλήρωσης. Στο πιο πάνω μοντέλο (32) η τιμή της παραμέτρου συνολοκλήρωσης μπορεί να επηρεάζεται από τις διαταραχές που εμφανίζονται σε κάθε περίοδο, και για αυτό τελικά η παράμετρος μπορεί να είναι διαφορετική σε κάθε εκατοστημόριο. Η αναπαράσταση του πιο πάνω μοντέλου (εξ. 32) σε όρους του εκατοστημορίου τάξης  $\tau$  δεσμευμένο στην πληροφορία  $\mathcal{J}_t = \sigma(Y_t, \Delta Y_t)$  δίνεται ως εξής:

$$Q_{y_t}(\tau/\mathcal{J}_t) = \alpha(\tau) + \beta(\tau)Y_t + \sum_{i=-K}^K \pi_i(\tau)\Delta Y_t. \quad (33)$$

Η εκτίμηση των παραμέτρων της Εξ.(32):

---

<sup>91</sup> Xiao, Z., 2009.

<sup>92</sup> Saikkonen, P., 1991, 1992.



$\theta = (\alpha(\tau), \beta(\tau), \pi_{-K}(\tau), \dots, \pi_K(\tau))$  , αναγάζεται στη λύση του πιο κάτω προβλήματος:

$$\hat{\theta}(\tau) = \arg \min_{\theta} \sum_{t=1}^T \rho_{\tau} \left( E_t - Q_{y_t}(\tau/J_t) \right), \quad (34)$$

όπου  $\rho_{\tau}(u) = u(\tau - I(< 0))$  . Επιπρόσθετα, ο Xiao (2009) προτείνει ένα τυποποιημένο έλεγχο για την διερεύνηση της σταθερότητας της παραμέτρου συνολοκλήρωσης στο χρόνο. Συγκεκριμένα, έχει δείξει ότι η διαχρονική σταθερότητα στις παραμέτρους συνολοκλήρωσης μπορεί να ελεγχθεί χρησιμοποιώντας την ελεγχοσυνάρτηση των Kolmogoroff-Smirnoff  $\sup_{\tau} |\hat{V}_T(\tau)|$ , όπου  $\hat{V}_T(\tau) = T(\hat{\vartheta}(\tau) - \vartheta)$ ,  $\vartheta = (\beta, \gamma)'$ ,  $\hat{\vartheta}(\tau)$  ο εκτιμητής από την Εξ.16, και ο  $\vartheta$  ένας T-συνεπής εκτιμητής της παραμέτρου  $\vartheta$ , αντίστοιχα. Το στατιστικό  $\sup_{\tau} |\hat{V}_T(\tau)|$  δεν ακολουθεί ασυμπτωτικά κάποια γνωστή κατανομή και γι' αυτό οι κριτικές του τιμές υπολογίζονται αριθμητικά με bootstrap.

### **3.2 Στατιστικά Δεδομένα**

Κάνουμε χρήση της ανεργίας, της παραγωγικότητας κεφαλαίου, της παραγωγικότητας εργασίας, του επιπέδου των μισθών και δεικτών του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιούμε δύο δείκτες για το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών επί του συνολικά οικονομικά ενεργού πληθυσμού και του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών. Το ποσοστό των οργανωμένων σε συντεχνία έχει συλλέγει από διάφορες διεθνής εκδόσεις οι οποίες τροφοδοτούνταν από το Υπουργείο Εργασίας,

Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ετήσια και τριμηνιαία στοιχεία για την ανεργία, την παραγωγικότητα κεφαλαίου, την παραγωγικότητα εργασίας, και το επίπεδο μισθών έχουν συλλεχθεί από τις βάσεις δεδομένων της Bloomberg και της Datastream. Όσον αφορά τα στοιχεία για τους δείκτες των οργανωμένων μισθωτών, αυτά είναι ετήσια και έχουν παραχωρηθεί από την Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου. Τριμηνιαία στοιχεία για το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών έχουν παραχθεί με την μέθοδο της παρεμβολής (interpolation) με τη χρήση του στατιστικού προγράμματος STATA. Όλα τα στοιχεία καλύπτουν την περίοδο 1995-2013 η οποία έχει επιλεγεί με το κριτήριο της διαθεσιμότητας των δεδομένων για τις προαναφερθείσες οικονομικές μεταβλητές.

### **3.3 Ποσοτική Ανάλυση**

Ξεκινούμε την ποσοτική ανάλυση εξετάζοντας την ύπαρξη μοναδιαίων ριζών στις χρονοσειρές των μεταβλητών που μελετούμε. Τα αποτελέσματα τα οποία παρουσιάζονται στον Πίνακα 1. Στο πλαίσιο Α παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για τα ετήσια στοιχεία ενώ στο πλαίσιο Β τα αποτελέσματα για τα τριμηνιαία στοιχεία. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι οι έλεγχοι μοναδιαίων ριζών ADF και PP υποστηρίζουν ισχυρά την υπόθεση της μοναδιαίας ρίζας. Όμως, πριν προχωρήσουμε στο έλεγχο συνολοκλήρωσης πρέπει να βεβαιωθούμε ότι όλες οι μεταβλητές έχουν τον ίδιο βαθμό ολοκλήρωσης. Γι' αυτό προχωρούμε ελέγχοντας την παρουσία ή όχι μοναδιαίων ριζών στις πρώτες διαφορές των χρονοσειρών μας. Στις δύο τελευταίες στήλες του Πίνακα 1 αναφέρονται τα αποτελέσματα τα οποία προτείνουν την απουσία μοναδιαίων ριζών στις πρώτες διαφορές των χρονοσειρών. Εύκολα εξάγεται το συμπέρασμα ότι όλες οι χρονοσειρές, σε ετήσια αλλά και σε τριμηνιαία βάση, είναι ολοκληρούμενες τάξης 1, δηλαδή είναι  $I(1)$ .

### 3.3.1 Υπόθεση Διαχρονικής Σταθερότητας της Σχέσης Μακροχρόνιας Ισορροπίας

Έχοντας επιβεβαιώσει ότι όλες οι μεταβλητές είναι  $I(1)$ , μπορούμε να προχωρήσουμε στον έλεγχο ύπαρξης συνολοκλήρωσης. Χρησιμοποιούμε δύο ελέγχους ύπαρξης συνολοκλήρωσης των Johansen-Juselius, τον έλεγχο Trace statistic (Εξ.25) και τον έλεγχο Maximum Eigenvalue statistic (Εξ.26). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στον Πίνακα 2, τόσο για τα ετήσια στοιχεία όσο και για τα τριμηνιαία στοιχεία. Συνολικά στο Πίνακα 2, αναφέρονται τα αποτελέσματα για 8 εν δυνάμει σχέσεις συνολοκλήρωσης: Ανεργία – Ποσοστό οργανωμένων μισθωτών, Παραγωγικότητα κεφαλαίου - Ποσοστό οργανωμένων μισθωτών, Παραγωγικότητα εργασίας - Ποσοστό οργανωμένων μισθωτών, Επίπεδο μισθών - Ποσοστό οργανωμένων μισθωτών. Για το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών έχουμε χρησιμοποιήσει δύο δείκτες, το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, και το ποσοστό των οργανωμένων πιστωτών επί του συνόλου των μισθωτών. Τα αποτελέσματα στηρίζουν ισχυρά την υπόθεση της ύπαρξης συνολοκλήρωσης για όλα τα ζεύγη μεταβλητών που μελετούμε. Αυτό μας επιβεβαιώνει ότι τα προαναφερθέντα ζεύγη μεταβλητών κινούνται διαχρονικά ευρισκόμενα σε κατάσταση μακροχρόνιας ισορροπίας. Μπορούμε τώρα να προχωρήσουμε στην εκτίμηση της παραμέτρου συνολοκλήρωσης.

Στον Πίνακα 3, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας μεταξύ ανεργίας και ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Τόσο η μέθοδος DOLS των Stock & Watson, όσο και η μέθοδος FMOLS των Phillips & Hansen προτείνουν στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ή 10%), και αρνητική παράμετρο συνολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, είτε αυτό αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο της ανεργίας. Τα αποτελέσματα είναι σε συμφωνία με τα αποτελέσματα που αναφέρονται στην εργασία των Chang, Shaw & Lai<sup>93</sup>. Οι συγγραφείς

---

<sup>93</sup>Chang, J., Shaw, M., Lai, C., 2007.

ισχυρίζονται ότι ένα ψηλό ποσοστό συνδικαλισμού, μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του ποσοστού της ανεργίας και σε ψηλό ποσοστό ισορροπημένης ανάπτυξης, αν οι συντεχνίες είναι προσανατολισμένες στην απασχόληση. Επίσης, και ο Macit<sup>94</sup> ισχυρίζεται ότι αυστηρότεροι κανονισμοί προστασίας απασχόλησης, και ένα υψηλότερο επίπεδο συντονισμού κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαπραγμάτευσης για τη διαμόρφωση των μισθών μπορούν να οδηγήσουν σε χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας. Σε μια πρόσφατη μελέτη η Ranjan<sup>95</sup> εξετάζει τον αντίκτυπο της παγκοσμιοποίησης στην ανεργία και τους μισθούς και αναφέρει ότι η αύξηση του κόστους πρόσληψης και τα επιδόματα ανεργίας στη χώρα υποδοχής μπορεί να αυξήσουν την ανεργία τόσο στη χώρα υποδοχής όσο και στη χώρα προέλευσης. Αυξήσεις στο κόστος πρόσληψης ή στα επιδόματα ανεργίας στη χώρα προέλευσης, από την άλλη πλευρά, είναι πιθανό να αυξήσουν την ανεργία στη χώρα προέλευσης, αλλά να μειώσουν την ανεργία στο κράτος υποδοχής.

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας μεταξύ της παραγωγικότητας κεφαλαίου και του ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Τόσο η μέθοδος DOLS (Stock & Watson) όσο και η μέθοδος FMOLS των Phillips & Hansen προτείνουν στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο σημαντικότητας 5%), και θετική παράμετρο συνολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, είτε αυτό αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, επηρεάζει θετικά το επίπεδο της παραγωγικότητας κεφαλαίου. Τα αποτελέσματα για τα ετήσια στοιχεία είναι ποιοτικά τα ίδια με τα αποτελέσματα που παίρνουμε χρησιμοποιώντας τα τριμηνιαία στοιχεία. Η επίδραση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στη παραγωγικότητα κεφαλαίου δεν έχει επαρκώς διερευνηθεί. Υπάρχει όμως αριθμός εργασιών οι οποίες μελετούν την επίδραση της συνδικαλιστικής δραστηριότητας στη κερδοφορία των επιχειρήσεων. Σε μια

---

<sup>94</sup> Macit, F., 2010.

<sup>95</sup> Ranjan, P., 2013.

σχετική μελέτη η Morikawa<sup>96</sup> δείχνει ότι οι συντεχνίες έχουν συνολικά αρνητική επίπτωση στην κερδοφορία των επιχειρήσεων. Οι Lu, Tao Wang<sup>97</sup> εξετάζουν το ρόλο των συντεχνιών στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στην Κίνα αλλά δεν βρίσκουν στατιστικά σημαντική επίδραση της ύπαρξης των συντεχνιών στην κερδοφορία. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες μελέτες, οι Mukherjee & Wang<sup>98</sup> δείχνουν ότι η ύπαρξη συντεχνιών μπορεί να κάνει κάποιες επιχειρήσεις, όπως και τους καταναλωτές, να είναι σε καλύτερη θέση σε σύγκριση με τις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν συντεχνίες, αν η προτίμηση της συντεχνίας για την απασχόληση είναι ισχυρότερη από ό, τι για τις μισθολογικές διεκδικήσεις.

Στον Πίνακα 5 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας μεταξύ της παραγωγικότητας εργασίας και του ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Τόσο η μέθοδος DOLS (Stock & Watson) όσο και η μέθοδος FMOLS των Phillips & Hansen προτείνουν στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο σημαντικότητας 5%), και αρνητική παράμετρο συνολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, είτε αυτό αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο της παραγωγικότητας εργασίας. Τα αποτελέσματα για τα ετήσια στοιχεία είναι ποιοτικά τα ίδια με τα αποτελέσματα που παίρνουμε χρησιμοποιώντας τα τριμηνιαία στοιχεία. Τα αποτελέσματα μας είναι σε συμφωνία με τα αποτελέσματα του Moreton<sup>99</sup> ο οποίος έχει αναπτύξει ένα μοντέλο για τους μισθούς, για τις αξιολογούμενες προσπάθειες των εργαζομένων και της ιδιότητας μέλους σε συνδικάτο για να εξηγήσει τον ταυτόχρονο προσδιορισμό της προσπάθειας και της συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση, και να ρίξει φως σχετικά με τις αλλαγές στην παραγωγικότητα της εργασίας και της συνδικαλιστικής πυκνότητας. Ο συγγραφέας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η χαμηλότερη συνδικαλιστική

---

<sup>96</sup> Morikawa, M., 2010..

<sup>97</sup> Lu, Y., Tao, Z., Wang, Y., 2010.

<sup>98</sup> Mukherjee, A., Wang, L.F.S., 2013.

<sup>99</sup> Moreton, D.R., 1998.

πυκνότητα στις ευρωπαϊκές χώρες στη δεκαετία του 1980 μπορεί εν μέρει να οδήγησε σε αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας η οποία με τη σειρά της οδήγησε σε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Αντιθέτως, ο Morikawa<sup>100</sup> αναφέρει ότι στην Ιαπωνία, οι συντεχνίες, έχουν ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό στο Ιαπωνικό σύστημα εργασίας αφού συμμετέχουν ενεργά στην προσπάθεια για την ενίσχυση της παραγωγικότητας, σε στενή συνεργασία με τη διοίκηση. Ως αποτέλεσμα, η παρουσία των συντεχνιών κρίνεται θετική για την παραγωγικότητα εργασίας. Σε παρόμοιο τόνο κινείται και η θεωρητική εργασία των Mukherjee & Wang<sup>101</sup>. Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι σε αντίθεση με την κοινή φρόνηση ότι η παρουσία συνδικαλιστικών οργανώσεων καθιστά τις επιχειρήσεις και τους καταναλωτές σε χειρότερη θέση λόγω αύξησης των μισθών σε σύγκριση με την κατάσταση όπου δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι συγγραφείς δείχνουν ότι, η ύπαρξη συντεχνιών μπορεί να κάνει κάποιες επιχειρήσεις, όπως και τους καταναλωτές, να είναι σε καλύτερη θέση σε σύγκριση με τις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν συντεχνίες, αν η προτίμηση της συντεχνίας για την απασχόληση είναι ισχυρότερη από ό, τι για τις μισθολογικές διεκδικήσεις.

Στον Πίνακα 6 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της εκτίμησης της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας μεταξύ του επιπέδου των μισθών και του ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Τόσο η μέθοδος DOLS (Stock & Watson, όσο και η μέθοδος των FMOLS Phillips & Hansen προτείνουν στατιστικά σημαντική (σε επίπεδο σημαντικότητας 5%) και θετική παράμετρο συνολοκλήρωσης. Αυτό σημαίνει ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, είτε αυτό αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, επηρεάζει θετικά το επίπεδο της παραγωγικότητας εργασίας. Τα αποτελέσματα για τα ετήσια στοιχεία είναι ποιοτικά τα ίδια με τα αποτελέσματα που παίρνουμε χρησιμοποιώντας τα τριμηνιαία στοιχεία. Το αποτέλεσμα αυτό είναι σε συμφωνία με το μεγαλύτερο μέρος της διεθνούς βιβλιογραφίας. Οι Arbache & Carneiro<sup>102</sup> εξετάζουν τη

---

<sup>100</sup> Morikawa, M., 2010.

<sup>101</sup> Mukherjee, A., Wang, L.F.S., 2013.

<sup>102</sup> Arbache, J.S., Carneiro, F.G., 1999.

σημασία των συντεχνιών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον τομέα της βιομηχανίας στην αγορά εργασίας μιας αναπτυσσόμενης χώρας και δείχνουν ότι, στην περίπτωση της Βραζιλίας, οι συντεχνίες συμβάλλουν στην αύξηση του επιπέδου των μισθών και της διασποράς των μισθών. Ο Palokangas<sup>103</sup> στο πλαίσιο ενός παιγνίου έξι σταδίων δείχνει ότι στην αγορά εργασίας η ρύθμιση ενισχύει την ισχύ των συντεχνιών σε μια συμφωνία για τους μισθούς, και μεταβιβάζει κεφάλαια από τα κέρδη στους μισθούς. Σύμφωνα με τη Morikawa<sup>104</sup>, η επίδραση των συντεχνιών στους μισθούς είναι θετική, και το μέγεθος της εν λόγω επιρροής είναι ελαφρώς μεγαλύτερη από εκείνη στην παραγωγικότητα. Η έρευνα των Blanchflower & Bryson<sup>105</sup> καταδεικνύει ότι η πριμοδότηση των μισθών των μελών συντεχνιών είναι πολύ μεγαλύτερη στο δημόσιο τομέα από ό, τι στον ιδιωτικό τομέα. Επίσης, οι Kazanas & Miaouli<sup>106</sup> αναφέρουν ότι οι διαμορφωτές των μισθών μπορούν να ωθήσουν σε υψηλότερους μισθούς, όταν η αγορά είναι άκαμπτη. Ωστόσο, οι μισθοί είχαν μικρότερη, ή ακόμα και αρνητική, αντίδραση κατά τη διάρκεια της περιόδου της απορρύθμισης σε ένα πιο ευέλικτο περιβάλλον για την αγορά εργασίας.

### **3.3.2 Έλεγχος Διαχρονικής Σταθερότητας της Σχέσης Μακροχρόνιας Ισορροπίας και Συνολοκλήρωση Ποσοστημορίων**

Σε αυτή την υποενότητα δεν επιβάλλουμε την υπόθεση ότι η παράμετρος συνολοκλήρωσης είναι διαχρονικά σταθερή. Αυτού του είδους η ανάλυση, μας δίνει τη δυνατότητα όχι μόνο να εξετάσουμε την εγκυρότητα των αναλύσεων που παρουσιάστηκαν πιο πάνω, αλλά και να ερευνήσουμε μια σειρά από ενδιαφέροντα θέματα, όπως τη σταθερότητα των αποτελεσμάτων με διαχρονικά διαφορετικές παραμέτρους συνολοκλήρωσης, και την εκτίμηση της σχέσης συνολοκλήρωσης σε διαφορετικά ποσοστημόρια, δηλαδή σε διαφορετικά σημεία των δεσμευμένων κατανομών των οικονομικών μεταβλητών ως προ το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών.

---

<sup>103</sup> Palokangas, T., 2003.

<sup>104</sup> Morikawa, 2011

<sup>105</sup> Blanchflower, D.G., Bryson, A., 2010.

<sup>106</sup> Kazamias, T., Miaouli, N., 2014.

Αρχικά, εξετάζουμε τη διαχρονική σταθερότητα της μακροχρόνιας σχέσης ισορροπίας μεταξύ της ανεργίας, της παραγωγικότητας κεφαλαίου, της παραγωγικότητας εργασίας, και του επιπέδου των μισθών, με τις μεταβλητές του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών. Ειδικότερα, μας ενδιαφέρει να εξεταστεί αν η παραπάνω σχέσεις μακροχρόνιας ισορροπίας αλλάζουν με την πάροδο του χρόνου. Για το σκοπό αυτό, εφαρμόζουμε την μεθοδολογία των Bierens και Martins <sup>107</sup> η οποία εξετάζει τη χρονικά μεταβαλλόμενη συνολοκλήρωση. Οι συγγραφείς προτείνουν μια στατιστική λόγου πιθανότητας για τον έλεγχο της χρονικά αμετάβλητης συνολοκλήρωσης σε ένα πλαίσιο ενός χρονικά μεταβαλλόμενου διανυσματικού μοντέλου διόρθωσης σφάλματος (VECM), στην οποία η σχέση συνολοκλήρωσης μεταβάλλεται ομαλά την πάροδο του χρόνου.

Συγκεκριμένα, εκφράζουν το διάνυσμα συνολοκλήρωσης μέσω πολυωνύμων Chebychev πολυώνυμα. Το μοντέλο το εκτιμούμε με τη μέθοδο μεγίστης πιθανοφάνειας και ο έλεγχος λόγου πιθανοφάνειας (LR) προτείνεται για να ελέγξουμε τη μηδενική υπόθεση της χρονικά αναλλοίωτης συνολοκλήρωσης. Η ασυμπτωτική κατανομή του στατιστικού περιγράφεται από την chi-square κατανομή με  $mkr$  βαθμούς ελευθερίας, όπου  $m$  είναι ο βαθμός του πολυωνύμου Chebychev,  $k$  είναι ο αριθμός των μεταβλητών στο VECM (δύο στην ανάλυσή μας), και  $r$  ο αριθμός των διανυσμάτων συνολοκλήρωσης

Ο Πίνακας 7 παρουσιάζει το τεστ LR, για τέσσερις τιμές του βαθμού του πολυωνύμου Chebychev (το  $m$  κυμαίνεται από 1 έως 4). Τα εμπειρικά ευρήματα οδηγούν στο συμπέρασμα ότι έχουμε χρονικά μεταβαλλόμενες σχέσεις συνολοκλήρωσης για όλες τις σχέσεις μακροχρόνιας ισορροπίας που μελετούμε. Με άλλα λόγια, οι υπολογιζόμενες τιμές στατιστικού LR και αντίστοιχο  $p$ -value μας παρέχουν ενδείξεις υπέρ της απόρριψης της μηδενικής υπόθεσης ότι οι μακροχρόνια συντελεστές παραμένουν σταθεροί με την πάροδο του χρόνου. Αυτά τα εμπειρικά ευρήματα υποδηλώνουν ότι, προκειμένου να ληφθούν αξιόπιστες εκτιμήσεις των σχέσεων μακροχρόνιας

---

<sup>107</sup> Bierens, H., Martins, L. 2010.



ισορροπίας, μια νέα μεθοδολογία, η οποία επιτρέπει στην παράμετρο μακροχρόνιας ισορροπίας να μεταβάλλεται συναρτήσει του χρόνου είναι απαραίτητη.

Αφού διαπιστώθηκε ότι έχουμε χρονικά μεταβαλλόμενους παραμέτρους συνολοκλήρωσης, προχωρούμε με τη μεθοδολογία που προτείνεται από τον Χiao<sup>108</sup>, η οποία επιτρέπει στη μεταβλητή συνολοκλήρωσης να εξαρτάται από το χρόνο και παρέχει εκτίμηση της σχέσης συνολοκλήρωσης σε διαφορετικά ποσοστημόρια, δηλαδή σε διαφορετικά σημεία της δεσμευμένης κατανομής. Στο μοντέλο του Χiao, οι παράμετροι συνολοκλήρωσης επηρεάζονται από τις διαταραχές (shocks) που λαμβάνονται σε κάθε περίοδο. Κατά συνέπεια, η μεταβλητή συνολοκλήρωσης μπορεί να ποικίλει σε διαφορετικά ποσοστημόρια και έτσι μπορεί να είναι quantile τ-εξαρτώμενη.

Στον πίνακα 8 παρατίθενται τα αποτελέσματα της (quantile) συνολοκλήρωσης ποσοστημορίων για μια σειρά από ποσοστημόρια, συμπεριλαμβανομένων των τιμών του τεστ για την σταθερότητα των συντελεστών συνολοκλήρωσης. Στην ενότητα Α αναφέρονται τα αποτελέσματα με δείκτη ποσοστού οργανωμένων μισθωτών με το ποσοστό μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού, ενώ στην ενότητα Β καταγράφονται τα αποτελέσματα με δείκτη ποσοστού οργανωμένων μισθωτών με το ποσοστό μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών. Τα αποτελέσματα είναι άκρως ενδιαφέροντα.

Στη πρώτη στήλη βλέπουμε τα αποτελέσματα της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας της ανεργίας με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά την ανεργία, κάτι το οποίο επικυρώνει και τα αποτελέσματα που καταγράφονται στον Πίνακα 3. Όμως, τα αποτελέσματα που παίρνουμε με την μεθοδολογία Χiao μας δίνουν πολύ περισσότερες πληροφορίες. Συγκεκριμένα, το μέγεθος της αρνητικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών γίνεται πιο σημαντικό με την αύξηση της ανεργίας. Συγκεκριμένα, για εκατοστημόρια μικρότερα της διαμέσου, η σχέση μεταξύ ανεργίας και ποσοστού οργανωμένων μισθωτών είναι αρνητική αλλά μη

---

<sup>108</sup> Χiao, Z., 2009.

στατιστικά σημαντική. Όμως, για εκατοστημόρια μεγαλύτερα της διαμέσου η σχέση είναι αρνητική και στατιστικά σημαντική. Αυτό το αποτέλεσμα είναι στην ίδια γραμμή με το αποτέλεσμα των Chang, Shaw & Lai<sup>109</sup> οι οποίοι ουσιαστικά, δείχνουν ότι τα συγκρουόμενα συμφέροντα μεταξύ της ηγεσίας και των μελών εντός της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορούν να διαδραματίσουν αποφασιστικό ρόλο στην ανεργία, στην ανάπτυξη και στην ευημερία και να οδηγήσουν σε ασύμμετρη επίδραση των συνδικάτων στην ανεργία. Οι συγγραφείς αναφέρουν ότι ένα ψηλό ποσοστό συνδικαλισμού, μπορεί να οδηγήσει σε μείωση του ποσοστού της ανεργίας και σε ψηλό ποσοστό ισορροπημένης ανάπτυξης, αν οι συντεχνίες είναι προσανατολισμένες στην απασχόληση. Ωστόσο, όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προσανατολίζονται στο μισθό προκύπτει ένα αντίθετο αποτέλεσμα. Αυτά τα αποτελέσματα οδηγούν επίσης τους συγγραφείς στο συμπέρασμα ότι στις περιπτώσεις ύπαρξης ψηλού βαθμού συνδικαλισμού, εάν η συντεχνία είναι προσανατολισμένη στην απασχόληση αυτό έχει θετική επίδραση στην κοινωνική πρόνοια, εάν όμως η συντεχνία είναι προσανατολισμένη στο μισθό έχει αρνητική επίδραση στην κοινωνική πρόνοια. Τα δικά μας αποτελέσματα, υποδεικνύουν ότι σε χαμηλά επίπεδα ανεργίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προσανατολίζονται στην ανεργία με αποτέλεσμα το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών να μην επηρεάζει την ανεργία. Όμως, όταν η ανεργία αρχίζει να αυξάνει και φτάσει σε ένα κριτικό επίπεδο τότε η συντεχνίες αντιδρούν προσανατολίζοντας τις επιδιώξεις τους στην απασχόληση, ενέργειες οι οποίες οδηγούν στην μείωση της ανεργίας. Το φαινόμενο αυτό είναι πιο έντονο όταν έχουμε ως εξαρτημένη μεταβλητή το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών.

Στη δεύτερη στήλη βλέπουμε τα αποτελέσματα της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας της παραγωγικότητας κεφαλαίου με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητα κεφαλαίου, κάτι το οποίο επικυρώνει και τα αποτελέσματα που καταγράφονται στον Πίνακα 4. Όμως, τα αποτελέσματα που παίρνουμε με την μεθοδολογία Χiao μας δίνουν και εδώ πολύ περισσότερες πληροφορίες. Συγκεκριμένα, το μέγεθος της θετικής

---

<sup>109</sup> Chang, J., Shaw, M., Lai, C., 2007.

επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα κεφαλαίου δεν αλλάζει σημαντικά για διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας. Συγκεκριμένα για μικρά, μεσαία και μεγάλα επίπεδα παραγωγικότητας κεφαλαίου έχουμε μικρή αλλά θετική επίδραση από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Η σχέση της παραγωγικότητας κεφαλαίου με την συνδικαλιστική πυκνότητα δεν έχει προσελκύσει το ενδιαφέρον της διεθνούς βιβλιογραφίας. Μικρός αριθμός υφιστάμενων μελετών επικεντρώνεται στη σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής πυκνότητας και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Σε μια σχετική μελέτη η Morikawa<sup>110</sup> αναλύει το θέμα αυτό χρησιμοποιώντας ένα σύνολο δεδομένων σε επίπεδο επιχείρησης, που περιλαμβάνει επιχειρήσεις μεταποίησης και μη. Σύμφωνα με τη συγγραφέα οι συντεχνίες έχουν συνολικά αρνητική επίπτωση στην κερδοφορία των επιχειρήσεων. Οι Lu, Tao Wang<sup>111</sup> εξετάζουν το ρόλο των συντεχνιών στην απόδοση και στις εργασιακές σχέσεις σε ένα αναπτυσσόμενο περιβάλλον, στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στην Κίνα. Η μελέτη δεν βρίσκει μια στατιστικά σημαντική επίδραση της ύπαρξης των συντεχνιών στην κερδοφορία. Σε παρόμοιο τόνο κινείται και η θεωρητική εργασία των Mukherjee & Wang<sup>112</sup>. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες μελέτες, οι Mukherjee & Wang δείχνουν ότι η ύπαρξη συντεχνιών μπορεί να κάνει κάποιες επιχειρήσεις, όπως και τους καταναλωτές, να είναι σε καλύτερη θέση σε σύγκριση με τις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν συντεχνίες, αν η προτίμηση της συντεχνίας για την απασχόληση είναι ισχυρότερη από ό, τι για τις μισθολογικές διεκδικήσεις.

Στη τρίτη στήλη βλέπουμε τα αποτελέσματα της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας της παραγωγικότητας εργασίας με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα εργασίας, κάτι το οποίο επικυρώνει και τα αποτελέσματα που καταγράφονται στον Πίνακα 5. Όμως, τα αποτελέσματα που παίρνουμε με την μεθοδολογία Χiao μας δίνουν πολύ περισσότερες πληροφορίες διότι μας υποδεικνύουν πως επηρεάζει το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών όχι μόνον τη μέση παραγωγικότητα εργασίας

---

<sup>110</sup> Morikawa, M., 2010.

<sup>111</sup> Lu, Y., Tao, Z., Wang, Y., 2010.

<sup>112</sup> Mukherjee, A., Wang, L.F.S., 2013.

(πίνακας 5) αλλά μία σειρά από επίπεδα παραγωγικότητας, από την πιο μικρή (για μικρά ποσοστημόρια) ως προς την πιο μεγάλη παρατηρηθείσα παραγωγικότητα (για μεγάλα ποσοστημόρια). Συγκεκριμένα, το μέγεθος της αρνητικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας φαίνεται να έχει την μέγιστη αρνητική επίδραση γύρω στη διάμεσο της δεσμευμένης κατανομής της παραγωγικότητας εργασίας, δηλαδή για μεσαία επίπεδα παραγωγικότητας εργασίας. Επίσης, η αρνητική επίδραση είναι πιο ισχυρή στην περίπτωση που το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών είναι επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Τα αποτελέσματά μας είναι γενικά σε συμφωνία με την διεθνή βιβλιογραφία. Συγκεκριμένα, ο Moreton αναφέρει ότι η μειωμένη αποτελεσματικότητα των συντεχνιών στη Βρετανία μπορεί να παρέχει τουλάχιστον μια μερική εξήγηση της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας και τη μείωση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στη δεκαετία του 1980. Ένα περαιτέρω εύρημα του συγγραφέα είναι ότι η χαμηλότερη συνδικαλιστική πυκνότητα στις ευρωπαϊκές χώρες στη δεκαετία του 1980 μπορεί εν μέρει να δικαιολογείται, λόγω της χαμηλότερης διαπραγματευτικής δύναμης των συντεχνιών, μεγαλύτερο παγκόσμιο και ευρωπαϊκό ανταγωνισμό στις αγορές προϊόντων, και αύξηση της ανεργίας. Το γενικό συμπέρασμα του συγγραφέως είναι ότι με αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας μπορεί να αυξηθεί η παραγωγικότητα της εργασίας. Αντιθέτως, οι Lu, Tao Wang εξετάζουν το ρόλο των συντεχνιών στην απόδοση και στις εργασιακές σχέσεις σε ένα αναπτυσσόμενο περιβάλλον, στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα στην Κίνα. Η μελέτη βρίσκει μια θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση της ύπαρξης των συντεχνιών στην απόδοση της εργασίας.

Στη τέταρτη στήλη βλέπουμε τα αποτελέσματα της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας του επιπέδου των μισθών με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν για την πλειονότητα των ποσοστημορίων το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά το επίπεδο μισθών, κάτι το οποίο επικυρώνει και τα αποτελέσματα που καταγράφονται στον Πίνακα 6. Όμως, τα αποτελέσματα που παίρνουμε με την μεθοδολογία Χiao μας δίνουν πολύ περισσότερες πληροφορίες. Τα αποτελέσματα της μεθόδου ποσοστημορίων μας υποδεικνύουν πως επηρεάζει το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών όχι μόνον τον μέσο μισθό (το οποίο

μπορούμε να δούμε στον πίνακα 6) αλλά μία σειρά από επίπεδα μισθολογικών αμοιβών, από το πιο μικρό επίπεδο μισθού (για μικρά ποσοστημόρια) ως προς τους μεγάλους παρατηρηθέντες μισθούς (για μεγάλα ποσοστημόρια).

Συγκεκριμένα, το μέγεθος της θετικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στο επίπεδο των μισθών φαίνεται να έχει την μέγιστη θετική επίδραση όταν οι μισθοί είναι χαμηλοί. Όσο μεγαλώνει το επίπεδο των μισθών η επίδραση μικραίνει αν και παραμένει θετική. Όταν το επίπεδο των μισθών φτάνει σε πολύ ψηλό επίπεδο τότε βλέπουμε ένα πολύ ενδιαφέρον αποτέλεσμα: ο συντελεστής μακροχρόνιας ισορροπίας γίνεται μη στατιστικά σημαντικός και για το εκατοστημόριο 90% καταλήγει να είναι αρνητικός (αλλά μη στατιστικά σημαντικός), δηλαδή το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών έχει την τάση να μην επιδρά, ή να επιδρά αρνητικά στο επίπεδο των μισθών.

Τα αποτελέσματα είναι ποιοτικά τα ίδια και για τους δύο δείκτες ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Τα αποτελέσματα μας είναι σε συμφωνία με τη διεθνή βιβλιογραφία. Οι Arbache & Carneiro εξετάζουν τη σημασία των συντεχνιών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στον τομέα της βιομηχανίας στην αγορά εργασίας μιας αναπτυσσόμενης χώρας, της Βραζιλίας, και αναφέρουν ότι οι εργαζόμενοι που συνδικαλίζονται τείνουν να κερδίζουν ψηλότερους μισθούς. Σε συμφωνία είναι και η μελέτη του Palokangas στα πλαίσια ενός παιγνίου έξι σταδίων που καταλήγει στο συμπέρασμα ότι την αγορά εργασίας η ρύθμιση (απορρύθμιση) ενισχύει (αποδυναμώνει) την ισχύ των συντεχνιών σε μια συμφωνία για τους μισθούς και μεταβιβάζει κεφάλαια από τα κέρδη στους μισθούς (από τους μισθούς προς τα κέρδη).

Ακολουθώντας τον Palokangas, και τα εμπειρικά αποτελέσματα που έχουμε από την εφαρμογή της μεθοδολογίας του Χiao μπορούμε να υποθέσουμε εύλογα ότι η ρύθμιση της αγοράς εργασίας αφορά περισσότερο τους μέσους και χαμηλούς μισθού από ότι τους πολύ υψηλούς μισθούς, με αποτέλεσμα μια αύξηση στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών να αυξάνει τους μεσους και χαμηλούς μισθούς, όχι όμως τους πολύ υψηλούς μισθούς. Τα αποτελέσματά μας είναι άμεσα συγκρίσιμα και σε συμφωνία με τα αποτελέσματα του Eren<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> Eren, O., 2009.

ο οποίος σε μια πρόσφατη εργασία, στην οποία η ανάλυση επεκτείνεται σε τεχνικές παλινδρόμησης τεταρτημορίων, αναφέρει ότι η διάκριση υπέρ των μελών των συντεχνιών είναι χαμηλότερη για τους υψηλόμισθους, η οποία μπορεί να αντανακλά ένα χαμηλότερο σχετικό κόστος της ιδιότητας του μέλους για αυτή την ομάδα από ό, τι για τις πιο κακοπληρωμένες ομάδες εργαζομένων.

Επιπρόσθετα, η έρευνα των Blanchflower & Bryson δείχνει πόσο ετερογενές είναι το όφελος από την συμμετοχή σε συντεχνία για τους εργαζόμενους. Ειδικότερα, οι συγγραφείς αναφέρουν ότι σε υψηλές επαγγελματικές θέσεις η πριμοδότηση είναι μεγαλύτερη στο δημόσιο τομέα από ό, τι στον ιδιωτικό τομέα, ενώ σε χαμηλότερες επαγγελματικές θέσεις, η πριμοδότηση είναι μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα από ό, τι είναι στον το δημόσιο τομέα. Τέλος, οι Kazanas & Miaouli διερευνούν τη σχέση του καθορισμού των μισθών και των κεφαλαιακών αποθεμάτων σε ένα δυναμικό μοντέλο ένωσης μονοπωλίων με το κεφάλαιο. Οι ερευνητές έδειξαν ότι κατά την περίοδο των ισχυρών θεσμοθετημένων κανονισμών και σε καθεστώς ενός ιδιαίτερα προστατευτικού κοινωνικού κράτους, οι πραγματικοί μισθοί ανταποκρίνονται θετικά στη συσσωρευμένη επένδυση υπονοώντας ότι οι διαμορφωτές των μισθών μπορούν να ωθήσουν σε υψηλότερους μισθούς, όταν η αγορά είναι άκαμπτη. Ωστόσο, οι μισθοί είχαν μικρότερη, ή ακόμα και αρνητική, αντίδραση κατά τη διάρκεια της περιόδου της απορρύθμισης σε ένα πιο ευέλικτο περιβάλλον για την αγορά εργασίας.

Πίνακας 1: Έλεγχος Μοναδιαίων Ριζών

	Επίπεδο		Πρώτες Διαφορές	
	ADF	PP	ADF	PP
Panel A: Ετήσια Στοιχεία				
Ανεργία	-1.636 [0.737]	-2.486 [0.330]	-8.951 [0.000]	-17.803 [0.000]
Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	-0.343 [0.982]	-0.343 [0.982]	-1.911 [0.055]	-1.911 [0.055]
Παραγωγικότητα Εργασίας	-1.781 [0.674]	-1.781 [0.674]	-3.504 [0.020]	-3.467 [0.022]
Μισθοί	-2.486 [0.330]	-2.586 [0.330]	-4.977 [0.005]	-10.403 [0.000]
Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού	-2.761 [0.227]	-2.711 [0.243]	-4.509 [0.012]	-8.603 [0.000]
Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί των Μισθωτών	-1.445 [0.538]	-1.378 [0.571]	-4.290 [-0.019]	-1.634 [0.095]
Panel B: Τριμηνιαία Στοιχεία				
Ανεργία	-2.282 [0.438]	-0.476 [0.983]	-2.101 [0.035]	-9.599 [0.000]
Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	-1.708 [0.738]	-0.811 [0.960]	-1.969 [0.047]	-9.670 [0.000]
Παραγωγικότητα Εργασίας	-1.856 [0.668]	-1.866 [0.663]	-8.874 [0.000]	-8.874 [0.000]
Μισθοί	-2.616 [0.275]	-2.371 [0.153]	-9.884 [0.000]	-12.433 [0.000]
Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού	-2.579 [0.291]	-2.685 [0.246]	-8.732 [0.000]	-8.732 [0.000]
Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί των Μισθωτών	-1.770 [0.709]	-1.428 [0.845]	-1.735 [0.078]	-9.906 [0.000]

Σημειώσεις: PP και ADF αντιστοιχούν στους ελέγχους μοναδιαίων ριζών Augmented Dickey-Fuller (1979) και Phillips Perron (1988), αντίστοιχα.

Πίνακας 2: Έλεγχος Συνολοκλήρωσης

Μεταβλητή Οργανωμένων Μισθωτών	Trace Test		Maximum Eigenvalue Test	
	Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού	Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί των Μισθωτών	Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών Επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού	Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών
Panel A: Ετήσια Στοιχεία				
Ανεργία	0.090 [0.873]	0.405 [0.090]	0.089 [0.872]	0.405 [0.090]
Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	0.262 [0.336]	0.328 [0.140]	0.261 [0.335]	0.327 [0.140]
Παραγωγικότητα Εργασίας	0.282 [0.286]	0.335 [0.181]	0.283 [0.286]	0.335 [0.181]
Μισθοί	0.272 [0.311]	0.454 [0.052]	0.272 [0.311]	0.454 [0.052]
Panel B: Τριμηνιαία Στοιχεία				
Ανεργία	0.055 [0.486]	0.054 [0.372]	0.055 [0.486]	0.054 [0.372]
Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	0.068 [0.242]	0.112 [0.050]	0.068 [0.242]	0.112 [0.050]
Παραγωγικότητα Εργασίας	0.020 [0.869]	0.061 [0.298]	0.020 [0.869]	0.061 [0.298]
Μισθοί	0.007 [0.482]	0.043 [0.519]	0.007 [0.482]	0.043 [0.519]

Σημειώσεις: Οι έλεγχοι συνολοκλήρωσης "Trace" και "Maximum Eigenvalue" (Johansen) έχουν μηδενική υπόθεση την ύπαρξη συνολοκλήρωσης.



Πίνακας 3: Ανεργία και Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών

Συχνότητα	FMOLS		DOLS	
	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία
Panel A: Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού				
Const	88.266 [0.002]	110.481 [0.018]	86.488 [0.004]	94.771 [0.054]
Beta	-1.523 [0.003]	-1.928 [0.025]	-1.490 [0.008]	-1.643 [0.067]
Panel B: : Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί των Μισθωτών				
Const	23.204 [0.000]	24.870 [0.004]	23.116 [0.000]	21.845 [0.001]
<b>Beta</b>	<b>-0.283</b> <b>[0.001]</b>	<b>-0.304</b> <b>[0.028]</b>	<b>-0.280</b> <b>[0.001]</b>	<b>-0.234</b> <b>[0.018]</b>

Σημειώσεις: Η εκτιμηθείσα παλινδρόμηση είναι  $Y_t = \text{const} + \text{beta}X_t + u_t$ , όπου  $Y_t$  η ανεργία και  $X_t$  το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών. Οι αριθμοί στις παρενθέσεις είναι *p-values*.

Πίνακας 4: Παραγωγικότητα Κεφαλαίου και Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών

Συχνότητα	FMOLS		DOLS	
	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία
Panel A: Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού				
Const	-1.082 [0.000]	-1.286 [0.002]	-1.012 [0.000]	-1.314 [0.002]
Beta	0.028 [0.000]	0.032 [0.000]	0.027 [0.000]	0.033 [0.000]
Panel B: : Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί των Μισθωτών				
Const	0.163 [0.000]	0.154 [0.037]	0.169 [0.000]	0.166 [0.016]
Beta	0.005 [0.000]	0.005 [0.001]	0.005 [0.000]	0.005 [0.001]

Σημειώσεις: Η εκτιμηθείσα παλινδρόμηση είναι  $Y_t = \text{const} + \text{beta}X_t + u_t$ , όπου  $Y_t$  η παραγωγικότητα κεφαλαίου και  $X_t$  το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών. Οι αριθμοί στις παρενθέσεις είναι *p-values*.

Πίνακας 5: Παραγωγικότητα Εργασίας και Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών

Συχνότητα	FMOLS		DOLS	
	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία
Panel A: Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού				
Const	178.860 [0.000]	185.112 [0.000]	176.771 [0.000]	190.964 [0.000]
Beta	-1.885 [0.000]	-1.998 [0.000]	-1.846 [0.000]	-2.105 [0.000]
Panel B: : Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί των Μισθωτών				
Const	94.637 [0.000]	95.176 [0.000]	94.817 [0.000]	94.828 [0.000]
Beta	-0.297 [0.000]	-0.306 [0.000]	-0.300 [0.000]	-0.301 [0.001]

Σημειώσεις: Η εκτιμηθείσα παλινδρόμηση είναι  $Y_t = \text{const} + \text{beta}X_t + u_t$  όπου  $Y_t$  η παραγωγικότητα εργασίας και  $X_t$  το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών. Οι αριθμοί στις παρενθέσεις είναι *p-values*.

Πίνακας 6: Επίπεδο Μισθών και Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών

Συχνότητα	FMOLS		DOLS	
	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία	Τριμηνιαία Στοιχεία	Ετήσια Στοιχεία
Panel A: Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού				
Const	-89.039 [0.005]	-119.009 [0.011]	-87.845 [0.011]	-108.838 [0.013]
Beta	1.722 [0.004]	2.267 [0.009]	1.699 [0.008]	2.085 [0.011]
Panel B: : Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί των Μισθωτών				
Const	-13.521 [0.014]	-15.547 [0.063]	-13.479 [0.012]	-11.040 [0.018]
Beta	0.282 [0.002]	0.309 [0.031]	0.278 [0.003]	0.206 [0.013]

Σημειώσεις: Η εκτιμηθείσα παλινδρόμηση είναι  $Y_t = \text{const} + \text{beta}X_t + u_t$ , όπου  $Y_t$  το επίπεδο μισθών και  $X_t$  το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών. Οι αριθμοί στις παρενθέσεις είναι  $p$ -values.

