



**ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ**

**ΕΔΡΑ:** Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎ 210 88 14 922 = 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr  
**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:** Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 2310 517 128 = 2310 517 119

**Επιμορφωτικό Πρόγραμμα Ο.ΜΕ.Δ.  
21 – 22 Ιανουαρίου 2006**

**Ν Α Υ Π Λ Ι Ο**

**«Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ  
ΣΧΕΣΕΙΣ -  
Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ»**

***Εισηγητής: Χρήστος Ιωάννου***  
***Οικονομολόγος***  
***Μεσολαβητής-Διαιτητής ΟΜΕΔ***

Χρήστος Α. Ιωάννου<sup>1</sup>

## Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΣΤΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ – Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

### Περιεχόμενα

1. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.
2. Οι Στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
3. Τα Μέσα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.
4. Η Αναβάθμιση Θεμάτων Εργασιακών Σχέσεων στα πλαίσια της Απασχόλησης και της Κοινωνική Πολιτικής.
5. Η πορεία της Ένωσης και η Επιρροή επί των Εθνικών Εργασιακών Σχέσεων.
6. Η Δυναμική του «Κοινοτικού Κεκτημένου» στην Σχέση Ευρωπαϊκών και Εθνικών Εργασιακών Σχέσεων.
7. Ο Διεπαγγελματικός Κοινωνικός Διάλογος των Εργατικών και των Εργοδοτικών Συνδικαλιστικών οργανώσεων σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο.
8. Η Ενίσχυση και η Επέκταση του Κοινωνικού Διαλόγου και οι Τομεακοί Κοινωνικοί Διάλογοι σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο.
9. Διδάγματα από την Ελληνική εμπειρία της προσαρμογής στην ΕΕ στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.
10. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) ως πλαίσιο της μεταρρύθμισης των Εργασιακών Σχέσεων.
11. Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Απασχόλησης μετά την Αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.
12. Επίλογος και Συμπεράσματα.
13. Βιβλιογραφία.

---

<sup>1</sup> Οικονομολόγος (Ph.D), Μεσολαβητής-Διαιτητής ΟΜΕΔ.

## **1. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.**

Η προώθηση στόχων στον τομέα της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής περιλαμβάνεται στις ιδρυτικές και στις αναθεωρημένες συνθήκες της ΕΕ και αποτελεί συστατικό στοιχείο της οικονομικά και κοινωνικά βιώσιμης Ευρωπαϊκής οικοδόμησης.

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των εργασιακών σχέσεων ανήκει στο ευρύτερο πλαίσιο της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής. Και διαμορφώνεται αναλόγως των οριζόμενων στόχων και των πρωτοβουλιών σ' αυτούς τους τομείς.

Απασχόληση και Κοινωνική Πολιτική αποτελούν κυρίως ευθύνη των Κρατών – Μελών και η ΕΕ παρέχει και υποστηρίζει, με Κανονισμούς και Οδηγίες, ελάχιστες προδιαγραφές κοινωνικής προστασίας για τα δικαιώματα των πολιτών. Αυτό δεν σημαίνει ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει μειωμένο ενδιαφέρον και ρόλο στον τομέα της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής, ή ότι τα Κράτη Μέλη είναι λιγότερο δεσμευμένα στους αντίστοιχους στόχους της ΕΕ.

Όμως, ο ρόλος της ΕΕ στον τομέα της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής είναι διαφορετικός, σε σχέση με τους τομείς όπου η υιοθέτηση των νομοθετικών πράξεων έχει άμεσα κοινωνικά και οικονομικά αποτελέσματα. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια, παράλληλα με την ισχύ της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Πράξης (1987), της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (1993) και της Συνθήκης του Άμστερνταμ (1999) αναπτύχθηκαν οι στόχοι, τα μέσα και η αποτελεσματικότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους τομείς της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής. Η Κοινωνική Ευρώπη καθίσταται κεντρικότερη συνιστώσα της Ευρωπαϊκής οικοδόμησης.

Τα ζητήματα εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναδεικνύονται είτε μέσα από τις συμφωνημένες αρμοδιότητες της ΕΕ βάσει των Συνθηκών της ΕΕ, είτε μέσα από τις πρωτοβουλίες των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και τα κράτη-μέλη.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι συντονισμένες πολιτικές για την οικονομία και την απασχόληση που είναι παγιωμένες και βασισμένες στη Συνθήκη, όπως στην περίπτωση των Γενικών Προσανατολισμών Οικονομικής Πολιτικής, είτε πιο πρόσφατες, όπως στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, της επιχειρηματικότητας, της κοινωνικής ένταξης, των συντάξεων και της μετανάστευσης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της πρώτης κατηγορίας είναι η αντιμετώπιση θεμάτων εργασιακών σχέσεων στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, αλλά και τις κατευθύνσεις της μακροοικονομικής πολιτικής.

Στην δεύτερη κατηγορία ανήκουν ευρωπαϊκού επιπέδου ρυθμίσεις που προκύπτουν από διάλογο και συμφωνίες των ευρωπαϊκών εργατικών και εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της δεύτερης κατηγορίας είναι οι συμφωνίες-οδηγίες όπως π.χ. για την μερική απασχόληση, για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Στην παρούσα εισήγηση θα αναφερθούμε στο πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, από ιστορική και λειτουργική πλευρά υπογραμμίζοντας την ιδιαίτερη σημασία των συμφωνιών βάσει του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου του Μάαστριχ, που ενσωματώθηκε στην συνθήκη του Άμστερνταμ, αλλά και στις πιθανές εξελίξεις μέσα από την Συνταγματική Συνθήκη.

## **2. Οι Στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης.**

Οι στόχοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την Απασχόληση και την Κοινωνική Πολιτική, όπως αναφέρονται στο άρθρο 136 της Συνθήκης, περιλαμβάνουν, μεταξύ άλλων, την προώθηση της απασχόλησης, την βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την αποτελεσματική κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο στην αγορά εργασίας, την ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων, για υψηλά επίπεδα απασχόλησης και καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης του Άμστερνταμ ένας από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων, και, σύμφωνα με το άρθρο 141, τα Κράτη Μέλη οφείλουν να προωθούν την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Επιπλέον, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν αποτελεί εμπόδιο για θετική δράση προώθησης των ίσων ευκαιριών.

Οι στόχοι της Κοινωνικής Πολιτικής και της Πολιτικής για την Απασχόληση εξελίσσονται από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του

1961 και τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, στην σύγχρονη Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση από το 1997 και την Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής από το 2000. Τα τελευταία χρόνια στις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου διατυπώνονται πλέον συγκεκριμένοι στόχοι για την Πολιτική Απασχόλησης και την Κοινωνική Πολιτική. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και τα λοιπά θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, εξειδικεύουν, εμπλουτίζουν και προωθούν, παράλληλα με τα Κράτη Μέλη, τους νέους στόχους.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) ξεκίνησε στη Σύνοδο Κορυφής για την Απασχόληση στο Λουξεμβούργο (1997) την εποχή που υπήρχαν υψηλά ποσοστά ανεργίας. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2000 στη Λισσαβόνα επικαιροποίησε τη στρατηγική καθορίζοντας ως σκοπό την πλήρη απασχόληση, θέτοντας μεσοπρόθεσμους ποσοτικούς στόχους για την απασχόληση και εντάσσοντας τη στρατηγική σε ένα ευρύτερο πλαίσιο συντονισμού της πολιτικής.

Η Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής είναι η πυξίδα της ΕΕ για τον εκσυγχρονισμό και τη βελτίωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου, μέσω της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό και της διαμόρφωσης ενός δραστήριου κράτους πρόνοιας. Αποσκοπεί να συμβάλει στην επίτευξη του στρατηγικού στόχου που καθόρισε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000). Επίκεντρο των προσπαθειών είναι να γίνει πράξη ο στόχος της Λισσαβόνας - όπως τελικά διαμορφώθηκε μέσα από τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που ακολούθησαν - με την αποκατάσταση μιας δυναμικής και αμοιβαία επωφελούς αλληλεπίδρασης μεταξύ οικονομικής πολιτικής, κοινωνικής πολιτικής και πολιτικής για την απασχόληση.