Πίνακας 7: Έλεγχος διαχρονικής σταθερότητας της παραμέτρου συνολοκλήρωσης

Bierens-Martins

	<b>m=1</b>	<b>m=2</b>	<b>m=3</b>	<b>m=4</b>
<b>Panel A: Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού</b>				
Ανεργία	23.75 [0.00]	42.32 [0.00]	51.27 [0.00]	56.40 [0.00]
Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	15.27 [0.02]	23.62 [0.23]	42.63 [0.00]	53.26 [0.00]
Παραγωγικότητα Εργασίας	8.62 [0.20]	24.86 [0.02]	44.59 [0.00]	52.36 [0.00]
Επίπεδο Μισθών	22.45 [0.00]	46.92 [0.00]	62.57 [0.00]	83.62 [0.00]
<b>Panel B: : Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί των Μισθωτών</b>				
Ανεργία	31.29 [0.00]	69.68 [0.00]	76.94 [0.00]	98.73 [0.00]
Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	6.62 [0.36]	33.59 [0.00]	68.60 [0.00]	84.53 [0.00]
Παραγωγικότητα Εργασίας	4.03 [0.26]	11.69 [0.07]	27.79 [0.00]	35.59 [0.00]
Επίπεδο Μισθών	23.75 [0.00]	42.32 [0.00]	51.27 [0.00]	56.40 [0.00]

Πίνακας 8: Αποτελέσματα εκτίμησης του συντελεστή βήτα με τη μέθοδο Συνολοκλήρωσης Εκατοστημορίων

Εκατοστημόρια	Ανεργία	Παραγωγικότητα Κεφαλαίου	Παραγωγικότητα Εργασίας	Επίπεδο Μισθών
<b>Panel A:</b> Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί του Οικονομικά Ενεργού Πληθυσμού				
10	-0.067 [0.474]	0.033 [0.000]	-1.140 [0.044]	3.184 [0.000]
20	-0.077 [0.705]	0.028 [0.000]	-2.177 [0.002]	3.003 [0.000]
30	-0.423 [0.124]	0.032 [0.000]	-2.161 [0.000]	1.652 [0.014]
40	-0.349 [0.161]	0.030 [0.000]	-2.227 [0.000]	1.248 [0.001]
50	-0.500 [0.074]	0.027 [0.000]	-2.198 [0.000]	1.147 [0.004]
60	-0.948 [0.003]	0.019 [0.009]	-2.078 [0.000]	1.010 [0.023]
70	-1.132 [0.033]	0.015 [0.036]	-1.841 [0.000]	0.375 [0.449]
80	-2.182 [0.003]	0.018 [0.010]	-1.839 [0.000]	0.271 [0.516]
90	-3.153 [0.000]	0.012 [0.010]	-1.693 [0.000]	-0.529 [0.449]
$\sup_{\tau}  \hat{V}_{\tau}(\tau) $ (CV1, CV2, CV3)	<b>16.7</b> (14.9, 10.7, 8.9)	<b>22.7</b> (5.7, 3.9, 3.2)	<b>26.9</b> (9.6, 7.2, 5.9)	<b>11.9</b> (5.5, 3.8, 3.2)

<b>Panel B: : Ποσοστό Οργανωμένων Μισθωτών επί των Μισθωτών</b>				
10	-0.070 [0.007]	0.005 [0.000]	-0.554 [0.000]	0.556 [0.000]
20	-0.091 [0.001]	0.005 [0.000]	-0.478 [0.000]	0.480 [0.000]
30	-0.124 [0.000]	0.005 [0.000]	-0.421 [0.000]	0.312 [0.014]
40	-0.135 [0.000]	0.004 [0.000]	-0.310 [0.000]	0.254 [0.000]
50	-0.175 [0.000]	0.005 [0.000]	-0.301 [0.000]	0.200 [0.000]
60	-0.199 [0.000]	0.005 [0.000]	-0.312 [0.000]	0.170 [0.000]
70	-0.307 [0.001]	0.004 [0.036]	-0.295 [0.000]	0.155 [0.000]
80	-0.453 [0.000]	0.003 [0.010]	-0.295 [0.000]	0.092 [0.176]
90	-0.552 [0.000]	0.004 [0.000]	-0.280 [0.000]	-0.072 [0.605]
$sup_{\tau} \hat{V}_T(\tau) $	23.5	10.0	19.2	14.7
(CV1, CV2, CV3)	(8.9, 6.4, 5.3)	(3.5, 2.5, 2.1)	(11.0, 8.0, 6.6)	(4.6, 3.1, 2.6)

Σημειώσεις: Η εκτιμηθείσα παλινδρόμηση είναι  $Y_{it} = \text{const} + \beta X_t + u_t$ , όπου  $Y_{it}$  η ανεργία, η παραγωγικότητα κεφαλαίου, η παραγωγικότητα εργασίας και το επίπεδο μισθών, και  $X_t$  το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών. Οι αριθμοί στις τετράγωνες αγγύλες είναι p-values. Το  $sup_{\tau}|\hat{V}_T(\tau)|$  είναι το bootstrapped-based στατιστικό των Kolmogoroff-Smirnoff για τον έλεγχο της μηδενικής υπόθεσης «διαχρονικά σταθερή παράμετρος συνολοκλήρωσης» έναντι της εναλλακτικής «διαχρονικά μεταβαλλόμενη παράμετρος συνολοκλήρωσης». CV01, CV05 και CV10 είναι οι bootstrapped κριτικές τιμές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%, 5%, και 10%, αντίστοιχα. Το στατιστικό  $sup_{\tau}|\hat{V}_T(\tau)|$  απορρίπτει την μηδενική υπόθεση για διαχρονικά σταθερή παράμετρος συνολοκλήρωσης σε α% επίπεδο σημαντικότητας. Όταν η τιμή του είναι μεγαλύτερη από την α% κριτική τιμή. Ο αριθμός των επαναλήψεων στο bootstrapping είναι 3000.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μαρίνα Κωστήνου



Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν ένα πολυδιάστατο και πολυεπιστημονικό πεδίο που αφορά την μελέτη όλων των ανθρώπινων πτυχών στον εργασιακό χώρο. Οι εργασιακές σχέσεις αποτελούν θέμα ενδιαφέροντος λόγω του ότι αλληλοσυναρτώνται με την οικονομική, πολιτική και κοινωνική κατάσταση μιας χώρας. Οι εργασιακές σχέσεις αφορούν άμεσα τους δυο βασικούς συντελεστές της παραγωγής, το κεφάλαιο δηλαδή τους εργοδότες και την εργασία δηλαδή τους εργαζόμενους. Δυο δυναμικές οργανωμένες τάξεις οι οποίες επηρεάζουν άμεσα ή άμεσα το σύνολο του πληθυσμού μιας χώρας.

Από την οικονομετρική ανάλυση φαίνεται ότι γενικά, το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, είτε αυτό αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, επηρεάζει αρνητικά το επίπεδο της ανεργίας. Συγκεκριμένα, η παρούσα έρευνα υποδεικνύει τα εξής συμπεράσματα για την επίδραση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην ανεργία.

Πρώτον, οι τεχνικές συνολοκλήρωσης στον μέσο δείχνουν ότι, το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά την μέση ανεργία. Το αποτέλεσμα αυτό για την κυπριακή οικονομία είναι σε συμφωνία με την πλειονότητα των επιστημονικών άρθρων της διεθνούς βιβλιογραφίας (βλέπε μεταξύ άλλων, Chang, Shaw & Lai ; Macit.

Δεύτερον, οι τεχνικές συνολοκλήρωσης τεταρτημορίων μας επιτρέπουν να εξετάσουμε την αντίδραση όλων των επιπέδων (ολόκληρης της κατανομής) ανεργίας στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Σύμφωνα με την γνώση που έχουμε, είναι η πρώτη φορά που διερευνάται αυτό στην παγκόσμια βιβλιογραφία. Τα αποτελέσματα είναι άκρως ενδιαφέροντα. Συγκεκριμένα, τα οικονομετρικά αποτελέσματα δείχνουν καθαρά ότι η αντίδραση της ανεργίας στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών είναι ασύμμετρη. Όταν, δηλαδή, τα επίπεδα ανεργίας είναι μικρά (μικρότερα της μέσης ανεργίας) δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ ανεργίας και ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Όταν όμως η ανεργία αυξηθεί πέραν ενός κρίσιμου επιπέδου τότε το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά και στατιστικά σημαντικά την ανεργία. Αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να ερμηνεύσει επιτυχώς και «αινίγματα» σχετικά με την συμπεριφορά της ανεργίας τα οποία

καταγράφονται στη διεθνή βιβλιογραφία. Για παράδειγμα, σε μια πρόσφατη μελέτη οι Chang, Shaw & Lai δείχνουν ότι στις περιπτώσεις ύπαρξης ψηλού βαθμού συνδικαλισμού, και εάν η συντεχνία είναι προσανατολισμένη στην απασχόληση, υπάρχει θετική επίδραση στην κοινωνική πρόνοια. Εάν όμως η συντεχνία είναι προσανατολισμένη στο μισθό, τότε υπάρχει αρνητική επίδραση στην κοινωνική πρόνοια. Τα δικά μας αποτελέσματα, υποδεικνύουν ότι σε χαμηλά επίπεδα ανεργίας οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προσανατολίζονται στην ανεργία με αποτέλεσμα το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών να μην επηρεάζει την ανεργία. Όμως, όταν η ανεργία αρχίζει να αυξάνει και φτάσει σε ένα κριτικό επίπεδο, τότε οι συντεχνίες αντιδρούν, προσανατολίζοντας τις επιδιώξεις τους στην απασχόληση, ενέργειες οι οποίες οδηγούν στην μείωση της ανεργίας.

Επίσης, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, γενικά, επηρεάζει θετικά το επίπεδο μισθών. Συγκεκριμένα, η παρούσα έρευνα υποδεικνύει τα ακόλουθα συμπεράσματα για την επίδραση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στο επίπεδο των μισθών στην Κύπρο.

Πρώτον, οι τεχνικές συνολοκλήρωσης στον μέσο δείχνουν ότι, το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά τον μέσο μισθό. Το αποτέλεσμα αυτό συνάδει με την πλειονότητα των επιστημονικών άρθρων της διεθνούς βιβλιογραφίας (βλέπε μεταξύ άλλων, Arbache & Carneiro; Palokangas Morikawa; Blanchflower & Bryson. Επίσης, οι Kazanas & Miaouli αναφέρουν ότι οι διαμορφωτές των μισθών μπορούν να ωθήσουν σε υψηλότερους μισθούς, όταν η αγορά είναι άκαμπτη. Ωστόσο, οι μισθοί είχαν μικρότερη, ή ακόμα και αρνητική, αντίδραση κατά τη διάρκεια της περιόδου της απορρύθμισης σε ένα πιο ευέλικτο περιβάλλον για την αγορά εργασίας. Οι τεχνικές συνολοκλήρωσης τεταρτημορίων μας επιτρέπουν να εξετάσουμε την αντίδραση όλων των επιπέδων (ολόκληρης της κατανομής) του μισθού στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Σύμφωνα με την γνώση που έχουμε, είναι η πρώτη φορά που διερευνάται αυτό στην παγκόσμια βιβλιογραφία. Τα αποτελέσματα είναι πρωτότυπα και ενδιαφέροντα.

Συγκεκριμένα, τα οικονομετρικά αποτελέσματα δείχνουν καθαρά ότι η αντίδραση του επιπέδου των μισθολογικών αμοιβών στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών είναι ασύμμετρη. Δηλαδή για χαμηλούς και μέσους μισθούς υπάρχει θετική και ισχυρά στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ του επιπέδου των μισθών και ποσοστού οργανωμένων μισθωτών. Όμως, για επίπεδα μισθών πέραν ενός κρίσιμου επιπέδου (το επίπεδο αυτό είναι λίγο πιο πάνω από τον μέσο μισθό) το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών δεν έχει πια στατιστικά σημαντική επιρροή στο επίπεδο των (υψηλών) μισθολογικών αμοιβών. Και αυτό το αποτέλεσμα μπορεί να ερμηνεύσει επιτυχώς και «αινίγματα» σχετικά με την συμπεριφορά του επιπέδου των μισθών σε σχέση με τον συνδικαλισμό όπως καταγράφονται στη διεθνή βιβλιογραφία. Για παράδειγμα, μπορεί να ερμηνεύσει το αποτέλεσμα των Kazanas & Miaouli οι οποίοι έδειξαν ότι κατά την περίοδο των ισχυρών θεσμοθετημένων κανονισμών και σε καθεστώς ενός ιδιαίτερα προστατευτικού κοινωνικού κράτους, οι διαμορφωτές των μισθών μπορούν να ωθήσουν σε υψηλότερους μισθούς, επειδή η αγορά είναι άκαμπτη. Αντίθετα, οι μισθοί είχαν μικρότερη, ή ακόμα και αρνητική, αντίδραση κατά τη διάρκεια της περιόδου της απορρύθμισης σε ένα πιο ευέλικτο περιβάλλον για την αγορά εργασίας.

Τα αποτελέσματα υποδεικνύουν, επίσης, ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών, γενικά, επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα εργασίας. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας της μέσης παραγωγικότητας εργασίας με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, αυτά υποδεικνύουν ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά την παραγωγικότητα εργασίας. Με την μέθοδο συνολοκλήρωσης τεταρτημορίων εξετάζουμε την αντίδραση όλων των επιπέδων (ολόκληρης της κατανομής) της παραγωγικότητας εργασίας στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Σύμφωνα με την γνώση που έχουμε, είναι η πρώτη φορά που διερευνάται αυτό στην παγκόσμια βιβλιογραφία. Τα αποτελέσματα είναι πρωτότυπα και ενδιαφέροντα.

Συγκεκριμένα βρίσκουμε ότι, σε όλα τα ποσοστημόρια, άρα για όλα τα επίπεδα της παραγωγικότητας εργασίας, η επίδραση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας είναι αρνητική και στατιστικά σημαντική. Αυτό το αποτέλεσμα είναι σε συμφωνία με το μεγαλύτερο μέρος της διεθνούς βιβλιογραφίας. Για παράδειγμα, ο Moreton καταλήγει στο

συμπέρασμα ότι η χαμηλότερη συνδικαλιστική πυκνότητα στις ευρωπαϊκές χώρες στη δεκαετία του 1980 μπορεί εν μέρει να οδήγησε σε αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας, η οποία με τη σειρά της οδήγησε σε αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Υπάρχουν στη βιβλιογραφία, ωστόσο, και αντίθετες απόψεις, αλλά οι μελέτες αυτές έχουν γίνει για χώρες με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όπως η Κίνα και η Ιαπωνία. Ενδεικτικά, ο Morikawa αναφέρει ότι στην Ιαπωνία, οι συντεχνίες, έχουν ένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό στο Ιαπωνικό σύστημα εργασίας αφού συμμετέχουν ενεργά στην προσπάθεια για την ενίσχυση της παραγωγικότητας, σε στενή συνεργασία με τη διοίκηση. Ως αποτέλεσμα, η παρουσία των συντεχνιών κρίνεται θετική για την παραγωγικότητα εργασίας.

Σε παρόμοιο τόνο κινείται και η εργασία των Lu, Tao Wang για την Κίνα, στην οποία οι συγγραφείς αναφέρουν μια θετική και στατιστικά σημαντική επίδραση της ύπαρξης των συντεχνιών στην απόδοση της εργασίας. Η ανάλυση σε επίπεδο τεταρτημορίων έχει δείξει ότι το μέγεθος της αρνητικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας φαίνεται να έχει την μέγιστη αρνητική επίδραση γύρω στη διάμεσο της δεσμευμένης κατανομής της παραγωγικότητας εργασίας, δηλαδή για μεσαία επίπεδα παραγωγικότητας εργασίας. Επίσης, από τα αποτελέσματα φαίνεται ότι η αρνητική επίδραση είναι πιο ισχυρή στην περίπτωση που το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών είναι επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού.

Τέλος, έχει μελετηθεί η σχέση μακροχρόνιας ισορροπίας της παραγωγικότητας κεφαλαίου με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Τονίζεται ότι, η σχέση της παραγωγικότητας κεφαλαίου με την συνδικαλιστική πυκνότητα δεν έχει μελετηθεί επαρκώς στη διεθνή βιβλιογραφία. Όσον αφορά τα αποτελέσματα της σχέσης μακροχρόνιας ισορροπίας της μέσης παραγωγικότητας κεφαλαίου με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, αυτά υποδεικνύουν ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά την παραγωγικότητα κεφαλαίου. Με την μέθοδο συνολοκλήρωσης τεταρτημορίων εξετάζουμε την αντίδραση όλων των επιπέδων (ολόκληρης της κατανομής) της παραγωγικότητας κεφαλαίου στο ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Σύμφωνα με την γνώση που έχουμε, είναι η πρώτη φορά που διερευνάται αυτό

στην παγκόσμια βιβλιογραφία. Η μεθοδολογία ποσοστημορίων μας δίνει πολύ περισσότερες πληροφορίες.

Συγκεκριμένα, το μέγεθος της θετικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα κεφαλαίου δεν αλλάζει σημαντικά για διαφορετικά ποσοστημόρια, άρα για διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας. Συγκεκριμένα για μικρά, μεσαία και μεγάλα επίπεδα παραγωγικότητας κεφαλαίου έχουμε μικρή αλλά θετική επίδραση από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών. Η διεθνής βιβλιογραφία επικεντρώνεται στη σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής πυκνότητας και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων. Μεταξύ άλλων, η Morikawa αναφέρει ότι οι συντεχνίες έχουν συνολικά αρνητική επίπτωση στην κερδοφορία των επιχειρήσεων. Οι Lu, Tao Wang εξετάζουν το ρόλο των συντεχνιών στην απόδοση και στις εργασιακές σχέσεις στην Κίνα και δεν βρίσκουν μια στατιστικά σημαντική επίδραση της ύπαρξης των συντεχνιών στην κερδοφορία. Τα αποτελέσματα μας συμφωνούν όμως με την πρόσφατη μελέτη των Mukherjee & Wang οι οποίοι δείχνουν ότι η ύπαρξη συντεχνιών μπορεί να κάνει κάποιες επιχειρήσεις, όπως και τους καταναλωτές, να είναι σε καλύτερη θέση σε σύγκριση με τις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν συντεχνίες, αν η προτίμηση της συντεχνίας για την απασχόληση είναι ισχυρότερη από ό, τι για τις μισθολογικές διεκδικήσεις.

Συνοπτικά, τα αποτελέσματα μας, για την Κύπρο, χρησιμοποιώντας προηγμένες σύγχρονες τεχνικές ποσοτικής ανάλυσης δείχνουν τα ακόλουθα:

1. Για τη σχέση μακροχρόνιας ισορροπίας του επιπέδου της ανεργίας με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι:

(α) το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, είτε αυτό αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, επηρεάζει αρνητικά το μέσο επίπεδο της ανεργίας, (β) όταν η ανεργία είναι σε χαμηλά επίπεδα, το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών δεν έχει καμία επίδραση στην ανεργία,

(β) όταν η ανεργία φτάσει σε ψηλά επίπεδα, τότε το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών τείνει να επιδρά αρνητικά στο επίπεδο της ανεργίας,

(γ) τα αποτελέσματα είναι ποιοτικά ίδια για τα τριμηνιαία και ετήσια στοιχεία, και

(δ) τα αποτελέσματα είναι ποιοτικά τα ίδια είτε το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών αντιπροσωπεύεται από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού είτε από το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών

2. Για τη σχέση μακροχρόνιας ισορροπίας του επιπέδου των μισθών με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν:

(α) ότι το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά τον μέσο μισθό,

(β) το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά και στατιστικά σημαντικά χαμηλούς και μεσαίους μισθούς,

(γ) το μέγεθος της θετικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στο επίπεδο των μισθών φαίνεται να έχει την μέγιστη θετική επίδραση όταν οι μισθοί είναι χαμηλοί,

(δ) όσο μεγαλώνει το επίπεδο των μισθών η επίδραση μικραίνει αν και παραμένει θετική,

(ε) όταν το επίπεδο των μισθών φτάνει σε πολύ ψηλό επίπεδο (μεγαλύτερο του μέσου μισθού) τότε βλέπουμε ένα πολύ ενδιαφέρον αποτέλεσμα: ο συντελεστής μακροχρόνιας το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών σταματά να επιδρά στο επίπεδο των μισθών, και

(στ) τα αποτελέσματα είναι ποιοτικά τα ίδια και για τους δύο δείκτες ποσοστού οργανωμένων μισθωτών, όπως και για τα τριμηνιαία και τα ετήσια στοιχεία.

3. Για τη σχέση μακροχρόνιας ισορροπίας του επιπέδου των της παραγωγικότητας εργασίας με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι:

(α) ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει αρνητικά την μέση παραγωγικότητα εργασίας,

(β) σε όλα τα ποσοστημόρια, άρα για όλα τα επίπεδα της παραγωγικότητας εργασίας, η επίδραση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας είναι αρνητική και στατιστικά σημαντική,

(γ) το μέγεθος της αρνητικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας φαίνεται να έχει την μέγιστη αρνητική επίδραση γύρω στη διάμεσο της δεσμευμένης κατανομής της παραγωγικότητας εργασίας, δηλαδή για μεσαία επίπεδα παραγωγικότητας εργασίας,

(δ) η αρνητική επίδραση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας είναι πιο ισχυρή στην περίπτωση που το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών είναι επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού από ότι στη περίπτωση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, και

(ε) τα αποτελέσματα είναι ποιοτικά ίδια για τα τριμηνιαία και ετήσια στοιχεία.

4. Για τη σχέση μακροχρόνιας ισορροπίας του επιπέδου των της παραγωγικότητας κεφαλαίου με το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι:

(α) ότι το ποσοστό οργανωμένων μισθωτών επηρεάζει θετικά την μέση παραγωγικότητα κεφαλαίου,

(β) σε όλα τα ποσοστημόρια, άρα για όλα τα επίπεδα της παραγωγικότητας κεφαλαίου, η επίδραση του ποσοστού των

οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα κεφαλαίου είναι θετική και στατιστικά σημαντική,

(γ) το μέγεθος της θετικής επίδρασης του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα κεφαλαίου δεν αλλάζει σημαντικά για διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας κεφαλαίου

(δ) η θετική επίδραση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών στην παραγωγικότητα εργασίας είναι πιο ισχυρή στην περίπτωση που το ποσοστό των οργανωμένων μισθωτών είναι επί του οικονομικά ενεργού πληθυσμού από ότι στη περίπτωση του ποσοστού των οργανωμένων μισθωτών επί του συνόλου των μισθωτών, και

(ε) τα αποτελέσματα είναι ποιοτικά ίδια για τα τριμηνιαία και ετήσια στοιχεία.

Τέλος, η διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων και η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού συστήματος που θα θεμελιώνεται σε κοινές αρχές όπως είναι η συνδικαλιστική ελευθερία, η ύπαρξη αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων, οι συμμετοχικές μορφές, η κοινωνική εργασία, κ.α. θεωρώ ότι θα οδηγήσει σε περεταίρω βελτίωση των εργασιακών σχέσεων γενικά και θα βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό του συνδικαλιστικού κινήματος της Κύπρου.

Ο κλάδος των εργασιακών σχέσεων, ένας κλάδος διεπιστημονικός, μελετά την διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Όπως αναφέρει ο Σπυρόπουλος<sup>114</sup> η φυσιογνωμία των εργασιακών σχέσεων προσδιορίζεται από 4 παράγοντες: το τεχνολογικό πλαίσιο της παραγωγής, τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στους φορείς του συστήματος, το περιεχόμενο των αποφάσεων και το επίπεδο στο οποίο λαμβάνονται και τη σχέση του συστήματος εργασιακών σχέσεων με το πολιτικό σύστημα<sup>115</sup>.

Σύμφωνα με τους θεωρητικούς των εργασιακών σχέσεων οι προϋποθέσεις επιτυχίας τους σε μια χώρα είναι<sup>116</sup>:

---

<sup>114</sup> Γ. Σπυρόπουλος, 1998

<sup>115</sup> Γ. Σπυρόπουλος, σελ. 65, 1998.

<sup>116</sup> Ιδιαίτερη ανάλυση των προϋποθέσεων επιτυχίας γίνεται από τον Γ. Σπυρόπουλο, σελ. 355.



1. Ο αντιπροσωπευτικός χαρακτήρας, η οργανωτική ανεξαρτησία των οργανώσεων και η χειραφέτηση από τα πολιτικά κόμματα και το κράτος.
2. Η απλούστευση και εκσυγχρονισμός της εργασιακής νομοθεσίας.
3. Η ανάπτυξη συμμετοχικών μορφών.
4. Η αλλαγή της συμπεριφοράς των φορέων των εργασιακών σχέσεων σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο.
5. Η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων και ερευνών.

Η Κύπρος, δυστυχώς, είναι υπό κατοχή εδώ και 41 χρόνια με προφανείς τις επιπτώσεις σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του λαού. Οι εργασιακές σχέσεις στην Κύπρο βρίσκονται συνεχώς αντιμέτωπες με δύσκολες καταστάσεις. Οι κυριότεροι από τους παράγοντες που επέδρασαν σ' αυτό έχουν σχέση με την κατοχή, τη δομή της κυπριακής οικονομίας, την αντίξοχη οικονομική συγκυρία, τις συγκεντρωτικές τάσεις του συστήματος εργασιακών σχέσεων, την πολιτικοποίηση του κλπ.

Ωστόσο, παρά τα κατά καιρούς και επί μέρους σχετικά προβλήματα που παρουσιάζονται, το σύστημα εργασιακών σχέσεων που εφαρμόζεται στην Κύπρο και η εξέλιξη του συνδικαλιστικού κινήματος σε συνάρτηση με την ενδυνάμωση των εργοδοτικών οργανώσεων θεωρώ ότι είναι επιτυχημένο. Γιατί, κατά κανόνα, στην Κύπρο επικρατούν υγιείς εργασιακές σχέσεις και επικρατεί εργατική ειρήνη. Γιατί το σύστημα και οι συντελεστές του έχουν δώσει, σε περιόδους που επικρατούσαν οι πλέον αντίξοχες συνθήκες, ευεργετικά αποτελέσματα. Γιατί έχει εξυπηρετήσει και εξυπηρετεί το κοινωνικό σύνολο.

Ωστόσο, η διαμόρφωση ενός ευρωπαϊκού χώρου εργασιακών σχέσεων και η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού συστήματος που θα θεμελιώνεται σε κοινές αρχές όπως είναι η συνδικαλιστική ελευθερία, η ύπαρξη αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων, οι συμμετοχικές μορφές, η κοινωνική εργασία,

κ.α. θεωρώ ότι θα οδηγήσει σε βελτίωση των εργασιακών σχέσεων γενικά και θα βοηθήσει στον εκσυγχρονισμό του συνδικαλιστικού κινήματος της Κύπρου.

Μαρίνα Ιωάννου

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Μαρίνα Ιωάννου

## Ελληνική

- Αντωνίου Λούκας και Σπύρου Σπύρος, *Μικροδουλειές: παιδική εργασία στην Κύπρο στις αρχές και τα μέσα του 20ου αιώνα*. Λευκωσία: Κέντρο Μελέτης της Παιδικής και εφηβικής Ηλικίας, 2005
- Ατταλίδης, Μιχάλης, *Διαλέξεις Λαϊκού Πανεπιστημίου 2/Κυπριακά 1878-1955*. Λευκωσία: Δήμος Λευκωσίας, 1986
- Βαρνάβα, Παντελής, *Ανασκαλίζοντας την ιστορία*. Λευκωσία: Εκδόσεις ΠΕΟ, 1999
- Βαρνάβα, Παντελής, *Παλεύοντας για την ζωή*. Λευκωσία: Εκδόσεις ΠΕΟ, 1990
- Βαρνάβα, Παντελής, *Ένας μεταλλωρύχος θυμάται*. Λευκωσία: Εκδόσεις ΠΕΟ, 1989
- Γεωργαλλίδης, Γ., *Τα τελευταία χρόνια της τουρκοκρατίας στην Κύπρο. Η μετάβαση του νησιού από την Τουρκία στη Μ. Βρετανία*. Διαλέξεις στο Λαϊκό Πανεπιστήμιο 1, Κυπριακά, Λευκωσία, 1984
- Γεωργής, Γ. *Η Αγγλοκρατία στη Κύπρο: Από τον αλυτρωτισμό στον αντιαποικιακό αγώνα*. Αθήνα: Καστανιώτης 2000.
- Γιαννιτσιώτης, Γιάννης, *Η κοινωνική ιστορία του Πειραιά. Η συγκρότηση της αστικής τάξης 1860-1910*, Αθήνα: Νεφέλη, 2006
- Γρηγοριάδης, Γρηγόρης, *Ιστορία της ΣΕΚ. 1ος τόμος*, Λευκωσία, Εκδόσεις ΣΕΚ, 1994
- Δασκαλάκης, Δήμος: *Βιομηχανική Κοινωνιολογία και βιομηχανικές σχέσεις*, Αθήνα, Α. Σάκουλας, 2010
- Δημοσθένης Δασκαλάκης, *Βιομηχανική Κοινωνιολογία και Βιομηχανικές Σχέσεις*, Εκδόσεις Παπαζήση, 2011
- Διεθνές Γραφείο Εργασίας, *Διαπραγματεύσεις*. μτφρ. Νικ. Ι. Πολύζος, Αθήνα 1965
- Διεθνές Γραφείο Εργασίας, *Ημερομίσθια*. μτφρ. Αγνή Ο. Ρουσοπούλου, Αθήνα 1965

- Ενεπεκίδης, Πολυχρόνης Κ., Κύπρος 1800-1878: Τα τελευταία χρόνια της τουρκοκρατίας στη Γερμανική έρευνα και κριτική. Αθήνα: Εκδόσεις Ζαχαρόπουλος, 2000
- Ένωση Αγροτών Κύπρου, Ο Κύπριος γεωργός και οι εκμεταλλευτές του. Λευκωσία 1948
- Εργατική Επιθεώρηση - Διμηνιαιον Περιοδικόν – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τεύχος 1, 1958
- Εργατική Επιθεώρηση - Διμηνιαιον Περιοδικόν – Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων 1948
- Ετήσια Έκθεση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για το έτος 1968. Λευκωσία 1969).
- Ετήσια Έκθεση του Τμήματος Εργασίας, Λευκωσία 1939
- Ετήσια Έκθεση του Τμήματος Εργασίας – Συντεχνίες, Κύπρος 1945
- Ζιούτος, Γέωργιος, Δ., Το διεθνές εργατικό κίνημα στον 19ο και στις αρχές του 20ου αιώνα. Αθήνα: Εκδόσεις Στοχαστής, 2009
- Ιωάννου Μιχαλάκης, Οι εργατικοί αγώνες της ΣΕΚ. Λευκωσία, 2002
- Κατσανέβας, Θ.: Το σύγχρονο συνδικαλιστικό κίνημα στην Ελλάδα, Αθήνα, Νέα Σύνορα, 1981
- Κατσιαούνης Ρολάνδος, Η Διασκεπτική. Λευκωσία: Κέντρο Επιστημονικών Ερευνών, 2000
- Κουκουλές, Γιώργος: Για μια ιστορία του Ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, Οδυσσέας, 1983.
- Κώδικας Βιομηχανικών Σχέσεων 1977. Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων.  
[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page38\\_gr/page38\\_gr?OpenDocument](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dlr/dlr.nsf/page38_gr/page38_gr?OpenDocument)
- Λυμπουρίδης, Αχιλλέας, Η Αγγλοκρατία στην Κύπρο. τόμος 2, Λευκωσία, 1987

- Λυμπουρίδης, Αχιλλέας, Η Αγγλοκρατία στην Κύπρο. τόμος 1, Λευκωσία, 1985
- Μυριανθόπουλος, Κλεόβουλος, Η Παιδεία εν Κύπρω επί Αγγλοκρατίας, 1878-1946. Λεμεσός 1946
- Νίνα-Παζαρζή, Ελένη: Κοινωνιολογία. Η Μελέτη και κατανόηση των ανθρώπινων κοινωνιών, Αθήνα, Da Vinci, 2014
- Νίνα-Παζαρζή, Ελένη: Παγκοσμιοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις (Πρακτικά του Συνεδρίου «Παγκοσμιοποίηση, ψευδαισθήσεις και πραγματικότητα»), Επτάλοφος, 2006
- Νίνα-Παζαρζή, Ελένη: Η Κοινωνιολογική Προσέγγιση της Κοινωνικής Ασφάλισης. Στο Το Ελληνικό Σύστημα Κοινωνικής Προστασίας, Νομική Βιβλιοθήκη, εκδ. Καρατζα, 2010.
- Νίνα-Παζαρζή, Ελένη, Κοινωνιολογία. Η Μελέτη και Κατανόηση των Ανθρώπινων Κοινωνιών, εκδόσεις DaVinci, 2014
- Νίνα-Παζαρζή, Ελένη, «Εργασιακές Σχέσεις» Πανεπιστημιακές Παραδόσεις, 2012
- Ομοσπονδία Εργοδοτών & Βιομηχάνων (ΟΕΒ). <http://www.oeb.org.cy>
- Παιονίδης, Πανίκος και Ζιαρτίδης, Ανδρέας, Χωρίς φόβο και πάθος. Λευκωσία: Ιδιωτική έκδοση, 1995
- Παρτασίδης, Κ., Τα τρία εργατικά νομοσχέδια. Εισήγηση στη Β' Παγκύπρια συντεχνιακή συνδιάσκεψη, Λευκωσία, 6-11-1941
- ΠΕΟ, Ιστορία ΠΣΕ-ΠΕΟ 1941-1991, Λευκωσία, 1991
- Πίνακας μισθωτών-οργανωμένων από Αρχείο Εφόρου Συντεχνιών
- Σέρβας, Πλουτής, Όταν ήμασταν παιδιά... Λευκωσία: Λειβαδιώτης 1993
- Σέρβας, Πλουτής, Η Κυπριακή τραγωδία: Πώς καταφέραμε και φτάσαμε στο μηδέν. Αθήνα 1975
- Σπαρσής Μίκης, Σύντομη ιστορία του εργατικού κινήματος και της οργάνωσης Κυπρίων εργοδοτών. Λευκωσία, 1999

- Σπαρσής Μίκης, Το Κυπριακό σύστημα εργατικών σχέσεων. Λευκωσία, 1995
- Σπυρόπουλος, Γιώργος. Εργασιακές σχέσεις: Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και το διεθνή χώρο. Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα 1998
- Υπουργείο Εργασίας, Πρόνοιας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, Ετήσιες Εκθέσεις, Ανθολόγια συλλογικών Συμβάσεων, Εργατική Επιθεώρηση, Αποκόμματα εφημερίδων και άλλα σημειώματα
- Φάντης Αντρέας, Το συνδικαλιστικό κίνημα στα χρόνια της Αγγλοκρατίας 1878-1960. τόμος 1&2, Λευκωσία, 2006
- Elmas, Hasan, “Η Κύπρος στην τουρκική πολιτική”. Σύγχρονα Θέματα, 1, 68-70, (Ιούλιος 1998-Μάρτιος 1999)
- Haggard, Rider H., Ταξίδι στην Κύπρο το 1900. εισ-μτφρ. Ελένη Χαπελή, Αθήνα 1994
- Hobsbawm, E. J., Η συμβολή του Καρόλου Μαρξ στην επιστήμη της ιστορίας. μτφρ. Αλέξης Πολίτης, Αθήνα: Ε.Μ.Ν.Ε. 1981
- Holland, Robert, Η Βρετανία και ο κυπριακός αγώνας 1954-1959. Αθήνα: Εκδόσεις Ποταμός
- Marx, Karl, Το Κεφάλαιο. (μτφρ. Π. Μαυρομάτης), τόμος α1, Αθήνα: Σύγχρονη Εποχή, 2005
- Marx, Karl, Οι προκαπιταλιστικοί οικονομικοί σχηματισμοί. (Μτφρ. Θ. Καλοπίσης) Αθήνα: Κάλβος, 1983
- Weber, Max, Η πολιτική ως επάγγελμα. (μτφρ. Μιχαήλ Κυπραίος). Αθήνα: Παπαζήση, 1999
- Χατζηλύρας, Αλέξανδρος, Ο πληθυσμός της Κύπρου (Αγγλοκρατία) (έκδοση 10-2-2011), Ιστολόγιο Phoivos Nicolaidis. Από

## Αγγλική

- Agell, J., Benmarker, H., 2007. Wage incentives and wage rigidity: A representative view from within, *Labour Economics*, 14, 347–369
- Arbache, J.S., Carneiro, F.G., 1999. “Unions and Interindustry Wage Differentials”. *World Development*, 27, 1875-1883.
- Ardagna, S. 2007. “Fiscal policy in Unionized labor markets”. *Journal of economics dynamics and control*, 31, 1498-1534.
- Ashiotis, C.A. Labor Conditions in Cyprus during the war years 1939 – 1945. Nicosia: Cyprus G.P.O. 1945
- Bastos, P., Monteiro, N.P., Straume, O.R., 2009. “Firm heterogeneity and wages in unionised labour markets: Theory and evidence”. *Labour Economics*, 16, 440-450.
- Bierens, H., Martins, L. 2010. “Time varying cointegration”. *Econometric Theory*, 26, 1453-1490.
- Blanchflower, D.G., Bryson, A., 2010. “The Wage Impact of Trade Unions in the UK Public and Private Sectors”. *Economica*, 77, 92-109.
- Burke, Peter, Overture: the new history, its past and its future. In Peter Burke New Perspectives on historical writing University Park, PA: The Pennsylvania University Press, 1992, 1-23
- Carneiro, F. G., 1998. “Productivity effects in Brazilian wage determination”. *World Development*, 26, 139-153.



- Chang, J., Shaw, M., Lai, C., 2007. "A "Managerial" trade union and economic growth". *European Economic Review*, 51, 365-384.
- Christodoulou Demetrios, *Inside the Cyprus miracle: The Labors of an embattled Mini-Economy*. Minnesota Mediterranean and East European Monographs. Minneapolis, MN: University of Minnesota, 1992
- Cole, Harold and Ohanian, Lee, 2002. "The great UK depression: A puzzle and possible resolution". *Review of Economic Dynamics*, 5:1, 19-44.
- Cukierman, A., Lippi, F., 1999. "Central bank independence, centralization of wage bargaining, inflation and unemployment: Theory and some evidence". *European Economic Review*, 43, 1395 – 1434.
- Dickey, D. A., and W. A. Fuller. 1979. "Distribution of the estimators for autoregressive time series with a unit root". *Journal of the American Statistical Association*, 74, 427–431.
- Dunlop, J.T. 1944. "Wage determination under trade unions". N.Y. :McMillan
- Eckel, C., Egger, H., 2009. "Wage bargaining and multinational firms". *Journal of International Economics*, 77, 206-214.
- Engle, Robert F. and C. W. J. Granger (1987). "Co-integration and Error Correction: Representation, Estimation, and Testing," *Econometrica*, 55, 251–276.
- Eren, O., 2009. "Does Membership Pay off for Covered Workers? A Distributional Analysis of the Free Rider Problem". *Industrial and Labour Relations Review*, 62, 367-380.

- Galuscak, K., Keeney, M., Nicolitsas, D., Smets, F., Strzelecki, P., Vodopivec, M., 2012. "The determination of wages of newly hired employees: Survey evidence on internal versus external factors". *Labour Economics*, 19, 802-812.
- Gertler, M., Trigari, A., 2009. "Unemployment fluctuations with staggered Nash bargaining". *Journal of Political Economy*, 117, 38–86.
- ILO Constitution, Preamble. International Labour Office, Geneva, 1919. Available online at [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO)
- Ioannou Christina, The eager Europeanisation of Cypriot social policy, unpublished doctoral dissertation, 2007
- Johansen, Søren and Katarina Juselius 1990. "Maximum Likelihood Estimation and Inferences on Cointegration with applications to the demand for money," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52, 169–210.
- Johansen, Søren 1991. "Estimation and Hypothesis Testing of Cointegration Vectors in Gaussian Vector Autoregressive Models," *Econometrica*, 59, 1551–1580.
- Johansen, Søren 1995. *Likelihood-based Inference in Cointegrated Vector Autoregressive Models*. Oxford: Oxford University Press.
- Kazanas, T., Miaouli, N., 2014. "Wage-setting and capital in unionized markets: Evidence from South Europe". *Economic Modelling*, 37, 368–376.

- Katzikides, Savvas Andrea. *Arbeiterbewegung und Arbeitsbeziehungen auf Zypern 1910-1982*. Frankfurt: Peter Lang 1988.
- Labour Conditions. Annual medical report, Nicosia 1927.
- Lavender, David. *The story of the Cyprus Mines Corporation*. San Marino, CA: The Huntington Library 1962.
- Likert Rensis: *Management Systems and Styles*. (2011).
- Lloyd-Braga, T., Modesto, L., 2007. "Indeterminacy in a finance constrained unionized economy". *Journal of Mathematical Economics*, 43, 347–364.
- Lu, Y., Tao, Z., Wang, Y., 2010. "Union effects on performance and employment relations: Evidence from China". *China Economic Review*, 21, 2012-210.
- Macit, F., 2010. "The Role of Labour Market Institutions on Wage and Inflation Dynamics: Empirical Evidence from OECD Economies". *Economic Analysis & Policy*, 40, 49 – 62.
- MacKinnon, J. G. 1994. "Approximate asymptotic distribution functions for unit-root and cointegration tests". *Journal of Business and Economic Statistics*, 12, 167–176.
- Masters, A., 2010. "A theory of minimum wage compliance (or voluntary recognition of unions)". *Labour Economics*, 17, 215-223.
- Meyerson, Harold. 2004. "Wal-Mart loves unions (in China)". *Washington Post*, December 1 (2004), A25

- Ministry of Labour and Social Insurance of Cyprus “The Hull report: Survey on labour problems in Cyprus”. October 1940 to June 1941, Nicosia: Mimeo 1969
- Moreton, D.R., 1998. “An open shop trade union model of wages, effort and membership”. *European Journal of Political Economy*, 14, 511–527.
- Morikawa, M., 2010. “Labour unions and productivity: An empirical analysis using Japanese firm-level data”. *Labour Economics*, 17, 1030–1037.
- Mukherjee, A., Wang, L.F.S., 2013. “Labour union, entry and consumer welfare”. *Economics Letters*, 120, 603–605.
- Newey, W.K., West, K.D. 1987. “A simple, positive semi-definite, heteroscedasticity and autocorrelation consistent covariance matrix”. *Econometrica*, 55, 703-708.
- Palokangas, T., 2003. “The political economy of collective bargaining”. *Labour Economics*, 10, 253–264.
- Phillips, Peter C. B. and Bruce E. Hansen 1990. “Statistical Inference in Instrumental Variables Regression with I(1) Processes,” *Review of Economics Studies*, 57, 99-125.
- Phillips, P., & Hansen, B. (1990). Statistical Inference in Instrumental Variables Regression with I(1) Processes. *Review of Economic Studies*, 57, 99–125
- Phillips, P.C.B. and P. Perron 1988. “Testing for a Unit Root in Time Series Regression,” *Biometrika*, 75, 335–346.

- Ranjan, P., 2013. "Offshoring, unemployment, and wages: The role of labour market institutions." *Journal of International Economics*, 89, 172–186.
- Ross, A., 1948. *Trade Union Wages Policy*. Berkley and Los Angeles: California University Press.
- Saikkonen, Pentti (1992). "Estimation and Testing of Cointegrated Systems by an Autoregressive Approximation," *Econometric Theory*, 8, 1-27.
- Saikkonen, P., 1991. "Asymptotically efficient estimation of cointegration regression". *Econometric Theory*, 7, 1-21.
- Slocum John, *The development of labour relations in Cyprus*. Nicosia: PIO 1972
- Sparsis Mikis, *Tripartism and industrial relations*. Nicosia, 1998
- Stock, James H. and Mark Watson 1993. "A Simple Estimator Of Cointegrating Vectors In Higher Order Integrated Systems," *Econometrica*, 61, 783-820.
- Strand, J., 2003. "The decline or expansion of unions: a bargaining model with heterogeneous labour. *European Journal of Political Economy*, 19, 317-340.
- Xiao, Z., 2009. "Quantile cointegrating regression". *Journal of Econometrics*, 150, 248–260.
- Yamane, L., 1998. "The insider-outsider model and Japanese labour unions". *Japan and the World Economy*, Elsevier, 10:2, 157-171.

Μαρίνα Ιωάννου

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ



SUPPLEMENT No. 1

TO

THE CYPRUS GAZETTE No. 2191 OF 8TH JANUARY, 1932.

THE STATUTE LAWS OF CYPRUS

No. 1 OF 1932.

A LAW enacted by His Excellency the Governor and Commander-in-Chief of the Colony of Cyprus.

TO MAKE CERTAIN PROVISIONS AS TO TRADE UNIONS.

RONALD STORRS.]

[6th January, 1932.

BE it enacted by His Excellency the Governor and Commander-in-Chief of the Colony of Cyprus as follows:—

1. This Law may be cited as the Trade Union Law, Short title. 1932.

2. In this Law the expression "Trade Union" means any combination, whether temporary or permanent, the principal purposes of which are under its constitution the regulation of the relations between workmen and masters, or between workmen and workmen, or between masters and masters, or the imposing of restrictive conditions on the conduct of any trade or business, and also the provisions of benefits to members; whether such combination as aforesaid would or would not, if this Law had not been passed, have been deemed to have been an unlawful combination by reason of some one or more of its purposes being in restraint of trade: Interpretation.

Provided that this Law shall not affect—

- (a) Any agreement between partners as to their own business;
(b) Any agreement between an employer and those employed by him as to such employment;
(c) Any agreement in consideration of the sale of the goodwill of a business or of instruction in any profession, trade or handicraft.

3. The purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be deemed to be unlawful so as to render any member of such trade union liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise. Trade union not criminal.

4. The purposes of any trade union shall not, by reason merely that they are in restraint of trade, be unlawful so as to render void or voidable any agreement or trust. Trade union not unlawful for civil purposes.

5.—(1) Every trade union shall be registered within two months of its formation in accordance with the provisions of this Law and the regulations made thereunder: Registration of trade unions.

Provided that no trade union shall be registered unless such union shall have rules containing provisions in respect of the several matters mentioned in the first schedule to this Law.

(2) Any person acting as trustee or other officer of any trade union which is not registered in accordance with the provisions of sub-section (1) hereof shall be guilty of an offence and shall be liable on summary conviction to a fine not exceeding five shillings in respect of every day on which such person shall so act.

Power  
to make  
regulations.

6. The Governor in Council may by Order, to be published in the *Cyprus Gazette*, make regulations with respect to the registration of trade unions or the cancellation thereof and the fees to be paid in connection therewith:

Provided that until varied or revoked by any such regulations the regulations contained in the second schedule to this Law shall be in force:

Provided also that such fees shall not exceed the fees contained in the third schedule to this Law.

Appoint-  
ment of  
registrar.

7. The duties of registrar of trade unions as laid down in this Law shall be performed by an officer of the Government, appointed by the Governor, without additional remuneration.

Trade  
union not a  
company.

8. The Companies (Limited Liability) Laws, 1922 and 1931, shall not apply to any trade union and the registration of any trade union under those Laws shall be void.

Date of  
coming into  
operation.

9. This Law shall come into operation upon its publication in the *Cyprus Gazette*.

#### FIRST SCHEDULE.

##### MATTERS TO BE PROVIDED FOR BY THE RULES OF TRADE UNIONS REGISTERED UNDER THIS LAW.

1. The name of the trade union and place of meeting for the business of the trade union.
2. The whole of the objects for which the trade union is to be established, the purpose for which the funds thereof shall be applicable, and the conditions under which any member may become entitled to any benefit assured thereby, and the fines and forfeitures to be imposed on any member of such trade union.
3. The manner of making, altering, amending and rescinding rules.
4. A provision for the appointment and removal of a general committee of management, of a trustee or trustees, treasurer and other officers.
5. A provision for the investment of the funds, and for an annual or periodical audit of accounts.
6. The inspection of the books and names of members of the trade union by every person having an interest in the funds of the trade union.
7. A provision that a copy of the rules shall be delivered by the trade union to any person on demand on payment of a sum not exceeding four and a half copper piastres.

#### SECOND SCHEDULE.

##### REGULATIONS FOR THE REGISTRATION OF TRADE UNIONS.

1. An application to register the trade union and printed copies of the rules, together with a list of the titles and names of the officers, shall be sent to the registrar under this Law.
2. The registrar, upon being satisfied that the trade union has complied with the regulations respecting registration in force under this Law, shall register such trade union and such rules.



3. No trade union shall be registered under a name identical with that by which any other existing trade union has been registered, or so nearly resembling such name as to be likely to deceive the members or the public.

4. The registrar upon registering such trade union shall issue a certificate of registration, which certificate, unless proved to have been withdrawn or cancelled, shall be conclusive evidence that the regulations of this Law with respect to registration have been complied with:

### THIRD SCHEDULE.

#### MAXIMUM FEES.

	<i>s.</i>	<i>cp.</i>
For registering trade union .. .. .	10	0
For registering alterations in rules .. .. .	1	0
For inspection of documents .. .. .	1	0

H. HENNIKER-HEATON,

6th January, 1932.

*Colonial Secretary.*

INTRODUCTION:

This survey is concerned with the issues arising out of the relationships of wage-earners in Cyprus with their employers, with one another and with government. It is based on information collected and observations made in the period 3.10.40 to 13.6.41, and no account is taken of any events subsequent to 13.6.41. The relationships of employers with other employers are not covered, except in regard to their repercussions on wage-earners. The very large number of persons who work on their own account and employ no labour is not dealt with, except in so far as such persons may become applicants for public relief.

EXTENT OF THE LABOUR FIELD:

The only labour statistics available by which any measurements can be made are in the Cyprus 1931 census returns, and the 1939 Cyprus Blue Book. According to the census returns, 134,279 persons were productively engaged in work of some sort. It is not possible, as on page 16 of the Census Report, to treat all children 0-15 years as without occupation in 1931, in view of the prevalence of child labour, and as the figure of 134,279 apparently does not include child workers, it must be regarded as understated. The Report goes on to state that the number of persons employed by other persons was 5,462, a figure which it is difficult to accept as having any degree of accuracy. The descriptive list of the trades in which the 5,462 were engaged omits, to take a few examples, all reference to plantation labourers, of whom there were a few even in 1931; to mason's labourers, of whom 1891 men and 461 women are recorded in the detailed tables on page 59 of the Report; to "contractors" at the mines; to domestic servants, of whom 1493 men and 3719 women are recorded on page 61; and to chauffeurs (who include taxi-drivers, bus and perhaps lorry drivers - the word is Cypriot usage for motor-driver) of whom some at least of the 1066 recorded on page 59 must have been employees. By deducting 5,462 from 134,279, the Census Report arrives at the figure of 128,817 "persons working on their own account". It gives no indication of the number of employers of labour. Nor can it help us in regard to the numbers of persons who might be working on their own account at the time the census was taken, but who accepted periodical employment (including government relief work) as wage-earners.

3. If we turn to the latest available Blue Book returns, those for 1939, it is stated on page 424 that 4,660 persons were in the employ of government. Figures of 23,000 are then given of persons "employed" (i.e. by other persons) in agriculture, 4,300 "employed" in "manufactures", 4,700 in building and 5,200 in domestic service, the authority quoted being the 1931 Census. The Census gives little justification for the assumption that all these persons were "employees"; most of the 23,000 agricultural workers probably were not, while the numbers quoted for manufactures and building have very little meaning; the 5,200 domestic servants may perhaps be accepted.