Η Ατζέντα Κοινωνικής Πολιτικής ενισχύει την κοινωνική πολιτική ως παραγωγικό συντελεστή αλλά και ως παράγοντα αλληλεγγύης και κοινωνικής δικαιοσύνης. Η προώθηση της «ποιότητας» είναι σημαντική κινητήρια δύναμη της ατζέντας. Οι στόχοι της συνοψίζονται σε:

- περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας
- πρόβλεψη και διαχείριση των αλλαγών
- προώθηση της κοινωνικής ενσωμάτωσης
- εκσυγχρονισμός της κοινωνικής προστασίας
- προώθηση της ισότητας των φύλων

- ενίσχυση των κοινωνικών πτυχών της Διεύρυνσης και των εξωτερικών σχέσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Οι αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στην Λισσαβόνα, αποτελούν σημαντική εξέλιξη στόχους της ΕΕ για την Απασχόληση και την Κοινωνική Πολιτική, καθώς υιοθέτησε έναν νέο στρατηγικό στόχο: η Ευρωπαϊκή Ένωση να καταστεί η πλέον ανταγωνιστική και με οικονομία βασισμένη στην δυναμική της γνώσης, με βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, με περισσότερες και καλύτερες εργασίες και υψηλότερο βαθμό κοινωνικής συνοχής. Η στρατηγική της Λισσαβόνας εστιάζει στην καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, τη δημιουργία κοινωνίας για την ένταξη όλων των πολιτών και ομάδων, τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας για την εξασφάλιση βιώσιμων συστημάτων συνταξιοδότησης.

Οι τρεις βασικοί στόχοι για το 2010 ως πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων είναι :

#### Πλήρης απασχόληση

Η επίτευξη του στόχου της *πλήρους απασχόλησης* μέσω της αύξησης των *ποσοστών απασχόλησης* στα επίπεδα των στόχων της Λισσαβόνας και της Στοκχόλμης (οι στόχοι της Λισσαβόνας και της Στοκχόλμης για το *συνολικό ποσοστό απασχόλησης* (κοινοτικός μέσος όρος 67% το 2005 και 70% το 2010), για το *ποσοστό απασχόλησης των γυναικών* (57% και 60% αντίστοιχα) και των *μεγαλύτερης ηλικίας εργαζομένων* (ποσοστό απασχόλησης 50% το 2010)) είναι ιδιαίτερα σημαντικοί για την οικονομική ανάπτυξη της ΕΕ και για τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Επιπλέον, για την αύξηση της απασχόλησης και την οικονομική ανάπτυξη είναι αναγκαία η αύξηση της *προσφοράς εργατικού δυναμικού*.

Για την αύξηση των ποσοστών απασχόλησης και συμμετοχής απαιτείται ένας συνδυασμός πολιτικών ο οποίος θα περιλαμβάνει μέτρα τόσο σε σχέση με την προσφορά όσο και σε σχέση με τη ζήτηση. Σχετικές είναι και άλλες ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές, ιδίως εκείνες που επηρεάζουν το μακροοικονομικό κλίμα και το γενικότερο κλίμα για τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

#### Ποιότητα και παραγωγικότητα στην εργασία

Το πρόγραμμα δράσης της Λισσαβόνας ζητεί περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και η ΕΣΑ πρέπει να αντανακλά αυτή την ισορροπημένη

προσέγγιση. Η ποιότητα βρίσκεται στο επίκεντρο του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου και έχει πολλές διαστάσεις. Η ποιότητα αφορά συγκεκριμένα την ικανοποίηση για τις συνθήκες αμοιβής και εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, την εύκαμπτη οργάνωση της εργασίας και ρυθμίσεις σχετικά με το χρόνο εργασίας και τον συνδυασμό της ευελιξίας με την ασφάλεια.

Η ποιότητα των προσφερόμενων θέσεων εργασίας θα επηρεάσει την είσοδο στην αγορά εργασίας, κυρίως όμως την απόφαση παραμονής σε μια θέση απασχόλησης ή στην αγορά εργασίας. Η βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας συνδέεται στενά και με την πορεία προς μια *οικονομία της γνώσης*.

Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι η μεγάλη πλειονότητα των θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν πρόσφατα αφορούν ειδικευμένους εργαζόμενους και τομείς έντασης γνώσης. Η ποιότητα συνδέεται επίσης στενά με την *παραγωγικότητα* και μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας της ΕΕ.

Είναι απαραίτητο να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην αύξηση της παραγωγικότητας, ιδίως μέσω των συνεχών επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο, τεχνολογία και στην οργάνωση της εργασίας.

### Συνοχή και αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

Η μείωση της ανεργίας και των *ανισοτήτων* στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, τόσο μεταξύ των διαφόρων περιφερειών όσο και από κοινωνικοοικονομική άποψη, αποτελεί στόχο που άπτεται τόσο του αισθήματος δικαιοσύνης όσο και της αποτελεσματικότητας της οικονομικής πολιτικής και των εργασιακών σχέσεων.

Οι σημαντικότεροι παράγοντες για την προώθηση της κοινωνικής ένταξης είναι η πρόσβαση σε μια θέση εργασίας, η διασφάλιση ευκαιριών για την απόκτηση των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την ένταξη και την παραμονή στην αγορά εργασίας (δεδομένων ιδίως της ευρείας χρήσης των ΤΠΕ και της πορείας προς μια κοινωνία της γνώσης) και η δυνατότητα εξέλιξης από άποψη αμοιβής και απόκτησης προσόντων.

Στο πλαίσιο μιας συνολικής προσέγγισης των προβλημάτων των μειονεκτούντων ατόμων πρέπει να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα όχι μόνο των ανέργων αλλά και όλων των άεργων που επιθυμούν να εργαστούν. Οι μακροχρόνια άνεργοι (περίπου 5,5 εκατομμύρια άτομα το

2001) αποτελούν ομάδα υψηλού κινδύνου όσον αφορά τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Το ανεκμετάλλευτο εργατικό δυναμικό στην ΕΕ το 2001, συμπεριλαμβανομένων όλων των ανέργων και άεργων που επιθυμούν να εργαστούν, υπερέβαινε τα 23 εκατομμύρια άτομα. Τα άτομα με αναπηρίες και μόνο ανέρχονται σε 38 εκατομμύρια στην ΕΕ. Ωστόσο, μόνο το 46% εκείνων με ελαφρές αναπηρίες και το 24% εκείνων με σοβαρές αναπηρίες εργάζονται. Είναι σημαντικό να αναγνωριστούν οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα αυτά όσον αφορά την πρόσβαση και την παραμονή τους στην αγορά εργασίας και να ληφθούν αποφασιστικά μέτρα προς την κατεύθυνση της καλύτερης αξιοποίησης του δυναμικού απασχόλησης των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

*Ο αποκλεισμός από την αγορά εργασίας έχει συχνά έντονη περιφερειακή ή τοπική διάσταση. Σε πολλά από τα κράτη μέλη είναι μεγάλες οι ανισότητες που παρουσιάζονται όσον αφορά την απασχόληση και την ανεργία. Σε ορισμένες αγροτικές ή αστικές περιοχές το πρόβλημα της ανεργίας ή της αεργίας είναι ιδιαίτερα έντονο. Η οικονομική πολιτική και οι εργασιακές σχέσεις πρέπει να αντιμετωπίσουν τις ανισότητες αυτές και να στηρίξουν την οικονομική και κοινωνική συνοχή.*

### **3. Τα Μέσα της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.**

Τα κοινοτικά μέσα για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ στον τομέα των εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνουν:

- την Νομοθεσία,
- την Οικονομική ενίσχυση μέσω των Διαρθρωτικών Ταμείων,
- τα Ευρωπαϊκά προγράμματα στήριξης,
- την Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού, και
- τον Κοινωνικό Διάλογο.

Η επίτευξη των στόχων της ΕΕ εξαρτάται από τον συντονισμό και τις συνέργειες μεταξύ αυτών των Κοινοτικών μέσων, καθώς όλα είναι προσανατολισμένα στην επίτευξη των στόχων της Κοινωνικής πολιτικής και της Πολιτικής Απασχόλησης, αλλά και από τις δραστηριότητες των Κρατών Μελών. Ας σημειωθεί ότι η επιτυχία των στόχων εξαρτάται από την βούληση και την συμμετοχή όλων των συντελεστών που έχουν μερίδιο ευθύνης.