4. The detailed figures on pages 54-62 of the Census Report were presumably based on information given to enumerators. Each individual was doubtless expected to give as his occupation what he was actually doing on the day of the Census. Not all individuals can be trusted to do this, and even if they could, the resultant information does not constitute an industrial census. An industrial census necessitates a properly codified index of occupations and reference to foremen and employers for information as to details of work actually done. There is no codified index of occupations in Cyprus.



5. In order to measure the size of the labour problem what is required is an estimate of the numbers of employers and of employees. The available statistics do not yield this information. It is desirable, however, to guess at the number of workpeople. As this has been seriously affected by the war and by unemployment, the estimate ought to be made for the immediate pre-war years. We know that 4,660 persons were employed by government, and we may accept the Census and Blue Book figure of 5,200 domestic servants. There is a Blue Book figure of 7000 employed in the mines, which was based on recent information supplied by the employers. Then there is an estimate on page 420 of the Blue Book of 3669 persons employed in 1938 or 1939 in factories and industrial establishments. The Census reports (for what they are worth) indicate 845 masons, 2352 masons' labourers, 608 carpenters, 248 operative bakers, 281 municipal officials, 510 waiters, 244 laundry workers, 328 cooks, 670 clerks, but some of these may not have been employees. By adding these various figures we get a total so far (lumping 1931 and 1939 information together) of 26,615 persons, of whom probably not more than 6000 (including 3700 female domestics) were women; many small trades employing few persons have been left out of the reckoning. Next must be noted all those occupations where the Census reports fairly definitely include employee and worker on his own account, or wage-employee and "member of the employer's family" in the same figure. There are, for example, recorded 33,654 agricultural labourers, of various kinds, 468 dress makers, 464 tailors' assistants, 1041 boot and shoe operatives, 1066 chauffeurs, 1258 carters, 143 boatmen, 584 shop assistants, 318 barbers' assistants, etc. These figures are of little value for present purposes. All but a few hundreds of the agricultural labourers, i.e. those employed on plantations, can be ignored, except in so far as they may constitute a labour problem by asking at any time for relief works. As for the remaining occupations, the following list includes all those recorded in the Census as employing more than 50 persons and which appear to include a sub-substantial number of persons normally employees, and which have not been included in the total of 26,615 above:

Blacksmiths (assistants)	
(i.e. ironmonger-plumbers)	50
Motor mechanics	76
Tailors' assistants	464
Boot and shoe operatives	1041
Lime burners	103
Confectioners' assistants	85
Basket makers' assistants	103
Chair makers' assistants	59
Card Builders' assistants	51
Cabinet makers' assistants	48
Printers (operative)	84
Stone cutters	106
Chauffeurs	1066
Carters	1258
Porters (general, but including railway who are already accounted for under government employees)	544
Boatmen	143
Porters at quayside (some of whom are government)	325
Shop assistants	584
Barbers' assistants	318

TOTAL 6508

(of these 95 are women)



Allowing for a considerable number of very-near relatives of employers, perhaps half of these may be regarded as employees. Added to the previous total of 26,615 this gives roughly 30,000. We may say then that 30,000 persons in the immediate pre-war years looked for their livelihood to a substantial extent to employment in the service of other persons. Of these 7000 were women. No account has been taken of 713 "sailors" and such of the 1938 "school teachers" as were not government employees.

6. It must be borne in mind that the full-time year-in-year-out employee with no private resources does not exist to any great extent in Cyprus. There are employees who are part-time employers, employees who own and cultivate land, others who lend money, and immense numbers who can (or could) fall back on their relatives in the villages.

Another factor is that a very considerable minority of the wage-earners are employed in very small establishments or in households, and that some sort of blood relationship, however distant, may exist with the employer. It is to be doubted whether the regular field of recruitment into labour combinations exceeds 15-20,000, including 7000 pre-war miners. Perhaps 2000 of these will be women - mine (surface) workers, road workers, factory hands, masons' assistants, shop assistants, waitresses, laundry workers, cooks, clerks, etc. In times of excitement, the Cypriot temperament being what it is, all sorts of persons may crowd into the labour organisations who have no right or title there. The present membership of the workers' trade unions, relying on information given by the secretaries to the Labour Adviser, in October 1940 in respect of Unions then existing, and from time to time subsequently in respect of new Unions, is about 56,000.

There is one registered trade union of employers - the Lace Merchants of Lefkara, with very doubtful title. Apart from Government, the mining companies, the church, and two or three factories, the employers are users of labour in small numbers, and they have very little machinery. There are a number of small manufactures and a number of small plantations.

In one sense there is no limit except the size of the total population, to the labour problem, as any person may become an employer, or may in time of stress apply for relief work. Normally, however, we may say that government is faced with the problems arising out of the relationships of 15-20,000 persons, mainly men, upwards of a third of them concentrated in the mines, with an unknown number of employers; and with the intermittent labour problems of several thousand other persons. The position of the 15-20,000 in June, 1941, was that upwards of 3,000 were unemployed, a certain number had joined the Cyprus Regiment, and large numbers of miners not on relief or become soldiers had been re-absorbed into their villages. The trade union membership of about 5,600 included unemployed persons.

#### LABOUR PROBLEMS MAINLY URBAN:

Problems may arise in rural areas on plantations, in villages where relief works have to be provided on account of crop failures or inability to dispose of produce, on ecclesiastical estates, at rural mine areas like Amianos or Limni, among village odd-job men as at Komi Kebir and village building trade workers as at Khikomo, and in fact anywhere where a relationship of employer and employee is set up. The 20,000 or fewer workers with whom government has been or will be principally concerned are to a very large extent, however, concentrated in the towns of Nicosia, Famagusta, Limassol, Larnaca, Morphou and Lefka (including the Cyprus Mines Corporation area when the mines are working) The organised

workers are urban led, and although many of them are still intimately connected with their villages and still describe themselves as of the village out of which they came and not as of the town in which they work, the programme in which they are being educated is a long way removed from the interests of the villager. Among them there is a sense of solidarity which is rare in Cyprus. The customary intrigues continue within the unions, but these people, who are sensitive and quick-witted, are alive to the growing consciousness of wage-earners in all parts of the world. The front that they strive very hard to present to the public is that of a united working-class: they are trying to think that way and talk the appropriate idiom.

THE WORKERS TRADE UNION STRUCTURE (a) the separate unions:

There were, in June, 1941, 64 registered Trade Unions, all of them local and confined to a single trade in their locality. The Trade Union Law No. I of 1932 requires all combinations to be registered, which exist to pursue one or more of the following principal objects: the regulation of the relations between workmen and masters, or between workmen and workmen, or between masters and masters, or the imposing of restrictive conditions on the conduct of any trade or business. A subsequent regulation made under the law requires that the Registrar is to be satisfied before registering that all members and in general all officers of a trade union are employed in the trade or calling to which the union relates. The result has been the formation of small and for the most part impotent unions of masons, woodworkers of varying categories, chair-makers, tailors, barbers, shoemakers, waiters, clerks, lime burners, boatmen, plantation labourers and so on. In the absence of any codified index of occupations it is often difficult to decide what constitutes a "trade or calling". In general the workers themselves decided the groups into which they naturally fall, and the regulation had the effect, as it was intended to, of emphasising particularism. By 1940 certain groups had decided that their common interests necessitated amalgamation.

There was, however, nothing to prevent two unions which catered for the same trade or calling from dissolving and the members then forming a new union: the various secretaries were so informed. His second difficulty was to decide whether the workers in the new groupings were in fact all employed in the same trade or calling. In the case of the first group it was decided that they were not, and registration was refused on that ground. The Labour Adviser subsequently advised that the work of masons, housepainters and mosaic workers constituted the "building trade" and it was then decided to give the words "trade or calling" the widest possible, instead of the narrowest possible, interpretation. It was decided at the same time that the carpenters and furniture makers, to whom were presently added the chair-makers, could all be regarded as "woodworkers". The third difficulty then arose: the Labour Adviser was unable to agree that the new combinations complied with Regulation 2 of the Trade Union Regulations 1932-34, which states that "the Registrar shall not register any combination as a trade union unless, in his opinion, having regard to the constitution of the combination, --- the principal objects of the combination are bona fide statutory objects". This difficulty which was a universal one involving all the unions is dealt with in a later paragraph and it may meanwhile be stated that a series of meetings between the

Registrar, Labour Adviser and union officials failed to remove it or to lead to registration of the new combinations. These attempts at amalgamation or fusion of small unions were part of a general desire to amalgamate on a wide scale in order to make trade union pressure on government and employers effective. Curiously enough, no attempt has been made to unite the workers in identical trades in all the towns, and unions have remained constituted on a local basis. It has been thought in official circles that this has been due to parochial feeling but more probably the explanation lies in a prevailing impression that something in the regulations forbids pan-Cypriot unions. In point of fact, nothing in the regulations prohibits island-wide organisation of workers in the same trade or calling.

The attempts at amalgamation of small unions catering for closely related occupational groups, remain then, on a local basis. As the amalgamations must for legal reasons be disguised as dissolution and reconstitution, it became apparent to the Labour Adviser that unemployed members of dissolved associations would be prohibited by Regulation 3 of the Trade Unions Regulations from joining the reconstituted big union. This regulation requires all members to be working at the trade or calling to which the combination relates. The difficulty was surmounted by the Trade Union (Amendment) Regulations 1941, which read: "where two or more registered trade unions relating to the same trade or calling properly dissolve with a view to immediate reconstitution as a single union, members of the unions which are so dissolved shall not be ineligible for membership of the union formed by the said reconstitution only by reason of the fact that they are unemployed at the time of the said reconstitution" (Supp. No. 3 to Cyprus Gazette No. 2905 of 12.2.41).

No further attempts at amalgamation have been reported: the workers eagerly await a new law which shall permit general unions.

THE TRADE UNION STRUCTURE: (b) Inter-union relationships:

By the Defence Regulations 1940 (Supp. No. 3 to Cyprus Gazette No. 2843 of 3.6.40), Regulation 32 prohibits, except under permit, all meetings of more than five persons, but excludes from the prohibition persons who peacefully assemble for the purpose of carrying on their lawful calling, occupation, profession, business or trade. The Attorney-General has ruled that this regulation does not disturb meetings of members of a trade society for non-political purposes, but he considers that it places a ban on the free conduct of meetings of more than 5 persons belonging to different unions and on the admission to meetings of non-members. Such mixed meetings, for normal inter-union business, or the recruitment of new members, are thus apparently illegal unless held under the permission of the Competent Authority, who is the District Commissioner.

Now the trade unions in the various towns have developed the habit of living in the same house. Half a dozen or more small organisations share a building - it is cheaper and promotes solidarity. The doors of the rooms remain open, and there is an unrestricted coming and going. The front door is wide-open, too, and there is a welcome to the non-member whose adherence is hoped for. Defence Regulation 32 is broken every minute of every day. Occasionally the front door is shut and everybody crowds into one of the rooms to hear an address, which may involve a slight breach of the Assemblies, Meetings and Processions Law No. 54 of 1932.



Inter-union connections are not at present expressly provided for in the rules of the registered trade unions. It is doubtful, therefore, whether authority can be claimed for any such connections by virtue of registration under the Trade Union Law of 1932. A trade union cannot legally act ultra vires its constitution, and there was some reason to suppose that the embryonic structure of inter-union relationships that had grown up by 1940 was ultra vires the constitutions of all the unions. This structure, so far as it became known to the Labour Adviser, was as follows. In Limassol the secretaries of all the local trade unions met together each Monday evening to discuss matters of common interest; they elected a chairman who served for three months and signed petitions during his period of office. In Nicosia, Famagusta and Larnaca the secretaries held ad hoc meetings as circumstances warranted; notepaper headed "The Trade Unions of Nicosia" was in use. Periodic general delegate meetings were held in the capital and trades union leaders travelled to a certain extent between the other towns. All the unions combined to elect five delegates representing Famagusta, Larnaca and certain villages, Morphou and Lefka, Nicosia and Kyrenia, and Limassol and Paphos respectively - to meet the Labour Adviser. The actual method of election was not disclosed.

There was a great deal of talk about a "Pan Cypriot Confederation", which the new Trade Union Law, when enacted, was expected to authorize: so far as could be ascertained, the amalgamation of certain unions, perhaps of all the unions in each town, was contemplated, with central machinery for consultation and co-ordination of policy. No details appeared to have been hammered out of how exactly it was to be done.

By 1941 it could be said that the Trade Unions were beginning to obtain a general sympathy from government at the same time that the aura of illegality in which so much of their most vital activity took place was increasing. The union secretaries were at pains to emphasise their regard for law. In regard to Defence Regulation 32 (or rather of the Attorney-General's interpretation of that regulation), they had grasped that they must not introduce outsiders into their meetings, but failed - in the writer's opinion, not without reason - to comprehend the ban on inter-union meetings. Whenever it was suggested to them that they should obtain permits for these, they showed themselves extremely unwilling. The ban was, in fact, never properly explained to them, and the Labour Adviser was certainly reluctant to embark on an explanation.

#### THE QUESTION OF THE STATUTORY OBJECTS:

The Trade Union Law of 1932 refers to certain "principal objects" of combinations. It does not use the words "statutory objects". The Trade Union Regulations do, however, use these words, and they are apparently to be thought of as the "principal objects" of the Law. The Labour Adviser in his addresses to the trade unions on the statutory or principal objects ignored the words "or the imposing of restrictive conditions on the conduct of any trade or business" which the new law intends to omit, and concentrated on the words concerning "regulating the relations". The typical Cyprus Trade Union Rule setting out objects refers to "the moral, spiritual, corporal and financial improvement of members and the awakening of the spirit of social and professional solidarity among members". The methods by which these aims are to be achieved are usually given as the promotion of social and labour legislation; the provision of lectures, newspapers, labour periodicals, evening classes, etc., for members; theatrical performances, concerts, sports meetings, etc., among workers; and as a kind of afterthought, collective bargaining. There has in fact been quite a lot of collective bargaining of a sort, or rather a number of employers have in the past been persuaded to put their signatures to "agreements".

Signatures are very easy to obtain in Cyprus and it was customarily stated that these particular documents were rarely honoured by the employers. They were perhaps honoured more often than the unions cared to admit, but as they usually aimed at ultimates such as the "closed shop" and failed to provide machinery for settling disputes, it is not surprising that they were largely ineffectual. By the end of 1940 there had grown up a general feeling among trade unionists that voluntary agreements were a failure and that all industrial conditions should be regulated by law, in directions desired by the workers. In point of fact, they had never had any belief in the possibility of mutual good faith or in consent as a basis of relationships.

The Labour Adviser informed the workers' organisations that if they wished to be trade unions they must concern themselves primarily with the regulation of the relations between workmen and masters, i.e. collective bargaining with the masters on behalf of members with a view to making collective agreements and the regulation of the relations between workmen and workmen, i.e. the working out of the terms under which members were prepared to dispose of their labour and the conditions under which they would accept employment. The Labour Adviser drew up the following model rule for the use of the unions:

- (1) The principal objects of the union are the regulation of the relations between workmen and masters, and between workmen and workmen, and also the provision of benefits to members.
- (2) The objects of the union shall further be:-
  - (a) To obtain and maintain just and proper rates of wages, hours of work and other conditions of labour and generally to protect and promote the interests of members.
  - (b) To regulate the relations and settle disputes between members and employers, between one member and another, and between members and other workers by collective bargaining, or agreements, or by any lawful means.
  - (c) To provide for members any or all of the following benefits and such others as a general meeting of the union may decide: relief in sickness, accident, disablement, distress, unemployment, victimisation, trade disputes; funeral expenses.
  - (d) Generally to promote the material, social and educational welfare of the members in any lawful manner which a general meeting of the union or the Committee of Management may direct, and in particular by holding theatrical performances, concerts, parties, sports meetings, etc.

It was pointed out to the unions that there is a large field of activity which cannot be left to any sort of bargaining and must be covered by a series of labour laws: e.g. safety and sanitation in workshops, compensation for injuries received by accident in the course of employment, wages in certain trades when these are unreasonably low, hours of work in trades where there are special difficulties, the special conditions of the employment of women and children, and so on. This field could be considerably extended, but there would always remain a sphere for free collective bargaining. Labour laws would restrict freedom to negotiate, but where for example a statutory minimum

wage existed, it would be possible for a trade union concerned to open negotiations for an agreed higher rate of wages. For the present it was broadly intended to leave those questions of wages and conditions which were normally the subject of free negotiations in the United Kingdom equally free from statutory regulation in Cyprus. The policy here was to give the young unions opportunities for development. Their reply was that there was no point in making any collective agreement unless it would be given automatically the legal force of an individual contract of employment. It appeared to them impossible that any signed undertaking could save any sanction apart from law. The profound sense of discouragement with the results of past voluntary agreements had extended to the principle of collective bargaining itself. The idea of the bargain, the compromise, was in any case lacking: a trade unionist might haggle in the bazaar over the price of beans, but in his dealings with his employer it was the 8 hour day and a 3/- wages or nothing. His sole idea of an industrial agreement was something imposed on the employer. His preference was for a series of Statutes of Labourers favourable to himself, but if he was asked to meet the employers he wanted the negotiations to be weighted on his behalf and the results to be backed by a new penal code. He had no belief in arbitration.

Such was his reaction to the concept of the statutory objects. It is almost needless to point out that he violently rejected the Labour Adviser's model rule. He had further confused thoughts on his situation which will be analysed presently. Meanwhile we may note that he wanted penal sanctions against any employer who denied the right of membership of a trade union, and "recognition" of the trade unions was everywhere to be compelled by law. The place of the unions in society was to be assured by government grants towards the cost of premises and the salaries of the secretaries, who were not, however, to be responsible to government in any way.

21. The statutory objects clearly imply associations of persons engaged, whether as employers or employees, in trade or industry. A trade union does not normally open its ranks to unemployed persons, though it may look after its members if they are thrown out of work. The attitude of the Cyprus unions in this connection was peculiar: they did not wish to provide in their rules for benefits to out-of-work members, on the ground that unemployment relief was solely the concern of government, but they were willing to recruit unemployed persons and devoted much time to organising relief workers who could not be said in most cases to be engaged in the trade or calling to which any union related. The trade unions frequently claimed to speak on behalf of all unemployed.

22. The implications of all these ideas are analysed below. Meanwhile it will be apparent that what is so far in process of forming is not so much trade unionism as a workers' front.

#### FURTHER OBSERVATIONS ON TRADE UNION STRUCTURE: COMMITTEES OF MANAGEMENT AND THE CONTROL OF THE UNIONS:

Committees of Management consist of secretary, treasurer, collector and two members, elected annually. Chairmen are elected for each meeting and the idea of a president is unknown. Frequent changes of personnel are the rule. No power is delegated to the committees and no decisions can be reached without mass meetings of the union at which every member claims a kind of parliamentary right to hold up business while he talks. Meetings can be extremely well conducted. It is said that Cypriot audiences are among the worst in the world, but trade union audiences repeatedly proved themselves capable of listening even where they violently disagreed. They were bad listeners, however, in discussion,

as each man then felt the urge to express his point of view. It is notable that the voluble people are the youthful people - the average age of the union secretaries probably does not exceed 30. The absence of confidence in committees is one of the reasons for the failure, so far, of collective bargaining. A committee of management or a strike committee may reach a settlement with employers but the settlement has to be endorsed by all the members of the union and the mass meeting (held in some stuffy room, built for a quarter of the number present) will probably reject it. The reason for this lack of delegated authority lies partly in the general inability of Cypriots to trust each other, and partly in a belief in what they call democracy. They take government of the people by the people quite seriously and all want to have a share in driving the express train as well as determining its direction - there can be no passengers.

24. No leader of great personality and ability has yet emerged from them to correct this state of affairs. A few persons, both inside and outside the unions, exert influence on them, draw up programmes and get them accepted (it is not difficult to secure acceptance if the demands are high enough). The most notorious of the outsiders are Ploutis Servas and Minos Perdios at Limassol, who are commission agents of a sort: they are assisted by Stefanides the secretary of the Painters Union. These three express themselves very clearly and will believe in the class war and speak a near-Communist jargon. One of them has been convicted for disseminating a seditious (and very well composed) document calling on the oppressed workers of the empire to revolt. The actual trade union programme, for which they are in part responsible, is essentially a moderate one, but there is no doubt they would use violent means if they thought they had anything to gain by them. They are opportunists rather than revolutionaries. If Minos Perdios has written seditious pamphlets he has also argued most cogently in the newspapers for a "labour law". At Larnaca there is Yangis Pellas, formerly secretary of the Masons Union but now preferring to be an ordinary member, who dominates the four or five unions in this town. He is a type of the have-not with a grievance, conceited, opportunist, not in the least doctrinaire but a little given to talking of "our mother Russia, who will come into her own after the war". He was recently most probably concerned in some unimportant street demonstrations which ended in fiasco. In Nicosia no one person dominates, but the release of young Fantis from rustication gingered things up a bit: there was a mild May Day "procession" ("Churchill invited us to celebrate this festival"), and "8-8-8" banner ("eight hours work, eight hours sleep, eight hours play") was displayed, and later a successful strike took place against the Public Works Department. The banner, by the way, was hoisted next to a red flag and many unwary persons thought it was a communist slogan, but Fantis said it was the motto of a Chicago strike back in the sixties. This twenty-three year old would make a good socialist given training and discipline but these he wholly lacks. In Famagusta Costas Partasides, the secretary of the Private Employees (i.e. Clerks) Union, is the leading figure: he has no great personality, but is keen and undoubtedly wants his revolution quite bloodless. Another person with influence in this town is the master-tailor Savvides, related to Servas of Limassol, who brings a touch of the Limassol fire to the placid provincialism of Famagusta. Finally, there is Tsimillis, the editor of the Nicosia labour newspaper Anexartitos, but he is too much the business man trying to sell his paper to command absolute confidence: it is doubtful whether he cares for trade unionists in his own establishment.

25. All these figures do not add up to much. A series of progressive laws would do much to undermine the influence of any leader who was hoping for a disturbance. The trade union movement in Cyprus is still struggling to take shape and it may move in any of several directions. Before proceeding with further

analysis it may be well to touch on communism, which is something of a bogey to the police.

COMMUNISM IN CYPRUS:

26. The police have stated that there is no evidence that the disbanded Party, declared illegal some years ago, exists. But there are quite a number of persons in Cyprus who pay lip-service to Marxist Leninist or Stalinist economic theory and practice and some who remember Trossky too. It is for the most part only the lip-service of people who want to find some form of political expression but are without opportunities or practical experience. Or it may be for a small part just the latest guise of a traditional tendency to mild riots and looting. If the men of a Larnaca village who once so quaintly divided themselves into Leninists and Trotskyists were to rise up, the immediate stimulus might have been given by their fragmentary absorption of doctrines of revolution and triumph of the proletariat, but the roots of their behaviour would lie much farther back. Their "communism" has no connection with the Comintern. Men in Cyprus who are interested in Communism have to rely on such books and periodicals as they can get hold of, which are very few now that they are cut off from the outside world in every way except by radio. Consequently, what doctrine existed firmly held in 1933 has gradually become diluted and meaningless. The persistent lecturing of these tattered remnants of doctrine, particularly in Limassol, has led to the belief that the workers will turn on the merchant princes in that town, if air-raids or a war emergency should give them the opportunity. If such an event occurs, it will be not radically different in its nature from that which took place recently in the Paphos district: an aeroplane passed over a village fair and everyone ran for cover. When the fair re-assembled a few minutes later the booths had been stripped and all the animals had been carried off. Opportunities are meant to be taken. Meanwhile there are people who everywhere see something they call communism. They perceive it in all unlikely places: one official is credibly reported to have commented once on the infiltration of communism into the leper farm.

\*  
/\* of trade union rank and file by leaders suspected of harbouring

THE LABOUR MOVEMENT:

Considering that the workers' associations are only a few years old, that there are no outstanding leaders, that little money is available, the labour movement has made surprising progress. These people are becoming conscious of a series of common interests, and the devotion they frequently express to their unions is something considerably more than lip-service. It is their life-hope. They are a growing force and however impracticable some of their ideas may be, they may after the war add up to something at least as impressive as the recent Enosis movement. They feel themselves part of the working classes in all countries. They are not keeping up with a changing world - so far as their attitude to war is concerned they might be living in 1933 and they have discouraged recruiting for the Cyprus Regiment - but they have evolved a programme and they have a background of ideas. The background is hazy and the programme almost ludicrously ambitious, but nevertheless the degree of cohesion among them is remarkable for Cyprus. The rank and file of the unions, in spite of the volubility of some of them, accept the programme wholly and blindly and in their minds a sort of front populaire of ideas fights with whatever is left in them of religion and devotion to the Church. Nothing is as yet very deeply rooted: they could doubtless be tricked into a pro-Enosis vote, and they sometimes listen with interest to Dr.



But there was a further item on the programme: the recognition of the right of general strike as a constitutional privilege. By this they could only have meant that they wanted to have an ultimate legal weapon against government should government at any time fail them in their demands. Another key to their thoughts may be provided by the following extracts from an article in the newspaper Esperini of 7.11.40 on the American Wagner Act: "Employers are compelled to enter into negotiations with the workers representatives who are freely elected. Further the Act declares the following to constitute offences:

- "(a) to refuse to enter into collective negotiations,
- "(b) to interfere with, obstruct or bring pressure to bear upon workers in the exercise of their right to form trade unions or to enter into collective negotiations,
- "(c) to encourage or discourage the participation of workers in trade organisations by allowing a lower pay for organised and a higher one for non-organised workers or by any employment distinction between these two classes of workers,
- "(d) to attempt to exercise control over, or interfere with any labour organisation or any financial support given to any such organisation.

.... The Law did not at all interfere with the workers' right to go out on strike ..... It is to be wished for or rather it is imperative that this Law should be made applicable to Cyprus".

#### WORKSHOP INSPECTION:

They want an increase of workshop inspection in connection with health and safety, and trade union officials are to cooperate with government inspectors, not only in carrying out statutory regulations, but also in the actual task of inspection.

#### THE PROBLEMS OF SPECIAL CATEGORIES OF WORKERS:

The unions are alive to the problems of women workers, young persons and children. Their only concrete proposal is for a six hour day for women. Their plans on the subject of child exploitation are vague but represent the beginnings of a social consciousness.

#### WORKMENS' COMPENSATION:

Their demands for workmens' compensation include compensation for industrial diseases, among which they class loss of efficiency due to old age. They also want unemployment and health insurance and old age pensions, and are apt to group all these things under the heading of "compensation".

UNEMPLOYMENT RELIEF:

Higher wages and continuous relief work for all unemployed are asked for, and there is a constant cry for "productive works", e.g. anti-erosion and irrigation, and construction of workers' flats. No realisation is shown of the difficulty of moving relief labour away from towns and from place to place, nor of the fact that building jobs if they are to be genuinely productive employ relatively few workers in proportion to money spent. The Larnaca municipality recently provided "productive" relief works for masons and masons' labourers on the construction of some "council houses". Three times as many workers were engaged as were necessary, and the rate of progress was a third what it would have been on a commercial job.

SOCIAL:

The programme here includes re-housing, evening classes and technical education - the facilities to be provided by government. No practical details are worked out.

POLITICAL:

The unions ask for universal suffrage at eighteen years and a large measure of political freedom. They are of course very conscious politically and dabbled in the recent municipal election campaigns. Particularly at Limassol, their ultimate hopes are for representation in the government of the island and for a labour government. They also want greater freedom of the press.

Finally, they ask for the retrospective enactment of all their demands for a period of 10 years.

29. This programme is rapidly becoming a bible infallibly inspired and not all the Labour Advisers' criticisms secured the changing of a single word. It would in fact have been very difficult for the five-member deputation which presented the programme - in twenty points - to the Labour Adviser to have modified any part of it as all of it had been approved by the body of Cyprus trade unionists. Endless meetings would have been required to procure the alteration of a comma.

COMMENTS ON THE PROGRAMME AND FURTHER ANALYSIS OF THE MENTAL BACKGROUND:

30. The programme quite obviously consists of everything the trade unions have been able to think of that they consider respectable. Its twenty points represent the things which they consider they ought to have as a right in a modern democratic state. It expounds the constitutional side of their aims, even if it does include the right of general strike. The items to which most immediate importance is attached are the imposing by law of an eight-hour working day in trade and industry; the raising of wages either by process of law or failing that by recourse to the strike weapon; penalties against employers who prevent any worker from joining a trade union, and the compelling of employers by legal means to "recognise" the trade unions and to meet the freely elected representatives of the workers; higher unemployment relief pay, continuous relief during unemployment, and "productive works". The industrial part of the programme is such more to the fore than the political. Its chief intention is to set out the basis of that "labour law" which is at the centre of trade union thought. Certain political aspirations are added.



There is a direct and continual appeal to government. At the same time there is no liking for government, which is considered never to have done anything for the wage-earners. The trade unions feel the need to have something in reserve against government. They are very conscious of common interests of all wage-earners, and they feel a sense of conflict not only against their grasping employers whose sole preoccupation is the traditional one of grinding the faces of the poor but also against a Government which in their view embodies capitalist imperialism. But they are first and foremost excessively legalistic. They are always insisting that the trade unions are legally constituted bodies which obey the law, and the Labour Adviser was many times asked to confirm that they never broke it, or that some particular course outside it was in fact quite lawful. At the same time they were willing clandestinely to support illegal demonstrations. Mr. Perdios wrote an article about the tactics of the National Unemployed Workers Movement in London in 1938, when unemployed demanded tea at the Ritz Hotel and offered their shillings in payment, lay down in the streets, staged mock funeral processions, and so on. The result of this article was an abortive sit-down demonstration in front of the Larnaca Commissioner's Office inspired by trade unionists who kept out of sight. The essence of their legalism is that Government should forthwith pass a series of laws in which they should have important parts as administrators (e.g. they want to be factory inspectors). Beyond this they have a remoter eye on political power. Duly they must picture themselves as wielding the present power of the British trade union movement but without any conception of the vast body of voluntary negotiating machinery, and they exaggerate that power.

31. They exaggerate it because like workers everywhere they have been imaginatively stimulated by the Russian experiment. Does this mean that they contemplate some transfer of the means of production to themselves? In so far as communism motivates any of them it is communism in a passive state. Active communism, with its strong party machinery, its centralisation and blind obedience to orders once these have been given, is alien to Cypriot mentality. The refusal of the trade unionists to allow any real responsibility to their elected representatives is fundamental, and is the exact anarchical reverse of communism. They talk about confederations and central machinery, but they could not operate such things. Are they then syndicalists? "Syndicalism", according to a recent broadsheet of the Anarchist Federation (Freedom Press, N.W. 6), "declares that all the workers who work in one factory, and produce one commodity, whatever their craft, skilled or unskilled, technicians, clerks, men or women, should be organised in one union. They are thus united for the defence of their common interests against their class opponents, the employers who own the means of life. Instead of a high degree of centralisation, with its paralysing effect on initiative and change, it declares for the federal principle, whereby workers in all industries are linked from below upwards, on the principle of authority from below, from the workers themselves". This perhaps is nearer the mark, though the Cyprus unions do not contemplate this type of local union; but they are not conscious syndicalists. What will presently be involved will be an unconscious conflict between their primitive democracy, which is very near to anarchism, and the desire to build forms of confederative structure which shall give no one trade unionist any real power and yet shall be effective. They believe in the General Strike as a demonstration of labour's solidarity and power rather than as a means to a syndicalist end; and they have a very lawful eye on universal suffrage as a means to the capture of political institutions.

32. This primitive democracy of theirs springs from a fundamental decency. Near though it is to anarchism, there is

nothing in them of the conscious intellectual anarchism found in Europe. They never seek to abandon their manners and they preserve the traditional hospitality to visitors. Fantis once refused an invitation to smoke with the words "Workers can't afford "cigarettes", but this was quite exceptional. It is not without significance that Fellas and others affect the local fashion of the elongated little fingernail, which indicates a mentality completely different from that of any anarchist, syndicalist or communist in Europe.

33. The question of whether they have any idea of obtaining control of the means of production is still unanswered. Perdios, Servas, Stefanides, Fellas and others certainly have, they have some slight acquaintance with communist thought and method, and would use a critical war situation to further their aims, but Fellas as least is not single-minded in this. As one goes down the rank and file, high aims speedily tail off into a simpler desire to get their hands on some of the wealth of the merchant princes and the big money-lenders.

34. A very important element is the feeling of solidarity with workers in other lands, a kind of internationalism in direct conflict with Greek nationalism. Thus they argued-after the attack on but before the defeat of Greece - that they could not support the war because the only effective way of doing so would be to sit on nationalist committees and by identifying themselves in the public eye with enosis feeling. They were willing to subscribe to Greek air-raid distress relief but to no other war funds. They actively discouraged recruiting. Their attitude was precisely that of most Englishmen in 1933. They were accused however, of being against the war because Russia was then against it, and many thought, quite without any justification, that this alone proved them communists.

35. What is at the basis of all their fermenting ideas and proposals is a growing sense that labour is robbed. In striving to find a remedy for the situation they appeal desperately to Government, and to the concept of State regulation of wages and conditions of employment; build up unions on a primitive democratic model that is alone congenial to them; think vaguely of a kind of syndicalist structure but display awareness not of the syndicalist but of the communist purpose; prepare a top-heavy programme whose main sources of inspiration are British trade unionism and social legislation blended with the American New Deal; seize hold of the idea of the General Strike as a most powerful weapon to win themselves some sort of a place in the sun but at the same time appeal to legality; and cast an eye on the municipal elections, on universal suffrage and political power. Somewhat inefficiently they organise lectures and evening classes at which the various ideas are put across to members by leaders who have done a little reading. They appear to be in much the same position as workers in western Europe in the first half of the nineteenth century. Here, as then, we may say partly in and partly adapting Laski's words, that "what is lacking is precision of method on the one hand and a massive analysis of facts on the other.". They are almost luxurious in suggestion. The ends they envisage are beginning to emerge; the cause they have at heart is set out with occasional ability and with conviction. But they have not yet found a philosophy of history, or a method evolved from that philosophy. There remains a not very eloquent confusion of great ideas, to which must be added that perpetual sense of inferiority, the insistence that Government shall come to the rescue and put into the wage-earners hands weapons which they are too impotent, too ignorant, impatient and unpractical to forge for themselves.

36. A word must be said about the absence of method and analysis of facts. In the course of the Public Works Department strike in May 1941 the strikers' committee claimed that a large number of private building contractors had conceded the increases they were demanding from Government. The Labour Adviser asked for a list of such contractors and was given two, one of whom was bankrupt. This is typical of a total inability to prepare a case even when it is a good one.

#### UNEMPLOYMENT.

Employment for wages has always been to a very large extent casual in Cyprus, and the employee has relied for the balance of his subsistence on an interest in a plot of land or a carob tree, or perhaps on the ownership of water-rights. The town labourer has been able very frequently to rely on his relatives in the village and to return there if he could not get a livelihood in the town: there has until recently been no problem of worklessness in the urban areas. Where relief has had to be provided by government it has usually been village relief to peasants whose crops have failed or been insufficient or to odd-job men. This policy cemented the bases of Cypriot life. In many cases village road works became an annual recurrent item of expenditure. The present war has changed the situation: it led to extensive under-employment among wage-earners in the towns and simultaneously to increased poverty in the rural areas because of difficulties in the disposal of crops: relief of one sort or another became necessary at both ends. The townsman was no longer able to fall back on his village for sustenance, and in addition many persons previously supported by their families in idleness were thrown on the labour market. There was at one stage a slight drift from country to town before the threat of air raids led all who could to stay in, or seek the safety of the villages. There accumulated in the urban areas upwards of three thousand men with very little to do and very little left in the way of resources. These constituted what was - and still is - indistinguishable from an unemployment problem, and emergency works on a relatively large scale have had to be improvised to save them from destitution. The rural difficulties have been met by such measures as the government purchase of the 1940 carob crop, the raisin scheme, and the citrus scheme.

The relief works found for the town-dwellers were based on two essential tests: lack of employment and the fact of need. Payment for any work granted was designed to be at a rate below the commercial rates obtainable in regular jobs. The minimum rate had, however, to be set at 2/- a day, which was the wage many of the labourers would have earned, and not by any means so regularly, in the open market if the usual amount of work had been available there. Craftsmen received no more than labourers so long as they were doing the same tasks; if they were paid a little extra. The essential tests were far from easy to impose. In a land of casual employment the lack of a job is all too simple to establish and many men were discouraged from accepting short spells of work because of the availability of government relief. The fact of need could only be proved through the word of Mukhtars and the personal knowledge of clerks. Such investigation into family circumstances as was made by the relief offices has been ineffective in borderline cases because of the absence of a system: it was easy enough for the investigating clerk to see and realise absolute poverty, but not so easy for him to estimate whether a small plot of land and a wealthy relative in a village enabled an unemployed man to subsist. In practice relief has been granted to all townsmen who could produce at their first registration rough and ready evidence in the shape of (sometimes) a last employer's certificate of dismissal, and (practically always) a Mukhtar's, of the facts of worklessness and need, and who were not obviously able to support themselves.

Verifications on renewal of registration following a spell away from the Relief Scheme, have been unsystematic. Much has depended on the Cypriot clerks in the relief offices, who, of course, know all their clients.

The control of a new special fund for relief which came out of general revenue was placed in the hands of Dr. C. Raeburn, the Water Engineer. The fund was intended to relieve the special urban wartime poverty - that was its primary and outstanding object - but additional village relief works were not excluded if Dr. Raeburn should deem them expedient or necessary. Allocations were made to District Commissioners who had to register, find work for and pay the unemployed. In certain areas it became necessary in course of time to transfer local administration to the Public Works Department. Details of method to be followed in such matters as registration, the obtaining of nukhtars' and last employers' certificates, and payment, were worked out centrally in conference and recommended to the local offices, who however, varied them to suit their convenience. A few general principles were also laid down, such as that women and villagers-come-to-town should not, and only one member of a family unit should, be granted relief. The power to accept or reject an application for relief was lodged absolutely in District Commissioners who retained an interest even where the Public Works Department took over. In practice the officer on the spot, who might be a Public Works Department official, Commissioner's Chief Clerk, Officer-in-Charge of Relief Office, or plain subordinate clerk, made decisions. Each local administration decided for itself how many days work per month to allot to bachelors, to married men with no children, and to married men with one or more children, and also to what extent it would follow the general principles. There were wide divergencies between districts as a result. In Limassol, for instance, an unmarried man would always fare better than an unmarried man in Famagusta; the frequencies of work and rest periods differed in Larnaca from those obtaining in Nicosia. Dr. Raeburn's position was that so long as a local scheme was not costing too much and was being accepted without troubles and the general principles were being adhered to, he was content. But if a Commissioner asked for more money and ignored any of the general principles and justified himself on grounds of expediency, there was nothing Dr. Raeburn could do ultimately. He might criticise, but the Commissioner had the last word. In May 1941 he recommended the Nicosia Town scheme (see below) for general acceptance, and the Famagusta Commissioner intimated his intention of adopting it; its immediate adoption in Limassol would have led to riots.

The planning of works to be carried out was a local matter unless some big scheme was contemplated, and in general the local administrations fell back on the good old standby of road works, which provide a larger number of shifts for money spent than building does. It is in fact difficult to find anything else for unemployed to do in towns that shall not swallow up too much money in materials and transport, except making up and repairing roads. Productive irrigation and anti-erosion projects would have yielded even more shifts per unit of expenditure, but labour was stubbornly not nobile and refused to go out to them.

The relief works scheme was designed solely to cope with the sudden appearance of urban destitution caused by wartime conditions. It was not primarily dedicated to any useful purposes or to be an answer to age-long poverty. The attitude of the trade unions to it, however, was that it should provide a complete substitute for ordinary work when this was not available, further that relief jobs should be continuous

during unemployment and should be paid at industrial rates. In other words, the workers were to be better off than they had ever been before. In Limassol, where the unions are better organised and led than elsewhere, they exerted sufficient pressure to secure almost continual relief to all claimants whether married or single and sometimes, it is to be presumed, irrespective of need. A number of women, whom Dr. Raeburn wished to exclude from the scheme, had to be admitted. It became apparent that the effective administration of the scheme in Limassol required a separate organisation, and it was decided about March 1941 to set up a Relief Office under the general direction of the Public Works Department Divisional Engineer and to engage a Cypriot supervisor-in-charge. Following recommendations by the Labour Adviser, an advisory committee was appointed, which recommended that supervisor should be advertised for at a starting salary of £25 per month, and that the other staff should consist of one or two registration and general-duty clerks, a time-checker to tour the relief jobs, and an investigator to enquire into the truth of applicants' statements of need and unemployment. The total cost of the office was to be about £600 a year, to be paid out of the Relief Fund. Dr. Raeburn was satisfied that more than that sum could be realised by reductions in the scale and number of individuals granted relief, following reorganisation and an increased investigation of individual cases.

The Labour Adviser said that he regarded a Relief Office of the type which it was proposed to set up in Limassol, as a future Local Office of a Department of Labour. He made the following additional observations in a general report to government on unemployment relief:

- (1) The central administration should eventually be the responsibility of a Department of Labour; meanwhile, to relieve Dr. Raeburn and to give effect to the proposals indicated below, an Advisory Committee should be set up, consisting of Dr. Raeburn, the Labour Adviser, an Assistant Secretary, a Public Works Department Official, and a District Commissioner or his representative. It was agreed to have such a Committee.
- (2) The trade unions were developing in the direction of an island unity of thought, feeling and action. Transport between the towns had become repaid and frequent. Attention should therefore be given to the differences in treatment accorded to the applicants for relief in the various areas. A uniform code should be aimed at, and it should everywhere be known precisely what were the general qualifications and disqualifications for, and the periods of, relief work.
- (3) As a corollary to (2), uniformity in office administration was desirable. More recommendations should be issued from the central administration, and more attention paid to such recommendations, which if necessary, should issue from the Secretariat as instructions.
- (4) Investigation of applicants' statements should be extended in regard to the facts both of worklessness and of need. Investigators should be given precise instructions as to what they were to look for and the manner in which they were to go about their task. All fresh registrations ought to be investigated and in addition a given number of existing live registrations each week. Some attention would have to be given to the problem of when a man with some private resources could be said to be in need of relief. The Labour Adviser did not think that any attempt could or should be made (on United Kingdom Assistance

Board methods, for example) to grant relief in proportion of degree of need, having regard to private resources. A man is either in need in which case he is entitled to the full amount for his category (see below), or he is not, in which case he qualifies for nothing at all. The problem is where to draw the line. It is obvious that the Supervisor of each Relief Office ought personally to approve or reject each individual claim. This was made a requirement in the new office at Limassol, it being understood that the Commissioner's responsibility for order in his district was not thereby to be weakened. The Labour Adviser was of the opinion that some sort of appeal procedure from a Supervisor's decision should be provided in due course; meanwhile a rejected applicant could always apply to the Commissioner for a review of his case.

It is possible to grant relief in proportion to degree of need, having regard to the size of an applicant's family, and this as previously indicated, had always been recognised. Attempts had been made to grant relief proportionately to the size of family and the latest devised scheme, in Nicosia Town, was excellent. Under this, there were six categories: bachelor, married man with no other dependants, married man with one, two, three, four and more other dependants. The sixth category enjoyed continuous work, the other five getting say, 21, 19, 17, 15 and 11 days work respectively in one or more spells each calendar month. All received the same daily rate. A monthly chart was being prepared, shewing the lay-out for the ensuing month and the total prospective number of persons at work each day. The weakness of the scheme was in its detailed administration: at least one category received two separate periods of work and went an intervening week or longer in the middle of the month without anything. Every man ought to have some money, however little, coming in each week.

An alternative method of regulating relief according to the size of family is to give the same periods to everybody but vary the daily rate.

In regard to tradesmen employed on relief jobs at their trades, the principle of need requires to be relaxed, and a special rate given having some regard to the quality of the work actually done. This was being generally recognised following trade union complaints.

(5) The statistical returns rendered by Commissioners and officers-in-charge of Relief Offices should be reviewed. The absurd practice prevailed of quoting the last consecutive registration number as the total of unemployed. Thus if a Relief Office was finding work for 1,000 men, and had 200 others awaiting their turn for a spell of work and 50 newcomers under investigation, it might still quote 4,560, that is the total of all the men it had ever registered since the inception of the scheme, as its total of unemployed. The live register actually considered only of 1,250, the remaining 3,310 had found work or joined His Majesty's Forces or died or withdrawn their claims. Means would have to be devised for stricter segregation of "live" and "dormant" claim documents and for proper and regular clearance of the live register. Statistics apparently necessary each week in respect of a given day were:

number of persons on relief work,  
number awaiting their turn,  
number under investigation,  
number of fresh registrations during the week.

amount paid out,  
a list of "works" in progress,  
a list of "works" in prospect.

At monthly intervals an allocation chart, shewing the number of days prescribed for each category and the prospective number of persons to be employed each day of the ensuing month should be forwarded to the central office. The Labour Adviser criticised the over-elaboration and redundancy of the records being kept. Dr. Raeburn agrees. Each office enters the particulars of new applicants on serially numbered cards which constitute the unemployed register: the Cypriot clerks have a tendency to transcribe the particulars into various book registers: at one office a book of trades was kept, in which the serial numbers of new applicants were entered under occupation headings, but no attempt was made to record the passage of cards from the live to the dormant file, so that the only information the book would yield was the total numbers of men in each occupation who had at any time sought relief. The intention of course, was to enable the clerks to say "We have 200 carpenters, 300 masons, and so on, unemployed in our area". The Labour Adviser suggested methods of filing the live register cards in occupational groups which would yield instant statistical information of current unemployment by occupations. A further weakness he noted was the tendency to go on maintaining records relating to local schemes that had been superseded.

(6) Welfare Work: In connection with the local administration of relief, welfare work should be contemplated on the lines of that done by Mr. and Mrs. George White of the Cyprus Mines Corporation at Skouriotissa. They not only investigate and advise on the fact of need, they are able to relieve poverty by their expert use of the various Cyprus Mines Corporation enterprises such as the milk distribution scheme, and to raise the standard of life through the Cyprus Mines Corporation clinics and nursery schools for children, and by running clubs and organising sports for young men. The appointment of one or more Welfare Officers ought to be considered in due course and a central committee set up, of which Mr. and Mrs. White should be members, to promote and co-ordinate welfare activities throughout the island and link these with the medical services, the rural development scheme, and any privately undertaken social work. Money may not be at once available everywhere for as many enterprises as at Skouriotissa but certain activities could be started with very limited funds. This subject as it concerns employed as well as unemployed workers is dealt with at greater length later in this memorandum.

(7) The Central Advisory Committee should endeavour to discover more "productive works". In response to this suggestion, it was agreed that District Commissioners should report on all the jobs other than roadmaking that wanted doing in their areas, and that the Committee should consider these reports together with a list of schemes prepared in connection with the Colonial Development Fund. The problem of the mobility of labour - which is the key to "productive works", which are rarely sited just where the unemployed happen to live - was to be seriously studied. Government had earlier decided to offer employment on the Nicosia-Agros road to Nicosia Town relief workers: this involved their working away from home, and resulted in a slight reduction of the numbers on relief, by desertion of men who were not prepared to leave their homes. The results of the experiment were otherwise encouraging and were to be examined by the Advisory Committee.

The Labour Adviser stressed the complexity of the social problems and the questions of supervision and control involved in the mass quartering of town workers in villages or in labour camps away from their families. He also enquired whether some right of appeal ought not to be given to men who were disqualified from relief for refusing to leave their homes to take a distant job.

- (8) The present scale of unemployment may easily last three years. The economy of the island will not be re-established all at once after the war, and in particular the mines, which all have large stocks to dispose of, will not reach their maximum output again for many years (with the exception of the Tunnel Asbestos Company - at Amiandos). Long term planning of productive relief works is therefore essential.
- (9) The local Relief Offices should in due course undertake placing work. Employers should be encouraged to notify their vacancies and to seek to fill them at these offices. The fact that every employer knows every labourer does not matter: if a vacancy were to be notified, the officer-in-charge would be able to judge whether the wages and conditions were adequate and whether a relief worker would be justified in refusing the job. The placing of ex-regular soldiers in employment, at present undertaken by a committee under Mr. Godwin-Austen, should in due course become an essential function of the Relief Offices.

#### THE CYPRUS REGIMENT:

This has been recruited mainly from the rural areas, and demobilisation will have the result of spreading labour ideas in the villages. At the same time enosis ideas will be intensified, if we judge by the nationalist fervour many of the soldiers shew in their letters home. Labour ideas will spread with those soldiers who find difficulty in settling down and in whom nationalism and religion are weak: Such men will respond very readily to whoever may be the labour spokesmen of the time and to whatever brand of doctrine is being preached.