Στο νομοθετικό πεδίο η αρμοδιότητα για θέματα Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής ανήκει στα Κράτη Μέλη ενώ η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει αρμοδιότητα σε σαφώς ορισμένους τομείς της Κοινωνικής πολιτικής.

Σε αρκετούς τομείς (π.χ. βασικά εργασιακά δικαιώματα, υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, ρύθμιση όρων μερικής απασχόλησης και απασχόλησης ορισμένου χρόνου, πληροφόρηση και διαβούλευση των εργαζόμενων, ισότητα στην αγορά εργασίας), το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο έχει δικαίωμα να υιοθετεί Οδηγίες με πλειοψηφία ή σύμφωνα με τη διαδικασία της κοινής λήψης αποφάσεων με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

Σε άλλους τομείς (π.χ. για την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική προστασία των εργαζομένων, τους όρους απασχόλησης για πολίτες τρίτων χωρών που κατοικούν νόμιμα σε κοινοτικό έδαφος). της Κοινωνικής Πολιτικής και της Πολιτικής για την Απασχόληση, οι Οδηγίες απαιτούν ομοφωνία του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Τομείς όπως οι όροι αμοιβής της εργασίας, τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, τα δικαιώματα της απεργίας και ανταπεργίας, ανήκουν αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των Κρατών Μελών.

Η ευρωπαϊκή συζήτηση, η οποία ξεκίνησε κατά τις διαπραγματεύσεις για τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (Μαστρίχτ, 1992), η οποία ενίσχυε την κοινωνική διάσταση του ευρωπαϊκού μοντέλου μέσω ενός Κοινωνικού Πρωτοκόλλου, οδήγησε στην ενίσχυση του Κοινωνικού Διαλόγου ως μέσου συν-διαμόρφωσης της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής, και στην συνέχεια οδήγησε σε συμφωνία στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Άμστερνταμ (Ιούνιος 1997) σχετικά με την εισαγωγή νέων διατάξεων για την απασχόληση στη Συνθήκη.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ, που υπογράφηκε τον Ιούνιο του 1997, εισήγαγε στη Συνθήκη ένα ανεξάρτητο κεφάλαιο σχετικά με την απασχόληση. Έτσι, στο άρθρο 126 δηλώνεται ότι η Απασχόληση αποτελεί κοινό μέλημα και τα κράτη μέλη καλούνται να αναπτύξουν συντονισμένη στρατηγική σε επίπεδο ΕΕ, ενώ παράλληλα επιβεβαιώνεται η εθνική αρμοδιότητα όσον αφορά την πολιτική για την Απασχόληση.

Εμπνεόμενο σε μεγάλο βαθμό από τις διατάξεις της Συνθήκης για το συντονισμό της οικονομικής πολιτικής (Άρθρα 98 και 99 της Συνθήκης)

και από το συντονισμό των πολιτικών για την Απασχόληση (που ξεκίνησε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Έσεν το 1994), το νέο άρθρο 128 καθόρισε το πλαίσιο για την ανάπτυξη εθνικών πολιτικών για την Απασχόληση με βάση τις κοινές προτεραιότητες και τα κοινά συμφέροντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το νέο αυτό πλαίσιο, ο συντονισμός της πολιτικής διαμορφώνεται βάσει μιας προσέγγισης "διαχείρισης με στόχους". Δηλαδή: Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση αποφασίζονται κάθε χρόνο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ύστερα από πρόταση της Επιτροπής· οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στα Εθνικά Σχέδια Δράσης (ΕΣΔ), τα οποία αξιολογούνται με την Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση της Επιτροπής και του Συμβουλίου, ώστε να καθοριστούν οι κατευθυντήριες γραμμές του επόμενου έτους.

Από το 2000, το Συμβούλιο, ύστερα από πρόταση της Επιτροπής, εκδίδει συγκεκριμένες Συστάσεις προς τα Κράτη Μέλη, συμπληρώνοντας έτσι τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση. Η προσέγγιση της "διαχείρισης με στόχους" υποστηρίχτηκε επίσης από τον καθορισμό μετρήσιμων στόχων σε ευρωπαϊκό ή εθνικό επίπεδο σε πολλούς τομείς, καθώς και από την προοδευτική ανάπτυξη στατιστικών δεικτών – για τους οποίους υπήρξε συμφωνία μεταξύ Επιτροπής και Κρατών Μελών – για τη μέτρηση της προόδου.

Η Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού είναι μία σχετικά νέα και επεκτεινόμενη μέθοδος για την προώθηση των στόχων της Κοινωνικής Πολιτικής και της Απασχόλησης στην ΕΕ. "Η μέθοδος του ανοιχτού συντονισμού" είναι ένα πολύ σημαντικό μέσο για την επίτευξη των στόχων στον τομέα της απασχόλησης. Η Σύνοδος Κορυφής για την Απασχόληση στο Λουξεμβούργο (Νοέμβριος 1997), αντιμέτωπη με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας εκείνης της εποχής, και εν αναμονή της έναρξης ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ, ξεκίνησε την εφαρμογή της νέας Ανοικτής Μεθόδου Συντονισμού που περιλαμβάνεται στο άρθρο 128, επικυρώνοντας την πρώτη σειρά Κατευθυντήριων Γραμμών για την Απασχόληση.

Η «Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού», που αποτελεί ουσιαστικό μέρος της "διαδικασίας του Λουξεμβούργου", φέρνει στο προσκήνιο και υποστηρίζει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Ιδιαίτερο χαρακτηριστικό της είναι ότι οι στόχοι – με τη μορφή Κατευθυντήριων Γραμμών – ορίζονται σε κοινοτικό επίπεδο ενώ η πολιτική για την επίτευξή τους επικεντρώνεται σε εθνικό επίπεδο. Η εθνική πολιτική παρουσιάζεται στην Επιτροπή στα (ετήσια) Εθνικά

Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ). Βάσει των ΕΣΔΑ των Κρατών Μελών, η Επιτροπή καταρτίζει ένα προσχέδιο Κοινής Έκθεσης (της Επιτροπής και του Συμβουλίου), η οποία υποβάλλεται στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Δεκεμβρίου. Η Κοινή Έκθεση διαμορφώνει τη βάση των προτάσεων της Επιτροπής για συστάσεις προς τα Κράτη Μέλη. Η Μέθοδος Ανοικτού Συντονισμού, που περιλαμβάνει πλέον την αναθεώρηση, την σύγκριση και την ανάπτυξη δεικτών, έχει επεκταθεί και σε άλλους τομείς πολιτικής με αποφάσεις που έλαβε η Σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στη Λισσαβόνα.

#### **4. Η Αναβάθμιση Θεμάτων Εργασιακών Σχέσεων στα πλαίσια της Απασχόλησης και της Κοινωνική Πολιτικής.**

Η Απασχόληση και η Κοινωνική Πολιτική είναι μέρος των κοινοτικών θεμάτων ήδη από εποχή της Συνθήκης της Ρώμης. Όμως οι εθνικές πολιτικές Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας των Κρατών Μελών επηρεάστηκαν σε μικρό βαθμό με τη Συνθήκη της Ρώμης. Οι ρυθμίσεις αφορούσαν κυρίως την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων και το δικαίωμα της εγκατάστασης στις χώρες της τότε Κοινής Αγοράς.

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε αυτόν τον τομέα αναπτύχθηκε περαιτέρω μετά το 1973/74 με νέες νομοθεσία δεσμευτική για τα Κράτη Μέλη, καθώς υιοθετήθηκε σειρά Οδηγιών για την απασχόληση και τα ζητήματα ισότητας.

Το επόμενο βήμα αναβάθμισης του ρόλου της ΕΕ σε θέματα Απασχόλησης και Κοινωνικής Πολιτικής πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Ενιαίας Πράξης (Ιούλιος 1987), με προτεραιότητα στις συνθήκες εργασίας (Οδηγίες για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία υιοθετήθηκαν με πλειοψηφία), στον Κοινωνικό Διάλογο και τους κοινωνικούς εταίρους, και στην Οικονομική και Κοινωνική Συνοχή.

Η απόφαση να δημιουργηθεί η Ενιαία Εσωτερική Αγορά από την 1η Ιανουαρίου 1993 έκανε απαραίτητη την υιοθέτηση Οδηγιών για τις ελάχιστες προδιαγραφές συνθηκών εργασίας. Η πρόθεση για αναβάθμιση της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής επικυρώθηκε με την υιοθέτηση του Κοινοτικού Χάρτη Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στο Στρασβούργο (Δεκέμβριος 1989).

Η Συνθήκη της Ευρωπαϊκή Ένωσης (Μάαστριχ) που τέθηκε σε ισχύ την 1η Νοεμβρίου 1993, με το Πρωτόκολλο Κοινωνικής Πολιτικής αποτέλεσε τη νέα βάση για Ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες στον τομέα της Απασχόλησης και της Κοινωνικής Πολιτικής.

Η Λευκή Βίβλος του τότε Προέδρου της Επιτροπής για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση, που παρουσιάστηκε στη Σύνοδο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου τον Δεκέμβριο 1993, επιδίωξε την τοποθέτηση του θέματος της απασχόλησης σε υψηλότερη θέση στην ατζέντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ (υπογράφηκε Ιούνιο 1997), εισήγαγε στη Συνθήκη ανεξάρτητο κεφάλαιο σχετικά με την Απασχόληση. Οι διατάξεις του άρχισαν να εφαρμόζονται πλήρως το πρώτο εξάμηνο του 1999, όταν η Συνθήκη έγινε αποδεκτή από όλα τα Κράτη Μέλη.

Στην Σύνοδο του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997), με βασικό θέμα την Απασχόληση, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο αποφάσισε έναρξη της διαδικασία του άρθρου 128 της Συνθήκης, ως προς τις Κατευθυντήριες Γραμμές για την Απασχόληση και τις Συστάσεις προς τα Κράτη Μέλη ("διαδικασία του Λουξεμβούργου").

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Λισσαβόνα (Μάρτιος 2000), αποφάσισε, μεταξύ άλλων, ότι το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο πρέπει να συντονίζει αποτελεσματικότερα τις πολιτικές του για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Έτσι αποφάσισε οι Εαρινές συνεδριάσεις του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου να εστιάζουν σε θέματα Ανάπτυξης και Απασχόλησης.

## **5. Η πορεία της Ένωσης και η Επιρροή επί των Εθνικών Εργασιακών Σχέσεων.**

Σε κάθε κράτος-μέλος της ΕΕ οι άμεσες ευρωπαϊκές επιδράσεις στην εξέλιξη των ατομικών και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων είναι σαφείς. Οι άμεσες επιδράσεις οφείλονται κυρίως στην ευρωπαϊκή νομοθεσία (κανονισμούς, οδηγίες, αποφάσεις) για ελάχιστες προδιαγραφές. Προέρχονται επίσης από την διάθεση κοινοτικών οικονομικών πόρων για δραστηριότητες που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και από μη-δεσμευτικές κοινοτικές προτάσεις πολιτικής (διακηρύξεις, συστάσεις, γνώμες).

Είναι επίσης εμφανείς οι έμμεσες επιδράσεις στις εργασιακές σχέσεις, οι οποίες προέκυψαν από την διαδικασία ευρωπαϊκής ενοποίησης και την

αλλαγή πλαισίου και δομής της οικονομικής δραστηριότητας (από την άρση προστατευτισμού έως τα προγράμματα οικονομικής σύγκλισης). Οι ευρωπαϊκές επιδράσεις, άμεσες και έμμεσες, είναι είτε ουσιαστικές – ρυθμιστικές (π.χ. υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, μερική απασχόληση, ομαδικές απολύσεις κλπ.), είτε διαδικαστικές (π.χ. ενίσχυση συμμετοχής εργαζομένων, ενίσχυση κοινωνικού διαλόγου στην διαμόρφωση πολιτικής).

Συνιστούν το συσσωρευτικό αποτέλεσμα Ευρωπαϊκών ρυθμίσεων που εκκινούν από την Συνθήκη της Ρώμης (1957) και συνεχίζουν έως και την Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997).

Η μινιμαλιστική προσέγγιση των θεμάτων κοινωνικής πολιτικής και εργασιακών σχέσεων στην Συνθήκη της Ρώμης βασίσθηκε στην θέση ότι από την δημιουργία της Κοινής Αγοράς θα προέκυπτε αυτόματη βελτίωση των κοινωνικών συνθηκών, και ειδικότερα στην θέση ότι η εναρμόνιση των εργασιακών σχέσεων δεν ήταν προϋπόθεση της Κοινής Αγοράς, αλλά θα ήταν αποτέλεσμα της οικονομικής ενσωμάτωσης.

Οι εργασιακές σχέσεις θα ορίζονταν σε εθνικό επίπεδο και η Κοινότητα θα επιδίωκε την τήρηση ελάχιστων προδιαγραφών (standards) στις χώρες-μέλη για θέματα όπως η ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και η κοινωνική ασφάλιση αυτών, η αμοιβαία αναγνώριση των πτυχίων, η εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών στα πλαίσια ελαχίστων προδιαγραφών για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ίση αμοιβή για ίση εργασία ανδρών και γυναικών. Ακόμη και έως το Πρώτο Πρόγραμμα Κοινωνικής Δράσης (1974) που περιελάμβανε θέματα απασχόλησης, εναρμόνισης των όρων διαβίωσης και εργασίας και συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη λήψη κοινωνικο-οικονομικών αποφάσεων, η Κοινωνική Ευρώπη ήταν η παραμελημένη πλευρά της Κοινοτικής πολιτικής.

Είναι χαρακτηριστικό ότι το 1981, όταν εντάχθηκε η Ελλάδα στην Κοινότητα, άρχισε η συζήτηση για την «Ευρωσκλήρωση» του κράτους πρόνοιας και των εθνικών συστημάτων συλλογικών εργασιακών σχέσεων που είχαν αναπτυχθεί, σε εθνικό επίπεδο των χωρών-μελών του Βορρά, από κυβερνήσεις, εργατικά συνδικάτα και εργοδοτικές ενώσεις.

Η συζήτηση για την Κοινωνική Ευρώπη αρχίζει με την Προεδρία Ντελόρ (1985), την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1986) και την ένταξη, μετά την Ελλάδα, και του Ιβηρικού νότου. Τότε υπογραμμίσθηκε η ανάγκη για κοινωνική διάσταση της Εσωτερικής Αγοράς και Οικονομική και Κοινωνική Συνοχή. Αν και η κοινωνική διάσταση της

ΟΝΕ υπήρξε από τις πλέον παραμελημένες πλευρές της Ευρωπαϊκής πορείας προς την ΟΝΕ, η Συνθήκη του Μάαστριχ αποτέλεσε ένα βήμα στις Ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις.

Το κοινό πρωτόκολλο των ETUC, UNICE και CEEP (οι κεντρικές ευρωπαϊκές οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων) περιελήφθη στο παράρτημά της. Στο Άμστερνταμ το πρωτόκολλο ενσωματώθηκε στην Συνθήκη και δόθηκε έμφαση στην προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας. Αυτά τα βήματα δεν ήσαν την άνιση σχέση μεταξύ οικονομικής και κοινωνικής διάστασης στην ευρωπαϊκή ενοποίηση.

Έτσι, οι κοινωνικές επιπτώσεις της ΟΝΕ αποτελούν πλέον μείζον ζήτημα: η ΟΝΕ δημιουργεί νέο και διαφορετικό πλαίσιο λειτουργίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων καθώς, με την κατάργηση της νομισματικής και τον περιορισμό της δημοσιονομικής εθνικής πολιτικής, η κάθε εθνική αγορά εργασίας (κυρίως η διαμόρφωση των μισθών αλλά και οι λοιπές πλευρές των εργασιακών σχέσεων) γίνεται το κύριο μέσο προσαρμογής σε ασυμμετρικές οικονομικές διαταραχές. Συνεπώς τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων αποκτούν εκ νέου (μετά τις κρίσεις της δεκαετίας του 1970) μεγάλη σημασία.

Στην ΕΕ και την ΟΝΕ υφίσταται ποικιλία διαφορετικών εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων. Ακόμη και στο εσωτερικό των εθνικών συστημάτων, μεταξύ οικονομικών τομέων και κλάδων, παρατηρούνται ανομοιογένειες και αποκλίσεις. Ωστόσο σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρατηρούνται και επιμέρους συγκλίσεις οι οποίες στην περίπτωση των ατομικών εργασιακών σχέσεων είναι αποτέλεσμα των ευρωπαϊκών πολιτικών για ελάχιστες ευρωπαϊκές προδιαγραφές, ενώ στην περίπτωση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων είναι αποτέλεσμα της δυναμικής των κοινωνικών συμφώνων που αναπτύχθηκαν στα πλαίσια της πορείας των κρατών-μελών προς την ΟΝΕ.