#### THE NECESSITY FOR NEW LABOUR LAWS:

A situation undoubtedly exists which calls for laws which shall at once permit the development of trade unionism, improve the standard of living and of working conditions, and enable government to exercise its functions in the matter of industrial relations. The laws which are conceived to be immediately necessary are dealt with in the following paragraphs.

#### TRADE UNIONS AND TRADE DISPUTES LAW (PROSPECTIVE):

A draft Bill, approved by the Executive Council, has been submitted by His Excellency the Governor to the Secretary of State. Attention is directed to the statement of Objects and Reasons attached to this Bill. In view of the voluminous Despatches which also accompanied it, it is unnecessary to add much here in justification. The Bill gives, in the form submitted, the same freedom of development to trade unions as exists in the United Kingdom, with certain exceptions which Mr. Stafford Foster-Sutton K.C. set out in his memorandum. The existing workers' organisations of Cyprus are likely to use this freedom to attempt to build up a structure of amalgamations\* They may try to build up one big union, or one general union for each district. It will be for the Registrar to point out to them that if they are to enjoy the benefits of registration under the law they must make statutory objects their principal

\* and federations.



objects. This, as has been pointed out above, they will be extremely unwilling to do. They do not understand the statutory objects, that is to say, they do not understand the meaning of the regulation in industrial relationships by collective bargaining, collective agreements, and working rules. They seek the coercive interference of government in their favour before any industrial relationships have been established. They are predisposed to a kind of chartism and they will react violently against Clause 47 of the Bill which fails to give protection to their agreements in the direction they desire. Yet this Bill is, in the submission of the Labour Adviser, the only possible one. By it government accords privileges to any association which will not so act must seek its ultimate, though not necessarily its immediate solvation under some other Law.

So far as the writer is aware, there are only three kinds of combination legalised in Cyprus: the trade union, the club and the company. The are particularly anxious not to be registered as clubs, as that would bring the police closer to their doors than they welcome, would end the present relative police helplessness against them. It is not practicable to register them as "trades and labour clubs" which is to some extent what they are - there is no scope for development that way. They are not companies. Could a fourth type of society be recognised and legalised, and accorded particular privileges and status? It would appear not. They are not political parties; they are not friendly societies; they bear no resemblance to British Trades Councils. There is in fact no available historic body of rights immunities and privileges to which appeal could be made in providing an alternative system of registration, unless indeed they are to be chained to the state as in dictatorial countries. If a brand new status and privileges could be devised for them, they would continue to insist on registration as trade unions. So long as they so insist, and so long as Parliament desires the development of trade unionism in the colonies, it appears that government must encourage them to conform to some sort of trade union model. This is the essence of the system of so-called compulsory registration. What will ultimately emerge is as yet far from clear but the present Bill seems likely to force them in the direction of adopting constitutions that have so far proved uncongenial to their nature. If they too openly reject the statutory objects and yet still clamour for registration as trade unions, and government refuses it, then certain trouble will ensue. In point of fact, it will be necessary to find some means of registering them under the prospective Law, despite their present unwelcoming attitude to the statutory objects. The situation does not admit of too logical an insistence that they are not, and have given little indication that they want to be, in fact, trade unions. After all they have been admitted under the present law. We must not be in too great a hurry to form the judgement that this strange Cyprus movement will prove to be in the deepest sense entirely outside industrial trade unionism.

There is, let us note in passing, nothing in the Bill to compel a combination which carefully kept the statutory objects as subsidiary objects, to seek registration as a trade union. It could still exercise certain trade union functions. The new shopkeepers associations, which, unlike the Lace Merchants Association of Lefkara, have not thought to call themselves trade unions, may prove to be cases in point. But such bodies are unprotected and might be compelled to register as clubs. A combination whose principal objects are statutory objects and which is denied registration under the trade union law as an undesirable body, say on the grounds that it persistently renders false annual returns, or obtains a certificate fraudently,

would be compelled to reconstitute itself otherwise than as a trade union. There appears to be nothing to prevent a combination which is not a trade union from promoting a strike other than an "illegal strike".

There is actually another course to that followed in the present Bill, and this would be to imitate the Straits Settlements Ordinance No. 3 of 1940, or the Federated Malay States Enactment No. 11 of 1940, which compel registration of, and impose restrictions on, all associations which have among their objects any one of a number of listed objects. The lists include the "regulation of relations" (presumably any or every industrial relationship), the representation of parties to a strike or lock-out, the promotion or organisation or financing of strikes or lock-outs or the provision of benefits for members during such disputes. Objects outside the lists are not specifically excluded, but the funds of a registered trade union can be expended only on the salaries and expenses of its officers, on administrative expenses, on legal expenses incurred in securing or protecting trade union rights or the rights of members in their employment, on the conduct of trade disputes on behalf of the union or its members, on compensation of members for loss arising out of trade disputes, on allowances to members or their dependents on account of death, old age, sickness, accident, unemployment, and on any other object approved by the Governor or High Commissioner; funds may not be expended on political objects. It seems as if there is little actual scope for a trade union to have real objects outside the lists, which thus in practice expound not only principal but sole objects. The very proper trade union activities of furthering technical education, of collecting, classifying and disseminating information about working conditions, of placing unemployed members, and of advocating changes in labour laws, are crippled. A further point is that associations not trade unions - spending their money on social or professional aims perhaps - but acknowledging a trade union object will find themselves deemed to be unlawful combinations. On the other hand the admission by a High Commissioner of, let us say, education or professional advancement as purposes on which funds could be expended, might mean that a social body which adopted one of the listed objects as a subsidiary, could secure registration as a trade union, and so participate in the meagre rights, immunities and privileges accorded by these laws to trade unions. Again any political body which spent no money on politics, could presumably be registered if it participated in a strike - or else be refused registration and deemed illegal. All sorts of embryonic combinations exercising only fragmentary trade union functions could certainly be given the dignity as well as the risks of trade union status - or else be put outside the law. The writer has no knowledge of how these enactments work in practice, but their emphasis is certainly on control, and in seeking to establish control they abandon the historic conception of a trade union as embodied in the Trade Union Act of 1913.

Granted that Cyprus needs a trade unions law and one, furthermore, on the lines of the present Bill (as opposed to the Malay and Straits statutes), there is a strong case for reducing restrictive clauses to a minimum. There are ample provisions in the Bill for calling the registration of combinations in question, and the use of these must be constantly under review. The course and pace of development of a trade union cannot be controlled by government beyond a certain point, however, and the Bill designedly provides wide limits within which trade unions will be free to act as they please. To give a Registrar or even the Governor-in-Council discretion to refuse registration to a body which is not unlawful and which is constituted to pursue statutory objects (as certain colonial trade union laws do),

would be to give government the power to impose - or attempt the imposing of - directions on trade unionism even within the bounds of the statutory objects themselves. A trade union whose freedom to regulate industrial relations is related to the discretion of government is not a trade union, that is an independant workers' combination at all but on the contrary is as tied as the American company unions were. Either there will be no life in it, or it will be necessarily antagonistic to government. The essence of trade unionism is an assured independent position as a party in industrial relationships. The real problem in Cyprus is whether a field of industrial relationships, that is, a field for negotiations between free negotiating agents, can be opened up. The present Bill will provide the opportunity for those who desire to use it. Even if what grows up is not trade unionism rooted in the statutory objects, there is nothing in the Bill to stunt the growth or render it unwholesome. Or if there is anything, it will be found in the restrictive clauses, such as those which were lifted from the Trade Disputes Act of 1927.

"Peaceful picketting" will illustrate the question of restricting the privileges of registered trade unions. Picketting is going to take place in any event, and is unlikely to be peaceful. At present it is illegal and it has therefore either to be tolerated or repressed. Either course works against any possibility of understanding between government and workers' associations. If the right of peaceful picketting were conceded governments course would be to show the enthusiastic workers that they must learn not to abuse freedom. It may be argued that clause 49 of the Bill will encourage pickets to bring out their knives and cudgels: if it does, it is a risk which ought to be taken. There will be no possibility of development otherwise save by the boiling over of the cauldron in due time.

Unless either a strong trade union movement develops, or a labour movement in another wholesome form all the other labour laws proposed will be in practice mere benevolent despotism. Until the Cypriot can learn to do something for himself the proposed laws will be impositions working more or less well without active cooperation by the beneficiaries. The Trade Union Bill provides him the opportunity of learning self-government and self-discipline along trade union lines. He may find other lines of his own; that remains to be seen. It cannot be denied that there is an uncomfortable intermediate stage ahead during which combinations holding confused and complex programmes will be struggling to find their feet within the framework of this prospective law.

"THE RIGHTS, IMMUNITIES AND PRIVILEGES OF TRADE UNIONS"

"Societies, whether incorporated or not, which owe their constitution and their status to an Act of Parliament, having their objects and powers defined thereby, cannot apply their funds to any purpose foreign to the purposes for which they were established, or embark on any undertaking in which they were not intended by Parliament to be concerned. --- This principle --- applies, I think, --- in every case where a society or association formed for purposes recognised and defined by an Act of Parliament places itself under the Act, and by so doing obtains some statutory immunity or privilege". So said Lord Macnaghten in the Osborne Case. The position, as the writer understands it, is precisely the same in regard to the trade unions of Cyprus under a Cyprus Trade Union Law. It is therefore important that Clause 3 of the Trade Union Bill will permit them to have precisely what lawful subsidiary objects they please, and Clause 35 will allow them to spend money on these objects (qualified only by Clauses 36 and 37 in regard to political purposes.) The Bill here follows Section I of the Trade Union Act of 1913 which laid down the modern definition and powers of a union. Because of Clauses 3 and 35 Cyprus trade unions will be able to pursue all those very proper functions which are crippled under laws of the Federated Malay States type.

Milne-Bailey says: "The objects of unions are set out in their Rules, and within these objects so defined the organisation must work. The aims specified in the Rules of a union are not like the vague provisions of the Constitutions of many countries, which are merely pious declarations; they are rather to be compared with the Constitution of the United States, outside which not even the Governing Body may step without being pulled up by the courts. Furthermore, the unions themselves are, according to the Osborne Judgment, subject, in the same way as Companies and other bodies incorporated under statute, to the doctrine of ultra vires. The Trade Union Act of 1913, however, while laying it down that in order to be recognised as a trade union a combination must have certain statutory objects, widened the powers which a union might take for itself, so that at present, apart from restrictions as to political objects a trade union may embody in its constitution any lawful object it pleases". Again: "Broadly speaking, trade unions are lawful bodies but they do not possess corporate status, They are, at most quasi-corporations".

The Bill provides equally for trade unions of employers and trade unions of workpeople. It recognises a status of independence, and over a very wide field unions are going to be able to do precisely what they please. The question of the size to which these bodies can obtain this becomes of great importance. Under Clause 27 (based on the Trades Union Amendment Act 1876 Section 12 and not on the Trade Union Amalgamation Act 1917) and Clause 28 which contains original devices, there is no limit set to amalgamations if sufficient members want them, but it is understood that the Secretary of State has suggested that the maximum number of industries or occupations to be included in any one union should be regulated. This would enable the pace of amalgamation to be controlled like water through a dam, but it will need endless patience and liberality in administration and is contrary to the spirit of the Bill. Sufficient difficulties have already been met in defining the limits of one or two "trades or callings" under existing Regulations.

All the rights, immunities and privileges of the Bill are dependent upon registration, which is compulsory for all trade unions. The Registrar is given special powers of

enquiry in Clauses 12 and 41 which the Registrar of Friendly Societies does not appear to enjoy under United Kingdom law, and a scheme of annual returns (Clause 40) follows Section 16 of the 1871 Trade Union Act. The Registrar is a statutory authority responsible to the Governor.

Any association formed for a transient purpose covered by the statutory objects, for example the running of a strike or a lockout, may be compelled to seek registration as a trade union. This may involve the devolution of all the rights, immunities and privileges of the Bill upon a fragmentary body which may not last to render an annual return to the Registrar. The registration of "temporary trade unions" is a problem to be watched if it ever occurs.

Clause 45 (taken from the 1871 Trade Union Act, Section 3) provides that a trade union is not unlawful for civil purposes, that is, its rules and trusts cannot be treated as invalid by reason of their being in restraint of trade, though they may be illegal or unenforceable on some other ground; and Clause 32 (from the 1871 Act Section 9) that, through trustees, the property of a trade union can be protected and used. It may own or lease buildings or land (Clause 34) and may spend its funds on any lawful object authorised under its constitution, subject to the restrictions of Clauses 36 and 37. Clause 39 provides for audit; Clause 53 gives additional protection to assets and enables a union to obtain summary redress against its own officials in the event of misconduct. (c.f. Sections 11 and 12 of the 1871 Act). Appendix I of this Memorandum deals with a special point in regard to protection of funds. The Bill intends, however, to protect the rights of members of unions, only in a limited way. Clause 47 (from the 1871 Act Section 4) prevents the courts from directly enforcing a member's claim to benefits, or a union's claim to contributions, even though an agreement is broken thereby. Nor will an agreement between a union and an employer or employer's association be enforceable. The unions can to a great extent manage their own affairs free from the control of the courts, though the courts might be able to grant a declaration that the expulsion of a member is ultra vires; they might be able to declare the meaning of a rule even when they cannot grant relief. This limited protection seems to follow naturally from Clause 62, which expressly denies the right to incorporation under the Companies Law (c.f. 1871 Act Section 5). "A trade union holds property by trustees, but not being incorporated there is no one legal person or entity in whom the beneficial interest in the property of a trade union is vested. The beneficiaries are its members collectively and severally". This is made clear by Clauses 31 (Sect. 8 of 1871 Act) which "vests the property of every registered trade union in trustees for the use and benefit of such trade union and the members thereof. A trade union is, and its name is only a convenient designation for, an unincorporated Society of individuals" (Lord Lindley in *Yorkshire Mines Association versus Howden* 1905 A.C. at 256). It is to be observed, however, that Clause 51(1) and (2), based on Section 2(1) and (2) but omitting the words "and in any such proceeding . . . . . court thinks just" from 2(2) of the 1927 Act, protects members against expulsion from a union, or from any penalty or deprivation of rights, occurring by reason of their refusal to take part in illegal strikes or lockouts.

The unique status devised by the framers of the 1871 Act, which is to a large extent maintained in this Bill, was a forecast in these words of Frederic Harrison at the Royal Commission on Trade Unions in 1869; "Trade unions are . . . . . not trading companies and we think that the degree of regulation possible in the case of the latter is not possible in the

case of the former. All questions of crime apart, the objects at which they aim, the rights which they claim, and the liabilities which they incur are for the most part, it seems to us, such as courts of law should neither enforce, nor modify, nor annul. They should rest entirely on consent."

By Clause 48 (from Trade Dispute Act 1906, Section 4), a trade union cannot be sued for the tortious acts (that is, wrongful acts independent of contract) of its officials or members, except through its trustees in the matter of its property and not even then if the act complained of was committed by or on behalf of the union in contemplation or furtherance of a trade dispute. Among other things, Clause 48 protects trade unions against the muletting of their funds by libel actions. Its protection is withdrawn in respect of acts done in contemplation or furtherance of illegal strikes and lockouts (Clause 50(4)). In the Taff Vale case in 1901 Lord MacNaghten asked: "Has the legislature authorised the creation of numerous bodies of men capable of owning great wealth and of acting by agents with absolutely no responsibility for the wrongs they may do to other persons by the use of that wealth and the employment of those agents?" A few years later in 1906 the Royal Commission on Trade Dispute (Report Cmd. 2825 paragraph 33) said: "It may have been right to provide, as has been done, that the Courts shall not have power directly to enforce agreements between trade unions and their members in the same manner as they can in the case of shareholders and policy holders in the institutions abovementioned which were banks, railways, insurance companies and so on. But when trade unions come in contact by reason of their own actions with outsiders and ex hypothesi, wrong those outsiders, there can be no more reason that they should be beyond the reach of the Law than any other individual partnership or institution. Such a claim has indeed in former times been made by the spiritual as against the civil authorities, and has been consistently disallowed. What was denied to religion ought not in our judgement to be conceded to trade unionism". These views were largely denied in the Act of 1906.

Another clause is contemplated and will be inserted, from Section I of the 1906 Act in regard to "civil conspiracy", making it clear that an act done in combination in pursuance of a trade dispute is not actionable if it would not be actionable without such combination. An action would lie if the act complained of were done in contemplation or furtherance of an illegal strike or lockout (Clause 50(4)).

Clause 46 (based on the 1906 Act Section 3) provides that to induce a breach of contract is not to be actionable against a trade union or its members if done in pursuance of a trade dispute. This does not protect any person induced to break his contract from an action for breach of contract. And the clause does not operate in respect of acts done in contemplation or furtherance of an illegal strike or lockout (Clause 50(4)).

All rights, immunities and privileges are by Clause 50(4) (c.f. 1927 Act) to be withdrawn in respect of acts done in contemplation or furtherance of an illegal strike or lock-out.

As previously stated, Clauses 36 and 37 restrict the application of trade union funds in respect of political purposes. They are based on the "contracting-in" provisions of the 1927 Act and create a position rather more restrictive than obtains under United Kingdom legislation. The Leeward Islands trade union law was used in part as a model but found to be faulty. Clause 38 provides that an injunction restraining unauthorised or unlawful expenditure of funds may be granted on the application of any person having a sufficient interest in the relief sought,

or of the Attorney-General. It would appear that any member of a trade union which proposes to declare an illegal strike or lockout will have a sufficient interest to apply for an injunction and if a general strike was apprehended, it would be possible for government, acting through the Attorney-General, to apply to the courts and get on an application for an injunction, an interlocutory decision as to whether or not the strike which was apprehended was illegal and whether or not trade union funds might be used in its support. (c.f. Attorney-General at Hansard 18.5.1927, Volume 206, Columns 1225/7). Clause 38 might perhaps be related, so far as its reference to the Attorney-General is concerned, specifically to an injunction restraining any application of the funds of a trade union in contravention of the provision of Clause 50.

The purposes of any of the associations whose status is created by the Bill are not by reason merely that they are in restraint of trade, to be deemed unlawful, so as to render any member liable to criminal prosecution for conspiracy or otherwise. (Clause 44 from the 1871 Trade Union Act, Section 2). This removes trade unions, from the operation of certain sections of the Criminal Code. But it is intended to go further than this and to introduce a clause on the lines of Section 3 of the Conspiracy and Protection of Property Act 1875, to give protection in respect of certain acts done in contemplation or furtherance of a trade dispute. The difficulty here is that the immunity granted by this section extends only to common law conspiracy. There is no common law in Cyprus and it will therefore be necessary to substitute for the words "by any Act of Parliament" the words "by section XYZ of the Criminal Code". This means a search of the Criminal Code to determine just what conspiracies are not to be covered by the immunity. It will be essential to ensure that strikes in breach of contract are not criminal offences, except in cases when danger to life or property might be caused, in which cases it will be necessary to retain provisions making not only strikes but individual breaches of contract an offence. (c.f. Section 4 and 5 of the Conspiracy and Protection of Property Act 1875 as amended by Section 6(4) of the Trade Disputes and Trade Unions Act 1927 and Section 31 of the Electricity (Supply) Act 1919, which provide that individual breach of contract is an offence in certain circumstances. In no other circumstances except those specified in these sections of these acts is it a criminal offence under English law for a person to withdraw his labour, whether in breach of contract or otherwise).

Striking without breach of contract in Cyprus as in England appears in no case to be a criminal offence, but it is made illegal by Clause 50 (from the 1927 Act, Section I) to declare or instigate or further certain kinds of strikes or lockouts; it is, however, not to be an offence under the clause merely to cease work or to refuse to continue to work. Government has additional powers under the Criminal Code for defeating large-scale stoppages of the kinds declared by the Clause to be illegal. Peaceful picketing in pursuance of a trade dispute is legalised by Clause 49 (from the 1906 Act, Section 2(1), and the 1927 Act, Section 3(1) (2) and (4).

Certain things which no person in the United Kingdom, whether a member of a trade union or not, or in pursuance of a trade dispute or otherwise, must under any circumstances do, are offences under Section 7 of the Conspiracy and Protection of Property Act 1875, Part of which reads: "Every person who, with a view to compelling any other person to abstain from doing or to do any act which such other person has a legal right to do or abstain from doing, wrongfully and without

legal authority - (1) uses violence, etc. etc., shall on conviction . . . . or indictment . . . be liable etc. . . . ." An addition is to be made to the Cyprus Criminal Code in some such words as these.

Trade Disputes (Conciliation, Arbitration and Inquiry)  
Law (prospective)

The revised full title of a Bill which, save for certain recent modifications, has been approved in Executive Council and seen by the Secretary of State, is "A law to make provision for the prevention and settlement of trade disputes and to provide for the establishment of Arbitration Tribunals and Boards of Inquiry". The Bill seeks to create machinery for the settlement of disputes and differences, whether existing or apprehended, arising out of industrial relationships between an employer or group of employers and groups of workpeople acting in concert, or between two groups of workpeople. The machinery is devised to promote voluntary negotiations and agreements between the parties. So far as the workpeople are concerned such agreements will always constitute collective bargains, even if made with a single employer. The Bill is based on the Trinidad model but in its latest form contains modifications of the provisions relating to a Board of Inquiry, and fuller provisions for intervention and conciliation inspired by the Conciliation Act 1896. Its scheme is :-

First, that a trade dispute (whether existing or apprehended) can be reported to the governor by one of the parties to it; he shall then take such steps as seem expedient for promoting a settlement (which means conciliation by Government industrial relations officers, if circumstances are propitious); at his discretion, and if both parties consent and there is no private procedure available in the trade concerned he may refer the matter to arbitration;

second, that whether a trade dispute (either existing or apprehended) is or is not reported, the Governor may enquire into the causes and circumstances of it, endeavour to promote a settlement and refer any matters connected with it to a Board of Inquiry. It is contemplated that conciliation will be a normal feature and that Boards of Inquiry will be set up only at intervals in exceptional cases where the public interest is largely involved.

Conciliation must be tried and persevered with in Cyprus. Arbitration is, however, a different matter: it is unlikely that Cypriots will take kindly to the idea of a third party - not being government - settling their affairs or that a disappointed party will accept a non-enforceable award. A trade union mass meeting would, in fact, be unlikely to agree to confer any portion of its "Divine right" of decision on an arbitrator, and even if it did so agree, would afterwards proceed to vote on whether it would accept his award. None the less to provide for conciliation (which contemplates collective negotiations) would seem to imply that there must be provision also for arbitration and the making of awards, which are included in the root idea of the collective bargain. In such cases the bargain, instead of being made directly between the parties, is in effect, made for them by a third party acting with their authority, and arranging terms on their behalf. It follows that there must in normal circumstances be nothing compulsory about arbitration, either by one party taking the other before an umpire or tribunal, or in the enforcement of the award. There is no element of compulsion in the arbitration clauses of the present Bill.



As for the Boards of Inquiry, the main purpose of them is to bring public opinion into a dispute. As there is no public opinion in Cyprus, a Board will have very different repercussions to a Court of Inquiry in the United Kingdom. All sorts of persons will write long, involved, cloudy and quite impractical articles in the news sheets about the particular issue in question, but no sort of purposeful opinion will emerge. Indeed, government probably would not welcome it if it did; instead, a Board of Inquiry will be used to educate the people.

#### THE MINIMUM WAGE LAW (PROSPECTIVE)

"A law to make provision for the fixing of minimum wages" by the Governor in Council with or without the assistance of Advisory Boards in any occupation in any area when wages appear to be "unreasonably low". The Bill has been approved in Executive Council. The term "minimum rates of wages" in the Bill is held to cover time rates and piece rates. (The Button Factory at Larnaca and other new factories use elaborate piece-work systems of payment. Piece workers known as "contractors" are employed at the mines).

#### WORKMENS COMPENSATION LAW (PROSPECTIVE NEW)

The Labour Adviser and Attorney-General have agreed on the material for a draft which Mr. Foster Sutton was proceeding to draw up when the mobilisation of the Cyprus Volunteer Force put a temporary stop to all these activities. The main proposals are here described very briefly, (documents are in Cyprus and the writer is relying on memory).

Compensation is to be paid in respect of personal injury by accident in the course of employment in certain occupations to be indicated either in a schedule or an order-in-council. There is to be compulsory insurance by employers in certain cases. No attempt is to be made at this stage to introduce compensation in respect of occupational diseases, in the absence of any survey of possible fields to be covered. The rates and scales of compensation are as in the draft Bill already seen by the Secretary of State and which is on the lines of the East and West Africa Model Ordinance. Certain modifications (not of principle) made to this draft Bill by the O'Brien Committee in 1939 have apparently not been seen in the Colonial Office. This Committee had proposed, at the instance of the Cyprus Mines Corporation, to scale down some of the percentages in the Schedule; it is now proposed to restore the original schedule as in the Model Ordinance. The Attorney-General and Labour Adviser introduced certain additional modifications of their own (no details available) to Clause 6, of the existing draft including provision for minors on the lines of Jamaica Law 39 of 1937. They proposed to adopt a system of medical referees. They want a revised Clause 15 compounded of Section 15 of the Model Ordinance, Sections 14-15 of Jamaica Law 39/37 and sections of the United Kingdom Acts. The idea of having arbitrators to settle claims as in the United Kingdom Acts was examined but rejected, and it is contemplated that the Registrar of the District Court will be the "poor man's friend". Certain new clauses will be introduced from Jamaica Law 39/37. Much of the existing draft Bill will remain.

It is important to get a revised Workmens' Compensation Law - the present inadequate one relates only to mines - enacted as soon as possible. There need be little quarrelling over the framework devised, but there will be renewed disputes over amounts, the occupations to be covered and the principle of compulsory insurance. Conflict can, and it is submitted should be restricted to these three fundamentals. There will be a renewed outcry in the Labour newspapers for compensation

in respect of occupational diseases and for prohibitive rates; such outcry can and must be ignored. It will be a considerable task to decide the initial list of occupations to be covered; the Labour Adviser did not feel able to draw up such a list in view of his limited experience of what actually are the dangerous trades in the island but pointed out that the definitions of occupations must be elaborate and precise (vide the Indian Law). The list drawn up by the O'Brien Committee was too vague and would lead to endless litigation.

The Labour Adviser was of the opinion that the Model Ordinance had had a strangling influence on consideration of Workmen's Compensation in Cyprus. The principles however, of Sections 6-9 and the Second Schedule were better adapted to Cyprus than the corresponding provisions of United Kingdom Law, and should be used in preparing the new legislation. The mistake must not of course be repeated of publicly acknowledging the debt to the Model Ordinance in the Objects and Reasons; such an acknowledgement in connection with the existing draft Bill about two years ago gave great offence, and led to complaints that Cypriots were not negroes.

As regards insurance facilities, the Accident Offices Association will not quote rates in advance of legislation but it is understood that a provisional tariff for Cyprus was drawn up two years ago and that Cypriot business is wanted. The Accident Offices Association could be consulted as soon as the proposed new draft Bill is in a definitive stage. It will probably be found necessary to enact a law, and include a provision for bringing it into force as soon as government is satisfied that reasonable insurance facilities have become available. The question of periodical inspection by government officers of insurance certificates in cases where insurance is compulsory will require consideration.

#### TRADES AND INDUSTRIES (REGULATION) (AMENDMENT) LAW (PROSPECTIVE)

The Trades and Industries (Regulation) Law 1937 relates to premises declared to be regulated premises in a regulated trade area. The schedule of such premises includes the distributing trades as well as manufacturing. In order to carry on business in any regulated premises the owner of them must obtain an annual certificate of registration from his District Commissioner, and to obtain such a certificate he must produce letters from the Director of Public Works that the premises are structurally safe for the purposes of the regulated trade and from the Director of Medical Services that they are satisfactory in respect of the health of the workers employed in the regulated trade. The District Commissioner is empowered to accept the certificates of the Director of Public Works and Director of Medical Services as sufficient for the purposes of a certificate of registration, though he may also carry out inspections himself. It was intended that the standard and extent of inspection works should be prescribed by regulations, but the only regulations of this type which exist were brought in in 1941 to regularise registrations already made which it was desired to renew. These are in simple general terms which merely give a legal backing for the inspection work carried out since 1937. This work has been pitifully inadequate, not only because of the absence of regulations prescribing what the inspecting officers are to look for but also because of the absence of staff, and particularly of a trained inspectorate. Positive improvements have occasionally resulted from resolute individual action by a District Commissioner, particularly in Nicosia, but in general inspection have been extremely perfunctory. All registration certificates expire on Dec. 31st each year, and annual inspections by the Public Works and Medical Departments are crowded into the early months of the next year. Annual registration is felt to be essential in Cyprus, as it enables gradual improvements in premises to be contemplated and any standard reached from time to time to be maintained.

As there are so few factories, the Labour Adviser did not feel it necessary to prepare a Factories Law. Extension of the Trades and Industries (Regulation) Law, relating as it did to establishments other than manufactories and outside the definition of "factory" in Section 151 of the Factories Act 1937, seemed to be preferable. Many of the provisions of the United Kingdom Act could be introduced and made applicable to "regulated premises". The Labour Adviser prepared detailed recommendations for a draft Bill, which were to be considered in a Committee of which the Commissioner of Nicosia was chairman. The war situation prevented this Committee from meeting. An outline of the proposals drawn up for it is given in the following paragraphs.

A trades and Industries (Regulation) (Amendment) Law to be read as one with the existing law of 1937 is contemplated. Under this, the Governor is empowered to appoint a Chief Inspector of Trades and Industries who shall supervise all registered premises and assume the powers of the District Commissioners under the existing law. The Governor may also appoint inspectors to assist in giving effect to the provisions of the Law, and each District Commissioner is to be an Inspector in his own district. The Chief Inspector has power to delegate any of his powers and duties to an Inspector. There is to be an Appeal Board on the lines of the Factories Appeal Board in the Jamaica Factory Law (1939), of five members, including two unofficial members.

There are to be two kinds of annual certificates of registration; "clear", with no conditions attached; "conditional" to which conditions must be attached (in writing in a prescribed form) by the Chief Inspector. Current certificates under the 1937 Law are to be treated as "clear".

Upon receipt of an application for registration of premises (such applications will continue to be made under the 1937 law) the Chief Inspector shall cause the premises to be inspected, and if he is satisfied that they fulfil the requirement of the law and of any regulations made thereunder for the safety and health of the employees, shall cause the premises to be registered in the Register of Regulated Trade Premises and shall issue a clear certificate of registration in proscribed form. If he is not so satisfied, he may refuse registration until his requirements, set out in writing, are fulfilled, or may cause the premises to be entered in the Register, and issue a conditional certificate of registration in proscribed form. Section 7 of the existing Law is to be modified by deleting the requirements for certificates from the Director of Public Works and Director of Medical Services and Section 8 and 9 are to be repealed. Any person aggrieved by a refusal to register premises may appeal to the Board, which may confirm the refusal or direct the issue of a clear or a conditional certificate.

There are special provisions in regard to the registration of "new premises", which are defined as "any building to be erected for the purposes of carrying on any regulated trade at some time not earlier than three months after the date of coming into force of (the new) Law". These provisions are based on the Jamaica Factory Law. Persons intending to erect new premises must apply to the Chief Inspector for permission and furnish their plans and any information required. If the Chief Inspector refuses a permit of construction or attaches conditions to the grant of one, appeal may be made to the Board. The erection of premises without obtaining a permit is made an offence, carrying a special penalty. The Chief Inspector may, however, dispense with the whole of this procedure if he is satisfied that other suitable procedure, e.g. under a building bye-law is already in existence. The completion of new premises must be promptly notified to the Chief Inspector, who shall then cause them to be inspected and if he is satisfied that they comply with the terms of any permit and with the requirements of the

laws and any regulations made thereunder, shall issue a clear certificate; otherwise he shall refuse to register. There is a right of appeal from his refusal and the Board are empowered to authorise the issue of a conditional certificate.

Where the Chief Inspector as a result of inspection during the period of validity of a clear certificate determines that any premises have ceased to comply with any of the provisions of the law he may by written order direct the cancellation of registration or may substitute a conditional certificate. Where the Chief Inspector as a result of inspection during the period of validity of a conditional certificate determines that the owner or occupier is neglecting to comply with any of the conditions imposed, he may revise those conditions or may by written order direct the cancellation of registration. There is in all cases a right of appeal to the Board against cancellation or registration and orders of cancellation take effect after the expiry of the time-limit for appeal or upon direction of the Board if appeal is properly made. Section 12 of the 1937 law is to be repealed.

Certificates of registration must be exhibited in regulated premises. Failure by owners or occupiers to do this entails liability to a fine upon conviction, in addition to the risk of cancellation of registration for not complying with the provisions of the law.

No premises may be registered unless they are generally, from a sanitary and hygienic point of view, and structurally, suitable for the purposes of the regulated trade in respect of which the application is made. This provision binds the Board as well as the Chief Inspector. Further, the Chief Inspector may (subject to appeal) refuse or cancel registration, or may attach conditions to registration in respect of any premises which in his opinion after inspection fail to comply with general provisions based on the Factories Act 1937 as follows: Part I (Health-General Provisions), Section 1 (first 3 lines), 2 (first 3 lines), 4 (1), 5(1), 5 (4), 7 (1); Part II (Safety - General Provisions) Sections 12 (1), 12 (3), 13 (1), 14 (1), 18 (1), 23 (1), 26 (1), 26 (2), together with some definitions from Section 152, and a general provision in regard to underground rooms. In regard to new premises, these must as a conditions of registration, comply in addition with provisions based on the Factories Act 1937, Section 2 (2), 22 (1) and 25 (1); and on the Palestine Regulations under their Trades and Industries (Regulation) Law in respect of ventilation, light, wall and ceiling surfaces, floors, sanitation, water supply, outside chimneys; together with a general provision regarding fire escapes. These provisions in regard to new premises require examination in the light of Cyprus Arazi Miriê Law 10/38, Section 5; Cyprus Law 26/30 Sections 115 (a) (c) and (i), 140, 142; Nicosia Bye-laws in Volume 2 of Cyprus Legislation for 1938 at pages 328 (aerated water and ice factories), 329 (bakeries), 330 (barber shops), 331-2 (foodstuffs), 342 (paragraph 128 General), 342-3 (Safety and Buildings).

Special provisions for safety and health are added. These are precisely based on Section 60 of the Factories Act 1937, and the Chief Inspector shall (subject to appeal) refuse or cancel registration in respect of any premises which in his opinion after inspection fail to comply with the requirements of any regulation which may from time to time be made under these special provisions. It is proposed to render the owner of the premises liable to fines in addition to cancellation of registration for breach of such regulations. A provision follows requiring the notification of fatal and certain other accidents in registered premises with a liability to a fine for noncompliance.

Next come special provisions in regard to welfare, based on Section 46 of the Factories Act 1937, with due regard to Sections 44-5, and operating in the same way as the special provisions in regard to safety and health.

Special regulations in regard to safety, health and welfare should only be promulgated when the Chief Inspector feels able and ready to enforce them.

Generally, regulations affecting health and safety may continue to be made under Section 14 of the 1937 Trades and Industries (Regulation) Law, though they too should only be contemplated when the Chief Inspector feels able and ready to enforce them. Any regulations promulgated in this way would have to be taken into account by the Chief Inspector in issuing clear or conditional certificates or refusing registration, in the same way as he will take into account the general provision in the new Law in regard to health and safety, to which such new regulations would normally be an extension.

The scheme of clear and conditional certificates, rights of appeal, enforcement of general minimum requirements as to safety and health of a far from onerous character, special requirements for new buildings, provisions for additional regulation of a general and special character at the discretion of the Governor-in-Council, constitute a series of steps up which government and inspectorate can climb as slowly or as quickly as they wish or are able. If they proceed at the right pace, no one need be put out of business unnecessarily and there need be no discharges of work-people by employers to pay for compliance with the law.

As regards penalties, in addition to those already noted it is proposed to substitute the following for Section 13 of the 1937 Law.

- (1) a penalty for operating outside the scheme of registration - say £50 and / or 3 months for first offence, £100 and/or 6 months for second or subsequent offence;
- (2) a general penalty clause;
- (3) an additional penalty for wilfully failing to comply with the conditions attaching to a conditional certificate or registration i.e. a fine in addition to the risk of cancellation of registration.

The question of organisation of an inspectorate is dealt with later. Meanwhile it may be noted that there are two matters which depend on the provision of an adequate inspectorate, and which the Secretary of State has been pressing. These are dealt in the next paragraph.

#### CHILDREN AND YOUNG PERSONS (AMENDMENT) LAW (PROSPECTIVE).

DOCKS REGULATIONS (INTERNATIONAL LABOUR CONVENTION). The requirements of the Secretary of State in regard to the protection of children at work and the safety of dock labourers could not be enforced at present because of the absence of an adequate inspectorate. The Labour Adviser accordingly advised government not to proceed pending the organisation, under Trades and Industries (Regulation) Laws, of an inspectorate service which could be charged in addition to its other duties with the administration of the proposed Children and Young Persons (Amendment) Law and the proposed new Docks Regulations. To enact these items at present could only have the result of adding to the list of unenforced and unenforceable statutes that already burden government.

SHOPS HOURS LAW: (PROSPECTIVE). (No copy of proposed law available for reference). Two or three years ago it was proposed to enact a law giving shop assistants in the six District towns a half-days holiday each week. A Bill was subsequently drafted providing for this and for a 60 hour working week. The Labour Adviser considered the Bill unenforceable, and urged that the only way to ensure its objects was to close the shops. After examining the United Kingdom legislation, he submitted recommendations for a new draft Bill to secure that there should be a 50 hour week for all shop assistants, and to create power to promulgate orders providing for the closing of shops on Sundays, on one other half-day each week, for specified midday periods and at a specified hour in the evenings of the remaining five days. Existing closing-orders relating to shops, made under the Shops Law of 1927 and the Summer Afternoon Recess Law of 1938 were either to be revoked or to have reference to shops in the six District towns taken out of them. The Labour Adviser drew up schedules, separately in respect of Sunday, early day, midday and evening closing, containing lists of articles the retail sale of which in shops was to be exempt from the operation of the orders. In these schedules he adopted the model of the Shops Act 1912, not thinking it desirable to copy the lay-out of the present Cyprus Sunday Closing Order No. 1233 of 1928 as amended. This includes an article stating that its provisions do not apply to "the undermentioned shops in which the following trades or businesses are carried on". It then lists the trades and businesses, including butchers, fishmongers, chemists and tobacconists who are not trades but traders; bakeries, which are manufactories and not shops, as well as the actual sale of the bread, public-baths, doctors, shoeing-smiths, midwives and veterinary establishments, which are not shops (or shopkeepers) except in so far as they make incidental retail sales.

The utmost degree of flexibility was devised in the recommendations for the new draft Bill; there was provision for extending the exemption lists; for closing on days other than Sunday on religious grounds; to meet the special circumstances of public holidays, ports and aerodromes; and to cover all extraordinary circumstances. Administration was to be either by District Commissioners or by a Chief Shops Inspector appointed by the Governor, but the District Commissioners were in any event to retain the powers of inspection.

The intention was to enforce the closing at specified periods of the generality of shops under closing orders. A difficulty was found by the Labour Adviser to lie in the fact that the exemptions and exceptions had to be very numerous. Exceptions made in favour of public holidays or to meet the convenience of a ship in port did not amount to much, but the exemptions might conceivably wreck the Bill. Yet they are unavoidable; you cannot, for the sake of administrative convenience, let perishable food rot or withhold medical supplies; you may prescribe the time a cafe shall close at nights, but you cannot make it observe the same rules as a haberdashery. It follows that by stocking various lines of goods, any merchant could avoid the operation of all the proposed closing orders. Would Cyprus merchants disturb the traditions and practices of their businesses in order to keep their shops open seven days a week and from dawn to dusk, and later? A merchant only needs to stock a single article mentioned in all the exemption lists and he can stay open as long as he likes. If he is open, he will sell other goods, and it will not be easy to stop him. Furthermore, he will hope to keep his assistants hanging around. But whether merchants deliberately try to evade the orders or not, their present trading practices are sufficiently peculiar to make it difficult to fore-

cast how many shops are likely to be affected by the inclusion of any article in a schedule: an ironmonger has been known to sell a good line of crepe-de-chine, but it is difficult to find a general draper. Neither ironmongery nor drapery would, it is true, figure in any schedule of exemptions, but doubtless there are innumerable like peculiarities in, say the food trades. It is noteworthy that the operation of the present Sunday Closing Orders has coled most of the shops in Nicosia but is said to have left most of them open in Famagusta: whether this difference is due to local practices in retail trading or to police vagaries is unknown to the writer.

The District Commissioners were unanimous in their view that drastic shop closing orders could be made to work. Their opinion - based on a shrewd estimate of Cypriot mentality - was that no merchant would object to closing his shop at specified times if everybody else in the same line of business were forced to do the same and that the extreme intentions of the Labour Adviser's proposals would not be unacceptable in Cyprus. There might be a row at first, but it would die down if government was determined on enforcement. There will always, of course, be trading from the back door, but that is a matter for inspectors to deal with, not a reason for withholding enactment of legislation. Whether the District Commissioners will modify their support of the proposals when they have studied the schedules of exemptions remains to be seen.

The Labour Adviser's final detailed proposals for a draft Bill have been circulated to them for their observations. The proposals are of necessity very complex in detail because the distributive trade is itself complex: special administrative machinery may be required, but this need not be elaborate or expensive: it is mainly a question of who is to exercise direction and authority. What will have to be faced, it is repeated, is that the exemptions may wreck the intention of the Bill. There will be a lot of non-compliance in exempted establishments in regard to the 60 hour week, and it will be difficult to check because informers in Cyprus rarely wish to give their names or appear in public. There is the further doubt in some minds whether a new Shops Law is necessary at all: shop assistants in the generality of shops may work long hours, but they do not work hard, and if they are given leisure they will, it is said, use it only to idle or agitate. These hoary objections make no appeal to the writer. The intention of the Bill is held to be good, not because a 60 hour week for shop assistants is urgently necessary or even glamoured for in the trade union programme, but because such an objective, if it can be secured, would be an example of something done by government to ease the pressure of moneyed people on helpless people.

NIGHT BAKING LAW (NOT PROPOSED): Such a law is periodically asked for by operative bakers and was recently urged by master bakers in Limassol. The abolition or restriction of night baking is a proper matter for legislation as opposed to collective bargaining, and the Labour Adviser asked trade unionists in Nicosia to sound their colleagues in other towns and also their employers, with a view to submitting comprehensive proposals. No such proposals have so far been received. It would not be difficult to draft a law, and there is no reason why bakers should work all night, as Cypriots have no particular taste for new bread. The question of administrative machinery would require attention. The matter is not urgent.

LABOUR QUESTIONS, OTHER THAN LAWS, WHICH REQUIRE THE ATTENTION OF GOVERNMENT.

These are dealt with in the following paragraphs.

FAIR WAGES IN GOVERNMENT AND MUNICIPAL CONTRACTS: At present no stipulations in regard to wages and conditions of employment are included in any government, no so far as is known, in any municipal contract. This is not a state of affairs that ought to continue, but a remedy on the lines of the House of Commons' Resolution of 10/3/1909 would be impracticable because, to put the objection bluntly, government is the only "good" employer, and even government found it had to raise Public Works Department scales fairly substantially at a recent date. Furthermore, there are no rates and hours commonly recognised by employers and trade societies, and prevailing rates and hours are often so deplorable that no recognition ought to be given them. The only remedy appears to be for government to overhaul its own rates and conditions and endeavour to impose these in placing its contracts. The municipalities cannot be touched at this stage. The Labour Adviser asked for opinion to be sounded on these problems. Enforcement of a Fair Wages Clause in a contract would be a matter for the Department concerned, with such assistance as a Department of Labour could give by way of statistics and industrial enquiries.

LABOUR STATISTICS: There are no reliable labour statistics. Those given in the 1931 Censorship Report and the 1939 Blue Book should be used with extreme caution. A statistical service will be an essential function of any Department of Labour, and method will have to be studied. Information should be collected as soon as possible on a number of matters, the most urgent being perhaps the cost of living, which is dealt with under a separate heading below. Next in importance is probably the preparation of classification indices of occupations and industries, and some sort of dictionary of trades terms in Greek and English. To take one occupation as an example, investigation into the use and exact meaning in the various districts of the terms for carpenter or woodworker, would repay itself. There are a in Nicosia, a in Kyrenia, and in Famagusta, all of them apparently prepared to cater for any type of woodworker who may be found in their respective areas. The Kyrenia people chose their word because they deal with the ordinary general carpenter, the Famagusta people picked on a dialect word to which they apparently gave a wider meaning, and at Nicosia a more literary word was selected to cover the inclusion of furniture makers. The preparation of indices will involve attempts at descriptive definitions of the range of the various occupations and industries and when these have been classified, it will be possible to conduct an industrial census (along with the next general census) that shall have some real meaning. By 'occupation' is meant the process followed by the worker, by 'industry' the business pursued by the employer. If the letters AB were allotted to the 'building industry' and the figures 001 to a general carpenter ( ), ABC001 would describe a general carpenter working for an employer in the building industry.

Some sort of survey by the Department of Labour of wage rates, hours, etc., in various establishments and districts is desirable, and for this a system of reliable occupational and industrial classifications will be essential. The Department could then follow and record subsequent movements in industry of personnel and conditions, and would be in a position to undertake any further special surveys required by government or the Secretary of State.

Special statistics have to be contemplated in connection with some of the new laws: e.g. records of the membership of trade unions, abstracts of conciliation cases and workmen's compensation cases, and so on.



Unemployment Relief statistics have already been dealt with. Here again occupational indices are needful if applicants for relief are correctly to be recorded by occupations.

INDUSTRIAL WELFARE. This subject has been treated in connection with the Regulation of Trades and Industries (Amendment) Law, and with Unemployment Relief. A further reference is made below in dealing with the Department of Labour. There are broadly speaking two types of welfare work. Sections 41-6 of the Factories Act 1937 use the term "welfare" to cover a number of matters which might be regarded as a refinement of the conceptions of health and safety in workshops. Examples are: the supply of wholesome drinking water, facilities for washing, cloak-room accommodation, arrangements for preparing or heating food and taking meals, the supply of protective clothing, ambulance and first-aid arrangements the supply and use of seats in workrooms particularly for females, rest rooms and supervision of employed persons. These are matters of "inside" welfare. It is customary nowadays to think also of "outside" welfare, under which heading come questions of transport to and from the place of employment, and in appropriate cases of billeting. The whole aim and object is to assist production by catering for the human needs and comfort of the workers while at work and proceeding to and from work.

The term welfare is also used to cover the provision by employers of community centres, children's milk schemes, creches, recreational facilities, hospital treatment, clubs, and so on. This is a form of payment by means other than wages, and some workers' children the children wont get any, and in an undeveloped community such as the Cyprus Mines Corporation area, this is perfectly true. The only question is the extent to which welfare of this kind should be left to private employers and the extent to which it should be encouraged, coordinated and participated in by government. The plain fact of the matter is that the Cyprus worker in his present stage of development does need to have a number of things done for him, and after the war and if possible during the war, some study of welfare ought to be made. The trade unions are already alive to the need of teaching the worker to keep himself and his family healthy (they have presented a clinical play about syphilis) and of instructing him to make the best use of his leisure. Leisure time is already increasing, and the problem of finding things to fill it is appearing. Government may find it is desirable to appoint a Welfare Officer in due course, and to set up a permanent Welfare Committee.

Such an Officer (or Officers) would be essential if regulations introducing welfare provisions of the Factories Acts type were ever introduced. Employers and workers would need to be advised in operating any schemes set up by such regulations, and inspectors would need special assistance in ensuring compliance. However, no statutory regulations are practicable for some little time to come - and the Trades and Industries (Regulation) (Amendment) Law is not yet enacted.

One function of a welfare officer might be to help backward persons, ease the pressure which any law or social scheme is bound to have on certain individuals, and remove family or personal difficulties. Mr. and Mrs. George White act in precisely this way at Skouriotissa.

The work of a Welfare Committee has already been touched on in dealing with unemployment relief. Welfare should be regarded as a single problem for employed and unemployment alike.

LABOUR LIBRARY: The Crown Agents for the Colonies have been asked to supply copies of books, pamphlets and imperial legislation on labour subjects. In view of the nodding acquaintance in trade union circles with European ideas from many different sources, up-to-date literature is essential to a Department of Labour. The importance of receiving selected official periodicals and the publications of various societies is stressed.