Στον τομέα των ατομικών εργασιακών σχέσεων οι άμεσες ευρωπαϊκές επιδράσεις στις εθνικές εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνουν το τυποποιημένο ελάχιστο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων με ρυθμίσεις στους τομείς της εργασιακής υγείας και ασφάλειας (όπου η ευρύτερη αποδοχή του ρόλου της ΕΕ αντικατέστησε, με την οδηγία 89/391/ΕΟΚ, τη εξάρτηση από την κάθε εθνική νομοθεσία και θέσπισε σειρά ειδικών οδηγιών για θέματα όπως η χρήση του ατομικού εξοπλισμού προστασίας, η εργασία με μονάδες οπτικής απεικόνισης, η έκθεση των εργαζομένων σε χημικούς, φυσικούς και βιολογικούς παράγοντες, η εξορυκτική βιομηχανία, η ασφάλεια σε προσωρινά και

κινητά εργοτάξια και οι εργαζόμενες που είναι έγκυες ή λεχώνες), του χρόνου εργασίας, της προστασίας των νέων στην εργασία, των επικείμενων ομαδικών απολύσεων, της μεταβίβασης της επιχείρησης και της αφερεγγυότητας του εργοδότη, την απόσπαση εργαζομένων για ορισμένη χρονική περίοδο σε άλλη χώρα (όπου εφαρμόζεται το εργατικό Δίκαιο της χώρας εργασίας), τις νέες μορφές σύμβασης (μερική απασχόληση και απασχόληση ορισμένου χρόνου) και τη γονική άδεια.

Οι δύο τελευταίες ρυθμίσεις προωθήθηκαν μέσω της διαδικασίας του κοινωνικού διαλόγου και συμφωνιών των κεντρικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων (βάσει του κοινωνικού πρωτοκόλλου στη Συνθήκη του Μαστρίχτ). Οι άμεσες ευρωπαϊκές επιδράσεις στις εθνικές εργασιακές σχέσεις αφορούν επίσης τα δικαιώματα ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων για την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, για την μεταβίβαση επιχείρησης, για τις ομαδικές απολύσεις και για την σύσταση Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Εργασίας σε επιχειρήσεις που απασχολούν εργατικό δυναμικό τουλάχιστον σε δύο χώρες της ΕΕ (όπως συμβαίνει πλέον σε 600 πολυεθνικές εταιρείες στην ΕΕ).

## **6. Η Δυναμική του «Κοινοτικού Κεκτημένου» στην Σχέση Ευρωπαϊκών και Εθνικών Εργασιακών Σχέσεων.**

Ο παραδοσιακός ρόλος του δικαίου, του κοινοτικού δικαίου, και του «κοινοτικού κεκτημένου» στην ρύθμιση και εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων είναι μια από τις συνιστώσες επηρεασμού των ευρωπαϊκών και των εθνικών εργασιακών σχέσεων. Για αυτό θα πρέπει να έχουμε μια ολιστική προσέγγιση. Τα επί μέρους ζητήματα μιας ολιστικής προσέγγισης αφορούν το δίκαιο, την οικονομία και την νομισματική πολιτική που πρέπει να συμβαδίζουν.

Στόχος της νομισματικής πολιτικής είναι η σταθερότητα των τιμών και βεβαίως η στήριξη των γενικών οικονομικών πολιτικών στην Κοινότητα με απώτερο σκοπό το υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας και την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής. Πρόκειται για το πλαίσιο του κοινωνικού μοντέλου που τόσο η διεύρυνση της Ευρώπης όσο και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας θα μπορούσαν, αν δεν είμαστε σαφείς για την ανάγκη διατήρησής του, να δημιουργήσουν αρνητικές πιέσεις. Οι κανόνες δικαίου σίγουρα δεν είναι τα μόνα εργαλεία που διαθέτει ο κοινοτικός νομοθέτης για να διασφαλίσει αυτό το μοντέλο. Είναι όμως ασφαλή όρια για τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων των κρατών-μελών και της Κοινότητας.

Η Κοινότητα δεν έχει αρμοδιότητες παρά μόνο όταν και εφόσον το προβλέπουν οι Συνθήκες. Αρμοδιότητες που αφορούν κυρίως τα ακόλουθα πεδία:

Ελεύθερη κυκλοφορία και μεταναστευτική πολιτική: Η ελεύθερη κυκλοφορία εργαζομένων, βασική ελευθερία στην Ευρωπαϊκή Ένωση, είχε και έχει άμεση επίδραση στην εθνική νομοθεσία. Μετά τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του TAMPERE, δημιουργείται μια νέα διάσταση στην ελεύθερη κυκλοφορία αλλοδαπών μη κοινοτικών χωρών.

Καταπολέμηση των διακρίσεων: Για πρώτη φορά μετά το Άμστερνταμ στο κοινοτικό επίπεδο προβλέπεται αρμοδιότητα και δράση για τη καταπολέμηση των διακρίσεων, λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού και βεβαίως λόγω φύλου.

Ισότητα ανδρών και γυναικών: Ένας τρίτος τομέας ο οποίος πραγματικά χρωστάει πολλά στη κοινοτική διάσταση είναι η ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Κλασσικό εργατικό δίκαιο: Μία σειρά από οδηγίες που αφορούν πτυχές του κλασσικού εργατικού δικαίου δημιούργησαν ένα πλαίσιο το οποίο επέδρασε και επιδρά στα εθνικά δίκαια, επιδρά στον ευρωπαϊκό εργασιακό χώρο με την οδηγία για τη θέσπιση ενός γενικού πλαισίου για την πληροφόρηση και διαβούλευσης των εργαζομένων ή την οδηγία για την εργασία ως προσωρινώς απασχολούμενων ή για τη ρύθμιση της προστασίας των προσωπικών δεδομένων των εργαζομένων.

Υγιεινή και ασφάλεια: Αν και η νομοθεσία για την υγιεινή και ασφάλεια είναι ιδιαίτερα τεχνική, πέρα από τη τεχνική διάσταση είναι μια νομοθεσία που αφορά όλους τους εργαζομένους. Παράλληλα το κοινωνικό κόστος είναι πολύ μεγαλύτερο όταν δεν υπάρχει η σωστή νομοθετική ρύθμιση.

Κοινωνικός διάλογος: Η προστασία που παρέχουν οι οδηγίες δεν είναι αρκετή όταν πρόκειται για συγχωνεύσεις και εξαγορές εταιρειών όπου το κύριο επιχείρημα είναι η ανταγωνιστικότητα, το κέρδος των μετόχων και το άμεσο αποτέλεσμα η απόλυση χιλιάδων εργαζομένων. Οι αναδιαρθρώσεις πρέπει να διεξάγονται με τρόπο κοινωνικά αποδεκτό. Ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι μόνο μέθοδος επίλυσεων διαφορών. Είναι θεμελιώδες στοιχείο του κοινωνικού ευρωπαϊκού μοντέλου. Μετά τη Συνθήκη του Maastricht οι κοινωνικοί εταίροι στο κοινοτικό επίπεδο είναι "κοινωνικός νομοθέτης" και κύριος συνομιλητής της Επιτροπής-



μαζί με τα κράτη μέλη- στη χάραξη της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Οι ευθύνες τους συνεπώς είναι ανάλογες του ρόλου που τους παρέχει η Συνθήκη.

Στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού πλαισίου τέσσερις προτεραιότητες έχουν ιδιαίτερη σημασία:

Στο τομέα των διακρίσεων, είτε αυτές βασίζονται στο φύλο είτε στις θρησκευτικές πεποιθήσεις, έχουμε ένα σπάνιο παράδειγμα όπου το δίκαιο πάει πιο γρήγορα από την πραγματικότητα ενώ συνήθως το δίκαιο έρχεται αργότερα (νομοθετούμε μετά το ατύχημα π.χ.). Από την άλλη πλευρά οι νομικοί κατακρίνουν συχνά την Επιτροπή ότι δεν προτείνει hard law (οδηγίες, κανονισμούς) αλλά αρκείται σε soft law (ψηφίσματα η συστάσεις). Η πρόοδος στον κοινωνικό τομέα, με αφετηρία το κοινοτικό επίπεδο, είναι περισσότερη από ότι πιστεύουμε αλλά, σε αντίθεση με τη νομισματική πολιτική ή την οικονομική πολιτική, είναι αλήθεια ότι προχωράει με λιγότερα βήματα και πιο αργά ενώ, παράλληλα, τα κράτη-μέλη επικαλούνται την αρχή της επικουρικότητας, όταν δεν επικαλούνται την αποκλειστική τους αρμοδιότητα.

Είναι χαρακτηριστικό ότι χρειάστηκαν 30 χρόνια για να περάσει ένα από τα πρώτα φιλόδοξα σχέδια της Κοινότητας, δηλαδή η ίδρυση της Ευρωπαϊκής Εταιρείας και η συμμετοχή των εργαζομένων. Και ναι μεν όταν έχει αρμοδιότητα, η Κοινότητα την ασκεί πλήρως- ελεύθερη κυκλοφορία π.χ.- εκεί όμως που η αρμοδιότητα της Κοινότητας τίθεται σε αμφισβήτηση από τα κράτη μέλη τότε η Επιτροπή, χρησιμοποιώντας ηπιότερα νομικά εργαλεία ανοίγει, παρ' όλα αυτά, χάσματα στα φρούρια των εθνικών αντιστάσεων, περιμένοντας την πολιτική ωρίμανση για την πρόωθηση νομοθετικών αλλαγών.

Έτσι το 1989, όταν έγινε η επεξεργασία του Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, νομικοί κύκλοι και κοινωνικοί εταίροι το ονόμασαν ευχετήριο. Και όμως υπήρξε η αφετηρία για την αναγνώριση θεμελιωδών κοινωνικών αρχών πρώτα από το Πρωτόκολλο για την Κοινωνική Πολιτική (Maastricht) και αργότερα από τη Συνθήκη του Άμστερνταμ. Η υιοθέτηση του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων στη Νίκαια (Δεκέμβριος 2000) συνιστά ένα νέο σταθμό στη δημιουργία ενός νομικού κοινωνικού πλαισίου αφού μία σειρά από διατάξεις αφορούν τα κοινωνικά δικαιώματα και η μελλοντική του ένταξη στις Συνθήκες θα επηρεάσει τα εθνικά εργατικά δίκαια.

Μία άλλη προτεραιότητα αφορά τη σχέση όχι κοινοτικού δικαίου με εθνικό αλλά την επίδραση του εθνικού δικαίου στο κοινοτικό. Μερικές

φορές η Επιτροπή μέσα από τις διαβουλεύσεις τόσο με τους Κοινωνικούς Εταίρους όσο με τις διάφορες μη κυβερνητικές οργανώσεις αντλεί στοιχεία για μια παρέμβαση της στο κοινοτικό επίπεδο. Έτσι, για παράδειγμα, οι οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων άντλησαν πολλά στοιχεία από τις πιο σύγχρονες εθνικές νομοθεσίες. Οι οδηγίες για την υγιεινή και ασφάλεια αλλά και το άρθρο 138 (άρθρο 118Α) επηρεάστηκαν άμεσα από το δανικό δίκαιο και την αγγλική νομοθεσία. Αυτή η αμφίδρομη σχέση εθνικού και κοινοτικού δικαίου που δεν έχει εξετασθεί σε βάθος από τους νομικούς, δίνει μία άλλη όψη της εξέλιξης του δικαίου στον χώρο των εργασιακών σχέσεων.

Η συζήτηση που γίνεται για την απασχόληση, δεν είναι ιδιαίτερα νομική αλλά είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα για τη μεθοδολογία που χρησιμοποιεί. Ενώ για τις οικονομικές πολιτικές τα κράτη μέλη θεώρησαν από καιρό ότι είναι θέμα κοινού ενδιαφέροντος και τη συντονίζουν στα πλαίσια του Συμβουλίου (άρθρο 99), για την απασχόληση χρειάστηκε να προστεθεί νέος τίτλος στην Συνθήκη ΕΚ μετά το Άμστερνταμ και μετά τις κατευθυντήριες γραμμές που έδωσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου. Και ναι μεν η Συνθήκη αποκλείει την εναρμόνιση των νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων για τη ρύθμιση της απασχόλησης όμως προβλέπει μία μέθοδο, που όλο και περισσότερο χρησιμοποιείται, που είναι η λεγόμενη "Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού". Για παράδειγμα, είναι πρακτικά αδύνατο να προτείνει η Επιτροπή μια οδηγία για τον καθορισμό των μισθών. Όντας όμως θέμα κοινού ενδιαφέροντος - τόσο νομισματικής πολιτικής όσο και οικονομικής - αυτή η μέθοδος επιτρέπει, τουλάχιστον, τη συζήτηση κριτηρίων για παράδειγμα, ενός ελάχιστου μισθού.

Συνεπώς δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ότι αυτός ο συντονισμός, μαζί με την νομοθετική λειτουργία, τις συστάσεις, τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων επιδρά θετικά στην προώθηση του κοινωνικού και εργατικού εθνικού δικαίου. Το ένα συμπληρώνει το άλλο. Παράλληλα, μέσω της βελτίωσης του συντονισμού της οικονομικής πολιτικής εξισορροπούνται τα αποτελέσματα της νομισματικής πολιτικής. Σε αυτή την ολιστική προσέγγιση ας προσθέσουμε ως τελευταία παρατήρηση ότι το κοινωνικό ευρωπαϊκό δίκαιο δεν μπορεί να συγκριθεί - και ούτε πρέπει - με το πλήθος των εσωτερικών κανόνων του εθνικού εργατικού δικαίου. Τα άρθρα της Συνθήκης, το πρωτογενές δηλαδή δίκαιο, οι κανονισμοί και οι οδηγίες, είναι τμήματα ενός δικαιοτικού μωσαϊκού που είναι συνέχεια σε εξέλιξη. Αφήνει όμως τα αποτυπώματά του στη σύγχρονη κοινωνική και νομική πραγματικότητα επιδρώντας στις εθνικές νομοθεσίες αλλά και στις αποφάσεις των εθνικών δικαστηρίων καθώς βεβαίως - και κυρίως - στην καθημερινότητα κάποιων πολιτών που, χάρη στο ευρωπαϊκό δίκαιο,

απολαμβάνουν δικαιώματα όπως εκείνα της ελεύθερης διακίνησης και της ίσης μεταχείρισης.

## **7. Ο διεπαγγελματικός κοινωνικός διάλογος των Εργατικών και των Εργοδοτικών Συνδικαλιστικών οργανώσεων σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο.**

Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι είναι διεπαγγελματικοί -η UNICE / UEAPME για τους εργοδότες, η CES για τους μισθωτούς εργαζομένους και η CEEP για τις επιχειρήσεις με δημόσια συμμετοχή. Αυτοί οι κοινωνικοί εταίροι είναι βασικοί παράγοντες της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής.

Συνθήκη προβλέπει να ζητείται η γνώμη τους υποχρεωτικά όσον αφορά κάθε κοινοτική πρωτοβουλία και να μπορούν να διαπραγματεύονται συμφωνίες που εντάσσονται στη συνέχεια στο ευρωπαϊκό δίκαιο όπως π.χ. σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, την πληροφόρηση και τη διαβούλευση μισθωτών στην επιχείρηση ή ακόμη την κατάρτιση. Από το 1993 συνάφθηκαν 3 διεπαγγελματικές συμφωνίες και επεκτάθηκαν μέσω οδηγιών: η γονική άδεια το 1995, η εργασία με μερική απασχόληση το 1997 και η εργασία ορισμένου χρόνου το 1999. Δύο τομεακές συμφωνίες επεκτάθηκαν κατά τον ίδιο τρόπο: η διευθέτηση του χρόνου εργασίας στους τομείς των θαλάσσιων μεταφορών και της πολιτικής αεροπορίας. Η συμφωνία που συνάφθηκε πρόσφατα για την τηλεργασία θα εφαρμοστεί, για πρώτη φορά, σύμφωνα με τις διαδικασίες και πρακτικές των κοινωνικών εταίρων και των κρατών μελών.