HOURS OF WORK: The Hours of Employment Law 1927 gave power to the Governor-in-Council to make orders limiting working hours in any place of employment. No orders have been made under the Law, which has remained a dead letter. This is not to be wondered at, as no machinery was devised for enforcing it. It could in future be regarded as a companion piece to the proposed Minimum Wage Law, and a Department of Labour made responsible for ensuring that proper use is made of both. Before any orders or regulations could be made on hours or wages, industrial investigation, including the collecting of precise statistical information about the boundaries of trades to be covered, and adequate provision for enforcement, would be necessary.

"SOCIAL INSURANCE": The trade unions add an automatic demand for "social insurances" - against unemployment, sickness and disablement, with provision for old age - to every petition they send to government. This demand can either be ignored or replied to in a manner tantamount to ignoring it. The extension of Workmen's Compensation will provide an answer to a very small part of the demand, but the formulation of a positive policy in regard to unemployment insurance and to health and pensions insurance, will become necessary after the war. There are so many objections to unemployment insurance that government might decide without any investigation that relief works are the only solution in Cyprus to a problem which in its more permanent aspects is one of under-employment rather than unemployment. There is such a scarcity of jobs at present and such depression in the villages on which under-employed town workers would normally fall back, that we are justified in speaking of an unemployment problem, and of one which is likely to last for another three years. But the normal course of events in Cyprus has not presented the problem of complete destitution due to worklessness that has existed in highly industrialised and urbanised countries. Jobs have been made to go round in that typical levantine way which ensures that no porter shall ever carry more than one piece of luggage, however small. An Englishman asked a Cypriot why he did not shave himself and received the reply "By getting shaved at the Barber's I provide employment". When a house is being built - a private house that is, on a keen contract price - there are always twice as many masons and their labourers pursuing their leisurely course on it as would be tolerated in the West. None the less, there are the beginnings of a desire for the protection given by unemployment insurance, and the demand for this may steadily increase. Some survey of the industrial field, to ascertain whether any insurance scheme is practicable and if so, what scheme, may eventually become necessary, and could be entrusted to a Department of Labour. Such a survey would depend on an adequate classification of trades and industries, or would have to impose its own definitions in lieu. It would have to analyse not only the trades which might possibly be covered, the numbers and locations of workers and the machinery needed for administration, but also the problem of how to combat misuse of an unemployment fund. We can assume as a working hypothesis that everybody but the English officials administering such a fund would try to misuse it. The Labour Adviser left behind for information a long memorandum on the United Kingdom unemployment insurance scheme.

As regards health insurance, it is understood that a scheme is in an advanced stage of consideration in Egypt, and this might be useful to study. (A semi-official contract should be Mr. Y. Dia El Din, Actuary to the Ministry of Finance in Cairo).

TECHNICAL TRAINING:

His Excellency the Governor himself prepared a memorandum on this subject, which the Director of Education and others were studying. The subject did not come to any great extent under the Labour Adviser's view, and here it may be sufficient to say that there is an immediate field and a post-war field, and that considerable facilities for training courses exist, or did exist prior to the situation created by the withdrawal from Crete. They were at the railway workshops at Famagusta, the Public Works Department and Royal Engineers' workshops in Nicosia, the installations of Cable and Wireless Limited, the workshops of the Cyprus Mines Corporation at Skouriotissa, the Royal Air Force meteorological station, etc. There is no doubt that officers and officials at these various establishments would be prepared to co-operate. Increase of technical knowledge and the raising of standards of workmanship would help to stabilise the labour situation after the war; meanwhile men might be trained for the Royal Air Force. Here it is desired to stress the value of these things as a leaven: they are of obvious value among a population who persistently idealise their wants, shew no ability to assess the practical ability of their various demands and have no appreciation of the dead weight of circumstances operating against reform.

DEPARTMENT OF LABOUR:

It will now be clear that there is a considerable volume of new problems which the existing departments and administration are not constituted to deal with. It is submitted that there is a case for the establishment of a Department of Labour to take cognisance of all matters arising out of the industrial relationships of masters, workers, and government. These matters can now be summarised as: the combination of employers and workpeople for all the purposes, both principal and subsidiary, of trade unions; conciliation, arbitration and industrial enquiry; wages, hours and such other conditions of employment as are normally the subject of collective bargaining but sometimes require regulation by government; industrial safety, health and welfare; "fair wages" in government and local authority contracts; the special problems of dangerous of "uncomfortable" industries and occupations; the special problems of women, young persons and children as employees; workmens compensation and industrial disease; unemployment relief; the demand for unemployment and other insurances; the placing of workpeople, especially ex-regular soldiers in employment; technical training and instruction; special problems of mobility of labour; International Labour Conventions; collection of labour statistics; the cost of living; the maintenance of a labour library, industrial surveys for special purposes, e.g. for the Secretary of State; correspondence with other departments of Labour and outside bodies.

The following laws or prospective laws envisage considerable detailed administration which could only be adequately undertaken by a new department, and there will be, initially, and from time to time, numerous regulations, rules and orders-in-council in connection with them, on which advice from officers specialising in labour problems will be needful:

/...

Prospective Trade Unions and Trade Disputes Law, dealing with the registration and control of combinations and the control of trade disputes;

prospective Conciliation, Arbitration and Inquiry Law, providing machinery for dealing with trade disputes;

prospective Minimum Wage Law, to enable minimum wages to be fixed in occupation where wages are unreasonably low, and providing for advisory boards;

Hours of Employment Law 1927, giving power to make orders limiting hours of work in any place of employment;

Trades and Industries (Regulation) Law 1937 and prospective Amendment Law, providing for the registration of selected establishments on condition of satisfying certain conditions regarding health and safety, and later on, welfare;

Children and Young Persons Law (amendment in prospect), Docks Regulations (amendments in prospect), prospective Shops Hours Law, the Mines Regulations, and others - examples of laws for particular trades or special categories of workpeople;

prospective new Workmen's Compensation Law, providing for compensation in respect of personal injury by accident in the course of employment in selected trades.

These laws or prospective laws will involve the provision of the following officials and governmental services: the Trade Unions and Trade Disputes Law will require a Registrar of Trade Unions. The Conciliation, Arbitration and Inquiry Law will necessitate the appointment of government conciliators; machinery for the selection of arbitrators and members of Boards of Inquiry, and for the preparation of cases for arbitration; secretaries for Boards of Inquiry and to arbitrators. The Trades and Industries (Regulation) Law 1937 as amended will require an inspectorate and perhaps ultimately one or more welfare officers. The Minimum Wage Law contemplates machinery for receiving and investigating complaints as to unreasonably low wages, but for its proper functioning government will itself have to initiate action in many cases; there will have to be provision for administrative work in connection with Advisory Boards. A consistent and continuous policy will be wanted under this Law, and this could only be secured by a department of Labour. The Hours of Employment Law 1927 ought to have somewhat similar treatment. The Children and Young Persons Law and other laws or regulations require an extension and strengthening of inspectorate or enforcing machinery. The New Workmen's Compensation Law may not need any new governmental machinery, but it will be desirable to designate a government official who shall make himself a specialist on the operation of the Law.

All these services could be centralised in, and the officials allocated to, a Department of Labour. Then there are two matters of outstanding importance which almost seem to demand such a department. These are the unemployment relief scheme, which needs reorganisation, and the collection and preparation of essential labour statistics, including the cost of living index figure (in connection with which District Commissioners could continue to render returns or the local enquiries could be transferred to the Department of Labour's local officers). Another item which seems to the writer to be an essential element in the control of the industrial situation is the provision of a government employment exchange service.

A beginning has already been made with the Committee for placing ex-regular soldiers in employment. This Committee could be taken over by the Department of Labour and the placing service extended as opportunity offered.

There are certain other matters which do not demand a new government department, but which would be forwarded by the existence of the organisation now proposed. Vocational training, for example, whether of men for His Majesty's Forces, for emigration after the war, or as a part of general schemes for the control of industry, should not be left too much to the Education Authorities. Fair wages clauses in government contracts - which are urgently desirable - are the responsibility of the contracting departments, but it is well that there should be a Department of Labour to assist in investigating complaints of non-observance.

There are at present no officials and no department whose primary function it is to watch the industrial situation. Employers and trade unions are dealt with by six different District Commissioners and there is no general policy. This is a state of affairs which ought to be remedied. If a Department of Labour is set up, it will gradually assume a great part of the District Commissioners' function of giving routine day-by-day advice to employers and trade unionists. It is not contemplated that the Department would consciously seek to displace District Commissioners in this respect, rather than it will inevitably encroach on the position they now occupy and the duties they now perform. This is regarded as desirable. A District Commissioner could not, for instance, stand in the kind of relationship to a trade union official that the Commissioner of Labour can and ought to. It was recently found that the Labour Adviser could attend trade union meetings and say things to the members which would have been out of place coming from the administrative head of a district. Furthermore, the labour situation is a full-time study and District Commissioners are largely occupied with other things. Their authority need never be encroached on, their functions must be. We want a Department that both employers and trade unionists can come to with the same freedom that they go to the District Commissioner's Office. Government will learn to understand the trade unionists that way, as it does not understand them at present, and as for the employers, their vacancies can be captured and they could be encouraged at the right time to federate and negotiate with the unions. The line of demarcation between the Commissioner of Labour and the District Commissioner need not be precisely marked out at this stage, though it can be partially deduced. The habit Cypriots have of playing off one official against another is not an argument against the proposals now being made, but merely for greater vigilance on the part of all concerned.

If government wants advice or information on, let us say, labour statistics to be collected for a Blue Book or at a general census of population, or on the form of reply to be sent to the Secretary of State about an International Labour Convention, or even on the best way to answer a petition on unemployment, it has at present no experts to whom it can turn. This also is a state of affairs which should be remedied.

/....

THE ORGANISATION OF A DEPARTMENT OF LABOUR: HEADQUARTERS

No attempt ought to be made here to prescribe in detail the organisation that should be set up to provide the new services. The notes and suggestions that follow are mere pointers.

It has already been decided that there shall be a Commissioner of Labour. He will have to build the new organisation from scratch. He should be responsible for the Unemployment Relief Fund in the same way as Dr. Raeburn now is. It may be desirable to make him Chief Inspector for Regulated Trades and Chief Shops Inspector - that is policy to be decided when the new legislation is enacted. He should undertake conciliation work. In general it may be said that an industrial conciliator should be free from executive, particularly inspection, duties which might prejudice his impartiality, but this principle need not and cannot be applied as rigidly in Cyprus as elsewhere. The workers will in any event accuse the Commissioner of having been cajoled by government. He ought to avoid attempting to conciliate in hopeless cases - he will prejudice his position and authority by doing so, and he ought to leave them to his deputy.

There will be a place for a Deputy Commissioner of Labour, who would be a sort of headquarters jack-of-all-trades, responsible for general organisation and routine, and doing a certain amount of conciliation work. He should be given the preparation and periodical codifying of the Department's written instructions to its officials and local officers. These will interpret laws and regulation for purposes of administration, expound the broad lines of governmental policy about such laws and regulations in terms of departmental routine, and describe the operative methods which have been worked out at departmental headquarters; they will deal with local office procedure in a systematic fashion. To facilitate easy reference, written instructions might well be numbered according to a pre-arranged scheme. It has not hitherto been the custom in Cyprus to issue to officers charged with the administration of laws instructions of the type familiar in Government departments in the United Kingdom, and it is not suggested that anything so elaborate is necessary. But the absence of instructions reflects the absence of a sufficiently worked out method and routine for each labour law in the part. One of the reasons why the Children and Young Persons Law of 1932 has remained a dead letter is that no detailed plans were made for its enforcement and embodied in a code for District Commissioners and the police. An advantage of written codes, if a proper system of amendment and cancellation of superseded matter is used, is that officers are always aware of what government currently expects them to do.

The Deputy Commissioner of Labour should also be responsible for staff costing and seeing that all local offices have the staff they need and no more. He should look after the Labour Library and maintain lists of correspondents in the United Kingdom, in other colonies and in industrial and other societies.

A most important functionary attached to the Department of Labour but occupying a position independent of it will be the Registrar of Trade Unions. He will be a Statutory Authority appointed by the Governor and ultimately responsible as such to His Excellency. His work will intermittently be very heavy. All Trade Unions will be called on to re-register under the new Trade Unions Law and their rules will have to be extensively re-cast. He and the Commissioner of Labour will need to advise

on legal requirements and there is going to be a great deal of argument. The difficulty over the statutory objects has already been enlarged on: endless less important difficulties are destined to be encountered. The Commissioner might prepare a set of Model Rules (the Labour Adviser left behind a file to form a basis for the construction of a set as soon as the Trade Unions Bill has taken its final shape), and although the unions would be unwilling to accept these, they would be useful as a measuring stick. But no matter what assistance he can be given in this way the Registrar will need as much patience and flexibility of mind as a conciliator. When re-registration is accomplished, he must endeavour to get himself accepted as a father-confessor to the unions on all matters arising out of compliance with the registration scheme, travelling frequently from district to district to ensure this. He can then hope to receive his first set of annual returns in not too chaotic a shape.

He will presently have time for and should be given departmental duties under the Commissioner - for example, assisting the Deputy, or undertaking special surveys or statistical enquiries. He might perhaps be able to take charge of the Unemployment Relief Fund (though the Commissioner's responsibility for it would be undiminished) and to act as secretary to the Advisory Committee on Unemployment. He might be the "designated" officer for Workmens' Compensation. He should never be called on for conciliation work, as his position as Registrar will prejudice his impartiality (and for a similar reason the Commissioner himself can never be Registrar).

The Inspector of Mines should be transferred to the Department of Labour (he is at present under the Director of Land Registration and Surveys). A suggestion was made to government that the present Inspector, Mr. Parry James, should be entrusted with organising an inspectorate of industry generally. The proposals for a Trades and Industries (Regulation) (Amendment) Law envisage a transfer of duties in respect of regulated premises from District Commissioners to the Department of Labour (while leaving a right of inspection in the District Commissioners' hands) and this law would provide the main body of work for such an inspectorate. There is the Children and Young Persons Law, which can be amended in directions desired by the Secretary of State and given to Mr. Parry James to handle. The new organisation could also take over the Docks Regulations, which require application beyond any capacity of the existing Public Works Department services to cope with them. There are in addition miscellaneous matters such as the employment of women at night. Mr. Parry James could continue his inspection of Mines personally, but would train Cypriots for his extended duties. He himself could perhaps have the opportunity of attending special courses and gaining experience in the United Kingdom after the war: meanwhile various Pamphlets of the United Kingdom Factory Department are at his disposal. Central organisation of all inspection work appears essential if vigour and uniformity are to be ensured. The actual routine must depend on the final forms the laws take and need not be discussed here. Nor can the size of the staff Mr. Parry James would require be forecast. He might begin, at once, by taking powers under the Trades and Industries (Regulation) Law 1937 and by trying to put some life into the existing Children and Young Persons Law 1932.

No suggestion is made in regard to the proposed Shops Hours Law, which contemplates a Chief Shops Inspector but could be administered by District Commissioners.

The Commissioner and Deputy Commissioner should, as has already been stated, be conciliation officers, and the Deputy could take care of the routine of references of cases to arbitration. These arrangements might prove insufficient, and it might become necessary in course of time to have a full-time conciliator. The question of conciliation in the districts requires further consideration: The Department's local offices will be staffed by Cypriots and ought not for the present to undertake the adjustment of industrial differences, however trifling. District Commissioners will continue to function in this respect and it must be left to their judgment when to ask for Departmental assistance. They could, however, send routine reports of industrial disputes to Departmental Headquarters so that the Commissioner of Labour would have a chance of intervening if he chose to: his right to intervene in any and every case must be clearly established, and once he had done so, the case must be regarded as his. It is a sound principle that there must be no disturbance of a Conciliation Officer at work (any more than of any other professional man), but any serious divergence of policy between district and department authorities would have to be referred to the Colonial Secretary. The experience of the Labour Adviser was that there need be no clashes and that there can be mutual understanding. The Commissioner of Labour will be able to specify in the light of experience the form and extent of the reports he wants from District Commissioners.

Welfare officers, if and when appointed, would be attached to the Department of Labour headquarters.

The Commissioner, Deputy Commissioner, Registrar and Chief Inspector will all presumably require one or more clerks. Clerical staff will be required at an early stage in the Department's history for compiling the cost-of-living index figure, filing (the Department should have its own Registry), collation of statistical or other industrial information which will begin to accumulate at once, enquiries, typing, and messengerial service. A Chief Clerk who would act as a channel for local office enquiries appears essential.

The work of the local offices will require inspection - for the present, the Deputy could look after that. Some form of audit examination of the local administration of unemployment relief will also be necessary, and could be undertaken by a good class clerk.

The Department will presumably find representation of various outside committees. Such committees as the advisory one of Unemployment Relief and Mr. Godwin-Austin's for placing ex-regular soldiers in employment could continue with the Commissioner of Labour as chairman. There is also much to be said for having a General Advisory Council to act as a sounding board between the Department of Labour, Government, and the public: the writer, however, prefers to leave others to say it.

#### THE ORGANISATION OF A DEPARTMENT OF LABOUR: LOCAL OFFICES:

The local offices of the Department of Labour can grow naturally out of the local Unemployment Relief organisation, which is at present on these lines:

...



- Nicosia Town -- there is a separate office under the Public Works Department with an Executive Engineer in charge, and three temporary clerks engaged from the ranks of the unemployed themselves.
- Lefka -- there is a separate office under the Public Works Department, with a Cypriot officer-in-charge who receives about £30 a month. The Cyprus Mines Corporation who put up the money for this area have an interest in the administration.
- Morphou -- ad hoc arrangements are administered by the District Commissioner.
- Kyrenia )  
Paphos ) -- The unemployed are dealt with at the District Offices. There is no special organisation needed.
- Famagusta -- The unemployed are dealt with at the District Office, but here there are special arrangements which could easily be segregated.
- Larnaca -- the arrangements are broadly similar to those at Famagusta.
- Limassol -- arrangements were made in June 1941 to transfer unemployment relief from the District Commissioner to the Public Works Department, with a Divisional Engineer in control and a recruited supervisor (or officer-in-charge) on a salary of £25 per month).

It has been proposed that the entire responsibility for granting relief should be allocated to the Department of Labour. The writer would modify this a little and suggest that at Kyrenia and Paphos the District Commissioners should retain full control. At Nicosia, Lefka, Famagusta, Larnaca and Limassol there should be local Relief Offices under the new Department. The Executive Engineer Nicosia Town and the Divisional Engineer in Limassol of the Public Works Department, can then be released, and the Limassol and Nicosia officers-in-charge placed under the Commissioner of Labour. Morphou would be administered either from Nicosia Town or Lefka. The staffing of the local offices could follow the lines already laid down in committee for Limassol, and the cost of them met to a very substantial extent out of the Unemployment Relief Fund. To begin with their sole duties would continue to be registering unemployed persons, investigating their circumstances, admitting or rejecting their claims, allocating them to relief jobs and paying them, impresting for this purpose, rendering appropriate statistical returns, and advising on new works. A scheme for placing workpeople in employment and receiving notifications of vacancies from employers could presently be added to these duties without at first increasing staff (that is, the Fund would be paying for a new service). The scheme for placing ex-regular soldiers ought to be added at an early date. Other miscellaneous and varied tasks, particularly the collection of statistical data, will accrue from time to time as the Department of Labour get going.

#### GENERAL CONCLUSIONS

The legal basis of the relationship between employer and employee, that is of the offer and acceptance of mutually agree terms and conditions of employment, resides in the individual contract of service. In the United Kingdom freedom of contract

/.....

has been restricted and regulated by the Factories, Shops, Workmen's Compensation, Unemployment Insurance and other acts, which concern matters for the most part too urgent to be left to the vagaries of free contract or even of collective bargaining. Once conditions in regard to health and safety, compensation for injury, various insurances and so on have been prescribed, the relationship between employer and employee must be established within the new statutory limits. That relationship has itself been to some degree state regulated in trades where the workers were so weak that they were in need of protection against exploitation: examples are trade boards to fix statutory remuneration which becomes an implied term just Orders under the Factories Acts constitute implied conditions of contracts of service. The state has further laid down a general principle that wages and conditions on Government contracts shall be "fair", that is not less favourable than are commonly recognised by employers and trade societies in the trade in the locality, or otherwise in accord with the practices of good employers.

Let us now see that various types of government intervention really mean to the worker. In the first instance, statutory requirements frequently necessitate either some kind of regulation of relations between employer and employee or the organisation of workers among themselves to get the full benefit of whatever the state has provided. A complex factory safety Order imposes a liability on managements, the discharge of which frequently needs the active and coordinated assistance of the workers, expressed, perhaps, through a representative Works Committee. Here a kind of collective relationship of workers with their employers grows up. In regard to workmen's compensation it is independent organisation that the employee needs first of all, some society like a trade union which can pursue a difficult case for him or at least pay for it to be fought. If we next look at those examples where the state has attempted to regulate industrial relationships on matters which the law has left free to be bargained about, we must conclude that Trade Unions are poor things unless some degree of trade union independence is forthcoming; in other words unless a trade is well organised by its own efforts the workers are unlikely to find spokesmen and the employers' initial advantages remain virtually unchecked. A Trade Board can be regarded as a device to help poorly organised workers to use the services of the representatives of better organised workers. Then there is the usual case of Fair Wages Clauses in contracts involving the expenditure of public money; these clauses exist to give unorganised labour terms and conditions procured for itself by organised labour.

Regulation of industrial relationships and organisation of the workers are inseparably bound up. To regulate the relationship of employer and employee means that the offer and acceptance of terms and conditions is subjected to exterior influences, either of the state or of groups of individuals. The object is either to implement statutory requirements existing antecedently to the relationship or to control those elements of the relationship which have been left free of such requirements or to promote new labour laws. Regulation can only be applied in practice through representatives having authority to act on behalf of the workers. On a Trade Board representatives have to be found for them in a somewhat arbitrary fashion; where they are organised into Trade Union they find their own. Voluntary organisation into Trade Unions is therefore the ideal.

There are of course statutory requirements which do not appear to need any organisation among the wage-earners to be properly effective. There are many Orders made under the Factories Acts which can be operated in the absence of such organisation and in the United Kingdom at least it is the same with shop closing Orders. But organisation is necessary in order to influence the course of state intervention even in cases where rules once made can be left to government departments and inspectors to enforce.

The vital form of organisation and representation of workers in trade unions leads directly to collective bargaining with the employers on innumerable matters not covered by statute and to general agreements the terms of which become terms of individual contracts of service. The nature of the industrial relationship is thus radically changed, even though its legal basis remains the individual contract. "Regulation of relations" comes to mean control of relations through the collective approach of employees to their employers; for this process the degree of state regulation implied in trade boards is but an indifferent substitute.

Independent organisation among workers is paralleled by the growth of employers' associations, which are stimulated into adopting powers to deal with labour questions on behalf of their members.

The course of collective bargaining may be followed in Lord Passfield's description: instead of employers making a series of separate contracts with isolated individuals, they meet with a collective will and settle, in a single agreement, the principles upon which for the time being all workmen of a particular group or class or grade will be engaged. This collective bargaining settles, for a specified term, the hours of beginning and ending work, the minimum rates of wages, the payment for overtime, the age and number of apprentices to be taken, the arrangements as to piecework and work schedules, the holidays to be allowed, the notice to be given by employers and workmen terminating engagements, questions of decasualisation, the accommodation to be provided for meals and the safe custody of tools, protective safety measures, and numerous allowances or extra payments for travelling, lodging, "walling-time" and so on. There also grow up a whole host of unwritten customs. There are eliminated not merely personal exigencies, and as the scope of agreements widens from single establishments to nation-wide networks, local exigencies, but also the effects of temporary gluts or contractions of the market. A stage will finally be reached, or so the contention is, when all firms in a district and all districts in an industry being, so far as possible, placed on an identical footing as to the rate at which they obtain human labour, their competition takes the form of improving machinery, getting the cheapest and best raw material and obtaining the most advantageous market for their wares.

There is nothing to prevent bargaining to secure higher rates than those provided by a Trade Board or conditions better than those prescribed by statute.

Government is sometimes willing to give statutory force to voluntary collective agreements: the Cotton Industry (Temporary Provisions) Act, which provided means whereby the wage rates negotiated by majority organisations could be made an implied term of the contracts of service of all workers, may be cited, while the Road Haulage Wages Act founded a Wages Board on joint machinery created by employers' and workers' associations. The State's general function in regard to collective bargaining is in conciliation and facilities for voluntary arbitration.

Voluntary collective bargaining in the United Kingdom has hitherto involved no interference with "managerial functions". Employers have been left free to manage their establishments, and workers given no voice in production. None the less, one of the objects of the Transport and General Workers Union is stated in the rule book to be "to control the industries in which the members are engaged". This fore-shadows a new type of industrial relationship in which workers will at the very least sit on joint Production Committees and may come to participate in management. Citrine has written of "the extension of the principle of joint conference on matters of commercial policy as well as of industrial administration and regulation of wages and working conditions".

A workers' Trade Union which exists for the purpose of regulating industrial relations, that is of reaching accommodation with the employers, may have socialistic political objects. There may be an implied or hidden conflict between its industrial and political activities.

In Cyprus there have so far been little disturbance of absolute freedom of contract and little attempt to regulate industrial relations. A position is now contemplated in which government will intervene by imposing provisions about the health safety and welfare of workers, compensation for injury in course of employment, hours of work, and wages. There will be a series of enactments prescribing various terms and conditions to be adhered to whenever contracts of service are being made in trades concerned. The entire programme may be barren in its results unless the relations between employers and employees, which find expression in such contracts, can be regulated. There will be provision in the Minimum Wages Law for Advisory Boards, if government thinks fit, and doubtless other means of consultation with interests affected will be found. There are, however, sever limits to the extent to which cooperation between wage-earners and wage-payers can be brought about and conflicts resolved through machinery devised and set up by government. What will be required in addition are natural groupings of workpeople and of employers, with independent status, who shall create their own collective nexus, and in due course inform and give life to the plans of government.

The question that arises is to what extent the existing workers societies can be turned in the direction of that ever-developing growth of industrial connexions which has been sketched out above. This growth is the indispensable adjunct of any system of State planning or in this case shall we say of "Colonial Development". Its prospects in Cyprus are certainly not encouraging, but let us observe at this point that no attempt to set up alternative organisations of workers could possibly succeed: the present combinations are the workers' choice and are natural growths, and so fulfil the fundamental conditions for independence and vitality. The only chance of success lies in encouraging them and offering them guidance and precept and advice.

The writer holds no brief for government neutrality in opinion; trade unions, like trade, should follow the flag and governments should actively and positively encourage them industrially; there may even be a case for a government official acting as a workers' advocate in industrial negotiations. The

Trade Union Bill will allow the Cyprus workers associations to have any social and political subsidiary objects which are lawful: the aim in this is to give them added strength for the pursuit of the statutory objects and to some extent to widen their scope so as to enable them to strive in a variety of ways for the improvement of their conditions of life. Preoccupations among them with politics are to be expected and the absence of political freedom is bound to react formidably on all problems of industrial freedom; there will be conflicts between their various aims. Government's guidance will be primarily industrial and in present circumstances must inevitably be to lead them away from too great a preoccupation with political remedies. What must be emphasised is that no attempt to coerce them will succeed. They can be offered model trade union rules for consideration, but they cannot be compelled to accept or to operate them. A trade unions law may give them every facility to regulate relationships, and Minimum Wage and other laws may help their programmes, but they cannot be forced to benefit thereby.

There must not be too much governmental machinery at any one stage- the workers must be given their chance to gain experience and develop responsibility. A daily examination of the labour situation will be required, but to detect signs of danger and to give encouragement or criticism where these are needed. Side by side with advice to the employed must go the education of the employers: they too must be brought to the idea of the collective bargain and to joining together in due course for the adjustment of terms and conditions of employment on a basis wider than the single establishment. There are so many of them in proportion to the total volume of the business that their federation in groups having similar interests will ultimately become a necessity. There have been temporary groupings in the past (never registered as employers' Trade Unions) but these have always broken apart. Their inbred oriental convention that a man who holds a stick uses it with single intent for what it will knock down is precisely the conviction of the workers too: both need teaching the same thing. A full-time Government Department is beyond all question necessary for these tasks. The Labour Adviser addressed Trade Unions on their statutory objects, on collective bargaining, rules, enforcibility of contracts and agreements, and membership of unemployed persons, and replied in detail to the Twenty-Point Programme. He planned to hold district meeting of employers by trades but deferred them as he was unwilling to discuss federation prematurely. These activities and plans ought to be continued: there should be daily contacts with workers' unions; the meeting of employers remain to be called at the right moment. There should be government propaganda applied in the directions where it is most urgently needed, which at present are towards the statutory objects and collective bargaining in all its aspects. Collective bargaining is the avenue through which industrial experience and a sense of responsibility will be attained. The propaganda should be modified constantly to meet a changing situation. If ever it becomes clear that the workers organisations have finally turned their backs on the regulation of industrial relations then government will want a new type of combinations law. Meanwhile it seems worth while attempting to guide them in the direction of real and independent trade unionism. Employers' associations may then grow up as much of their own volition as in response to suggestion from Government and can be guided in the same way.

APPENDIX I

(see page )

Clause 56 of Trade Unions and Trade Disputes Bill

M.P. S.1368/30/2

Sir,

Trade Unions and Trade Disputes Bill

I have the honour to refer to the above mentioned Bill and in particular to Clause 56. The Bill contemplates on at least two specific occasions that fines may be imposed on trade union funds:

- (a) in Clause 20 in respect of offences in regard to the registered office;
- (b) in Clause 40(2) in respect of failure to render Annual Returns.

Furthermore there is Clause 50(4), according to which the immunities conferred by the Bill shall not apply to any act done in contemplation or furtherance of an illegal strike or lock-out, (i.e. a trade union might then be liable to be sued in tort etc.)

2. Clause 56 contemplates penalties being imposed on trade union funds in respect of any offences for which no penalty is specifically provided. I have objected to this thought and still object, but the Attorney-General anticipates no difficulty and has pointed out to me that the clause would not be operated harshly against a Trade Union. My objection is, however, one of principle. I do not agree to the contemplation of any penalty being levied on trade union funds in a General Penalty clause. If such penalties are to be contemplated, then they should be related, as they are in (a) and (b) above to specific instances. Generally considered, it is undesirable that penalties should be imposed on trade union funds and the instances in which this may be deemed necessary - or in which the protection accorded by the Bill may be withdrawn - should be as few as possible and as carefully defined as possible. As the Bill stands at present, a trade union could be fined for, e.g. a breach of Clause 21, a procedure which would be contrary to the entire spirit of the Bill.

3. The Executive Council gave no authority to delete the words "and every trade union which" from Clause 56. It would, however, be possible to go through the Bill at a later stage with a view to substituting specific penalties. The Attorney-General advises me that he would be agreeable to this course and it would, I understand, not interfere with action vis-a-vis the Secretary of State for the Colonies. I am therefore content for the time being to place on record my fundamental disagreement with the present Clause 56.

I have etc.

(Initialled)

Labour Adviser

The Hon. Colonial Secretary.

Μαρίνα Γωλιάνου

# REPORT

of the

## BOARD OF INQUIRY

appointed by His Excellency the Governor on the 28th February, 1946, to inquire into the trade dispute existing at the undertaking of the Cyprus Mines Corporation.

---

*Members of the Board:*

C. J. THOMAS, ESQ., *Chairman.*

W. P. JAMES, ESQ.

A. M. H. KEVORKIAN, ESQ., M.B.E.

---

NICOSIA:

PRINTED AT THE CYPRUS GOVERNMENT PRINTING OFFICE



YOUR EXCELLENCY,

On the 28th February, 1946, we were appointed by Your Excellency a Board of Inquiry to inquire into the trade dispute then existing at the undertaking of the Cyprus Mines Corporation, with the following terms of reference:

"To consider the new wage scales demanded of the Cyprus Mines Corporation by the Trade Union of Cyprus Mines Corporation Employees on the 14th November, 1945, and the Company's offer of the 22nd January, 1946, as explained by the Company to the Trade Union at the meetings of that date and subsequently and to report how far these demands and offers are fair and reasonable."

2. The mining industry is of prime importance to Cyprus and its prosperity is a matter of deep concern not only to those whose labour and capital are employed in it, but also to the whole population. In the two years before the war, mining and quarry products exceeded in value all other exports put together. Cupreous concentrates and pyrites were the two most important mining products exported. An extract from the published customs returns, showing the importance of these exports to the Island's trade, is attached. (Appendix A). It will be observed that cupreous concentrates, which are produced in Cyprus only by the Cyprus Mines Corporation, had an average f.o.b. value for the two years of over 120 shillings per ton as compared with less than 20 shillings per ton for pyrites.

3. Before the war the Cyprus Mines Corporation was easily the biggest producer of cupreous ores in Cyprus. From its two largest mines, those of Mavrovouni and Skouriotissa it extracted nearly 900,000 tons of ore in 1938 and nearly 800,000 tons in 1939. Most of this production came from the Mavrovouni mine, which yielded 718,000 tons in 1938 and 686,000 tons in 1939. The ore from Mavrovouni is all treated before shipment at the Corporation's plant at the nearby port of Xeros. There the cupreous pyrites and cupreous concentrates are produced.

4. In 1945 the Corporation decided to make preparations for restarting their undertaking and the work of repair and clearance preliminary to production had already begun when the Trade Unions presented their demand for increased wages on the 14th November, 1945, (Appendix B). The Corporation requested that consideration of the demands should be deferred until the arrival of the new Resident Director who met the workers' representatives for the first time on the 9th January, 1946. On that date and at the next meeting on the 15th January, 1946, the workers presented their case. In summary, they based their demands on the grounds that the work was hard and dangerous and that the cost of living had increased, particularly in the Lefka area, since their wages had last been fixed. In support of their argument they submitted a domestic budget for a worker and his wife, (Appendix C). The Corporation's representatives objected to the budget on the grounds that it was extravagant and later submitted their own estimate to the Unions, (Appendix D). The two budgets in summarized form, were—

	Workers' Estimate			Corporation's Estimate		
	£	s.	p.	£	s.	p.
Foodstuffs	7	1	8 $\frac{3}{4}$	4	3	7 $\frac{3}{4}$
Clothing	2	5	0	1	8	0
Other items	1	1	8 $\frac{3}{4}$	1	6	5
Totals	£10	8	8 $\frac{1}{2}$	£6	18	3 $\frac{3}{4}$

The Corporation included the sum of 6s. for rent in "other items"; the workers' estimates included nothing for rent.

5. When the parties next met, on the 22nd January, 1946, the two cost of living estimates were discussed. The discussion disclosed an irreconcilable difference of opinion as to what was the reasonable minimum cost of living for a worker and his wife. The Corporation then placed its proposals regarding wage scales before the workers' representatives. These proposals appear in Appendix E. From that time forward, the discussions centred on the Corporation's proposals, which the unions, having failed to persuade the Corporation to agree to any amendments, rejected on the 4th February, 1946. Through the intervention of the Commissioner of Labour the parties were brought together again on the 16th February, 1946, when the Corporation offered to amend its previous offer in certain particulars. The amending proposals are detailed in Appendix F. These proposals the workers' representatives rejected after protracted discussion, the immediate cause of the rupture being a sharp divergence of opinion on the minimum daily wage rate to be guaranteed to labourers who would be working underground on contract. The unions then applied to Government for the appointment of a Board of Inquiry. During the negotiations the Corporation offered to distribute all rationed commodities at cost, so that the workers could get them at the wholesale prices, and to issue the full ration of standard bread at 3p. per oke to all workers earning 6s. 2p. per day or less and one oke at that price to all other workers. The workers' representatives declined this offer. In the interval between the last meeting and the appointment of the Board of Inquiry, the Corporation posted a notice altering the working hours underground.

6. The Board assembled at Lefka on the 4th and 5th March, 1946, to hear the case for the Unions, and at Skouriotissa on the 6th and 8th March, 1946, to hear the Corporation's case. On the 8th March, a visit was made to the underground workings of the Mavrovouni Mine, to the treatment plant at Xeros, and to specimen workers' houses at Mavrovouni in company with the Corporation's representatives. On the 13th March, occupied workers' dwellings at Mavrovouni and Xeros were inspected in the company of the workers' representatives.

7. The case for the employees, which was presented with admirable skill, clarity and precision, may be summarized thus—

- (i) The negotiations have been unduly protracted because the Corporation's head office is abroad and it did not empower its Cyprus management to make a settlement. It is unreasonable that the workers should suffer for this.
- (ii) The Corporation's wage scales are based on a domestic budget which does not afford a workman and his wife adequate nourishment. The work, both underground and on the surface is arduous and hard on clothes and boots and the Corporation's family budget does not allow enough for the minimum replacements.
- (iii) The Corporation's offer provides that wages will fall if the cost of living falls but does not provide that they shall increase if the cost of living increases.

HIS EXCELLENCY,  
THE GOVERNOR OF CYPRUS.

- (iv) The wages offered are, even on the basis of the Corporation's family budget, the absolute minimum, and in those circumstances family allowances ought to be paid to all workers and not be restricted to the lower paid men.
- (v) The Corporation admitted that the cost of living index in the area was 267 but the wages they offered, except in the lowest grades, were less than 167% above the pre-war wages.
- (vi) Before the war the Corporation paid 25% more to workers underground than was paid to surface workers doing similar work. Its present offer reduces the difference to 18%. The Board of Inquiry in the Kalavaso dispute suggested 20%.
- (vii) The Corporation wanted to tie the workers for one or two years by an agreement which provided no increases in wages if the cost of living rose and which left unsettled many important points, particularly the conditions upon which the actual miners and their assistants would be required to work on contract. The workers preferred an agreement which left both parties free to re-open the matter when conditions made it necessary or advisable.
- (viii) The Corporation had stated that their offer was for an 8 hour day, but while the negotiations were in progress had increased the time underground by half an hour. Hitherto the half hour taken for lunch underground had been regarded as working time, now the Corporation wanted to exclude it. The workers wanted the underground hours in force in February, 1946, to continue. They regarded an 8 hour shift underground as 8 hours surface to surface.
- (ix) Apart from the wages offered, they objected to the grading of workmen adopted in the Corporation's new classification in 7 cases, viz:—watchmen, chutemen, underground labourers on contract work, main cage tenders, blasters, miners on contract work, and feeders in the crushing plant. They wanted all these jobs raised to the next higher grade.
- (x) After adjusting the Corporation's classification as mentioned in (ix), they required the wages offered to be increased by one shilling per day for all workers except apprentices and women. Comparison was often made with the casual labour employed by Government. This was misleading because the large proportion of the Corporation's workers were employees of long standing. Many of them had worked continuously for the Corporation for upwards of ten years. Many of their skilled workmen were superior in ability to any in the island. Additionally the work in all departments was extremely arduous and in many cases, especially underground, dangerous. Underground conditions, always bad, were worse than ever now owing to the dust caused by the oxidation of the long exposed surface of the ore body. If comparisons were made they should be with the regular Government employees when it would be found that, taking all conditions of employment into account, the Corporation's offer was unfairly low.
- (xi) The rents to be charged for the Corporation's houses should be a matter for separate negotiation. Much of the accommodation provided was too small, unsuitable, and in bad repair. The conditions in many cases at Xeros were deplorable.
- (xii) They required all overtime worked on weekdays to be paid as time and a quarter and all Sunday work, without exception, to be paid as double time.

After some discussion the workers' representatives stated that "provided their demands were granted in full" they would be prepared to advise the workmen to make an agreement valid to the end of 1946, which would contain a condition that the wages would vary with a cost of living index prepared specially for the Lefka area and calculated in the same way as the official-cost of living index is calculated.

8. The case for the Corporation may be summarized thus—

- (i) There was no unnecessary delay by the Corporation in entering into negotiations. It was unreasonable to expect a matter upon which the whole future of the undertaking hinged, to be settled out of hand and before the substantive Resident Director was in the Island. The unions chose the most difficult time for the Corporation at which to make their demands. After the arrival of the Resident Director there had been no delay, and, having regard to the important issues involved, the Corporation had acted at high speed. All the delay since the first offer was made on the 22nd January, 1946, was caused by the unions.
- (ii) The family budget used by the Corporation was one accepted in 1945 by the workers' representative on the Cyprus Mines Corporation Minimum Wage Advisory Board as being adequate. The budget now put forward by the unions was demonstrably extravagant.
- (iii) The Corporation had made no proposals for increasing wages if the cost of living increased because the market position was so difficult and speculative that it might well find itself forced to shut down the undertaking if the cost of living rose so substantially as to necessitate any serious increase in the wages bill. A proposal to increase wages when the cost of living rose might appear to be the logical counterpart to the proposal to decrease wages after a substantial drop had taken place in the cost of living. Unfortunately, logic did not decide the selling prices of the Corporation's products. Those were determined by competition and it had to take the serious financial risk of entering into sale contracts at firm prices and bear that risk unaided.
- (iv) The Corporation could not in any circumstances accept the demand that family allowances should be paid to all workers irrespective of their rate of wages. It was opposed to these allowances because they violated the principle of equal pay for equal work and had consented to them only as an expedient during a period of crisis in the industry. The workers suggestion failed completely to take account of the reason and purpose of family allowances. There was no connection between the amount of the allowance and the class of work done. They were not an integral part of the wages structure at all, and the Corporation would most strongly resist any attempt to make them so. They were hardship allowances and the limit at which they were to cease had been carefully chosen. It was with these considerations in mind that the Corporation had proposed that the family allowances should be abolished when the cost of living dropped substantially and before any reduction was made in wages.
- (v) It was true that the wage rates proposed for the higher classes of workmen were not all as much as 167% above the pre-war wages. In that the Corporation followed the practice of Government, but that was not the sole or main reason behind their proposal. The incontrovertible fact was that these wages were the very highest it could afford to pay because of the adverse market situation which it was facing. This was the core of its case and it was necessary to state it at some length—
  - (a) The market for copper concentrates and pyrites has been severely curtailed by the war. Germany has been removed from the group of consumers and elsewhere the destruction of consuming plant facilities on the one hand, and inland transportation on the other, has so restricted the market that competition, already severe before the war, is now fiercer than ever. Prior to the war, Cyprus supplied about 7% of the European market but there is little likelihood that that share

can be maintained in the face of the competition that is materializing, and the probability that the other producers will spare no effort at this critical time completely to eliminate Cyprus from the pyrites trade. The British market is at present lost and very little ore other than Spanish is being imported into Holland and Belgium. Italy and Czechoslovakia are presently not factors in the situation. Only the French market is at present available and that only in the face of the fiercest competition. There is presently no market for the Corporation's copper concentrates. Germany is not a purchaser and there are no available smelting facilities elsewhere in Europe for that important product. Smelting capacity is available in America, but treatment there would involve westbound freight on cargoes comprising 20% copper and 80% valueless material, the payment of smelting and refining charges in America, and eastbound shipment of the copper for subsequent marketing in Europe. At present market prices that is not economically feasible.

- (b) Notwithstanding the unpromising market prospects, the Corporation decided in 1945 to get ready to resume operations on a limited scale in 1946, in order to retain its foothold in the market, which it would find increasingly difficult to do the longer production was deferred. The Corporation has invested over £2,000,000 in its undertaking in Cyprus and that capital can only be recovered through production. In the foreseeable future it estimates that it will not be able to sell much more than half its pre-war production and that there will be no sale at all for the cupreous concentrates. Mining will therefore, for the present, be restricted to the most efficient producing unit, namely the Mavrovouni mine.
- (c) The undertaking would be operating at only half capacity and that would entail a heavy increase in the proportion of overhead charges. The wage rates will be over twice what they were before the war, and all the copper concentrates produced, representing considerably over half the value of the output, will have to be dumped until a market can be found for them, possibly years hence. Stores have gone up enormously in price, for example—Roumanian pit-props which were bought before the war for 35s. to 40s. per cubic metre were no longer obtainable and the Corporation had had to buy Swedish at 185s. Carbide now cost £44. 10s. per ton as against £18; fuel oil was now £6. 8s. instead of £3. 10s.; steel rails now cost £30 as compared with £8 pre-war, and nails £56 instead of £18 per ton. The Corporation was prepared to adventure more capital to save its undertaking but there was a definite limit to the amount it could risk. An increase of one shilling per day to all workers above the Corporation's offer would cost an additional £45,000 a year even with the limited output now programmed, and it could not face it. Quite definitely, the Corporation had made the best offer possible in the circumstances.
- (vi) The basic pre-war difference between wages paid for similar work underground and on the surface is 4½p. It was misleading to describe it as a 25% difference. The Corporation now offered to increase the difference to 8p. The danger and unpleasantness of underground work was greatly exaggerated by workmen in Cyprus as could be seen by an inspection of the mine workings. Most underground work was no more hard on clothes and footwear than a lot of work on the surface. As to the greater risk of injury underground, the Corporation had an efficient safety organization and was proud of its record in this respect. Some details of this were submitted for the Board's information, (Appendix G). The Corporation paid miners on contract a no-accident bonus which was a powerful incentive to contractors to observe the safety rules and to take no unnecessary risks. A high proportion of the accidents which did occur were due to breaches of the safety rules. In other countries where mining had long been practised the difference between surface and underground wages was generally much lower, often as little as 5%. The percentage now offered was roughly 18% which was practically the same as that suggested by the Board which inquired into the Kalavasso dispute. The difference was only made so high because workmen in Cyprus, who had only recently taken to mining, exhibited a reluctance to work underground which was unknown in communities with a long mining tradition.
- (vii) The Corporation desired to make an agreement now which would last for a reasonable period so that it could turn its whole energy to the task of re-capturing some of its pre-war markets. It would have to be prepared to enter into long-term contracts with big buyers. It could not compete effectively with other producers so long as it had to operate with the threat of a strike continually hanging over it. As to the conditions upon which contracts would be arranged, the system obtaining in the past would generally be followed. Miners and their assistants working on contract might expect to earn two shillings and upwards above their minimum. No two working places were exactly alike and the contract rate would vary from place to place according to the conditions. A contract gang which did not earn wages substantially above the minimum would be unprofitable to the Corporation. In the past the contract rate for each gang was notified as soon as it was fixed and that practice would be continued.
- (viii) In altering recently the working hours underground the Corporation had only made a change which was inevitable when the mine went into production. It was wrong to compare the new hours with those worked while the mine was shut down, when only a few workers were employed on care and maintenance. The true comparison was with the hours worked when the mine was in production before the war. Then three shifts of 8 hours were worked and the men relieved each other at the working face. They were a full 8 hours in their working places. Under that system the men had perforce to eat during the 8 hours and their travelling time from the surface to the face and back again was in addition to the 8 hours. The hours now imposed by the Corporation meant that the men were 8½ hours from the time they left the surface until they arrived back at the main shaft station to be hoisted again to the surface and were allowed half an hour off for a meal. In other words they now ate in their own time and travelled in working time where, before the war, they ate in working time and travelled in their own time. The difference was insignificant and the present arrangement was necessary in order to synchronise surface and underground time when the mine was working one or two shifts. The Corporation did not propose to revert to the three shifts system which was costly and could only be justified when there was a big demand for its products at remunerative prices.
- (ix) The Corporation was not prepared to alter the grading of the various classes of work it had now adopted. The management alone was truly competent to decide the relative value of any particular job on account of the skill it required or because of its arduous or unpleasant nature. The Board were free to visit the whole undertaking and see the actual work the various categories had to perform. Taking, for example, the proposal to upgrade watchmen; the work performed by these men was neither arduous,

nor skilled. For the most part the Corporation employed old or partly incapacitated men. If the watchmen were upgraded then the whole scheme of watching would have to be reorganized and the present men replaced by a smaller number of able-bodied men. The cost to the Corporation would be no more, possibly less, and the only people to suffer would be the present watchmen. They had carefully considered all the other proposals for amending the classification but must firmly reject them.