Ο διμερής διεπαγγελματικός κοινωνικός διάλογος ή ο κοινωνικός διάλογος «Val Duchesse» διαδραμάτισε από το 1985 και μετά πρωτόπορο ρόλο σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Στο επίπεδο αυτό οι αυτόνομοι συντελεστές αποφάσισαν πρώτοι να συμμετάσχουν σε ένα διάλογο ο οποίος ήταν δυνατόν να καταλήξει σε συμβατικές εξελίξεις. Η επιλογή αυτή, που πραγματοποιήθηκε το 1985 από τις οργανώσεις UNICE, CEEP και CES, άνοιξε το δρόμο για να συμπεριληφθεί και στη Συνθήκη ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων. Στις οργανώσεις αυτές δόθηκε η δυνατότητα να διερευνήσουν και να συζητήσουν από κοινού τα βασικά θέματα για την κοινοτική οικοδόμηση: την υλοποίηση μιας στρατηγικής συνεργασίας στον τομέα της οικονομικής πολιτικής, την πραγμάτωση της εσωτερικής αγοράς, την εφαρμογή του κοινωνικού χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων και την προετοιμασία για την Οικονομική και Νομισματική Ένωση.

Με την έναρξη ισχύος του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου το 1993, ο διεπαγγελματικός κοινωνικός διάλογος μπαίνει σε μια καινούρια εποχή. Το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να δίνουν τη γνώμη τους για τις νομοθετικές προτάσεις για κοινωνικά θέματα και η δυνατότητα που έχουν να ζητούν συμβατική και όχι νομοθετική μεταχείριση, τους τοποθετεί στο κέντρο της ευρωπαϊκής κοινωνικής σκακιέρας. Στο πλαίσιο αυτό η επιτροπή κοινωνικού διαλόγου που συγκροτήθηκε το 1992, ως μόνιμο όργανο του κοινωνικού διαλόγου, ξαναβρήκε σε ένα βαθμό την ορμή της μετά την έλευση του Ευρώ.

Ήδη από το 2002 υπάρχει κοινό πρόγραμμα με 19 δραστηριότητες. Έχουν υπάρξει σχετικές πρωτοβουλίες στους τομείς της ισότητας των δύο φύλων, της αντιμετώπισης του άγχους και της παρενόχλησης, της παράτασης του επαγγελματικού βίου και της κινητικότητας, της τηλεργασίας, της αδήλωτης εργασίας και της διαχείρισης των κοινωνικών συνεπειών της οικονομικής αλλαγής.

Η περίπτωση της Οδηγίας 99/70/EK για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είναι ένα καλό παράδειγμα των αποτελεσμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου παράδειγμα που αφορά την ρύθμιση εργασιακών σχέσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ας το δούμε ως μια χαρακτηριστική – και επίκαιρη για την Ελλάδα- πλευρά του θέματος εργασιακές σχέσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στην Ένωση ήδη από τη δεκαετία του 1980, με την επέκταση των ατυπικών μορφών απασχόλησης για ευελιξία στην αγορά εργασίας, αυξήθηκε σημαντικά η εργασία ορισμένου χρόνου. Το 1991 το 11,1% της απασχόλησης ήταν με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Το 2002 μετά από αυξομειώσεις ανέρχεται στο 13% στην Ένωση των 15, στο 11,2% στις 10 χώρες της Διεύρυνσης.

Στόχος της Οδηγίας είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης και την αποτροπή κατάχρησης διαδοχικών εργασιακών συμβάσεων ή σχέσεων ορισμένου χρόνου. Σημειωτέον ότι η Οδηγία είναι προϊόν συμφωνίας που συνήψαν τον Μάρτιο 1999 οι τρεις δι-επαγγελματικές Ευρωπαϊκές οργανώσεις: Βιομηχανίας και Εργοδοτών - UNICE, Δημοσίων Επιχειρήσεων - CEEP, Συνδικάτων – ETUC. Η Οδηγία είναι προϊόν του Κοινωνικού Μαστριχτ, των αυτοτελών διαδικασιών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου.

Στην ΕΕ έχουν σημασία οι κανόνες και οι διαδικασίες. Δεν απουσιάζουν οι ιδεολογίες, αλλά ενώ το Μαστριχτ λόγω της ομώνυμης

Συνθήκης έχει θεωρηθεί ως το απαύγασμα του «νέο-φιλελευθερισμού», μπορούμε σήμερα να μιλάμε και για το Κοινωνικό Μαστριχτ. Σε ελληνικές συνθήκες «ευρωλατρείας» και «ευρωμαχίας» λόγω ιδεολογικών προκαταλήψεων, «κατανοήθηκαν» (αρνητικά ή θετικά) μόνο τα «νεο-φιλελεύθερα» κριτήρια ονομαστικής σύγκλισης. «Αγνοήθηκαν» πλευρές όπως τα Διευρωπαϊκά Δίκτυα ή το Κοινωνικό Πρωτόκολλο. Το Κοινωνικό Πρωτόκολλο, στο παράρτημα της Συνθήκης του Μαστριχτ, έδωσε στις ευρωπαϊκές δι-επαγγελματικές οργανώσεις, το δικαίωμα να νομοθετούν (στην Συνθήκη του Άμστερνταμ έχει ενσωματωθεί στα άρθρα 136-139). Με αυτήν την διαδικασία (χωρίς αυτήν, ενδεχομένως, δεν θα είχε υπάρξει η Οδηγία) οδηγηθήκαμε το 1999 στην Κοινοτική Οδηγία για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Προτάσεις της Επιτροπής για την Οδηγία είχαν ξεκινήσει το 1990. Συζητήθηκαν στα Συμβούλια Υπουργών σε διάφορες περιστάσεις έως και το 1994. Καθώς δεν υπήρξε πρόοδος στο Συμβούλιο, η Επιτροπή κίνησε τη διαδικασία του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου περί έναρξης διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.

Μετά την Συνθήκη του Μαστριχτ και μέσω του Κοινωνικού Πρωτοκόλλου αποδεικνύεται ότι είναι δυνατόν να νομοθετούν οι δι-επαγγελματικές οργανώσεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Είναι διαδικασία που προβλέπεται στο Κοινωνικό Πρωτόκολλο και φέρνει αποτελέσματα στα προσδιορισμένα πεδία της Ευρωπαϊκής Κοινωνικής Πολιτικής. Η διαδικασία περιλαμβάνει πρώτο και δεύτερο κύκλο διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων, και, τελικά, την διεξαγωγή διαπραγματεύσεων. Η διαβούλευση άρχισε το 1995. Μέσω αυτής παρήχθη και η Οδηγία 97/81/ΕΚ για την μερική απασχόληση. Οι διαπραγματεύσεις για την Οδηγία περί εργασίας ορισμένου χρόνου άρχισαν τον Μάρτιο 1998. Η συμφωνία επετεύχθη τον Μάρτιο 1999. Το Συμβούλιο Υπουργών, σε αντίθεση με ότι συνέβαινε το 1990-1994, δεν είχε παρά να αποδεχθεί, το 1999, την προτεινόμενη Οδηγία. Βέβαια για την πρόοδο της διαδικασίας προείχε η πολιτική συμφωνία στη θεμελιώδη κατευθυντήρια αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης των εργαζομένων με ευέλικτες μορφές εργασίας, και μεταχείρισης συγκρίσιμης με το προσωπικό πλήρους απασχόλησης και συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το Κοινωνικό Μαστριχτ, ως διαδικασία, υφίσταται. Στο Ευρωσύνταγμα θα μπορούσε να ενισχυθεί περαιτέρω. Όπως και οι στόχοι για την απασχόληση και την ποιότητα της εργασίας.

## **8. Η Ενίσχυση και η Επέκταση του Κοινωνικού Διαλόγου και οι τομεακοί κοινωνικοί διάλογοι σε Ευρωπαϊκό Επίπεδο.**

Μετά την Συνθήκη του Μαστρίχτ το 1992, αλλά και 8 χρόνια αργότερα με την Στρατηγική της Λισσαβόνας, ο κοινωνικός διάλογος έχει ενισχύει το ρόλο του στη στρατηγική οικονομικών και κοινωνικών μεταρρυθμίσεων της Ευρώπης, και αυτό οφείλεται και στις πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που δίνουν νέα ώθηση στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο.