- (x) The Corporation was quite unable to meet the demand for a shilling a day increase all round. The situation of the trade made the proposal impossible. This point had been fully explained under (v) above. The Corporation had given regular employment in the past, and the unions were now using that as an argument for the payment of higher wages. The only hope for regular employment in the future was for the workmen to co-operate whole-heartedly with the Corporation in this critical period in the fight to gain a fair share of the post-war market. In comparing these wages with those paid to town dwellers, the fact that the Company provided a free medical service must be taken into account. The terms on which that service was provided should be on record (Appendix H). It was true that the mine was rather dusty at present because the exposed surface of the ore body had oxidized through long exposure to the air. It should be noted that the dust was not dangerous and none of the Corporation's workers ran any risk of contracting any industrial disease. That condition would cease very quickly because the oxidized ore would be the first to be removed. If at any time there was shortage of work the Corporation had made it a practice to give 7 clear days' notice to all men with six months or more continuous service, and at least one clear day's notice to all others. That practice would be continued. Before the war the Corporation had run a benevolent fund in conjunction with the workers and would consider the possibility of restarting it. The Corporation had a super-annuation fund which it proposed to continue. The Corporation felt that, when all the conditions of employment were taken into account, their employees would be, at the very least, equally as well off under their new proposals as any workmen in comparable employment in the island.
- (xi) The rent paid by the workmen for housing accommodation provided by the Corporation was much lower than would be charged for equivalent accommodation in any of the District Towns. During the shut down period no rents had been charged although the Corporation had had to pay rent to its housing contractor in Xeros all the time. That concession alone was costing about £100 per month. The proposed charge of 6s. per room was what the Corporation estimated it would cost to provide the accommodation; there would be no profit from housing. It was true that many of the houses were in need of repair. In most cases this was due to the hard use to which they had been put during the war when they were occupied for military and refugee purposes. No rents would be charged until an adequate number of repaired houses were available and the work was being done as quickly as possible. The Corporation wanted a comprehensive settlement now and must insist on including the housing question in that settlement. It could not consent to leaving it to be a bone of contention at some later date.
- (xii) The Corporation was opposed in principle to overtime and would make strenuous efforts to avoid it. In no circumstances was it prepared to pay overtime for regular Sunday shift work. Certain men, e.g. power house attendants worked sometimes on Sunday as a regular part of their job, and had never been paid as overtime. The Corporation's policy was to give every man six days' work every week and it would arrange that where a man was required to work on Sunday in an emergency he would be given equivalent time off during the week. Overtime had never been paid before for Sunday work and this was a new demand of the workers which could not be conceded. Overtime on weekdays would, as hitherto, be paid as time and a quarter.

9. The first task of the Board was to decide whether the Corporation had proved its main contention, namely, that it could not afford to pay more than the minimum wages at the present high cost of living because of the extremely adverse market situation. We have given long and careful consideration to the evidence adduced by the Corporation on this point and we have come to the unanimous conclusion that it has fully proved this part of its case. This conclusion is strengthened by the fact that the present price of cupreous pyrites, the only product at present saleable, is little more than 50% above its pre-war level, and that the price of the cupreous concentrates, which are at present unsaleable, will be governed by the price of refined copper which today is the same as before the war.

10. Before deciding what are fair and reasonable wages for the various classes of workmen engaged in an undertaking of this size, it is necessary to grade the different kinds of work to be performed. The classification proposed by the Corporation (Appendix E) provides for ten ordinary grades. There is a uniform difference of 4 piastres per day between the wages for each grade so that workers in grade 10 would receive 36 piastres per day more than workers in grade 1. All ordinary classes of workmen are assigned positions within these grades. Apprentices and women are in grade 1, surface labourers are in grade 4, underground labourers in grade 6, and so on. The workers objected to the grading of 7 classes of workmen, namely, watchmen, chutemen, underground labourers on contract work, main cage tenders, blasters, miners on contract work and feeders in the crushing plant, and wanted them all raised by one grade. The Board bore the unions' representations in mind during its inspection of the undertaking and have carefully considered the arguments for and against these proposed amendments. We have come to the following conclusions—

- (a) The difference of 4 piastres in daily wage between each grade is fair and reasonable ;  
(b) The grading proposed by the Corporation is fair and reasonable with the exception of that of Miners (Grade 8) and Labourers underground, (Grade 6).

We consider that "Miners" should receive 2 piastres per day more than workmen in grade 8 and that "Labourers underground" should be divided into 2 grades, namely, "Labourers underground" and "Labourers underground working on contract assisting miners". The last named should, preferably, be styled "Assistant Miners". "Labourers underground" should, we recommend, remain in grade 6, and "Assistant Miners" should receive 2 piastres per day more than workmen in grade 6. Our reason for this recommendation is that workers on contract are almost invariably the hardest working men in the mine and even when they have failed to earn a wage in excess of the minimum they have nevertheless put forth their maximum effort in an endeavour to exceed the minimum and are fairly entitled to receive something more than other men, albeit of equal grading, from whom no such strenuous effort has been forthcoming. Except for these two points, we consider that the grading is completely satisfactory. In particular, we are of opinion that the differences between surface and underground rates give adequate compensation for the discomforts of working below the surface. The Mavrovouni mine is a model of its kind, and the danger and hardship of working in it have, it appears to us, been grossly exaggerated. From the point of view of health there is nothing to choose as the mine gives rise to no industrial disease. We have taken note of the Corporation's undertaking to provide an adequate number of super-scale posts for artisans of special skill and ability.

11. Having reached the foregoing conclusions regarding the grading within the classification table, the task of deciding what are the fair and reasonable wages to be paid to the men in each grade is appreciably simplified, since once it has been decided what are fair and reasonable wages for workers in grade 4, the lowest grade for male workers, the wages payable to all other grades are determined automatically. In coming to a decision on this point the Board has been guided by the majority report of the Minimum Wage Advisory Board appointed in November, 1944, under the Minimum Wage Law, 1941, to determine what were reasonable minimum wages to pay to workers employed by the Cyprus Mines Corporation. That report is, therefore, very much to the point in the dispute now being investigated. Messrs. Ashiotis, James and Mace who signed the majority report came to their conclusions after an exhaustive investigation into the workers cost of living. We accept their conclusions and it has not, therefore, been necessary for this Board to decide on the respective merits and demerits of the two widely differing cost of living estimates propounded by the parties to this dispute.

12. In summary, the Minimum Wage Majority Report recommended that the minimum wage of an unskilled surface labourer working for the Cyprus Mines Corporation should be 4s. 6p. (four shillings and six piastres) per day when the cost of living index is between 225 and 234 inclusive and that all minimum wages should vary with the cost of living index in accordance with the following sliding scale—

#### SLIDING SCALE.

Cost of living index. Inclusive Figures.		Variation in wages from the rates fixed for a cost of living index of 225 to 234 inclusive.	
From	To	Increase	Decrease
275	284	10	
265	274	8	
255	264	6	
245	254	4	
235	244	2	
225	234	Nil	Nil
215	224		2
205	214		4
195	204		6
185	194		8
175	184		10

We fully endorse these recommendations and consider that they should be adopted by both parties to the present dispute. Following the inquiries of the Minimum Wage Advisory Board, Order in Council No. 2165, dated the 7th June, 1945, made pursuant to section 3 of the Minimum Wage Law, 1941, fixed the legal minimum daily wage payable on and after the 1st May, 1945, to an unskilled labourer employed by the Cyprus Mines Corporation at 4s. 6p. (Appendix I). It will be observed that although the Order in Council did not provide that the minimum wage should vary with the cost of living, it did state that the rates were based on the official cost of living on the 1st May, 1945, and we apprehend that it was contemplated that the rates would be varied by an amending order should the cost of living change substantially.

13. The Board found that the cost of living in the Lefka area, where the Corporation's undertaking is situated, is at present substantially higher than the average for the whole Island. The official cost of living index is the average for the whole Island and we have come to the conclusion that it is unsuitable for use as a basis for determining the wages to be paid to the Corporation's workers. The Unions and the Corporation are at one with us in this. We consider that a cost of living index for the Lefka area should be calculated independently of the official index, but that the official basis of calculation should be followed. This special Lefka index should be prepared by the Department of the Commissioner of Labour on the first working day of every month and should be used as the basis for determining the wages for the month. In making this recommendation the Board is seeking to give effect to what it regards as the undisputed principle that minimum wages must be closely adjusted to the cost of living in times of rising prices. *The Unions must, however, take warning that the present disparity between the cost of living index for the Lefka area and that for the rest of the Island cannot long continue and that the increase in wages that will result if our recommendations are accepted will disappear in the very near future.*

14. The question that then arises is "From what date should the special Lefka index be applied to determine the wages which the Corporation will pay?" The Board considers that it should be applied as from the date on which the settlement of the dispute becomes effective. While we recognize the difficulties which prevented the Corporation from giving an immediate reply to the demands which the workers made on the 14th November, 1945, and while we agree that the matter was handled with commendable speed after the arrival of the Resident Director, we have come to the conclusion that, provided the dispute ends amicably and does not give rise to a strike or lock-out, the settlement should take effect from the 1st January, 1946. The workers showed a conciliatory spirit in agreeing to await the arrival of the new Resident Director and the Corporation does not, we feel sure, expect the workers to suffer because the seat of management is so far removed from the scene of operations. We suggest that offers "subject to approval by Los Angeles" should not in future be made to the Unions. Offers should not be made unless they are firm, although the workers might properly be told that any counter proposals they might make would have to be referred to Los Angeles. The question of the exact powers which should be delegated to its Cyprus representatives is a problem of management which the Corporation itself must solve. In all the circumstances we consider that the 1st January, 1946, as a date fair to both sides, and that the special Lefka cost of living index should be applied from that date.

15. Fortunately, the Board has been able to ascertain with sufficient accuracy what was the cost of living in the Lefka area in January, February and March, 1946. When it presented its proposals to the Unions on the 22nd January, 1946, the Corporation estimated that the cost of living index for Lefka was then 267 and the Commissioner of Labour, using the official method of calculation, estimated that it was 271 about that time. At the Board's special request the index for Lefka was again calculated by the official method on the 8th March, 1946, and was found to be 268. We consider these estimates sufficiently close to justify our conclusion that the cost of living index for the Lefka area in January, February and March, 1946, was between 265 and 274 inclusive. At this level the sliding scale we have recommended fixes the wage payable to an unskilled surface labourer at 4s. 6p. plus 8p. i.e. 5s. 5p. (five shillings and five piastres). This is 2p. more than that proposed by the Corporation and it will result in an increase of the same amount in the wages of all ordinary grades, from No. 4

16. It is necessary at this point to compare the Corporation's proposals for a sliding scale with those advocated in the Majority Report of the Minimum Wages Advisory Board. The Corporation did not make any proposal for increasing wages when the cost of living rose and, for the reasons indicated earlier in this report, the Board considers that that omission should be remedied. The Corporation's two alternative sliding scales for reducing wages when the cost of living falls are however far more generous than that recommended by Messrs. Ashiotis, James and Mace. The following tabulated comparison will make this clear—

#### SLIDING SCALES COMPARED.

Scale A=Proposed in the Majority Report of the C.M.C. Minimum Wages Advisory Board.

Scale B=Offered by the Corporation on the 22nd January, 1946, (Appendix E).

Scale C=Offered by the Corporation on the 16th February, 1946, (Appendix F).

Cost of Living Index.		Unskilled surface labourer's wages per day.					
Inclusive Figures.		Scale A.		Scale B.		Scale C.	
From	To	s.	p.	s.	p.	s.	p.
285	294	6	0	5	3	5	3
275	284	5	7	5	3	5	3
265	274 Present Level	5	5	5	3	5	3
255	264	5	3	5	3	5	3
245	254	5	1	5	3	5	3
235	244	4	8	5	3	5	3
225	234	4	6	5	3	5	3
215	224	4	4	5	3	5	3
205	214	4	2	4	8	5	3
	205					4	8
195	204	4	0	4	8	4	8
185	194	3	7	4	4	4	8
175	184	3	5	4	4	4	4
165	174	3	3	4	0	4	4
155	164	3	1	4	0	4	4
145	154	2	8	3	5	4	0

The Corporation's offer of Scale B was conditional upon a "no strike" pledge for one year and Scale C upon a "no strike" pledge for two years.

The Board has come to the conclusion that the Corporation's offers, of Scale B in exchange for a binding agreement for one year, and of Scale C in exchange for a binding agreement for two years, are both fair and reasonable provided that in both cases Scale A is adopted when the cost of living index rises above 264. In the absence of a binding agreement for one or two years the workers cannot fairly demand anything better than Scale A throughout. The Board considers that the interests of both parties would be best served if Scale A were adopted when the Lefka cost of living index is above 264 and Scale C when it is below that figure, with an agreement for two years.

17. The detailed recommendations in the preceding paragraph apply in detail only to workers in grades Nos. 4 to 10 inclusive. We recommend that they should be applied in principle to the workers in grades 1 and 2 also and Appendix J shows the detailed effect of this recommendation.

18. The Board considers that the amended hours of work underground adopted by the Corporation with effect from the 1st March, 1946, are fair and reasonable and constitute an eight hour day. After production ceased in 1940, the Corporation countenanced some laxity in the matter of hours which the workers ought not to expect to continue when production starts. A mine of the size and complexity of Mavrovouni must be run to a strict time-table if efficient working is to be achieved. The demand of the Unions that the time spent underground, including eating and travelling time should be reduced to eight hours is unreasonable. It would reduce the actual working hours at the face by approximately 7% and give rise to a serious increase in the cost of production.

19. We have come to the conclusion that no overtime should be paid for regular shifts worked on Sunday but that emergency Sunday work should be paid as time and a half. We appreciate the Corporation's preference for limiting the work of every man to six days per week but consider that the allowance of equivalent leisure on a weekday is not adequate compensation for the loss of the Sunday holiday. Overtime on weekdays should be paid as time and a quarter as hitherto.

20. The unions' representatives in the course of their evidence complained of certain of the Corporation's pre-war practices in connection with contract work underground. They mentioned, for example, that tools were charged to contracts at full price and were credited only at half price when returned to store although afterwards re-issued to other contracts at full price. The Corporation placed the whole of its contract records at the Board's disposal and an investigation carried out at our request revealed that the tools returned from 172 contracts which terminated in 1946 were credited to the contracts at full price. It is not possible to lay down a general contract rate in advance since it must vary according to the difficulty of the work to be done, which will depend on many variable factors, such as the nature of the ground to be broken and the distance the ore has to be moved to the chute. We cannot find that any serious objection can be raised to the practice of charging tools and certain classes of equipment and consumable stores to contracts. The interests of both parties lie in making the contract system work fairly and smoothly so that the contractors get adequate reward for extra skill and effort and the Corporation achieves the required output at reasonable cost. We think that the commonsense of both parties will ensure the proper working of the contract system and we cannot accept that vague proposals to vary the pre-war system are of moment in the present dispute. We have taken note of the Corporation's statement that in future miners and assistant miners working on contract may expect to earn about two shillings and upwards per day above their minimum wage.

21. The Board has given long consideration to the question of family allowances. We agree that the individual employer cannot be expected to assume the burden of them indefinitely and that they do not form an integral part of the wages structure proper. They are essentially an emergency payment to tide the lower paid workers over a crisis. Were compulsory family allowances payable by the employer instituted, the pressure of competition would force employers to avoid employing workers with children whenever possible. Under such

a regime the position of the worker with a family would be intolerable. The Corporation started the payment of family allowances to its lower paid employees as from the 1st June, 1945, of its own free will, and its proposal to continue them until the cost of living has dropped substantially is an act of generosity which the workers ought in fairness to acknowledge. The Board considers the proposals of the Corporation, both as regards the amount of the allowances and the level at which they will cease to be paid, to be fair and reasonable.

22. The Board inspected a representative selection of houses chosen by both parties. The Corporation has stated that it does not desire to make any profit out of housing and that the proposed rents have been fixed at a level which will cover the cost only. In those circumstances the rents laid down must be accepted as fair and reasonable. Although the matter is outside our terms of reference we desire to observe that the latrine, laundry and cooking facilities in some of the accommodation we inspected, especially at Xeros, left much to be desired and to express our hope that the Corporation will effect improvements as soon as materials become available. In some places the approach roads and exterior drains also are in urgent need of repair.

23. The Board feel it incumbent on them to comment on the refusal of the worker's representatives to accept the Corporation's offer to supply cheap bread and to distribute all rationed goods free of charge, so that the workers would obtain them at wholesale prices. In reply to our questions the unions' committee stated, variously, that the offer of cheap bread would only benefit a few of the poorer workmen; that it would irritate the Lefka Co-operative Society with which many of the workers dealt and might cause the Society to withdraw some of the facilities it now gave; and that it might be used by the Corporation as a reason for refusing to amend its offer. The unions' committee stated that what they wanted was the maximum money wage and not facilities of this sort; they were hoping shortly to start their own consumers co-operative society which would handle all distribution. We feel very strongly that the unions have adopted a deplorable attitude on this point. They have prevented their poorer members from getting cheaper food and we cannot accept the reasons they put forward as adequate justification for withholding a valuable concession from their poorest comrades whose plight, they told us, was desperate. The record of the Corporation in its dealings with its employees did not justify the suspicion with which the unions viewed its offer to distribute cheap bread and rationed commodities without charge. Before the war the Corporation was recognized throughout the Island as a fair and generous employer. As late as June 1945, when the minimum wages payable to its workers were fixed by Order in Council, the Corporation, of its own free will, paid the increased wages as from the 1st January, 1945, although by the Order they were only payable as from the 1st May, 1945. Additionally, as mentioned in paragraph 21 above, the Corporation voluntarily instituted family allowances as from the 1st June, 1945. In fairness to the Corporation these facts should be put on record. As to the worker's intention to start their own consumers' co-operative society we venture to remark that the proposal of the Corporation would be more economical, at least as long as price control continues. We recommend that the Corporation's offer should be accepted forthwith and distribution begun at the earliest possible opportunity. *The Corporation cannot fairly be asked to vary wages with the cost of living if the unions will not give a pledge to co-operate wholeheartedly in keeping the cost of living as low as possible.* The Board desires most strongly to urge that Government, the Corporation and the Unions should co-operate closely in this vital matter. A thorough investigation will reveal scope for much improvement. For example, the ration of soap at the controlled price is grossly inadequate for underground workers. We understand that supplies of rubber knee boots ordered by the Corporation are now arriving and will reduce the workers' cost of footwear very appreciably.

24. Before summarizing its recommendations for a settlement the Board wishes to emphasize the need for a comprehensive agreement, reduced to writing and signed formally by the accredited representatives of both parties. Copies of the agreement in the three languages, preferably printed, should be freely available and every worker covered by it should be specifically told that he is employed on the terms of the agreement. The welfare of thousands of workers and of the Island's most important industry is at stake and the public interest requires that every avoidable cause of misunderstanding shall be eliminated.

25. The Board recommends that the dispute should be settled upon the following terms, which are fair and reasonable to both sides—

- (a) *Starting date.*—The agreement shall take effect as from the 1st January, 1946.
- (b) *Classification of jobs.*—The Corporation's classification, amended by upgrading miners and assistant miners by two piastres per day shall be adopted. If any substantial change is made in the duties attaching to any category of work the grading of that category shall be reviewed.
- (c) *Rates of wages.*—The wages as shown in the amended classification shall be considered to be the wages payable when the special cost of living index for the Lefka area is from 255 to 264 inclusive. The index shall be prepared by the Commissioner of Labour on the first day of every month and shall be final and conclusive for both parties. The rates of wages shall vary with the index in accordance with the following sliding scale—  
(The sliding scale to be inserted will depend upon whether the agreement is determinable at will, or is binding for one or two years. (See paragraph 16 above). If determinable at will, 30 days' notice of termination by either side should be required. The Board strongly recommends an agreement for two years from the 1st January, 1946, with Sliding Scale A effective when the index is above 264 and Scale C when the index is at 264 or under. We regard Scale C as a very valuable concession to the workmen.)
- (d) *Hours of Work.*—The hours of work above and below ground shall be those in force on the 1st March, 1946.
- (e) *Overtime.*—Overtime on weekdays shall be paid as time and a quarter and emergency Sunday work (i.e. Sunday work which is not a rotational shift) shall be paid as time and a half.
- (f) *Family Allowances.*—Family allowances shall be paid on the following conditions, at the rates stated:—  
(The detailed conditions and rates should be inserted—See Appendix E).
- (g) *Rent.*—The rents charged for houses let by the Corporation or its housing contractor to its employees shall not exceed six shillings per room.
- (h) *Discharge.*—Workmen employed continuously for six months and upwards shall receive at least seven clear days' notice of discharge, and all other workmen at least one clear day's notice. Dismissal for disciplinary reasons may be without notice.
- (j) *Medical Service.*—The Corporation will maintain a medical service for its employees on the following terms—  
(The detailed conditions and rates should be inserted—See Appendix H).
- (k) *Contracts.*—The Corporation will post every contract rate on the notice board as soon as it has been fixed and shall not reduce the rate for that contract period.

26. In conclusion the Board desires to express the hope that with the settlement of this dispute the pleasant relations which existed before the war between the Corporation and its workers will be fully restored to their mutual benefit. We would draw the attention of the unions to the recent advice of that eminent labour statesman, Sir Stafford Cripps :—

“The days are passing when a trade unionist needed to be only a tough negotiator fighting a running battle with the employer for better wages and conditions. The trade unions more and more will have to take their share in the responsibility of production. Without this truly democratic partnership there will be little hope of producing efficiently”.

We are confident that both parties appreciate the vital need for true co-operation in these difficult times.

We have the honour to be,

Your Excellency's obedient Servants,

(Sgd.) C. J. THOMAS, *Chairman.*

(Sgd.) W. P. JAMES, *Member.*

(Sgd.) A. M. H. KEVORKIAN, *Member.*



LIST OF APPENDICES.

- A. Exports of mining and quarry products in 1938 and 1939.
- B. Wage rates demanded by the unions.
- C. Unions' cost of living estimate.
- D. Corporation's cost of living estimate.
- E. Corporation's offer for a settlement.
- F. Corporation's amendment of its offer.
- G. Accident Record of the Corporation, 1936-1940.
- H. Conditions of medical service to Corporation's employees.
- I. Order-in-Council No. 2165.
- J. Application of sliding scales to the two lowest grades of workers.

APPENDIX A.

MINING AND QUARRY PRODUCTS EXPORTED IN 1938 AND 1939.

	1938 £	1939 £
Mining and quarry products exported ... ..	1,492,388	1,429,499
All other exports .. .. .	893,915	908,012

QUANTITIES AND VALUES OF CUPREOUS CONCENTRATES AND PYRITES EXPORTED IN 1938 AND 1939.

	1938 Tons	1939 Tons	1938 £	1939 £
Cupreous concentrates .. .. .	146,550	103,670	768,247	744,852
Cupreous pyrites .. .. .	515,303	406,068	488,593	415,362

DESTINATIONS OF CUPREOUS CONCENTRATES AND PYRITES EXPORTED IN 1938.

Country.	Cupreous Concentrates		Cupreous Pyrites	
	Tons	£	Tons	£
Germany .. .. .	138,700	714,082	100,350	95,953
United States of America .. .. .	7,850	54,165	—	—
United Kingdom .. .. .	—	—	29,901	25,238
Belgium .. .. .	—	—	31,350	29,674
Czechoslovakia .. .. .	—	—	3,020	2,945
Egypt .. .. .	—	—	5,840	5,470
France .. .. .	—	—	152,752	140,834
Holland .. .. .	—	—	131,025	130,587
Italy .. .. .	—	—	29,420	28,183
Roumania .. .. .	—	—	31,645	29,709
Totals .. .. .	<u>146,550</u>	<u>768,247</u>	<u>515,303</u>	<u>488,593</u>

## DEMANDS ON C.M.C.

<i>Class of worker</i>	<i>What is drawn today</i>	<i>What is demanded</i>
1. Unskilled labourers .. .. .	4/6	7/-
2. Women-labourers .. .. .	3/3	5/- - 6/-
3. Store labourers (porters) .. .. .	4/6	7/6
4. Labourers—loading and unloading petrol .. .. .	5/6	8/-
5. Nightwatchmen .. .. .	4/8 - 5/1	7/- - 8/-
6. Masons .. .. .	6/4½	9/4½
7. Carpenters :—		
(a) skilled .. .. .	6/4½	9/- - 12/-
(b) prentices .. .. .	2/-	4/- - 5/-
8. Painters .. .. .	6/4½	9/- - 12/-
9. Blacksmiths .. .. .	5/- - 7/-	9/- - 12/-
10. Oxygen welders .. .. .	7/-	12/-
11. Electro-welders .. .. .	6/- - 7/4½	9/- - 12/-
12. Tinsmiths .. .. .	4/6 - 7/-	7/- - 12/-
13. Waggon repairers .. .. .	5/6 - 6/-	9/- - 12/-
14. Moulders .. .. .	6/- - 8/-	8/- - 12/-
15. Pipemen .. .. .	5/6 - 6/-	7/- - 10/-
16. Workshop :—		
(a) class A. .. .. .	6/- - 8/-	9/- - 12/-
(b) prentices .. .. .	2/- - 2/4½	4/- - 5/-
17. Electricians .. .. .	6/- - 9/-	9/- - 12/-
18. Plants' Staff :—		
(a) operators and assistants .. .. .	5/1½ - 6/4½	7/- - 10/-
(b) crushing plant mechanics .. .. .	6/4½ - 8/-	9/- - 12/-
(c) leaching mechanics .. .. .	6/-	8/- - 10/-
(d) crushing plant feeders .. .. .	6/4½	10/-
(e) leaching feeders .. .. .	4/6	7/-
(f) labourers on sampling .. .. .	4/6	7/-
(g) " heap leach .. .. .	4/6	8/-
(h) " unloading waggons .. .. .	5/1½	8/-
(i) floatation mechanics .. .. .	6/4½	9/- - 12/-
19. Women labourers loading waggons (only for loading at Fukassa)..	2/- a waggon	3/-
20. Transport labourers :—		
(a) tractor drivers .. .. .	6/-	9/- - 10/-
(b) motor car drivers .. .. .	6/4½ - 7/-	9/- - 10/-
(c) tractor brakemen .. .. .	4/8	7/- - 8/-
(d) train brakemen .. .. .	6/-	8/- - 9/-
(e) truckmen .. .. .	4/8	7/-
(f) surface truckmen .. .. .	6/-	8/- - 9/-
21. Excavation labourers, Fukassa .. .. .	5/1½	8/-
22. Excavators :—		
(a) operators .. .. .	10/-	13/4½
(b) assistants .. .. .	4/6	7/- - 8/-
23. Telephone labourers .. .. .	4/6	7/-
24. Electric Power Plant :—		
(a) first mechanics .. .. .	£20 a month	£25 a month
(b) operators .. .. .	7/4½ - 9/-	£18 a month
" .. .. .	£15 10s. a month	£20 a month
(c) assistant mechanics .. .. .	7/-	10/- - 12/-
(d) pumpmen .. .. .	6/4½	7/- - 12/-
25. Hospital Staff .. .. .	£7. 10s. to £11	30% increase
26. Sanitary staff :—		
(a) assistant inspectors .. .. .	6/2	9/-
(b) incinerator workers .. .. .	5/2	8/-
(c) latrine cleaners .. .. .	4/6	8/-
(d) labourers .. .. .	4/6	7/-
(e) cartmen .. .. .	8/6	12/-
27. Slasher hoistmen .. .. .	4/6	7/- - 9/-
28. Dumpers .. .. .	4/6	7/- - 8/-
29. Battery chargers .. .. .	6/-	9/- - 11/-
30. Timekeepers .. .. .	5/6	8/- - 9/-
31. Weighers .. .. .	6/-	9/- - 11/-
32. Underground labourers :—		
(a) miners .. .. .	6/- - 7/-	9/- - 11/-
(b) pipemen .. .. .	6/-	8/- - 10/-
(c) truckmen .. .. .	6/-	8/- - 9/-
(d) tractor drivers .. .. .	6/-	10/- - 11/-
(e) brakemen .. .. .	6/-	8/- - 9/-
(f) pumpmen .. .. .	6/4½	8/- - 9/-
(g) cagers .. .. .	6/-	8/- - 9/-
(h) electricians .. .. .	5/4½ - 6/4½	8/- - 10/-
(i) winchmen .. .. .	5/6 - 6/6	9/- - 11/-
(j) blasters .. .. .	6/-	9/4½
(k) surveyor helpers .. .. .	5/- - 6/-	8/- - 10/-

## CYPRUS MINES CORPORATION.

COST OF LIVING ESTIMATE OF A MAN AND WIFE SUBMITTED BY THE C.M.C. WORKERS AND THE C.M.C. TURKISH TRADE UNIONS ON 11TH JANUARY, 1946.

Commodity	Unit	Quantities per month	Price Per Unit piastres	Amount	
				£	p.
Beans—Broad	oke	2	13	2	8
Beans—French (Green)	"	1½	11	1	7½
Beans—French (Imported)	"	3	19½	6	4½
Beetroot	"	2	5	1	1
Bread	"	40	3½	15	5
Bourgouri (Sun-dried wheat)	"	0½	14	—	7
Cauliflower	"	0½	6	—	3
Celery	bundle	12	2	2	6
Cheese	oke	0½	72	4	0
Coffee	"	0½	48	1	3
Egg-plant	piece	6	1	—	6
Eggs	doz.	1½	36	6	0
Fish	oke	1	72	8	0
Flour	"	3	8	2	6
Halloumi (local cheese)	2	0½	108	6	0
Kotokassi	"	2	8	1	7
Lady fingers	"	1½	8	1	3
Lemons	piece	48	0½	2	6
Lentils	oke	1	9	1	0
Louvia	"	2	36	8	0
Louvia (Green)	"	1	9	1	0
Macaroni	"	0½	11	—	5½
Meat	"	1½	63	10	4½
Milk	"	5	14	7	7
Olive oil—Local	"	2	90	£1	0
Ground nut oil—Imported	"	1	24	2	6
" " "	"	* 0½	50	2	7
Olives	"	1	27	3	0
Peas—Green	"	0½	9	—	4½
Onions	"	1	5	—	5
Potatoes	"	4	5½	2	4
Rice	"	0½	11	—	5½
"	"	* 0½	22	1	2
Salt	"	1	7	—	7
Sauce—Tomato	"	0¼	45	1	2¼
Spinach	bundle	3	2	—	6
Sugar	oke	0½	24	1	3
"	"	* 0½	55	3	0½
Tea	oz.	2	9	2	0
Tomatoes	oke	3	8	2	6
Vegetables (Lahana)	bundie	4	2	—	8
Vinegar	oke	0½	10	—	5
Total Foodstuffs				£7	1 8¼
Matches	box	6	1½	1	0
Petroleum—Light	oke	3	5	1	6
Polish	bottle	1	7	—	7
Soap	oke	0½	30	1	1
"	"	* 1½	approx. 61½	11	3¼
Clothing				£2	5 0
Fuel					6 0
Total Expenses				£10	8 8½

\* Above rationed quantities.

Skouriotissa,

25th January, 1946.

## CYPRUS MINES CORPORATION.

## COST OF LIVING ESTIMATE FOR MAN AND WIFE.

Commodity	Unit	Quantities per month	Price per Unit piastres	Amount		Calory content per 100 grammes	Total calories	
				s.	p.			
Beans—Broad	oke	2	12	2	6	199	5,102	
Beans—French	..	2	27	6	0	199	5,102	
Beetroot	..	1	4½	—	4½	41	526	
Bread	..	30	3½	11	6	231	88,843	
Bourgouri	..	1	12	1	3	74	949	
Coffee	..	.25	48	1	3	200	642	
Eggs	doz.	1	27	3	0	169	1,039	
Fat—Cooking	oke	.50	45	2	4½	265	1,699	
Flour	..	4	4½	2	0	353	18,102	
Fruit (oranges, grapes, figs, apples, waterme- lon, etc.)	..	5.50	—	4	0	56	3,949	
Halloumi	..	.25	99	2	6¾	316	1,014	
Kaskavalli	..	.25	42	1	1½	443	1,420	
Lemons	piece	48	0¼	1	3	32	1,333	
Lentils	oke	1.5	7	1	1½	349	6,711	
Louvia	..	1.5	27	4	4½	199	3,827	
Macaroni	..	1.0	11	1	2	435	5,577	
Meat	..	1.0	45	5	0	224	2,672	
Oil—Imported	..	.75	23	1	8¼	850	8,177	
Oil—Local	..	1.75	90	17	4½	930	20,869	
Olives	..	1.00	22½	2	4½	226	2,897	
Onions	..	1.0	5	—	5	42	538	
Potatoes	..	3.0	5	1	6	110	4,231	
Rice	..	.375	11	—	4¼	236	1,135	
Salt	..	1	6½	—	6½	—	—	
Sauce—Tomato	..	.25	33	—	8¼	90	289	
Sugar	..	.4	24	1	0½	410	2,103	
Tea	oz.	2	3½	—	7	—	—	
Vegetables (Misc.)	bundles	16	1½	3	1	54	1,661	
Vinegar	oke	.5	9½	—	4¾	50	320	
Total foodstuffs and calories				£4	3	7¾	..	190,927
Matches	box	6	1½	1	0	..	..	
Petroleum—Cooking and Light	oke	10	5	5	5	..	..	
Polish	bottle	1	6	—	6	..	..	
Soap	oke	1	30	3	3	..	..	
Clothing	..	..	..	£1	8	0	..	
Miscellaneous expenses	..	..	..	10	0	..	..	
Rent	..	..	..	6	0	..	..	
Total expenses				£6	18	3¾	..	..

For the purpose of calculating the calories it was assumed that—

1 bundle of vegetables = 60 drams net.

1 egg = 16 drams.

1 lemon = 25 ..

1 orange = 65 ..

11 drams = 3,205 grammes.

Average number of calories per person per day .. .. . 3,182

Cost per working day (26 days) .. .. . 5s. 3p.

SKOURIOTISSA,

18th January, 1946.

APPENDIX E.

1. The table\* which we will hand you is a proposal only. It is subject to the approval of your union and the approval of our Office in Los Angeles.

2. It will become effective February 1st if it is approved on or before that date.

3. The proposal is contingent upon your acceptance of the entire table. Acceptance by you of only a part will nullify the entire proposal.

4. Loading rates will remain unchanged.

5. Family allowances will be continued for the present but on a revised basis. The rates will be 3*p.* for the first child, 3*p.* for the second, and 2*p.* for the third, a maximum total of 8*p.* per day. The sum of wages and family allowances will be limited to a maximum of 6/2*p.* per day.

6. Free rental of houses at Mavrovouni will continue for the present, but as soon as the necessary repairs are completed and the repaired houses are occupied by workmen, a charge of 6*s.* per month per room will be instituted.

7. At Xero families of wage earners will be permitted to occupy houses free of charge whenever the monthly rental is 6*s.* or less. Whenever it exceeds 6*s.* the company will charge the employee with the excess of 6*s.* That arrangement will be continued until 50% of the houses at Mavrovouni have been repaired, at which time all rental subsidies at Xero will be discontinued.

8. The proposed rates are based on an 8-hour day.

9. No apprentices under the age of 16 years will be employed, and all other classes of labour must be at least 18 years of age.

10. The cost of living table which was sent to the union on January 11th† will be used by the Corporation, until further notice, in monthly reviews of living costs. At present the table's index is 267. When the cost of living falls to an index of 230, all family allowances will be discontinued. Subsequent changes will be as follows :—

Index of 210	Decrease of 4 <i>p.</i> per day in all classifications.
„ 190	Decrease of another 4 <i>p.</i> in all classes.
„ 170	„ „ 4 <i>p.</i> „ „
„ 150	„ „ 4 <i>p.</i> „ „

\* Reproduced on page 16.

† Appendix D.

## CYPRUS MINES CORPORATION—SCHEDULE OF REVISED LABOUR RATES.

Grade No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Wage Rates	36p. = 4/-	40p. = 4/4	44p. = 4/8	48p. = 5/3	52p. = 5/7	56p. = 6/2	60p. = 6/6	64p. = 7/1	68p. = 7/5	72p. = 8/-	Special
MINES, UND.						Chutemen Labourers, Und.	Brakemen Cage Tenders Interpreters  Sanit. Men Und. Surv. Hlprs.	Blasters Drivers Hoistmen Und.  Mechanics Miners Pipemen Pumpmen Samplers Und. Timbermen Trackmen Ventil. Men			
SHOPS					Blk. Strikers	Brakemen Blk. Helpers	Driver, Tractor Blacksm. Asst. Battery Chargers Carpenter, Rgh.  Firemen Helper, Shop Mechanics	Driver, Yard  Carpenter, Com.  Mechanics	Driver, Engine Blacksmith  Carpenter, Fin. Electrician Hoistmen, Nord. Machinist Moulders Masons Millwright Opr. Power Pit.	Blacksmith  Pattern Maker Electrician  Machinist Moulders  Opr. Power Pit.  Welders	Power Shovel Opr. 10/-
REATMENT PLANTS					Feeders, Wtls.	Feeders, Cr. Pit. Operator Hlp. Samplers Lab. Asssts.	Operators  Weighers	Operator, Lead.  Pipemen	Welders		
SSAY OFFICE ISC.					Chg. Hse Att. Labourers, Sk. Dumpers, Ore  Oilers Trackmen, Hlps. Sanitary Men Sl. Hoist. Opr.	Interpreters  Trackmen Sanitary Men	Operators  Assayers, Asst.	Assayers, Asst.  Lorry Driv.			
	Apprentices Women.	Women, Sk.		Flagmen Labourers  Telph. Opr. Watchmen							

- (1) A no-strike pledge for a period of two years.
- (2) To make the wage changes effective February 1st instead of March 1st, if the proposal is accepted on or before February 20th. It is understood, however, that back pay for the first half of February cannot be drawn against and we are not obligated to complete the calculation and payment of it before the first regular payday in March.
- (3) To modify clause 10 of the proposal to the following extent:—  
 Index of 230 Drop all living allowances.  
 Index of 205 4p. decrease in all classifications.  
 Index of 180 Another 4p. decrease in all classifications.  
 Index of 150 Another 4p. decrease in all classifications.
- (4) The Offer of January 22 to be contingent upon a one year's no-strike pledge and in the event of acceptance, the revised rates to become effective on March 1st, the beginning of the next regular pay period.

APPENDIX G.

## CYPRUS MINES CORPORATION.

## ACCIDENT RECORD 1936-1940.

Year	No. of accidents per 1,000 shifts	No. of fatal accidents	Distribution of fatalities
1936	1.63	4	2 Mavrovouni 1 Skouriotissa 1 Xeros
1937	1.65	7	5 Mavrovouni 1 Xeros 1 Mathiati
1938	1.17	4	1 Mavrovouni 1 Skouriotissa 1 Xeros 1 Loading
1939	0.92	2	1 Mavrovouni 1 Loading
1940 (6 months production)	0.78	Nil	

## CYPRUS MINES CORPORATION.

## MEDICAL SERVICES FOR EMPLOYEES.

Employees are entitled to the following privileges :—

- (1) Free medical treatment and medicines at any Company clinic during the customary hours, upon presentation of sick notes which are obtainable from time-offices.
- (2) Free medical treatment, medicines and board when admitted to the Company Hospital.
- (3) Free medical attention, etc., at their homes, when they are too sick to attend the Clinics.

*N.B.*—The Company doctors will attend employees in their homes, outside clinic hours, only in extremely urgent cases. Employees making calls which are not justified will be charged with expenses incurred.

Employees are *NOT* entitled to any of the following services free of charge :—

- (1) Any form of specialist treatment or special medicines.
- (2) Trusses, spectacles or other surgical appliances.
- (3) Operations for chronic diseases, disabilities or deformities which are in no way related to the conditions of their employment.
- (4) Treatment for venereal diseases or for injuries received when intoxicated, in a brawl or in circumstances which are the subject of a Police case.
- (5) Treatment which the doctors think unnecessary.
- (6) Attention at home whenever and as soon as they call the doctors. When employees are too sick to attend the Clinics personally, friends or relatives should obtain and present sick notes to the Clinics and the Doctors will visit their homes, after Clinic hours.
- (7) The use of Company cars to take them to Hospital.
- (8) Visits at their homes outside the area bounded by the villages of Pendaria, Karavostassi, Mavrovouni, Katydiata, Petra. Employees living outside this area must hire cars to take them to the Clinics or Hospital.
- (9) Repeated visits at their homes after refusal of doctor's advice to go to Hospital or after leaving Hospital against medical advice.

Women employees are not entitled to free—

- (1) Attendance during confinements.
- (2) Treatment for any conditions arising from pregnancy.

Families and dependants of such employees including wives, children under sixteen, aged parents and other relatives who may be maintained by the employees, are entitled to the following privileges :—

- (1) Ordinary medicines, free of charge *when prescribed by the Company doctors.*
- (2) Free Hospital board and ordinary medicines when admitted to Hospital as in-patients.
- (3) The following charges may be made by Company Doctors for medical attention given to Families and

Dependants of Employees :—

Consultation at Clinic or Hospital .. .. .	2s.
Ordinary visit at home within the recognised area referred to above .. .. .	3s. 4½p.
Ordinary visit at home outside the recognised area, e.g.	
Phlasou, Linou Apliki .. .. .	4s. 4½p.
Prastion, Evrykhon, Ambelikou .. .. .	6s.
Special visits requested after Clinic hours, necessitating a special journey from the Hospital :—	
	<i>Day</i> <i>Night</i>
Pendaria, Xero .. .. .	6/-                      10/-
Lefka, Mavrovouni, Petra, Skouriotissa .. .. .	8/-                      12/-
Phlassou, Linou .. .. .	10/-                      15/-
Evrykhon, Morphou .. .. .	15/-                      25/-
Cost of 2 Atebrine injections for Malaria :—	
Adults .. .. .	8/-
Children .. .. .	6/-
Infants .. .. .	4/-
Confinements (including female employees) .. .. .	£3

*Complaints.*—Any complaint or question regarding charges made for medical attention should be made by employees to their Foremen and not direct to the doctors or Hospital.

This Notice cancels all previous Notices regarding Medical Services.

SKOURIOTISSA,  
26th October, 1945.

J. MENZIES,  
Acting Resident Director.



No. 166.

## THE MINIMUM WAGE LAW, 1941.

## ORDER IN COUNCIL No. 2165

MADE UNDER SECTION 3.

C. C. WOOLLEY,  
Governor.

I, the Governor in Council, in exercise of the powers conferred by section 3 of the Minimum Wage Law, 1941, do hereby order as follows:—

1. This Order may be cited as the Minimum Wage (Cyprus Mines Corporation) Order, 1945.

2. As from the 1st May, 1945, the minimum rates of wages to be paid to persons employed in the Colony by the Cyprus Mines Corporation, as mentioned in the first column of the Schedule hereto shall be the rates mentioned in the second column of such Schedule, based on the official index on the cost of living on the aforementioned date:

Provided that nothing in this Order contained shall apply to any women or boys trained in the wool plant and trade school which are maintained by the said Corporation in connection with its welfare activities, or to incapacitated men whom the Corporation continues to employ on light labour.

## SCHEDULE.

Nature of employment	Rate per eight hour day.
1. Change House Attendants. Labourers (unskilled).	1. 4/6.
2. Brakesmen (tractors). Trackmen (surface). Watchmen.	2. 4/8.
3. Blacksmiths strikers. Labourers (skilled). Oilers and cleaners. Sanitary Men.	3. 5/-
4. Fanmen (surface). Pipemen (surface). Pumpmen (surface).	4. 5/4½
5. Operators-Hoists, Winze (underground). Timekeepers.	5. 5/6.
6. Assayers. Blacksmiths. Carpenters. Clinic Dressers. Drivers (tractors). Electricians. Machinists. Masons. Moulders. Maintenance men (underground). Operators (Power Plant). Storekeepers. Tinsmiths. Welders.	6. 6/-.
7. Chauffeurs (lorries and cars).	7. 6/4½
8. Operators-Hoists, Shaft (surface).	8. 6/6.
9. Cart drivers (single carts).	9. 8/6.
10. Women labourers (unskilled).	10. 3/3.

Made at Nicosia, this 7th day of June, 1945.

APPLICATION OF SLIDING SCALES TO WORKERS IN GRADES NOS. 1 AND 2 OF THE CORPORATION'S CLASSIFICATION.  
(See paragraphs 16 and 17 of the report and Appendix E.)

## SLIDING SCALES COMPARED.

Scale A = Proposed in the Majority Report of the C.M.C. Minimum Wages Advisory Board.

Scale B = Offered by the Corporation on the 22nd January, 1946, (Appendix E).

Scale C = Offered by the Corporation on the 16th February, 1946, (Appendix F).

Cost of Living Index.		Unskilled female labourers wages per day.					
Inclusive Figures.		Scale A.		Scale B.		Scale C.	
From	To	s.	p.	s.	p.	s.	p.
285	— 294	4	3	4	0	4	0
275	— 284	4	1½	4	0	4	0
265	— 274 (present level)	4	0	4	0	4	0
255	— 264	3	7½	4	0	4	0
245	— 254	3	6	4	0	4	0
235	— 244	3	4½	4	0	4	0
225	— 234	3	3	4	0	4	0
215	— 224	3	1½	4	0	4	0
205	— 214	3	0	3	5	4	0
	205					3	5
195	— 204	2	7½	3	5	3	5
185	— 194	2	6	3	1	3	5
175	— 184	2	4½	3	1	3	1
165	— 174	2	3	2	6	3	1
155	— 164	2	1½	2	6	3	1
145	— 154	2	0	2	2	2	6

Add 4 piastres to all the above figures to get the wages of workers in Grade No. 2.

JUST ARRIVED

CHILDREN'S  
"TRIANG"  
TRICYCLES  
TOY CARS &  
PEDALCARS  
at D. OZOUNIAN & CO  
NICOSIA, LEDRA ST. 184/5

# The Cypriot

LEADING ENGLISH DAILY NEWSPAPER  
THURSDAY FEBRUARY 12th, 1948

Price One Piastre

No. 222

MAGIC PALACE  
CINEMA, NICOSIA  
Showing TO-DAY  
The Technicolor  
Musical Drama  
**THE CLIMAX**  
Starring:—  
Susanna Foster, Turhan  
Bev. Boris Karloff

## STRIKE EDITION PRINTERS UNION STAGES A CORRECTIVE STRIKE TO CONTROL OUR EDITORIALS INVERTED FASCISM

At 6.15 p.m. yesterday we received the following letter from the Printers Trade Union  
1165, February, 1948

The Editor,  
"Cypriot"

Sir,

At a general meeting of to-day of your workers notice was taken of the contents of your publication under the title "NO NEWSPAPERS TOMORROW" in your yesterday's edition.

The General Meeting characterises this publication as anti-Trade Union and intended to create ill-feeling between the members of the Trade Unions against their legally and democratically elected T. U. leadership and damage the struggle which the miners and the workers generally are carrying on for the improvement of the miners' position.

For this reason they decided to declare a strike until tomorrow morning as a warning that they will not in future tolerate similar articles.

The general meeting of your workers and our T. U. accept with pleasure any bona fide criticism of their decisions and policy but, you will agree with us that particularly the last paragraph of the said article is not but a malicious and unbased attack against the T. U. leadership. Your workers will be at their posts tomorrow morning at their regular hours.

Signed, George Heracleous, Secretary, Printers T. U.

FEBRUARY 13 1948

A STATEMENT  
by  
THE PRESIDENT  
of  
CYPRUS MINES CORPORATION

Radical and irresponsible members of the press and some union leaders have charged that C.M.C. is exploiting labor and the resources of the island for the benefit of foreign capitalists. The facts do not support such statements. Cyprus Mines Corporation has been in existence for thirty-five years and in only six of those years have any dividends been paid to the shareholders. Moreover, the shareholders waited twenty-four years for the first dividend. That is not exploitation and such allegations are utterly false and malicious. The workmen and the people of Cyprus have been the real beneficiaries and not the shareholders; nor have the officers of the company received large salaries.

C.M.C. is not against labor nor is it against trade unionism. It is against men and organizations that deliberately mislead and arouse its workmen by distorting the truth.

The company's record proves that it is more genuinely interested in the welfare of its workers than are the outside elements that have engineered the present labor dispute. The company intends to maintain its good record but it will be handicapped unless it has the confidence and the goodwill of its employees.

Working conditions at Mavrovouni Mine are excellent and they compare favorably with the most modern mines in any country.

This strike, from January 13 to February 7, has reduced the workmen's income by more than £25,000. Each additional week means another £7,000 loss to them. Strikes bring losses to everyone,—the workmen, the public and the owners. The employees can end their losses by returning to work. The company has been fair to them in the past, notwithstanding what unprincipled men have said, and it will be fair in the future.

The directors and officers of the company approve and support the position taken by Mr. Hendricks and they have complete confidence in his judgment.

It rests with the workmen whether they want steady well paid jobs or prefer to penalize themselves and their families by one strike after another, in order to further the ends of those whose real purpose is to strangle the economic life of the island.

Los Angeles, California  
February 7, 1948

H.S. MUDD, President  
Cyprus Mines Corporation

February 13, 1948

**THE CYPRIOT**

Telephone 564

Telegrams: ADUCATE, Nicosia

EDITOR AND PROPRIETOR:

G.B. PUSEY

**FRANKENSTEIN**

If the Cyprus Government had not before realised what it has created in the loosely conceived and even more loosely constructed labour movement in this Island, perhaps the incidents connected with yesterday's "Cypriot" will have brought about that realisation.

This newspaper, which has fought for many a long year for the freedom of the press, was asked, under threat, to hand over that freedom to the Trade Unions.

We do not lay all the blame at the feet of the Trade Unions by any means. In fact we think that under existing circumstances in Cyprus the Trade Union leaders should have every credit for being usually level-headed and not unduly exigent.

For with little experience behind them they have been launched into tricky seas without the assistance of qualified official pilots. Who is there here in Cyprus who, qualified to speak for the Government in regard to labour questions, does speak for the Government?

Is this not the reason why the strike at C.M.C. mines developed from a negotiable question into a bitter strike which has already cost the workers their strike funds, their private savings and put a monkey wrench into the Island's internal economy?

The great trouble with labour disputes, when they become too far advanced, is the question of prestige on both sides. It is very easy to start a labour dispute. It is exceedingly difficult for either side to retreat from a given stand with dignity and without loss of dearly-acquired prestige once that stand has been taken.

The duty of the official Labour Department is to prevent incipient troubles coming to a head. But to be able to do that, the Labour Department needs to be run by men who have practical experience of Labour and management. There are such men in the employ of the Cyprus Government at present, but they do not happen to be in the Labour Department.

Perhaps it would not be either convenient, or the best way of using their services, to have such men permanently in the Labour Department. In that case, why not a permanent Advisory Board?

SATURDAY, FEBRUARY 14, 1948.

## SECRET BALLOT OF C.M.C. MINERS ?

### Trade Unions & C.M.C Reaction to "Cyprus Mail" Suggestion

In a leading article yesterday we suggested that there was a way out of the impasse which exists in the dispute between the Cyprus Mines Corporation and its 1800 striking miners — namely a secret ballot of every miner on strike who would be asked to reply to one question only : «Are you prepared to return to work on the conditions prevailing in December or do you refuse to do so ?

We are glad to state that our suggestion has had an immediate and encouraging response both from the Miners and from the Corporation.

Yesterday, we received the following letter :

Sir,  
We have seen your today's leader «They must get together» . We think that there is no reason for the C.M.C. workers Trade Unions not to accept your suggestion for a secret ballot on the question whether the miners wish to return to work on the conditions prevailing in December or not.

In your article you write that should either side refuse point-blank even to discuss the feasibility of holding a secret ballot then we believe that it would be adjudged by public opinion that it has a bad case which it is afraid to submit to the light. We quite agree with this view and we promise to withdraw immediately all miners' demands in case the majority votes in favour of the Corporation.

We are anxiously waiting to see what is the Corporation's attitude to your suggestion, and what they intend to do in case the majority votes against them. Will that be enough to persuade them that there is no political motive in the strike and that the professional agitators are only in their minds?

Sincerely yours,

A. ZIANTIDES.

Gen. Sec.

Cyprus Federation  
of Labour

A. TOUNTAY

Gen. Sec. K.T.B.K.

Turkish Federation of Labour

Immediately on receipt of this important news we contacted Mr. Hendricks, Resident Manager of C.M.C. by telephone and asked him his reaction. His reply was that he would like time to consider the suggestion but he was quite prepared to discuss with Mr. Ashiotis, Commissioner of Labour the feasibility of holding such a ballot.

We suggest that the next step should, therefore, be taken by Mr. Ashiotis and that not a moment should be lost in making a desperate effort to end the calamitous strike of the C.M.C. miners, which is now causing considerable distress among innocent people — the wives and children of the strikers.

## Dynamite Outrage in Xero

### MUKHTAR'S HOUSE DAMAGED

Skouriotissa, Friday.

The village of Xero was shaken at 2 o'clock this morning by two dynamite explosions which awakened many people and caused considerable alarm and confusion at first. The explosions had occurred at the residence of Mr. G. Papageorghiou the mukhtar of Xero and local staff member of C.M.C. who is now carrying out emergency duties as watchman owing to the strike and who on February 11 appeared as a witness in the trial of three strikers accused of intimidation.

The two dynamite charges had been placed and had exploded in the outside of the wall of his dining room which until some time ago he had used as a bedroom. The walls of the house were badly cracked and some window panes were smashed but fortunately nobody was hurt.

Police Inspector Rigas of Lefka was at Xeros before 3 in the morning and began his investigations immediately. Some persons have been arrested.

### Street Lights Failed

At about 2.45 a.m. street lighting in Xero had been interrupted by a burnt fuse. This fault was reported by the Police to Power Station of C.M.C. and the lighting was restored shortly before the explosion.

THURSDAY, FEBRUARY 12, 1948

# Peaceful General Strike In Cyprus

## Nicosia Has Workers Rally

«CYPRUS MAIL» REPORTER

Tuesday's general strike of workers in sympathy with the miners of the Cyprus Mines Corporation, passed off entirely without incident in Nicosia and other towns of the island. There was a general cessation of work in most factories and workshops and no newspapers appeared yesterday.

On Tuesday morning there was a parade of several thousand workers through the streets of Nicosia which ended up at the premises of the Trade Unions in Nicosia.

### Resolution Adopted

After speeches by members of the Pancyprian Labour Federation, the Turkish Trade Unions and by two striking miners, the meeting passed a resolution protesting «at the indifference with which the government is following the miners' strike» and demanding a 40-hour week for underground workers and a 44-hour week for surface workers and higher wages in view of the cost of living and of the hardships and dangers that miners incur in their work.

The resolution further claimed that the mines of Cyprus should become the property of the people and «should not be a source of exploitation by foreign capitalist companies.»

The resolution was taken by the workers to the office of the Commissioner of Nicosia and was there handed in by a delegation, after which the demonstrators peaceably dispersed.

# THE CYPRUS MAIL

Published daily by I. K. IACOVIDES

Ariadni Street, Phone 274—Cables «Newswise»

VICTOR BODKER—Editor I. K. IACOVIDES—Proprietor

## THEY MUST GET TOGETHER!

The strike of 1800 odd miners of the Cyprus Mines Corporation has now entered its fifth week, and there is no sign of the ending of this calamitous dispute which is doing such injury to all concerned, and not least, to the economic life of Cyprus.

Some idea of the damage already done may be gauged from the fact that about £30,000 has been lost in workers wages, and that the strikers are finding it very difficult to exist on the small sum they obtain from their trade unions strike fund and are drawing steadily on their savings, as is seen by the fact that over £4,000 has been withdrawn recently from the Lefka co-operative society.

We can certainly say therefore that the miners themselves are by no means enjoying their enforced rest, and would be glad to return to work forthwith, if only a basis of negotiation with the Cyprus Mines Corporation can be found. Neither is that Corporation happy about the situation for no firm of repute—and the C.M.C. can certainly claim to be that—likes to see its workers on strike and its machinery and plant idle with a consequently heavy loss of revenue.

Unfortunately, there appears to be no hope of such a basis of negotiation being found, for the Corporation, it seems, is determined not to negotiate in regard to the claims submitted by the Miners trade union in December and bases its refusal to do so on the ground that these claims are entirely unjustified, and that the primary motives for the strike are political and not economic.

The company, in effect, asserts that the great majority of the strikers are anxious to return to work but are deterred from doing so by threats of intimidation and violence by a small minority of professional agitators.

This, naturally, is hotly denied by the leaders of the Miners Trade union who declare that the striking miners are solidly behind them in their efforts to improve their living conditions.

It seems to us to be a tragedy that some way cannot be found to settle this controversy and to get out of the impasse which exists, and we suggest that there is a way out—namely a secret ballot of every miner on strike who would be asked to reply to one question only, viz: Do you wish to return to work on the conditions prevailing in December or do you refuse to do so?

If the C.M.C. and the Miners trade union get together, there surely should be no insuperable difficulty in arranging the technicalities of such a secret ballot which would have to be held under the supervision of an independent third party, preferably the Commissioner of Labour.

If we remember rightly the holding of such secret ballots before a strike is declared, is now the law of France, and we can see no reason why it should not be adopted in Cyprus, to the great benefit of the entire community which in the long run is the sufferer from all strikes.

We therefore strongly urge the Management of the C.M.C. and the miners representatives to get together without delay and at least to discuss the feasibility or otherwise of a secret ballot. Such talks must begin speedily, for every day of delay only adds to the general distress which the strike is causing, not only to the strikers themselves, but to their wives and children, who, as usual, are the main sufferers from a strike.

Should either side refuse pointblank even to discuss the feasibility of holding a secret ballot, then we believe that it would be adjudged by public opinion as having a bad case which it was afraid to submit to the light.

We hold the opinion that when nearly 2000 workers decide to cease work and put up with distress and sufferings for themselves and their families, there must be some compelling reason for them to take such action.

We do not regard it as the proper function of a newspaper, unless it be definitely a party journal, to take sides in a labour dispute. Rather should it endeavour to give the facts as objectively and impartially as is humanly possible, and to voice the views and comments of the parties concerned.

In pursuance of this policy the columns of this paper will always be open to workers to expound their case if they so desire, just as they are open to employers to expound theirs.

It must then be left to the public to give its verdict as to who is right or wrong. That, we believe, is the kind of true democracy which every good trade unionist will wholeheartedly support, and not least, we hope, in Cyprus.

## C.M.C. STRIKE

Sir,  
Radical and irresponsible members of the press and some union leaders have charged that C.M.C. is exploiting labor and the resources of Cyprus for the benefit of foreign capitalists. The facts do not support such statements. The Cyprus Mines Corporation has been in existence for thirty-five years and in only six of those years have any dividends been paid to the shareholders. Moreover, the shareholders waited twenty-four years for the first dividend. That is not exploitation and such allegations are utterly false and malicious. The workmen and the people of Cyprus have been the real beneficiaries and not the shareholders; nor have the officers of the company received large salaries.

C.M.C. is not against labor nor is it against trade unionism. It is against men and organizations that deliberately mislead and arouse its workmen by distorting the truth.

The company's record proves that it is more genuinely interested in the welfare of its workers than are the outside elements that have engineered the present labor dispute. The company intends to maintain its good record, but it will be handicapped unless it has the confidence and the goodwill of its employees.

Working conditions at Mavroyouni Mine are excellent and they compare favorably with the most modern mines in any country.

This strike from January 18 to February 7, has reduced the workmen's income by more than £25,000. Each additional week means another £7,000 loss to them. Strikes bring losses to every one—the workmen, the public and the owners. The employees can end their losses by returning to work. The company has been fair to them in the past, notwithstanding what unprincipled men have said, and it will be fair in the future.

The directors and officers of the company approve and support the position taken by Mr. Hendricks and they have complete confidence in his judgment.

It rests with the workmen whether they want steady well-paid jobs or prefer to penalize themselves and their families by one strike after another, in order to further the ends of those whose real purpose is to strangle the economic life of the island.

H. S. MIDD,

President Cyprus Mines Corporation  
Los Angeles, California,  
February 7, 1948.



# Police Fire on C.M.C. Demonstrators

## Four Casualties At Mavrovouni

### Crowd Assaults 'Strikebreakers' and Police

A serious incident involving the use of firearms by the police and casualties to four persons, occurred yesterday at Mavrovouni in the Cyprus Mines area.

The trouble appears to have arisen through the appearance of twelve men who are willing to work for the Cyprus Mines corporation and are consequently regarded as «strike breakers» by the miners who have been on strike since January 13.

A hostile demonstration was staged against them by a large crowd which refused to disperse despite warnings by the Police who opened fire only when the twelve men and they themselves were being assaulted.

The official version of this regrettable incident, which is the first that has occurred during the nearly seven weeks old strike of the C.M.C. miners, is as follows:

At 10.30 yesterday morning when twelve prospective employees of the Cyprus Mines Corporation were to attend at the medical clinic of the Mavrovouni mine, a crowd of some 1,000 persons understood to be strikers assembled outside the clinic.

One Sergeant of Police with five constables arrived and warned the crowd to disperse. They refused. Two Police Inspectors and additional men were then sent to the spot and the Inspectors again ordered the crowd to disperse. They did not do so.

#### Police Stoned

At 10.45 a.m. when the twelve men left the clinic they were rushed by the crowd which assaulted them and the Police with stones. An Inspector again warned the crowd and told them that unless they dispersed he would open fire.

#### 15 Rounds Fired

Thereafter 15 rounds were fired by the Inspector and one constable. There were four casualties in the crowd; three minor and one serious. Five police constables, one Sergeant and one Inspector of Police were wounded by stones and blows, the wind-screen of the Police car was smashed and damage was done to the clinic. Order was restored and the crowd dispersed.

*Cyprus Mail*

THURSDAY, MARCH 4, 1948.

Cyprus Mail, 5th March 1955

CYPRUS

## Dynamitards at Work Nicosia Citizen Latest victim

**D**YNAMITARDS were at work again in the early hours of Thursday morning, and this time their victim was an entirely inoffensive citizen of Nicosia, Mr. Kokkinos, of Ariadne Street, who has nothing whatever to do with the strike of the Cyprus miners.

### A PETITION

We understand that a petition is being signed by residents of Nicosia which will be submitted to the Commissioner requesting permission for a meeting to be held at which dynamite explosions and other terrorist activities will be denounced.

### MILITARY WORKERS TO STRIKE

A statement issued by the Government Workers Committee and the workers employed at Military Works announces that it has been decided to call Government and Military workers to take part in the 24-hour general strike tomorrow.

At 4.20 a.m. he and his family, as well as many Nicosians, were awakened by a loud explosion. They rushed downstairs and found the front door of their house badly damaged by a charge of dynamite which had been placed there and had also blown out the windows of their house and of the Grand National Hotel opposite. Otherwise no damage was done and no individual suffered injury.

### The Wrong Man

Apparently the dynamitards were under the impression that by their dastardly act they would be hurting Mr. K. Markides, director of the Cyprus Transport Company, against whom they have a grudge. As it is, they merely hurt the residence of the father-in-law of Mr. Kyriakides.

### Hand Grenade at Xeros

Another outrage is reported from Xeros. A hand grenade was thrown through the window of a house lived in by an employee of thirty years standing with the Cyprus Mines Corporation. Considerable damage was done to the building and its contents, but fortunately nobody was hurt.

### PROTEST AGAINST TERRORISM

The Gen. Secretary of the National Party, Dr. Th. Dervis, has addressed to the Secretary of State for the Colonies, H.E. the Governor and the Commissioner of Police, telegrams protesting against recent terrorist activities in Cyprus.

Cyprus Mail

FRIDAY, MARCH 5, 1948

# GENERAL STRIKE TOMORROW P.L.F. DECREES IT Protest Against Mavrovouni Shootings

TELEGRAMS TO GOVERNOR, T.U.'s AND M.P.

**T**HE PANCYPRIAN Labour Federation and the Turkish Trade Unions have issued a «proclamation» calling all workers to a general strike tomorrow «in protest against the indifference of the government towards the miners strike and against the shooting by police on a crowd at Mavrovouni.»

«The «proclamation» is couched in such violent terms with its references to «heroic strikers» «alliance of reactionaries» «anti-labour bands which with money and arms try to impose their will on the starving children of the working class» that it is a question whether its compilers are not guilty of incitement to sedition and revolt and consequently merit the attention of the Attorney General.

The Pancyprian Labour Federation has also sent telegrams of protest about the Mavrovouni incident to the Miners Union, the British Trade Union Congress, Mr. Hydn Davis M.P. Mr. Louis Sallant, General Secretary of the World Federation of Labour, and to Lord Winster, Governor

of Cyprus.

The telegram to the lastnamed reads:

«To H.E. the Labour Lord Winster, Governor of Cyprus.

«The Pancyprian Labour Federation strongly protests against the cowardly behaviour of the police towards the strikers of C.M.C. We wonder whether after yesterday's incidents the Government will maintain its apathetic attitude towards the just struggle of the miners. We do not ask for an investigation of yesterday's incidents because we are afraid that such investigations could have the fate of the investigations in the Lefkonico incidents.»

Signed Gen. Secretary P.L.F.

Democratias

24/7/49

## ΕΠΕΜΒΑΣΗ ΤΟΥ ΕΦΟΡΟΥ ΤΩΝ ΣΥΝΤΕΧΝΙΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΑΤΑΣΧΕΣΗ ΤΟΥ ΤΑΜΕΙΟΥ ΤΗΣ ΣΥΝΤΕΧΝΙΑΣ ΞΕΡΟΥ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ

ΛΕΥΚΑ 20 (Από την ανταπόκρισή μας). Ο Έφορος των Συντεχνιών με επιστολή του στο συμβούλιο της συντεχνίας των μεταλλωρύχων της ΚΜΕ, το πληροφορεί, πως επικοινωνήσει με τις αστυνομικές αρχές σχετικά με την κατάσχεση του ταμείου της συντεχνίας Ξερού στις 31-12-48. Περαιτέρω ο Έφορος αναφέρει στην επιστολή του, πως το ποσό £20.12.3½ που κατάσχεθηκε είναι στη διάθεση της Συντεχνίας, που μπορεί να το παραλάβει οποτεδήποτε θέλει. Όπως είναι γνωστό η κατάσχεση του συντεχνιακού ταμείου έγινε στο σπίτι του ταμία της συντεχνίας Γ. Αρχοντίδη από την αστυνομία Ξερού, με την υπόψη, πως περιείχε κίβδηλα νομίσματα.

Μαρι

# POLICE FIRE ON STRIKERS AT MAVROVOUNI

## Four Injured, One Seriously

The pent-up feelings created by the long drawn out strike of the workers of the Cyprus Mines Corporation, aggravated no doubt by the bitterly cold weather and the shortage of strike funds, came to a head yesterday morning at Mavrovouni when police intervention in the interests of public order led to shooting and four casualties.

The official communique issued later is as follows:

At 10.30 a.m. today when twelve prospective employees of the Cyprus Mines Corporation were to attend at the medical clinic of the Mavrovouni mine a crowd of some 1,000 persons understood to be strikers assembled outside the clinic. One Sergeant of Police with five constables arrived and warned the crowd to disperse. They refused. Two Police Inspectors and additional men were then sent to the spot and the Inspectors again ordered the crowd to disperse. They did not do so. At 10.45 a.m. when the twelve men left the clinic they were rushed by the crowd which assaulted them and the Police with stones. An Inspector again warned the crowd and told them that unless they dispersed he would open fire. Thereafter 15 rounds were fired by the Inspector and one constable. There were four casualties in the crowd, three minor and one serious. Five police constables, one Sergeant and one Inspector of Police were wounded by stones and blows, the wind-screen of the Police car was smashed and damage was done to the clinic. Order was restored and the crowd dispersed.

While the communique mentions four persons injured, it appears that one of them was hurt so superficially as to necessitate nothing more than first-aid treatment. The three others have been admitted to the Corporation's hospital at Pendaria, where they are undergoing medical treatment as good as they could get in any hospital anywhere.

The most serious case is that of the man who was shot through the lung. We were informed yesterday afternoon that his condition, though admittedly serious, gives no cause for anxiety. One of the other men, shot in the thigh, is being treated for a lacerated muscle, while the third man is suffering from a bullet wound in

the ankle.

The strike has now passed its 50th day. Economic stress among the strikers and their families was already acute when the strike was little more than a week old. The tragedy of the situation is that there seems to be little hope of either the strikers or the Corporation finding the means of reconciliation without the intervention of a form of negotiation for which this newspaper appears to have pleaded in vain.

The strike leaders believe that principles are involved upon which they cannot go back. The Corporation, one imagines, might possibly have taken an entirely different view of the strike but for the unfortunate deterioration of the pyrites market, due to the recent reopening of the Franco-Spanish frontier.

That event brings into competition with Cyprus pyrites the produce of the Spanish mines. Not only do the Spanish pyrites enjoy a shorter haul to the market, but they are mined at a much lower cost than the Cyprus pyrites. General Franco sees to that!

We learned from a high official source on Tuesday that Government anticipates the arrival in Cyprus soon of a highly-qualified Labour expert, with more practical experience of labour problems than has been the case with personnel of the Labour Department until now.

### NOTICE

Imported from England and will be sold 4 days after publication, 5000 yds Whites  
Importers price 25cp per yd.  
Resellers price 28,128 per yd.  
Importer

NEOPHYTO METOCHIS



# ΔΗΜΟΚΡΑΤΗΣ

ΧΡΟΝΟΣ Δε - Ανο. ΦΥΛΙΟΥ 433  
ΤΙΜΗ 1 ΠΡΟΣΙ  
ΑΙΟΥΘΙΑ, ΡΕΜΗΤΗ  
4  
ΜΑΡΤΙΟΥ 1948  
ΣΤΑΜΠΟΜΑΙ : Έτηρη Ε230  
Τ. ΥΠΕΡΗΘΙΟΙ : Ε 3-10-0

ΟΡΓΑΝΟ ΤΗΣ Ε.Ε.Ε. ΤΩΝ ΑΝΟΦΟΡΩΤΙΚΩΝ ΚΟΜΜΑΤΩΝ ΕΡΕΤΑΖΟΜΕΝΩΝ ΛΑΩΝ (Α.Κ.Ε.Α.)  
Η ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΜΕ ΤΗ ΜΕΓΑΛΥΤΗΡΗ ΚΥΛΟΦΟΡΙΑ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ

Εδification από Συναρτητή (Ευρωπαϊκή)  
Αρχειοθήκη : Γ. ΑΕΡΗΝΗΣ  
Αρχειοθήκη Μηνιαία (Παράθεμα 5)  
ΑΕΥΚΟΔΕΙΑ  
Τ. Κ. 130 - Τηλέφωνο : 277, 31

## ΤΑ ΧΘΕΣΙΝΑ ΑΙΜΑΤΗΡΑ ΓΕΓΟΝΟΤΑ ΣΤΟ ΠΑΥΡΟΒΟΥΝΙ Η ΑΣΤΥΝΟΜΙΑ ΕΠΥΡΟΒΟΛΗΣΕ ΕΝΑΝΤΙΟΝ ΤΩΝ ΑΟΙΠΑΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΧΩΝ ΟΙ ΑΠΕΡΓΟΙ ΑΠΟΦΑΣΙΣΜΕΝΟΙ ΝΑ ΦΡΟΥΡΗΣΟΥΝ ΤΟΝ ΑΙΩΝΑ ΤΟΥΣ ΩΣ ΤΟ ΤΕΛΟΣ

«Απεργοσπαστές» οδηγούνται με τη δια στή δουλειά — Η αστυνομία προ-  
χώρας της Εταιρείας — Η άναδωρη έπιθεση — Τουρκικό και Έλληικό αίμα  
διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων — Τρομακτικές έκρηξεις  
συγκλονισαν ψές το Ξερό. ΤΟΙ ΑΠΕΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΑΡΧΙΣΤΑΥΤΗ ΜΑΣ Γ. ΑΕΡΗΝΗ

Κατά σπύμα, Άχρηξ Μας, η Εταιρεία της Κόλδωνας, η οποία είναι η μεγαλύτερη μεταλλουργική εταιρεία στην Ελλάδα, βρίσκεται στην κατάσταση της άναδωρης έπιθεσης. Η αστυνομία προχώρας της Εταιρείας, η άναδωρη έπιθεση, η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

ΤΟΙ ΑΠΕΙΣΤΑΜΕΝΟΥ ΑΡΧΙΣΤΑΥΤΗ ΜΑΣ Γ. ΑΕΡΗΝΗ

Το Ξερό, σπύμα, Άχρηξ Μας, η Εταιρεία της Κόλδωνας, η οποία είναι η μεγαλύτερη μεταλλουργική εταιρεία στην Ελλάδα, βρίσκεται στην κατάσταση της άναδωρης έπιθεσης. Η αστυνομία προχώρας της Εταιρείας, η άναδωρη έπιθεση, η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

### ΟΙ ΑΠΕΡΓΟΙ ΚΑΤΑΓΕΛΛΟΥΝ ΤΗ ΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ

Εξαιρετικά άναδωρη έπιθεση η άναδωρη έπιθεση η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

Το Ξερό, σπύμα, Άχρηξ Μας, η Εταιρεία της Κόλδωνας, η οποία είναι η μεγαλύτερη μεταλλουργική εταιρεία στην Ελλάδα, βρίσκεται στην κατάσταση της άναδωρης έπιθεσης. Η αστυνομία προχώρας της Εταιρείας, η άναδωρη έπιθεση, η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

### ΤΙ ΜΕΤΟΙΧΕΙ ΤΟ ΡΕΥΤΕΡΟ

ΑΝΩΝΥΜΟ 3 (Ρεύστερ) — Τοι κρούσαν άναδωρη έπιθεση η άναδωρη έπιθεση η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

Το Ξερό, σπύμα, Άχρηξ Μας, η Εταιρεία της Κόλδωνας, η οποία είναι η μεγαλύτερη μεταλλουργική εταιρεία στην Ελλάδα, βρίσκεται στην κατάσταση της άναδωρης έπιθεσης. Η αστυνομία προχώρας της Εταιρείας, η άναδωρη έπιθεση, η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

### ΕΡΜΗΕΙΣ

ΤΡΟΜΑΚΤΙΚΕΣ ΕΚΡΗΞΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΧΗ ΤΟΥ ΞΕΡΟΥ — Τοι κρούσαν άναδωρη έπιθεση η άναδωρη έπιθεση η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

Το Ξερό, σπύμα, Άχρηξ Μας, η Εταιρεία της Κόλδωνας, η οποία είναι η μεγαλύτερη μεταλλουργική εταιρεία στην Ελλάδα, βρίσκεται στην κατάσταση της άναδωρης έπιθεσης. Η αστυνομία προχώρας της Εταιρείας, η άναδωρη έπιθεση, η Τουρκική και η Έλληική αίμα διατίθεται στο δωμά των ανδρών των δικαιωμάτων. Τρομακτικές έκρηξεις συγκλονισαν ψές το Ξερό.

# ΛΟΓΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΑ ΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΩΝ ΜΕΤΑΛΛΟΥΡΓΩΝ

Του Δημοσιονομικού Γραφείου Α.Κ.Ε.Λ.

Για πενήντα δλόκληρες μέρες μάταια ή 'Αμερικάνικη Μεταλλευτική 'Εταιρεία αναζητά άπεργασπάστες. Σύσσωμος ό εργαζόμενος Κυπριακός λαός στέκεται παρά τό πλευρό των 2.000 άπεργών μεταλλούργων, που αγωνίζονται για ένα ανθρωπινότερο μεροκάματο, για κάπως ανθρωπινότερος όρους δουλειάς. Παρά τις προσπάθειες της, και παρά τά μέσα που διαθέτει ή ξένη αυτή 'Εταιρεία, δέ μπόρεσε κι ούτε θα μπόρεσει να λυγίσει τό ήθικό των άπεργών, γιατί τό δίκαιο βρίσκεται με τό μέρος των εργατών κι' όχι με τό μέρος της 'Εταιρείας.

Οι Κύπριοι εργάτες δέ ζητούν από την 'Εταιρεία παρά μόνο ένα κομμάτι ψωμί αρκετό για ν' αντικαθιστούν τις δυνάμεις των που χάνουν στη σκληρή δουλειά του μεταλλείου, ή 'Εταιρεία όμως αρνείται να ικανοποιήσει τό δίκαιο αυτό αίτημα γιατί μοναδικός της σκοπός είναι να βγάλει από τον ιδρώτα των Κυπρίων εργατών όσο τό δυνατό μεγαλύτερη ύπεραξία, όσο τό δυνατό μεγαλύτερα κέρδη.

Αυτή είναι ή άμη πραγματικότητα, κι' όλα τ' άλλα τά περι «πολιτικών έλατηρίων» της άπεργίας είναι μόνο «προφάσεις» εν άμαρτίας». Αυτό γίνεται φώς φανερό, όταν εξετάσει ένας προσεκτικά τό αίτηματα των άπεργών, τά όποια είναι κυρίως τρια:

(1) Αύξηση των μεροκαμάτων ώστε να προσαρμοσθούν στο σημερινό τιμάρθμο της ζωής,

(2) 'Ελάττωση των ώρών για τους εργάτες που βρίσκονται κάτω στο μεταλλείο από 8½ σε 8 ώρες κάθε μέρα,

(3) 'Ο ύπολογισμός της πληρωμής των μεταλλούργων ανάλογα με τό μέταλλευμα που βγάδουν, να γίνεται με βάση προηγούμενη συμφωνία κι' όχι μονόπλευρα και αυθαίρετα από την 'Εταιρεία όπως γίνεται τώρα.

## ΜΕΡΟΚΑΜΑΤΑ

Οι εργάτες της 'Εταιρείας σήμερα διαίρουνται σε 11 τάξεις και τά μεροκάματά τους αρχίζουν από τά 6)2 την ήμέρα για τήν

κατώτερη (πρώτη) τάξη, και αυξάνονται κατά 4 γρ. για κάθε ανώτερη τάξη, έτσι που οι πιο ειδικευμένοι μηχανοτεχνίτες στο εργοστάσιο της 'Εταιρείας που ανήκουν στην ενδέκατη τάξη πέρνουν 10)6 την ήμέρα. Οι εργάτες που δουλεύουν στο βάθος του μεταλλείου λογαριάζονται στην έκτη, έβδομη και όγδοη τάξη και πέρνουν αντίστοιχως 8)4, 8)8, και 9)3 την ήμέρα.

Καθένας που έχει ιδέα πόσο σκληρή είναι ή δουλειά του μεταλλούργου και πόσο ανθυγιεινές είναι οι συνθήκες κάτω από τις όποιες δουλεύει θα συμφωνά πως με τον πανάηλο σημερινό τιμάρθμο της Κύπρου, τό μεροκάματο των 8) - και 9) - την ήμέρα για ένα εργάτη που δουλεύει 1000 πόδια κάτω από την επιφάνεια της γής είναι ένα εξευτελιστικότατο μεροκάματο.

Η αγοραστική δύναμη ενός τέτοιου μεροκαμάτου σήμερα αντιπροσωπεύει μόνο τά πέντε όγδοα του μεροκαμάτου που έπαιρναν προπολεμικά οι μεταλλούργοι, παρ' όλο που ως γνωστό τά προπολεμικά μεροκάματα, ένεκα της έλλειψης όργανωσης των εργατών, ήταν πάρα πολύ χαμηλά. Με άλλα λόγια, οι μεταλλούργοι σήμερα, με τά μεροκάματα που πέρνουν, αναγκάζονται να ζουν σχεδόν δυό φορές χειρότερα από την προπολεμική εποχή. Συμφωνά με τις επίσημες στατιστικές (Δες Κιανή Βίβλο 1938 σελ. 424) τά μεροκάματα των υπαγείως εργαζόμενων μεταλλούργων στα 1938 ήταν κατά μέσον όρο 32 γρ. την ήμέρα. Σήμερα, ως γνωστό, ό πραγματικός τιμάρθμος της ζωής είναι περίπου 4 φορές ψηλότερος παρά στο 1938. 'Αρα, για να ζουν στο χαμηλό προπολεμικό επίπεδο οι μεταλλούργοι έπρεπε σήμερα να παίρουν 128 γρ. (14)2 την ήμέρα, ενώ παίρνουν μόνο 80 γρ. Και όμως οι μεταλλούργοι, με τά σημερινά τους αίτηματα, που ή 'Εταιρεία αρνείται να ικανοποιήσει, δέ ζητούν να πάρουν ούτε καν ήλόκληρο τήν άνασαστική δύ-

ναμη του χαμηλότερου προπολεμικού μεροκαμάτου των. Για παράδειγμα, για τις ύπογειες εργαζόμενες τρεις τάξεις (άρ. 6, 7 και 8) δέ ζητούν 14)2, κατά μέσον όρο όπως θάχαν δικαίωμα να ζητήσουν βασίζόμενοι πάνω στον πραγματικό τιμάρθμο της ζωής. Ζητούν μόνο 10) - 11)3 και 12) - και ανάλογες αυξήσεις για τις άλλες τάξεις.

Τά μεροκάματα που ζητούν οι μεταλλούργοι είναι ακόμα χαμηλότερα κι' απ' αυτά τά σημερινά χαμηλά μεροκάματα που δίνει ή Κυβέρνηση στους εργάτες της και που βασίζονται πάνω στον καινούργιο τιμάρθμικό δείκτη της, ό οποίος παρά τις συστάσεις της 'Επιτροπής Τιμάρθμου εξακολουθεί να ύπολογίζεται με λανθασμένο τρόπο και να δείχνει πως ό τιμάρθμος σήμερα είναι 330% ψηλότερος από τό 1939, ενώ πραγματικά είναι 400%.

Τά Κυβερνητικά μεροκάματα αρχίζουν από τά 6)8 για τήν κατώτερη τάξη των ανειδίκευτων τακτικών εργατών της και ανεβαίνουν ίσαμε τά 16)2½ γρ. την ήμέρα για τήν ανώτερη τάξη των ειδικευμένων εργατών, ενώ και μετά την πλήρη ικανοποίηση των αιτημάτων των μεταλλούργων, τά μεροκάματα τους θα είναι από 6)6 την ήμέρα για τήν κατώτερη τάξη, μέχρι 13)3 για τήν ανώτερη, δηλ. θα εξακολουθούν να είναι χαμηλότερα από τά Κυβερνητικά μεροκάματα, παρ' όλο που οι Κυβερνητικοί εργάτες είναι οι χειρότερα πληρωνόμενοι εργάτες στην Κύπρο (έκτος των μεταλλούργων) και ή δουλειά τους δέν είναι τόσο σκληρή όσο των μεταλλούργων.

Μία άλλη σύγκριση που δείχνει επίσης πως τά σημερινά μεροκάματα των μεταλλούργων είναι πολύ χαμηλότερα απ' όσο πρέπει, είναι ή σύγκριση της άναλογίας των προπολεμικών μεροκαμάτων των διαφόρων επαγγελμάτων με τήν άναλογία των σημερινών μεροκαμάτων.

Στά 1938 σύμφωνα με τις 'Επίσημες Στατιστικές (δες "Ιδιο) οι ύπογειες εργαζόμενοι εργάτες των μεταλλείων έπαιρναν 3)5 την ήμέρα, οι ειδικευμένοι κτίστες 3)1, οι ειδικευμένοι εργάτες των εργοστασίων 2)4 και οι ειδικευμένοι εργάτες των Δημοσίων 'Εργων 2)5 την ήμέρα. Δηλαδή οι μεταλλούργοι δικαιολογημένα έπαιρναν ψηλότερο μεροκάματο από τις άλλες τάξεις των ειδικευμένων εργατών, γιατί ή δουλειά τους ήταν και εξακολουθεί να είναι πιο σκληρή, πιο ανθυγιεινή και πιο επικίνδυνη από τις άλλες.

Σήμερα όμως παραδόξως βλέπουμε τά μεροκάματα των μεταλλούργων να είναι τά χαμηλότερα όλων. 'Όπως είπαμε πιο πάνω, οι ύπογειως εργαζόμενοι μεταλλούργοι παίρνουν 8) - έως 9) - ενώ, (σύμφωνα με τήν Κυβερνητική 'Εκθεση 'Εργατικών Συνθηκών στο 1947), οι ειδικευμένοι κτίστες παίρνουν 13) - έως 18) - την ήμέρα, οι ειδικευμένοι εργάτες των εργοστασίων από 10) - έως 17) - και οι ειδικευμένοι εργάτες της Κυβέρνησης (Τάξη 1) παίρνουν 9)2 μέχρι 12)2.

Λαμβάνοντας όλα τά πιο πάνω υπ' όψη, ποιος μπορεί να ισχυρισθεί πως τό αίτημα των μεταλλούργων για αύξηση των μεροκαμάτων τους είναι παράλογο; Κι' αυτή ακόμα ή 'Αμερικάνικη Μεταλλευτική 'Εταιρεία δέν τολμά να ισχυρισθεί φανερά τότο πράμα, και κατοχυρώνεται πίσω από τό εξυπνο (!) επίχειρημα, πως δέν ικανοποιεί τις λογικές και δικαίες απαιτήσεις των εργατών γιατί...θέλει να εξοντώσει τον Καμμουνισμό (!), έλπίζοντας έτσι πως θα μπορούσε να παρυσίρει μαζί της μία μερδα πολιτικά καθυστερημένων εργατών: 'Η άποτυχία της 'Εταιρείας σ' αυτή της τήν προσπάθεια δείχνει πόσο καταγέλαστο είναι τό επίχειρημα της με τό όποιο θέλει να κρύψει τους πραγματικούς λόγους της άρνήσης της όί όποιο δέν είναι άλλο παρά ή διατήρηση σε ψηλό επίπεδο των κερδών του 'Αμερικάνικου Κεφαλαίου.

(Αυριο τό Β' άρθρο)



6

ΒΑΣΙΚΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΕΠΙ ΠΡΟΤΥΠΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΜΩΝ ΔΙΑ  
ΤΗΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΙΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑ ΤΗΝ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΙΝ  
ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ/Ή ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ

Είσαγωγή

Διέ της παρούσης Βασικής Συμφωνίας, ητις υπογράφεται αφ' ενός μὲν ὑπὸ τοῦ Συμβουλευτικοῦ Συνδέσμου Ἐργοδοτῶν Κύπρου, ἀφ' ἑτέρου δὲ ὑπὸ τῆς Παγκυπρίου Ἐργατικῆς Ὀμοσπονδίας, τῆς Συνομοσπονδίας Ἐργατῶν Κύπρου, τῆς Ὀμοσπονδίας Τουρκικῶν Συντεχνιῶν Κύπρου, καί τῆς Παγκυπρίου Ὀμοσπονδίας Ἀνεξαρτήτων Συντεχνιῶν αἱ δύο πλευραὶ ἀναλαμβάνουν ὅπως συστήσουν εἰς τὰ μέλη των καί εἰς τὰς μετ' αὐτῶν συνεδεδεμέναις ὀργανώσεις ὅπως ἐπικυρώσουν ἐθελοντικῶς τὴν συμφωνίαν αὐτήν· τοῦτου δὲ γενομένου τὰ συμβαλλόμενα μέρη ἀναλαμβάνουν τὴν τήρησιν τῆς συμφωνίας ταύτης.

ΜΕΡΟΣ 1

ΠΡΟΤΥΠΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΔΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΙΝ  
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Σκοπός

Οἱ κανονισμοὶ αὐτοὶ ἀποβλέπουν εἰς τὴν βελτίωσιν τῶν δυνατοτήτων ἐπιτεύξεως εἰρηνικῶν διευθετήσεων ἐπὶ ὄλων τῶν διαφορῶν αἱ ὅποσαι σχετίζονται μετ' τὴν διαπραγματεύσιν νέων συμβάσεων ἢ τὴν ἀνανέωσιν, τροποποιήσιν ἢ ἀκύρωσιν τμημάτων ὑφισταμένων συμβάσεων.

Διαδικασία

Στάδιον 1

- (α) Εἰς περίπτωσιν ἀνανεώσεως (παράτασις διὰ πρόσθετον περίοδον) ἢ τροποποιήσεως (κατ' ὕπιν λήξεως) ὑφισταμένης συμβάσεως, ἡ πλευρά ἢ ἐισηγουμένη τὴν ἀνανέωσιν, ἢ τροποποιήσιν θά διίδη εἰς τὴν ἑτέραν πλευρᾶν τουλάχιστον δέμηνον ἔγγραφον προειδοποίησιν, συνοδευομένην ὑπὸ καταλόγου τῶν αἰτημάτων. (Ἐπίγραφον τῆς προειδοποιήσεως καί τοῦ καταλόγου τῶν αἰτημάτων δεόν νά ἀποστέλλωνται εἰς τὸ Ἐπιτελεῖον Ἐργασίας καί Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων).
- (β) Ἐάν εἰς περίπτωσιν ἀνανεώσεως ἢ τροποποιήσεως ὑφισταμένων συμβάσεων, δέν δοθῇ ἐγκαίρως προειδοποιήσις ἢ σύμβασις θά παραμένῃ ἐν ἰσχύϊ ἐπὶ ἕν ἔτος ἀκόμη.
- (γ) Εἰς περίπτωσιν νέων συμβάσεων θά ἀκολουθοῦνται τὰ στάδια 2 μέχρι 5.

Στάδιον 2

Μετά τὴν πάροδον λογικῆς χρονικῆς περιόδου, ἀλλ' ἐν πάσῃ περιπτώσει οὐχὶ ἀργότερον τῶν τριῶν ἐβδομάδων ἀπὸ τῆς ὑποβολῆς τῆς ἐγγράφου προειδοποιήσεως καί τοῦ συνοδευόντος αὐτὴν καταλόγου τῶν αἰτημάτων - ἐκτός ἐάν καί αἱ δύο πλευραὶ συμφωνήσουν δι' ἀναβολήν - θά διεξάγεται ἀπ' εὐθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ τῶν ἐνδιαφερομένων μερῶν μετ' ἄλλη τὴν συναψιν συλλογικῆς συμβάσεως ἐπὶ τῶν αἰτημάτων. Αἱ Συντεχνίαι συμφωνοῦν ὅπως ἀρχίζουν διαπραγματεύσεις ἐντός μιᾶς ἐβδομάδος ἀπὸ τῆς ἡμέρας κατὰ τὴν ὁποίαν θά καλοῦνται ὑπὸ τοῦ ἐργοδότη εἰς ἀπ' εὐθείας διαπραγματεύσεις.

### Στάδιον 3

Εάν αι διεξαγόμεναι διαπραγματεύσεις κηρυχθούσιν υπό οίουδήποτε των μερών ως ερειλυθούσαι εις άδιεξόδον τά δύο μέρη δύνανται νά υποβάλουν από κοινού τήν υπόθεσιν των εις τό 'Υπουργεϊον. Εάν, εντός δύο εβδομάδων από τής κηρύξεως του άδιεξόδου δέν έπαναρχίζου διαπραγματεύσεις, τά δύο μέρη θά υποβάλλουν τήν υπόθεσιν των εις τό 'Υπουργεϊον διά μεσολάβησιν.

### Στάδιον 4

Είς περίπτωσιν παρατάσεως του άδιεξόδου και μετά τό Στάδιον 3 τά δύο μέρη δύνανται νά έξετάξουν τό ένδεχόμενον άναφοράς τής υποθέσεως των εις έθελοντικήν διαιτησίαν συμφώνως του περί 'Εργατικών Διαφορών (Συμφιλίωσις, Διαιτησία και Έρευνα) Εόμου, Κεφ. 187.

Κατά τήν διάρκειαν τής ως άνωτέρω περιλαμβανομένης περιόδου μεταξύ των Σταδίων 4 ή 3 τής διαδικασίας άναλόγως τής περιπτώσεως, δέν θά λαμβάνη χώραν άπεργία ή άνταπεργία, ούδεμία δέ των δύο πλευρών θά έφαρμόζη μέτρα θυματοποιήσεως. Εάν έν τούτοις, ή διαδικασίας έξαντληθή άνευ τής συνάψεως συμβάσεως, άμφότεραι αι πλευραί δύνανται νά έξασκούν τά νόμιμα δικαιώματα των, έν ούτω έπιθυμούν, προς προώθησιν των συμφερόντων των.

### Στάδιον 5

Είς περίπτωσιν άπεργίας ή άνταπεργίας θά δίδεται έγγραφος προειδοποίησις μιās εβδομάδος, έκτός εάν άλλως συμφωνηθή μεταξύ των ένδιαφερομένων μερών δυνάμει συμφωνίας περί διευθετήσεως παραπόνων - τής οποίας άντίγραφον θά άποστέλλεται εις τό 'Υπουργεϊον 'Εργασίας ή εις τό αρμόδιον 'Επαρχιακόν Γραφεϊον 'Εργασίας.

## ΜΕΡΟΣ ΙΙ

### ΠΡΟΤΥΠΟΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΙ ΔΙΑ ΤΗΝ ΔΙΕΥΘΕΤΗΣΙΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΑΙ/Ή ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ

#### Άσκοός

Οί κανονισμοί αυτοί έφαρμόζονται επί προσωπικών παραπόνων και επί όλων των διαφορών αι όποσαι σχετίζονται με τήν έρμηνείαν και/ή τήν έφαρμογήν υφισταμένων συλλογικών συμβάσεων.

#### Διαδικασία

### Στάδιον 1

- (α) Προσωπικαί διαμαρτυρίαί και παράπονα πρέπει πρώτον νά υποβάλλωνται υπό του ύπαλλήλου προς τόν έμέσως υπεύθυνον έπόκτην/έπιστάτην.
- (β) Εάν ή διαμαρτυρία/παράπονον δέν διευθετηθή εις τό άνωτέρω επίπεδον (α) και έντός καθωρισμένης χρονικής περιόδου, τούτο δύναται νά αναφερθή έγγράφως εις 'Ανωτέραν Διεύθυνσιν, ή όποια θά συζητή τό θέμα μετά του ένδιαφερομένου ύπαλλήλου - συνοδευομένου, εάν ούτω ούτος έπιθυμή, υπό άντιπροσώπου τής Συντεχνίας του - και ή όποια θά καταβάλλη προσκαθείας προς διευθέτησιν τής διαμαρτυρίας/παραπόνου, έντός καθωρισμένης χρονικής περιόδου. Γνωσται ότι ο τοπικός συντεχνιακός άντιπρόσωπος δύναται νά έγείρη θέματα προερχόμενα έξ υφισταμένης συμβάσεως τά όποια κατά τήν γνώμην του δέν έχουν έγερθή ή εάν έχουν έγερθή δέν έχουν διευθετηθή

ισυμφώνως προς ύφιστάμενους κανονισμούς και/ή συλλογικές συμβάσεις.

#### Στάδιον 2

Έάν δέ επέλθη συμφωνία κατά τήν διαδικασίαν του προηγουμένου σταδίου, ή διαφορά θά αναφέρεται έγγραφως προς μελέτην και διευθέτησιν εἰς μίαν Ἐπιτροπήν Παραπόνων, ἀποτελουμένην ἀπό ἐκπροσώπους τῆς Διευθύνσεως, τοῦ Προσωπικοῦ και/ή τῶν Συντεχνιῶν, και ἡ ὁποία θά συνέρχεται εἴτε τακτικῶς ὡς μόνιμος μηχανικός τῆς ἐπιχειρήσεως εἴτε εἰς εἰδικάς περιπτώσεις.

#### Στάδιον 3

- (α) Εἰς περίπτωσιν ἀδιεξόδου, τά δύο μέρη πρέπει νά ὑποβάλλουν τήν διαφοράν των εἰς μεσολάβησιν ἢ ἀπ' εὐθείας εἰς διαιτησίαν, ὡς ἤθελον συμφωνήσει.
- (β) Ἐάν τό ζήτημα ὑποβληθῆ εἰς τό Ἐκτελεστικόν Ἐργασίας και Κοινωνικῶν Ἐπιχειρήσεων και τοῦτο δέν δυνηθῆ νά διευθετηθῆ τήν διαφοράν/παράπονον, τό ζήτημα πρέπει νά παραπεμφθῆ εἰς διαιτησίαν ἐντός ἀμοιβαίας συμφωνηθησομένης χρονικῆς περιόδου, ἡ ὁποία ἐν πάσῃ περιπτώσει δέν θά ὑπερβαίῃ τάς 30 ἡμέρας ἀπό τῆς τελευταίας συναντήσεως. Ὁ διαιτητής ἢ οἱ διαιτηταί, οἱ ὁποιοί θά διορισθοῦν ὑπό τῶν ἐνδιαφερομένων μερῶν ἢ, μή ἐπερχομένης συμφωνίας, ὑπό τοῦ ἰδίου τοῦ Ἐκτελεστοῦ, θά ἐκδίδουν μίαν τελικήν και ἠθικῶς δεσμευτικήν ἀπόφασιν.
- (γ) Περιπτώσεις ἀπολύσεως ἢ διαθεσιμότητος θά διευθετῶνται τό ταχύτερον δυνατόν και ἐν κέσῃ περιπτώσει οὐχί ἀργότερον τῶν δύο ἐβδομάδων· ἐν ἐναντία περιπτώσει αὐταί θά παραπέμπωνται ἀμέσως εἰς διαιτησίαν. Τά συμβαλλόμενα μέρη συμφωνοῦν ὅπως μή κηρύττουν ἀπεργίαν ἢ ἀνταπεργίαν διαρκούσης τῆς περιόδου τῆς περιλαμβανομένης ὑπό τῶν ἀνωτέρω περιγραφομένων τριῶν σταδίων.

#### Στάδιον 4

Εἰς περίπτωσιν κατά τήν ὁποίαν ἐν ἐκ τῶν δύο μερῶν ἀπορρίπτει τήν ἀπόφασιν τοῦ διαιτητοῦ ἢ τῶν διαιτητῶν και ἐπιθυμεῖ νά καταφύγῃ εἰς ἀπεργίαν ἢ ἀνταπεργίαν θά δίδῃ εἰς τό ἕτερον μέρος ἔγγραφον προειδοποίησιν 7 (ἐπτά) ἡμερῶν περί τῆς προθέσεως του νά πράξῃ οὕτω.

#### Στάδιον 5

Οὐδεμία διαμαρτυρία/παράπονον θά γίνεται ἀποδεκτόν ἐκτός ἐάν ὑποβληθῆ ἐντός 7 (ἐπτά) ἡμερῶν ἀπό τῆς ἡμερομηνίας κατά τήν ὁποίαν προέκυψεν ἢ κατά τήν ὁποίαν ἀνεκαλύφθησαν τά δεδομένα ἢ τά γεγονότα ἐπὶ τῶν ὁποίων ἐστηρίχθη ἡ διαμαρτυρία/παράπονον.

Συμβουλευτικός Σύνδεσμος Έργοδοτών  
Κύπρου

Παγκύπριος Έργατική  
Όμοσπονδία

Συνομοσπονδία Έργατών  
Κύπρου

Παγκύπριος Όμοσπονδία  
Ανεξαρτήτων Συντεχνιών

Όμοσπονδία Τουρκικών  
Συντεχνιών Κύπρου

Η άνωτέρω συμφωνία υπεγράφη την Δευτέρα 19ην Νοεμβρίου, 1962, τῆ παρουσία τοῦ κ. ΤΑΣΟΥ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΥ, Ὑπουργοῦ Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων ὅστις πρὸς ἐπιβεβαίωσιν τούτου ἔθεσε κατωτέρω τὴν ὑπογραφήν του.

ΤΑΣΟΣ ΠΑΠΑΔΟΠΟΥΛΟΣ  
ΥΠΟΥΡΓΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ  
ΑΣΦΑΛΙΣΕΩΝ

**Κώδιξ**  
**Βιομηχανικών Σχέσεων**

Μαρίνα Ιωάννου

Μαρίνα Γωάννου

## ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

*Ἐντὶ οἰωνόδηποτε ἄλλων ἐπεξηγηματικῶν σχολίων ἐπὶ τοῦ Κώδικος παρατίθενται κατωτέρω ἀποσπάσματα ἐκ τῆς δηλώσεως τοῦ Ὑπουργοῦ Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων, κ. Μάρκου Σπανοῦ, γενομένης εὐθύς μετὰ τὴν ὑπογραφήν τοῦ Κώδικος τὴν 25ην Ἀπριλίου 1977.*

*Ἐκ τῆς ἐγκαθιδρύσεως τῆς Κυπριακῆς Δημοκρατίας τὰ ἐργατικὰ συνδικάτα καὶ οἱ ἐργοδοτικοὶ σύνδεσμοι ἐπέδειξαν, κατὰ κανόνα, ὑπευθυνότητα καὶ δημόσιον αἰσθημα εἰς τὴν ἀντίκρισιν καὶ ἀντιμετώπισιν τῶν ἐκάστοτε ἀναφωομένων ἐργατικῶν προβλημάτων. Τὸ Ὑπουργεῖον Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων ἔχον ταῦτο ὑπ' ὄψιν του ἤχθη εἰς τὸ συμπέρασμα ὅτι δὲν ἦτο ἀναγκαῖα ἡ διὰ νομοθετικῶν μέτρων ρύθμισις τῶν ἐργατικῶν σχέσεων.*

*Τὸ 1962, κατόπιν ἐπισταμένης μελέτης τῶν τότε κρατουσῶν συνθηκῶν καὶ μετὰ τὴν συμπαράστασιν καὶ συνεργασίαν τῶν ἐργατικῶν συνδικάτων καὶ ἐργοδοτῶν, κατέστη δυνατὴ ἡ καθιέρωσις διαδικασίας διαπραγματεύσεως καὶ ἐπιλύσεως ἐργατικῶν διαφορῶν ἐπὶ τῇ βάσει ἐνὸς ἐλευθέρου συστήματος ἐργατικῶν σχέσεων ὑπὸ τὴν μορφήν τῆς γνωστῆς εἰς ὅλους Βασικῆς Συμφωνίας. Ἡ Συμφωνία αὕτη, κατὰ γενικὴν ὁμολογίαν, πλὴν ἐλαχίστων ἐξαιρέσεων, ἐλειτούργησε κατὰ τρόπον ἱκανοποιητικόν.*

*Μετὰ τὴν πάροδον τοῦ χρόνου, ἡ πείρα κατέδειξε ὅτι ἡ δυναμικὴ πορεία τῶν ἐργατικῶν σχέσεων κατέστησεν ἀναγκαίαν τὴν πλήρωσιν ὠρισμένων κενῶν τῆς Βασικῆς Συμφωνίας τὰ ὅποια ἔδιδον ἀφορμὴν διὰ παρερμηνείαν καὶ προστριβᾶς, ὡς καὶ δι' ἐκμετάλλευσιν ἀπὸ τὴν ἐκάστοτε ἰσχυροτέραν πλευρᾶν.*

*Οὕτω, μετὰ μίαν ἐπταετίαν περίπου, καὶ συγκεκριμένως τὸ 1970, τὸ Ὑπουργεῖον Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων ἀπεφάσισε νὰ εἰσηγηθῇ τὴν ἀντικατάστασιν τῆς Βασικῆς Συμφωνίας διὰ μῆς νέας συμφωνίας περιεκτικωτέρας ἀπὸ ἀπόψεως οὐσίας καὶ πλέον ἀναλυτικῆς ἀπὸ ἀπόψεως διαδικασίας.*

Ἐκτοτε διεξήχθησαν μακρὰ καὶ ἐπίπονοι συζητήσεις, ὑπὸ τὴν αἰγίδα τοῦ Ὑπουργείου μου, μεταξὺ Ἐργοδοτῶν καὶ Συντεχνιῶν, μέσῳ διαφόρων διαδικασιῶν καὶ, εἰδικώτερον, μέσῳ τοῦ Ἐργατικοῦ Συμβουλευτικοῦ Σώματος, ἐπὶ τῶν προνοιῶν τοῦ Κώδικος Βιομηχανικῶν Σχέσεων. Πολλὰ ἀπόψεις ἐξεφράσθησαν μέχρις ὅτου αἱ δύο πλευραὶ συμφωνήσουν τελικῶς, κατόπιν ἀμοιβαίων παραχωρήσεων, ἐπὶ τοῦ κειμένου τοῦ Κώδικος, ὁ ὁποῖος μόλις πρὸς ὀλίγου ὑπεγράφη.

\* \* \* \* \*

Ἐπ' εὐκαιρία, θεωρῶ καθήκον μου νὰ συγχαρῶ θερμῶς τόσο τὴν Ὁμοσπονδίαν Ἐργοδοτῶν Κύπρου ὅσον καὶ τὰς δύο κυριωτέρας ἐργατικὰς ὁμοσπονδίας τῆς Νήσου, Π.Ε.Ο. καὶ Σ.Ε.Κ., αἱ ὁποῖαι αἰρόμεναι εἰς τὸ ὕψος τῶν περιστάσεων συμπεριφέρθησαν κατὰ τρόπον οὐχὶ μόνον προάγοντα τὰ στενὰ ταξικὰ συμφέροντά των ἀλλὰ καὶ ἐξυπηρετοῦντα τὸ δημόσιον συμφέρον, προβαίνουσαι εἰς σημαντικὰς ὑποχωρήσεις διὰ νὰ καταστή ὁ Κώδιξ Βιομηχανικῶν Σχέσεων πραγματικότης.

Δὲν θὰ ἦτο ὑπερβολὴ εἰάν ἔλεγον ὅτι τόσο ὁ Κώδιξ ὅσον καὶ ἡ ὑπεύθυνος στάσις τοῦ ἐργοδοτικοῦ κόσμου καὶ τῶν συνδικάτων δύνανται νὰ ἀποτελέσουν παράδειγμα πρὸς μίμησιν ὑπὸ ἄλλων περισσότερον ἀνεπτυγμένων βιομηχανικῶν χωρῶν ἀπὸ τὴν Κύπρον καὶ ὅτι ὁ Κώδιξ δυνατόν νὰ ἀποτελέσῃ ἐν τῶν πλέον σημαντικῶν ἐγγράφων τοῦ Διεθνοῦς Γραφείου Ἐργασίας πρὸς καθοδήγησιν τῶν χωρῶν-μελῶν του εἰς τὸν τομέα τῶν ἐργατικῶν σχέσεων.»

\* \* \* \* \*

Ἐπὶ τῶν ἐπιθυμῶν νὰ τονίσω ὅτι, κατὰ τὴν γνώμην μου, ἡ ὑπαρξὶς ὑγιῶν ἐργατικῶν σχέσεων καὶ ἡ διατήρησις ἐργατικῆς εἰρήνης καὶ ταυτοχρόνως, ἡ ἐξυπηρέτησις τοῦ δημοσίου συμφέροντος ἐπιτυγχάνονται διὰ συμφωνιῶν, αἱ ὁποῖαι διαμορφοῦνται καὶ συνομολογοῦνται ἐλευθέρως, νοουμένου ὅτι αὐταὶ τυγχάνουν τῆς εἰλικρινοῦς ὑποστηρίξεως τῶν συμβαλλομένων μερῶν. Μία τοιαύτη συμφωνία ἐλευθέρως διαμορφωθείσα καὶ συνομολογηθείσα εἶναι ὁ Κώδιξ Βιομηχανικῶν Σχέσεων.

Δι' αὐτὸ καὶ ποιῶμαι ἐκκλησίαν πρὸς τοὺς ἡγέτας τῶν ἐργοδοτικῶν ὀργανώσεων καὶ τῶν συντεχνιῶν, οἱ ὁποῖοι ἐπέδειξαν ὑπευθυνότητα διὰ τὴν συνομολόγησιν τοῦ Κώδικος, ὅπως ἐπιδείξουν ἀνάλογον πνεῦμα εὐθύνης διὰ τὴν πιστὴν τήρησιν τοῦ Κώδικος ἀπὸ τὰς Ὄργανώσεις αἱ ὁποῖαι ὑπάγονται εἰς αὐτὰς καὶ καὶ γενικῶς ἀπὸ τὰ μέλη των. Πρὸς τοῦτοίς, ἀπαιτεῖται ὅπως οἱ ἡγέται τῶν Ὄργανώσεων καταβάλουν πᾶσαν προσπάθειαν ὥστε αἱ πρόνοιαι τοῦ Κώδικος ὅσον ἀφορᾷ τόσο τὸ γράμμα ὅσον καὶ τὸ πνεῦμα των γίνουσι κτῖμα τῶν μελῶν των, διὰ νὰ δύνανται ταῦτα νὰ ἐνεργοῦν συμφῶνως πρὸς τὰς προνοίας τοῦ Κώδικος καὶ τὴν βάσει τούτου καθιερωμένην διαδικασίαν.»



# ΚΩΔΙΕ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ

## ΜΕΡΟΣ Ι. ΟΥΣΙΑΣΤΙΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΙ

### A. Τὸ Δικαίωμα τῆς Ὁργανώσεως

Ἀμφότεραι αἱ πλευραὶ ἀναγνωρίζουν τὸ δικαίωμα τῶν ἐργοδοτῶν καὶ τῶν ἐργοδοτουμένων ὅπως ὁργανώνωνται ἐλευθέρως εἰς ὁργανώσεις τῆς προτιμήσεώς των ἄνευ οἰουδήποτε παρεμβάτισμοῦ ἢ θυματοποιήσεως ἐξ οἰασδήποτε πλευρᾶς.

### B. Συλλογικαὶ Διαπραγματεύσεις, Συλλογικαὶ Συμβάσεις καὶ Κοινὰ Συνεννοήσεις

Ἀναγνωρίζεται ὅτι αἱ ἐλεύθεραι συλλογικαὶ διαπραγματεύσεις ἀποτελοῦν τὸν βασικὸν τρόπον καθορισμοῦ τῶν ὅρων ἐργοδοτήσεως καὶ ἀπολαβῶν καὶ διὰ τοῦτο ἀμφότεραι αἱ πλευραὶ ἀναλαμβάνουν ὅπως :-

1. Ἐνθαρρύνουν τὰς συλλογικὰς διαπραγματεύσεις καὶ τὰς κοινὰς συνεννοήσεις.
2. Διαπραγματεύωνται ἐν πνεύματι καλῆς πίστεως καὶ ἀλληλοκατανόησεως ἔχουσαι ὑπ' ὄψιν τὰς ἐπικρατούσας ἀρχὰς καὶ θέσμινα βιομηχανικῶν σχέσεων, τὸ δημόσιον συμφέρον, τὰ συνήθη κριτήρια ἐπὶ τῶν ὁποίων βασίζεται ὁ καθορισμὸς ἡμερομισθίων καὶ ὅρων ἐργασίας ὡς καὶ οἰαδήποτε κριτήρια τὰ ὁποῖα ἤθελον συμφωνηθῆ μεταξὺ Κυβερνήσεως καὶ τῶν δύο πλευρῶν τῆς βιομηχανίας ἐν σχέσει πρὸς μίαν πολιτικὴν ἡμερομισθίαν καὶ τιμῶν.
3. Τηροῦν πιστῶς τὰς ἐκ τῶν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἀπορροεούσας συλλογικὰς συμβάσεις.
4. Κατὰ τὴν σύναψιν ἢ ἀνανέωσιν συλλογικῶν συμβάσεων ἀκολουθοῦν τὴν ὑπὸ τοῦ Μέρους ΙΙΑ προνοουμένην διαδικασίαν.
5. Μὴ προβαίνουν εἰς οἰανδήποτε ἀπεργίαν ἢ ἀνταπεργίαν ἐπὶ διαφορᾶς δικαιωμάτων ὡς ὁ ὅρος οὗτος ἐρμηνεύεται εἰς τὸ Μέρος ΙΙΒ.
6. Δεδομένου ὅτι αἱ ἀνεπίσημοι ἀπεργίαι εἶναι καταδικαστέαι κατὰ τὴν διάρκεια ἰσχύουσης συμβάσεως, ἡ ἐνδιαφερομένη Ὁμοσπονδία/Συντεχνία θὰ λαμβάνη τὰ κατὰ τὴν κρίσιν τῆς δέοντα μέτρα πρὸς τερματισμὸν τῆς ἀπεργίας.
7. Δεδομένου ὅτι οἰαδήποτε ἐνέργεια ἐργοδότη παραβιάζουσα ἰσχύουσαν συλλογικὴν σύμβασιν εἶναι καταδικαστέα, ὁ ἐνδιαφερόμενος Σύνδεσμος θὰ λαμβάνη τὰ κατὰ τὴν κρίσιν τοῦ δέοντα μέτρα πρὸς τήρησιν τῆς συμβάσεως.

## Γ. Θέματα Συλλογικῶν Διαπραγματεύσεων, Κοινῶν Συνεννοήσεων καὶ Προνομίων Διευθύνσεως

1. Συμφώνως πρὸς τὰς ἐν γένει παραδεγεγμένας ἀρχὰς καὶ θέσμια βιομηχανικῶν σχέσεων ἀναγνωρίζεται ἡ ὑπαρξὶς θεμάτων θεωρουμένων ὡς διαπραγματευσίμων, ἐτέρων θεωρουμένων ὡς θεμάτων κοινῶν συνεννοήσεων καὶ ἄλλων θεωρουμένων ὡς προνομίων τῆς διευθύνσεως. Ταῦτα δὲν καθορίζονται εἰς τὸν παρόντα Κώδικα· ἐν τούτοις θὰ ἦτο ἐπιθυμητὸν ὅπως κατονομαζόνται, εἰ δυνατόν, εἰς τὰς συλλογικὰς συμβάσεις.

2. Ἐστὼ καὶ ἐὰν ἐν θέματι δὲν ἀναφέρεται ὡς θέμα κοινῶν συνεννοήσεων ἐν τῇ ὑφιστάμενῃ συλλογικῇ συμβάσει, ἐφ' ὅσον ἡ συντεχνία ἢ οἱ ἐργοδοτούμενοι ἰσχυρίζονται ὅτι ἡ ληφθῆσομένη ἀπόφασις ἐπὶ τοῦ θέματος τούτου πιθανὸν νὰ ἐπηρεάσῃ δυσμενῶς τοὺς ἐργοδοτούμενους ἢ δυνατόν νὰ ἔχῃ ἀντίκτυπον εἰς τὰς μετὰ τοῦ ἐργοδότη ἰσχύουσας σχέσεις των, ὁ ἐργοδότης ὀφείλει ὅπως προβαίη εἰς κοινὰς συνεννοήσεις μετὰ τῆς συντεχνίας ἢ τῶν ἐργοδοτούμενων. Νοεῖται ὅμως ὅτι εἰς περιπτώσεις θεμάτων τὰ ὅποια θεωροῦνται ὡς προνόμιον τῆς διευθύνσεως ὁ ἐργοδότης ἔχει δικαίωμα νὰ ἐνεργῇ ἄνευ οἰασδήποτε συνεννοήσεως μετὰ τῆς συντεχνίας ἢ τῶν ἐργοδοτούμενων του.

3. (α) Ἐπὶ θεμάτων κοινῶν συνεννοήσεων τὴν τελικὴν ἀπόφασιν ἔχει ὁ ἐργοδότης. Ἀναγνωρίζεται, ἐν τούτοις, ἡ ὑποχρέωσις τοῦ ἐργοδότη ὅπως δίδῃ τὴν δέουσαν προσοχὴν εἰς τὰς ἀποφάσεις τῆς συντεχνίας ἢ τῶν ἐργοδοτούμενων ἐπὶ θέματος ἀναγομένου εἰς τὸν τομέα τῶν κοινῶν συνεννοήσεων καὶ ὅπως δικαιολογῇ τυχόν ἀρνητικὴν ἀπάντησίν του.

(β) Ἄνευ ἐπηρεασμοῦ τοῦ δικαιώματος τοῦ ἐργοδότη νὰ λάβῃ τελικὴν ἀπόφασιν ἐπὶ θεμάτων κοινῶν συνεννοήσεων ἀμφότεραι αἱ πλευραὶ δύνανται ἐν περιπτώσει διαφωνίας νὰ ζητήσουν τὴν συμβουλήν καὶ βοήθειαν τοῦ Ὑπουργείου Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων.

(γ) Νοεῖται ὅτι οὔτε ἡ συντεχνία οὔτε ὁ ἐργοδότης θὰ δύνανται νὰ κηρύξουν τελικῶς ἀπεργίαν ἢ ἀνταπεργίαν, εἰς περίπτωσιν καθ' ἣν δὲν ἠθελεν ἐπέλθει συμφωνία ἐπὶ θέματος ὑποκειμένου εἰς κοινὰς συνεννοήσεις.

## Δ. Ἀνακοινώσεις

1. Πρὸ τοῦ γίνῃ οἰασδήποτε ἀνακοίνωσις εἰς τὸν τύπον κατὰ τὴν διάρκειαν συλλογικῶν διαπραγματεύσεων ἢ συζητήσεως οἰασδήποτε διαφορᾶς, αὕτη θὰ συμφωνῆται, εἰ δυνατόν, ὑπὸ τῶν δύο πλευρῶν.

2. Τὸ Ὑπουργεῖον Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων δύναται νὰ προβαίη εἰς ἀνακοίνωσιν προκειμένου περὶ διαφορᾶς εἰς ἣν μεσολαθεῖ καὶ ἥτις παρουσιάζει ἐνδιαφέρον διὰ τὸ κοινόν. Ἡ ἀνακοίνωσις τοῦ Ὑπουργείου θὰ εἶναι ἀντικειμενικὴ καὶ πληροφοριακῆς φύσεως καὶ, εἰ δυνατόν, αὕτη θὰ συντάσσεται κατόπιν συνεννοήσεως μετὰ τῶν δύο πλευρῶν. Παρὰ ταῦτα, ὁ Ὑπουργὸς Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων δύναται νὰ προβῇ εἰς δημοσίαν ἀνακοίνωσιν ἄνευ οἰασδήποτε συνεννοήσεως, ἐὰν ἡ διαφορά ἐπηρεάζῃ τὸ δημόσιον συμφέρον.

3. Νοεῖται ὅτι αἱ πρόνοιαι τῶν ὡς ἄνω παραγράφων δὲν ἐμποδίζουν τὰς δύο πλευρὰς νὰ προβαίνουν εἰς δημοσιεύσεις πρὸς ἐκκλιτικαὶς οἰωνοτήτες αἰτημάτων των ἢ τῆς ἐπισήμου θέσεως των ἐναντί τούτων ἐφ' ὅσον αἱ τοιαῦται δημοσιεύσεις δὲν ἀναφέρονται εἰς τὰ διαμειθόμενα εἰς συγκεκριμένης διαπραγματευτικὰς συσκέψεις.

## Ε. Διεθνείς Συμβάσεις και Συστάσεις της Διεθνούς 'Οργανώσεως 'Εργασίας

'Επιβεβαιούται πιστή συμμόρφωσις πρὸς ἀπάσας τὰς Διεθνείς Συμβάσεις 'Εργασίας, τὰς ὁποίας ἔχει κυρώσει ἡ Κυπριακὴ Κυβέρνησις. Ὅσον ἀφορᾷ τὰς ὑπὸ τῆς Κύπρου υἱοθετηθείσας Συστάσεις δηλοῦται ὅτι ἀμφότερα τὰ μέρη θὰ καταβάλλουν πᾶσαν προσπάθειαν συμμορφώσεως πρὸς ταύτας κατὰ τὸ δυνατόν.

### ΜΕΡΟΣ ΙΙ. ΔΙΑΔΙΚΑΣΤΙΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΙ

#### Α. Διαδικασία 'Επιλύσεως Διαφορῶν Συμφερόντων

«Διαφορὰ Συμφερόντων» σημαίνει διαφορὰν προκύπτουσαν κατὰ τὴν διαπραγματεύσιν συλλογικῆς συμβάσεως διὰ πρώτην φοράν ἢ κατὰ τὴν ἀνανέωσιν ὑφισταμένης συλλογικῆς συμβάσεως ἢ γενικῶς κατὰ τὴν διαπραγματεύσιν νέου αἰτήματος.

##### 1. 'Απ' εὐθείας Διαπραγματεύσεις

###### (α) Ὑπεβολὴ αἰτημάτων διὰ πρώτην φοράν

Αἱ ἀνεγνωρισμένοι συντεχνία ἢ συντεχνία τῶν ἐν τῇ ἐπιχειρήσει ἐργοδοτούμενων δύνανται νὰ ὑποβάλωσι πρὸς τὸν ἐργοδότην γραπτὰ αἰτήματα μὲ σκοπὸν τὴν σύναψιν συλλογικῆς συμβάσεως, ἀφορώσης τὴν τάξιν τῶν ἐργοδοτούμενων ἢν ἐκπροσωποῦν, καλύπτουσαν τὰ ὑποβαλλόμενα αἰτήματα ὡς καὶ ἄλλους ὅρους ἐργασίας οἵτινες ἤδη ὑφίστανται εἰς τὴν ἐπιχείρησιν. Ὁ ἐργοδότης εἶναι ὑπόχρεως ὅπως ἀρχίσῃ συλλογικὰς διαπραγματεύσεις μετὰ τῆς ἐνδιαφερομένης συντεχνίας ἢ τῶν ἐνδιαφερομένων συντεχνιῶν ἐπὶ τῶν αἰτημάτων οὐχὶ ἀργότερον τῶν τριῶν ἐβδομάδων ἀπὸ τῆς λήξεως τούτων ἢ ἐνὸς μηνὸς εἰς περιπτώσεις παγκυπρίου κλίμακος ὀργανισμῶν, ὡς ἐπαγγελματικοὶ σύνδεσμοι καὶ ἡμικρατικοὶ ὀργανισμοί, καὶ ἐφ' ὅσον ἐν τῷ μεταξύ ἢ συντεχνία ἤθελεν αἰτολογήσει ταῦτα γραπτῶς, ἀφοῦ προηγουμένως δώσει λογικὴν προειδοποίησιν πρὸς τὰς συντεχνίας περὶ τῆς προθέσεώς του ὅπως ἀρχίσῃ τοιαύτας διαπραγματεύσεις.

###### (β) Ὑπεβολὴ αἰτημάτων δι' ἀνανέωσιν συμβάσεως

- (i) Εἰς περίπτωσιν ὑφισταμένης συλλογικῆς συμβάσεως ἢ πλευρὰ ἥτις ἐπιθυμεῖ ὅπως ἡ σύμβασις τροποποιηθῇ θὰ διδῆ εἰς τὴν ἐτέραν πλευρὰν δίμηνον τοῦλάχιστον προειδοποίησιν πρὸ τῆς λήξεως τῆς συμβάσεως περὶ τῆς τοιαύτης προθέσεώς της συνοδευομένην ὑπὸ καταλόγου αἰτημάτων καὶ ἢ τροποποιήσεων, ἐκτὸς ἐὰν εἰς ἐπιχειρήσεις μικρᾶς δυναμικότητος συμφωνηθῇ ἄλλως εἰς τὴν σύμβασιν.
- (ii) Γενικῶς εἰς περιπτώσεις ἀνανεώσεως συλλογικῶν συμβάσεων, καὶ ἐφ' ὅσον ἀμφότεραι αἱ πλευραὶ συμφωνοῦν, δὲν εἶναι ἀναγκαῖα ἢ ὑποβολὴ τῶν αἰτημάτων δύο μῆνας πρὸ τῆς λήξεως τῆς συμβάσεως, ἀρκετῆς οὔσης τῆς γνωστοποιήσεως τῆς τοιαύτης προθέσεως γραπτῶς καὶ τῆς ὑποβολῆς τῶν αἰτημάτων εἰς οἰονδήποτε χρόνον πρὸ τῆς λήξεως τῆς συμβάσεως. Νοεῖται ὅτι εἰς τοιαύτας περιπτώσεις ἢ ὑπὸ τροποποίησιν σύμβασιν ἐπεκτείνεται διὰ χρόνον ἴσον πρὸς τὴν σημειωθείσαν καθυστέρησιν εἰς τὴν ὑποβολὴν τῶν αἰτημάτων, ἐκτὸς ἐὰν ἡ τοιαύτη καθυστέρησις δὲν ὑπερβαίη τὰς 15 ἡμέρας.
- (iii) Νοεῖται ὅτι ἐὰν οὐδεμία προειδοποίησις ἐδόθη εἰς τὴν ἐτέραν πλευρὰν ὑπὸ τῆς πλευρᾶς τῆς ἐπιθυμοῦσης ὅπως ἢ ὑφισταμένη Σύμβασις τρο-

ποποιηθή πρό τῆς ἐνάρξεως τῆς διμήνου περιόδου πρό τῆς λήξεως τῆς Συμβάσεως, ὡς διαλαμβάνει ἡ Παράγραφος 1 (β), ἡ Σύμβασις θά ἐξακολουθήσῃ νά παραμένῃ ἐν ἰσχύϊ δι' ἓν εἰσέτι ἔτος.

## 2. Μεσολάβησις

- (α) Εἰς τὴν περίπτωσιν διαπραγματεύσεων διὰ τὴν σύναψιν συλλογικῆς συμβάσεως διὰ πρώτην φοράν καὶ ἐφ' ὅσον διαπιστοῦται ὅτι ἐξηντλήθησαν ἅπαντα τὰ περιθώρια διαπραγματεύσεων ἀμφοτέραι αἱ πλευραὶ ὁμοῦ ἢ κεχωρισμένως δύνανται, μετὰ παρέλευσιν λογικοῦ χρονικοῦ διαστήματος ἀπὸ τῆς ἐνάρξεως τῶν διαπραγματεύσεων οὐχὶ μικροτέρου τῶν ἑξ ἑβδομάδων ἀπὸ τῆς λήψεως τῶν αἰτημάτων ὑπὸ τοῦ ἐργοδότη, ἀλλ' ἐν πάσῃ περιπτώσει οὐχὶ μεγαλυτέρου τῶν τριῶν μηνῶν, ἐκτὸς ἐὰν αἱ ἀπ' εὐθείας διαπραγματεύσεις ἐσυνεχίσθησαν καλῆ τῆ πίστει καὶ πέραν τῆς περιόδου ταύτης, νά παραπέμψουν τὴν διαφοράν εἰς τὸν Ἄνωτερον Λειτουργὸν Βιομηχανικῶν Σχέσεων ἢ τὸν Ἐπαρχιακὸν Λειτουργὸν Ἐργασίας, ὡς ἡ περίπτωσις (ἐν τοῖς ἐφεξῆς ἀναφερομένων ὡς «τὸ Ὑπουργεῖον») πρὸς μεσολάβησιν.
- (β) Εἰς περίπτωσιν διαπραγματεύσεων διὰ τὴν ἀνανέωσιν συλλογικῆς συμβάσεως ἡ διαφορά δὲν θά παραπέμπεται εἰς τὸ Ὑπουργεῖον πρὸς μεσολάβησιν ἐνωρίτερον τῶν 21 ἡμερῶν πρό τῆς λήξεως τῆς ὑφισταμένης συλλογικῆς συμβάσεως. Ἐν τούτοις, οὐδεμία διαφορά ἐν σχέσει μετὰ τὴν ἀνανέωσιν τῆς ὑφισταμένης συμβάσεως θά παραπέμπεται εἰς τὸ Ὑπουργεῖον ἀργότερον τῶν δύο μηνῶν ἀπὸ τῆς λήξεως τῆς συμβάσεως, ἐκτὸς ἐὰν αἱ διαπραγματεύσεις ἐγένοντο ἄνευ χρονοτριβῆς καὶ ἐσυνεχίσθησαν καλῆ τῆ πίστει καὶ πέραν τῆς περιόδου ταύτης.
- (γ) Παραπομπή, ὑπὸ τῆς μιᾶς πλευρᾶς, διαφοράς εἰς μεσολάβησιν δυνάμει τῶν ὑποπαραγράφων (α) καὶ (β) ἀνωτέρω ἐξυπακούει ὑποχρέωσιν τῆς ἐτέρας πλευρᾶς ὅπως ἀποδεχθῆ τὴν μεσολάβησιν.
- (δ) Τὸ Ὑπουργεῖον δύναται νά προσφέρῃ τὴν μεσολάβησίν του, ἔστω καὶ ἐὰν αὕτη δὲν ἐζητήθῃ εἰσέτι, ἐὰν κρίνῃ σκόπιμον νά πράξῃ τοῦτο. Εἰς τοιαύτην περίπτωσιν ἀποδοχὴ τῆς μεσολαβήσεως ὑπὸ τῆς μιᾶς πλευρᾶς ἐξυπακούει παρομοίαν ὑποχρέωσιν τῆς ἐτέρας πλευρᾶς.
- (ε) Τὸ Ὑπουργεῖον θά καταβάλλῃ προσπάθειάς ὅπως ἐπιλαμβάνεται ἀμέσως τῶν διαφορῶν καὶ ὅπως αἱ διαφοραὶ ἐπιλύωνται τὸ συντομώτερον δυνατόν.
- (στ) Ἐὰν τὸ Ὑπουργεῖον δὲν κατορθώσῃ νά ἐξεύρῃ ἀμφοιβαίως ἀποδεκτὴν λύσιν τῆς διαφοράς, τῆ αἰτήσῃ ἐκατέρας τῶν πλευρῶν, θά κηρύττῃ τὴν διαφοράν εἰς ἀδιέξοδον, ἐκάστη δὲ πλευρὰ εἶναι τότε ἐλευθέρως ὅπως λάβῃ οἰαδήποτε νόμιμα μέτρα πρὸς προώθησιν ἢ ὑποστήριξιν τῶν αἰτημάτων ἢ συμφερόντων τῆς. Ὅμως, πρό τῆς λήψεως τῶν τοιούτων μέτρων, δίδεται προειδοποίησις 10 ἡμερῶν πρὸς τὴν ἄλλην πλευράν, μετὰ κοινοποίησιν πρὸς τὸ Ὑπουργεῖον. Νοεῖται ὅτι οὐδεμία διαφορά συμφερόντων θά κηρύττεται εἰς ἀδιέξοδον ὑπὸ τοῦ Ὑπουργείου πρό τῆς παρέλεύσεως ἑξ τοῦλάχιστον ἑβδομάδων ἀπὸ τῆς παραπομπῆς τῆς εἰς τὸ Ὑπουργεῖον ἐκτὸς ἐὰν, κατὰ τὴν κρίσιν τοῦ Ὑπουργείου, οὐδεὶς χρήσιμος σκοπὸς ἐξυπηρετῆται διὰ τῆς παρατάσεως τῆς μεσολαβήσεως.

## 3. Διαιτησία

- (α) Ἀνεξαρτήτως τῶν προνοιῶν τῆς παραγράφου 2(στ) τοῦ Μέρους ΙΙΑ, ἐὰν ἀμφοτέραι αἱ πλευραὶ συμφωνοῦν δύνανται νά παραπέμψωσιν εἴτε

ολόκληρον τήν διαφοράν είτε ἔν η̄ περισσότερα σημεῖα αὐτῆς εἰς διαιτησίαν καθ' οἰονδήποτε χρόνον πρό η̄ μετά τήν παραπομπήν τῆς εἰς τὸ Ὑπουργεῖον.

- (β) Ἐφ' ὅσον ἀμφότεραι αἱ πλευραὶ συμφωνοῦν ὅπως ἡ διαφορά παραπεμφθῆ εἰς διαιτησίαν αὐταὶ ἀποδέχονται ὅπως ἡ ἀπόφασις τοῦ διαιτητοῦ εἶναι δεσμευτικὴ δι' ἀμφοτέρας.

#### 4. Δημοσία Ἔρευνα

- (α) Οἰαδήποτε διαφορά δύναται νὰ παραπεμφθῆ εἰς Διερευνητικὴν Ἐπιτροπὴν ἐφ' ὅσον ἀμφότεραι αἱ πλευραὶ συμφωνοῦν.
- (β) Διὰ διαφοράν παραπεμφθεῖσαν εἰς Διερευνητικὴν Ἐπιτροπὴν δὲν θὰ κηρύσσεται ἀπεργία ἢ ἀνταπεργία ἐφ' ὅσον ἡ ἔρευνα συνεχίζεται.
- (γ) Εἰς περιπτώσεις κατὰ τὰς ὁποίας ἔχει κηρυχθῆ ἀπεργία ἢ ἀνταπεργία πρό τῆς παραπομπῆς τῆς διαφοράς εἰς Διερευνητικὴν Ἐπιτροπὴν (ἀφορᾷ περιπτώσεις κατὰ τὰς ὁποίας ἠκολουθήθη ἡ ὑπὸ τοῦ παρόντος Κώδικος προνοουμένη διαδικασία) θὰ καταβάλλεται προσπάθεια ὅπως ἡ ἀπεργία/ἀνταπεργία ἀνασταλῆ. Παρὰ ταῦτα ἡ τοιαύτη ἀπεργία/ἀνταπεργία δὲν θὰ ἀποτελῆ λόγον διὰ τὴν μὴ διεξαγωγήν τῆς ἔρευνας.

### B. Διαδικασία Ἐπιλύσεως Διαφορῶν Δικαιωμάτων

«Διαφορὰ δικαιωμάτων» (grievance) σημαίνει διαφοράν ἐγειρομένην ἐκ τῆς ἑρμηνείας ἢ ἐφαρμογῆς ὑφισταμένης συλλογικῆς συμβάσεως ἢ ὑφισταμένων ὄρων ἐργασίας ἢ ἀπορρέουσας ἀπὸ προσωπικὸν παράπονον, συμπεριλαμβανομένου καὶ παραπόνου ἐξ ἀφορμῆς ἀπολύσεως.

Τηρουμένων τῶν προνοιῶν τοῦ Μέρους I Κεφάλαιον Β 5, 6, καὶ 7, τοῦ παρόντος Κώδικος κατὰ τὴν ἐπίλυσιν διαφορῶν δικαιωμάτων ἀκολουθεῖται ἡ κάτωθι διαδικασία.

#### 1. Ἀπ' εὐθείας Διαπραγματεύσεις

##### (α) Παράπονα Ἐγειρόμενα ἐκ τῆς Ἑρμηνείας ἢ Ἐφαρμογῆς Συλλογικῆς Συμβάσεως

- (i) Τὸ παράπονον δέον νὰ ὑποβληθῆ ἐκ μέρους τῆς συντεχνίας πρὸς τὸν ἐργοδότην γραπτῶς. Νοεῖται ὅτι ἐὰν ἐν τῇ ἐπιχειρήσει λειτουργῆ μηχανισμὸς ἐπιλύσεως παραπόνων δέον νὰ ἀκολουθητῆ ἡ διαδικασία τοῦ μηχανισμοῦ τούτου.
- (ii) Εἰς τὴν συζήτησιν τοῦ παραπόνου δικαιοῦνται νὰ συμμετάσχουν συντεχνιακοὶ ἐκπρόσωποι ὡς καὶ ἐκπρόσωποι τῶν οἰκείων συνδέσμων ἐργοδοτῶν ἢ/καὶ τῆς Ὁμοσπονδίας Ἐργοδοτῶν Κύπρου.

##### (β) Προσωπικὰ Παράπονα

- (i) Ἐν πρώτοις τὸ παράπονον δέον νὰ ὑποβάλλεται ἀπ' εὐθείας ὑπὸ τοῦ ἐπηρεαζομένου ἐργοδοτουμένου πρὸς τὸν ὑπεύθυνον ἐπόπτην ἢ ἐπιστάτην τούτου.
- (ii) Ἐὰν τὸ παράπονον δὲν διευθετηθῆ εἰς τὸ προηγούμενον στάδιον ἢ ἐὰν τὸ παράπονον εἶναι τοιαύτης φύσεως ὥστε ἀπ' εὐθείας συζήτησις με-

ταξύ του επηρεαζόμενου εργοδοτούμενου και του αμεσως υπευθυνου επόπτου ή επιστάτου δεν θεωρείται σκόπιμος, ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει το δικαίωμα να απαιτήσει όπως ή υπόθεσις του εξετασθή εις εν ή περισσότερα ανώτερα επίπεδα, αναλόγως της φύσεως του παραπόνου και της διαρθρώσεως και του μεγέθους της επιχειρήσεως. Νοείται ότι εάν εν τη επιχειρήσει υφίσταται μηχανισμός επίλυσεως παραπόνων δέον να ακολουθηται ή υπό του μηχανισμού τούτου πρόνοουμένη διαδικασία. Νοείται περαιτέρω ότι εις κάθε στάδιον εξετάσεως του παραπόνου υφίσταται πραγματική πιθανότης επίλυσεως τούτου.

(iii) Διευθέτησις προσωπικού παραπόνου γενομένη εις τὰ στάδια (i) ή (ii) ανωτέρω δύναται να προσβληθῆ υπό των υπογραφασών την συλλογικήν συμβάσιν εργοδοτικών ή εργατικών οργανώσεων ως αντικειμένη προς τούς όρους της τοιαύτης συμβάσεως, οτε ακολουθείται ή διαδικασία της παραγράφου 1(α) ανωτέρω.

(iv) Εις όλα τὰ στάδια εξετάσεως του παραπόνου ο επηρεαζόμενος εργοδοτούμενος έχει δικαίωμα να συνοδεύεται, εάν επιθυμῆ, υπό τοπικού εκπροσώπου ή συντεχνιακού στελέχους. Ωσαύτως ο εργοδότης έχει δικαίωμα να βοηθηται ή αντιπροσωπεύεται υπό εκπροσώπου οικείου συνδέσμου ή/και της Όμοσπονδίας Έργοδοτών Κύπρου.

#### (γ) Χρονικά πλαίσια συζητήσεως παραπόνων

Η όλη διαδικασία της απ' ευθείας συζητήσεως ενός παραπόνου δέον όπως συμπληρωται εντός ενός μηνός το άργότερον.

#### (δ) Παραβιάσεις Συμβάσεων

Αν εργοδότης ή εργοδοτούμενος εξωφθάλμως άρνήται να εφαρμογή όρων υφισταμένης συλλογικής συμβάσεως, παρά την περι του αντιθέτου όυστασιν του Υπουργείου Έργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, τότε δεν ισχύουν αι διαδικαστικά πρόνοιαι της παραγράφου ταύτης, ή δε παραπονουμένη πλευρά δικαιούται να υπερασπίση τὰ συμφέροντά της δι' οίουδήποτε νομίμου τρόπου συμπεριλαμβανομένης της άπεργίας/άνταπεργίας.

### 2. Μεσολάβησις

(α) Διαφορά Δικαιωμάτων (grievance) μη διευθετηθείσα εις το στάδιον των απ' ευθείας επαφών δέον όπως παραπέμπεται είτε εις το Υπουργείον δια μεσολάβησιν είτε εις δεσμευτικήν διαιτησίαν.

(β) Εάν ή διαφορά παραπεμφθῆ εις το Υπουργείον προς μεσολάβησιν τούτο αναλαμβάνει όπως επιληφθῆ ταύτης εντός λογικού χρονικού διαστήματος κα' εν πάση περιπτώσει ούχι άργότερον των 15 ημερών από της παραπομπής της διαφοράς εις τούτο. Εις περίπτωσιν κατά την όποιαν ή διαφορά δεν επιλυθῆ υπό του Υπουργείου εντός 15 ημερών από της ήμέρας καθ' ήν τούτο έπελήφθη της διαφοράς τότε ή διαφορά παραπέμπεται εις δεσμευτικήν διαιτησίαν.

### 3. Διαιτησία

(α) Εις περίπτωσιν παραπομπής της διαφοράς εις διαιτησίαν, το Υπουργείον μεριμνά περι του διορισμού άμοιβαίως άποδεκτου διαιτητου εντός μιάς εβδομάδος από της ειδικής προς τούτο παρακλήσεως υπό έκαστέρας των πλευρών και βοηθεί τούτον εις την ταχείαν διεκπεραίωσιν

του έργου του διά της παροχής οιασδήποτε βοήθειας ήν ούτος ήθελε ζητήσει π.χ. χώρου συνεδριάσεων, γραφειακού προσωπικού και πληροφοριακών στοιχείων.

- (β) Το Ύπουργείον φροντίζει όπως ή απόφασις του Διαιτητού έκδίδεται εντός 15 ήμερών από της ήμερομηνίας της τελευταίας συνεδρίας του διαιτητού δι' άλλας περιπτώσεις πλην των απόλύσεων διά τας οποίας ή απόφασις δέον να έκδίδεται εντός 3 ήμερών από της τελευταίας συνεδρίας.
- (γ) Τα έξοδα διαιτησίας θα καταβάλλονται έξ ήμισείας υπό των δύο πλευρών εν τούτοις ό διαιτητής, εν συνεννοήσει μετά του Ύπουργείου, δύναται να έκδίδη ειδικάς οδηγίας επί του θέματος. Τούτο ισχύει και διά τας διαφοράς συμφερόντων.
- (δ) Πρότυπον κανόνων διαιτησίας προς καθοδήγησιν των διαιτητών ως και των ένδιαφερομένων πλευρών θα καταρτισθή υπό του Ύπουργείου εν συνεννοήσει μετά των συμβαλλομένων μερών.

### Γ. Άπολύσεις

"Ανευ έπηρεασμού του δικαιώματος οιασδήποτε έργοδοτουμένου όπως προσφεύγη προς τό Δικαστήριον Έργατικών Διαφορών, άμφοτεροι αί πλευραι συμφωνούν όπως άκολουθήται ή έξης διαδικασία :-

#### 1. Άπολύσεις λόγω πλεονασμού

- (α) Ό έργοδότης δέον όπως γνωστοποιή προς την συντεχνίαν την πρόθεσίν του να προσή εις άπολύσεις δύο τουλάχιστον μήνας πρό της ήμερομηνίας των άπολύσεων. Εις περιπτώσεις μαζικών άπολύσεων έργοδοτουμένων, είναι επιθυμητόν όπως ή γνωστοποίησις γίνεται τόσον έγκαίρως όσον είναι πρακτικώς δυνατόν, λαμβανομένων υπ' όψιν του άριθμού των άπολυθησομένων έργοδοτουμένων, των εύκαιριών άπασχολήσεως τούτων, της ανάγκης μετεκπαιδεύσεώς των κ.λ.π. Από της γνωστοποιήσεως θα διεξάγονται συνεννοήσεις μετά συντεχνιών και/ή των έργοδοτουμένων συμφώνως των προνοιών της Συστάσεως του Διεθνούς Γραφείου Έργασίας υπ' άρ. 119.
- (β) Περιπτώσεις παραπόνων έξ άφορμής άπολύσεως θα συζητώνται μετά πάσης δυνατής σπουδής, τά δέ χρονικά πλαίσια τά όποια αναφέρονται εις τας παραγράφους 1(γ) και 2(β) του Μέρους ΙΙΒ θα μειούνται εις τό ήμισυ.

#### 2. Πρόνοια περί άπολύσεως εις συλλογικάς συμβάσεις

Είναι επιθυμητόν όπως αί συλλογικάι συμβάσεις περιλαμβάνουν προνοίας επί του θέματος των άπολύσεων.

### ΜΕΡΟΣ ΙΙΙ. ΑΝΤΙΓΡΑΦΑ ΑΙΤΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ

Αί συντεχνίαί αναλαμβάνουν όπως αποστέλλουν προς τὸ Ὑπουργεῖον τὰ ἑξῆς :-

- (α) Ἐν ἀντίγραφον παντὸς αἰτήματος πρὸς ἐργοδότης πρὸς τὸν ἀρμόδιον Ἐπαρχιακὸν Λειτουργὸν Ἐργασίας, ἐάν ἡ διαφορά εἶναι τοπικῆς φύσεως, καὶ ἕτερον ἀντίγραφον πρὸς τὸν Ἀνώτερον Λειτουργὸν Βιομηχανικῶν Σχέσεων. Ἐάν ἡ διαφορά εἶναι Παγκυπρίου φύσεως ἔν ἀντίγραφον μόνον πρὸς τὸν Ἀνώτερον Λειτουργὸν Βιομηχανικῶν Σχέσεων.
- (β) Ἀντίγραφον πάσης συλλογικῆς συμβάσεως τὴν ὁποῖαν συνάπτουν ἄνευ μεσολαθήσεως τοῦ Ὑπουργείου ὡς ἑξῆς :  
Δύο πρὸς τὸν Ἀνώτερον Λειτουργὸν Βιομηχανικῶν Σχέσεων καὶ ἓν πρὸς τὸν ἀρμόδιον Ἐπαρχιακὸν Λειτουργὸν Ἐργασίας.

### ΜΕΡΟΣ ΙV. ΙΣΧΥΣ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ ΚΩΔΙΚΟΣ

- (α) Ὁ παρὼν Κώδιξ τίθεται ἐν ἰσχύϊ ἀπὸ τῆς ἡμερομηνίας τῆς ὑπογραφῆς του. Οἰαδήποτε πλευρὰ ἐπιθυμεῖ τροποποίησιν ἢ τερματισμὸν τῆς ἰσχύος του δίδει προειδοποίησιν ἕξ μηνῶν πρὸς τὰς ἄλλας πλευρὰς καὶ τὸ Ὑπουργεῖον.

Νοεῖται ὅτι οὐδεμία πλευρὰ δύναται νὰ ζητήσῃ τὴν τροποποίησιν ἢ τὸν τερματισμὸν αὐτοῦ πρὸ τῆς παρελεύσεως δύο τούλάχιστον ἐτῶν ἀπὸ τῆς ὑπογραφῆς του.

- (β) Ἀπὸ τῆς ἡμερομηνίας ὑπογραφῆς τοῦ παρόντος Κώδικος αἱ πρόνοιαι τῆς «Βασικῆς Συμφωνίας» τοῦ 1962 παύουν νὰ ἰσχύουν.

Ὑπεγράφη εἰς τὸ Ὑπουργεῖον Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων ἐν Λευκῳσίᾳ, τὴν 25ην Ἀπριλίου, 1977.

(ΧΡ. ΧΡΙΣΤΟΦΙΔΗΣ)

Ἀν. Γενικὸς Διευθυντῆς  
Ὁμοσπονδία Ἐργοδοτῶν Κύπρου

(Α. ΖΙΑΡΤΙΔΗΣ)

Γενικὸς Γραμματεὺς  
Παγκύπρια Ἐργατικὴ Ὁμοσπονδία

(Μ. ΙΩΑΝΝΟΥ)

Γενικὸς Γραμματεὺς  
Συνομοσπονδία Ἐργατῶν Κύπρου

Προσυπογράφας

(Μ. ΣΠΑΝΟΣ)

Ὑπουργὸς  
Ἐργασίας καὶ Κοινωνικῶν Ἀσφαλίσεων