Ήδη έχει αρχίσει η λειτουργία επί Ελληνικής προεδρίας το 2003 της "Τριμερούς Συνόδου Κορυφής για την ανάπτυξη και την απασχόληση", συγκεντρώνοντας στο ύψιστο πολιτικό επίπεδο την προεδρία του Συμβουλίου, την προεδρία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους. Αυτή η κοινωνική σύνοδος κορυφής λαμβάνει χώρα τουλάχιστον μια φορά κατ' έτος, την παραμονή του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της άνοιξης το οποίο συζητεί την οικονομική και κοινωνική κατάσταση της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η κοινωνική σύνοδος κορυφής φέρνει τη φωνή των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και των ευρωπαίων εργαζομένων στα αυτιά των ευρωπαίων ηγετών.

Η Τριμερής Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση, έρχεται να συμπληρώσει υφιστάμενες διαδικασίες όπως ο Μακροοικονομικός διάλογος (όπου πραγματοποιείται η συνέχιση του διαλόγου σε τεχνικό και πολιτικό επίπεδο), ο διάλογος για την Απασχόληση, όπου είναι ανάγκη να γίνει η προσαρμογή του υφιστάμενου διαλόγου σε τεχνικό επίπεδο (συναντήσεις με την Επιτροπή Απασχόλησης) και σε πολιτικό επίπεδο (συναντήσεις υπουργών) για το σύνολο των πτυχών της στρατηγικής, και ο Διάλογος για την κοινωνική προστασία. Η νέα διάρθρωση του διαλόγου σε συνάρτηση με την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (οι ΜΚΟ θα ασχοληθούν με τις πτυχές της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού). Το σύνολο των ανωτέρω μηχανισμών θα συμβάλει στον εμπλουτισμό των συζητήσεων της τριμερούς Κοινωνικής Συνόδου Κορυφής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση. Μία ολοκληρωμένη συζήτηση θα μπορεί έτσι να πραγματοποιείται πριν από το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, ώστε να ενσωματώνεται η συμβολή του συνόλου των σχετικών τομέων.

Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία αυτή είναι διττή: Σε ό,τι αφορά τους προσανατολισμούς και την ίδια τη διαδικασία, ζητείται τακτικά η γνώμη των κοινωνικών εταίρων. Η Επιτροπή προτείνει να αποτελέσει κάθε τομέας ο οποίο εφαρμόζεται η ανοικτή μέθοδος

συντονισμού το αντικείμενο αναδιάρθρωσης του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους, αντίστοιχα με ό,τι συμβαίνει για τον μακροοικονομικό διάλογο, συγκεκριμένα η διπλή δομή του σε τεχνικό και πολιτικό επίπεδο. Σε ό,τι αφορά την απασχόληση και την κοινωνική προστασία, οι ρυθμίσεις για τη διεξαγωγή του διαλόγου σε τεχνικό και πολιτικό επίπεδο θα επανακαθορισθούν με τη σύμφωνη γνώμη της επιτροπής Απασχόλησης και της επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας.

Επίσης η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλεί συστηματικά τους κοινωνικούς εταίρους να αναπτύξουν τον αυτόνομο διάλόγό τους με βάση κοινά προγράμματα εργασίας που θα πρέπει να καταλήξουν σε συγκεκριμένα αποτελέσματα, δηλ. σε συμφωνίες εντεταγμένες στο κοινοτικό δίκαιο. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή κρίνει ότι ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να επιτύχει την απαραίτητη ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Αυτός ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου είναι ιδιαίτερα σημαντικός μετά την Διεύρυνση ενώ οι παράγοντες και οι εμπειρίες συνεργασίας είναι ακόμη αδύναμες σε πολλές υποψήφιες χώρες, παρά τις πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων και την υποστήριξη των κοινοτικών προγραμμάτων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί την βελτίωση των αποτελεσμάτων του κοινωνικού διαλόγου και την ενίσχυση της συνοχής μεταξύ εθνικού και ευρωπαϊκού επιπέδου. Η συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στην επιτυχία της στρατηγικής του οικονομικού και κοινωνικού εκσυγχρονισμού που προωθήθηκε στη Λισσαβόνα έχει κρίσιμη σημασία. ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.

Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν να διαδραματίσουν ειδικό ρόλο στο πλαίσιο της κοινωνίας των πολιτών, όπου αυτοί εκπροσωπούν τα συμφέροντα και τις ανησυχίες που έχουν σχέση με τον κόσμο της εργασίας. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ευνόησε πάντοτε τον κοινωνικό διάλογο για να δώσει απαντήσεις προσαρμοσμένες στις προκλήσεις που βρίσκονται στον πυρήνα του εκσυγχρονισμού του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου: η ανάπτυξη της δια βίου κατάρτισης, η διαχείριση της αλλαγής, η ενίσχυση της κινητικότητας η προαγωγή της ισότητας ευκαιριών.

Η Συνθήκη παρέχει στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, με το άρθρο 138 την αρμοδιότητα να προάγει και να υποστηρίζει τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο. Ο κατάλογος των ευρωπαϊκών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων που συμμετέχουν στις διαβουλεύσεις σύμφωνα με το άρθρο 138, περιλαμβάνει:

1. Γενικές διεπαγγελματικές οργανώσεις

- Ένωση των συνομοσπονδιών της βιομηχανίας και των εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE)
- Ευρωπαϊκό κέντρο δημόσιων επιχειρήσεων και επιχειρήσεων γενικού οικονομικού συμφέροντος (CEEP)

- Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία συνδικάτων (CES)

## 2. Διεπαγγελματικές οργανώσεις που εκπροσωπούν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ή επιχειρήσεων

- Ευρωπαϊκή Ένωση βιοτεχνικών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων (UEAPME)

- Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία στελεχών επιχειρήσεων (CEC)

- Eurocadres

## 3. Ειδικές οργανώσεις

- Ένωση Ευρωπαϊκών Εμπορικών και Βιομηχανικών Επιμελητηρίων (EUROCHAMBRES)

Σε συνέχεια της απόφασης που εκδόθηκε τον Μάιο του 1998 για τη δημιουργία των επιτροπών του τομεακού κοινωνικού διαλόγου, συγκροτήθηκαν 27 επιτροπές κατόπιν κοινού αιτήματος των κοινωνικών εταίρων των ενδιαφερόμενων τομέων.

Πρόκειται για σημαντική επιτυχία που αναδεικνύει το μεγάλο δυναμικό που υπάρχει για την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κοινωνικού τομεακού διαλόγου. Ήδη έχει ξεπεράσει τις 30 επιτροπές κλαδικού ευρωπαϊκού διαλόγου. Οι τομεακές οργανώσεις που συμμετέχουν στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο είναι :

### 1. Τομεακές οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργοδότες

- Airports Council International - Europe (ACI-Europe)

- Ένωση συνεταιριστικών και αμοιβαίων ευρωπαϊκών ασφαλιστικών επιχειρήσεων (ACME)

- Ένωση ευρωπαϊκών φορέων εκμετάλλευσης τηλεπικοινωνιακών δικτύων (ETNO)

- Ένωση δημόσιων ευρωπαϊκών οργανισμών παροχής ταχυδρομικών υπηρεσιών (POSTEUROP)



- Σύνδεσμος εθνικών οργανώσεων αλιευτικών επιχειρήσεων στην ΕΕ (EUROPECHE)
- Ένωση ευρωπαϊών παραγωγών φθοριούχου καλίου (APEP)
- Organisation européenne de la batellerie (Ευρωπαϊκή οργάνωση εσωτερικής ναυσιπλοΐας (OEB))
- Ένωση ευρωπαϊκών αεροπορικών εταιρειών (AEA)
- Διεθνές γραφείο ασφαλιστών και αντασφαλιστών (BIPAR)
- Ευρωπαϊκή επιτροπή ασφαλίσεων (CEA)
- Ευρωπαϊκή επιτροπή στερεών καυσίμων (CECSO)
- Ευρωπαϊκή επιτροπή παραγωγών ζάχαρης (CEFS)
- Γενική επιτροπή γεωργικής συνεργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COGECA)
- Κοινότητα ευρωπαϊκών σιδηροδρόμων (CCFE)
- Συνομοσπονδία εθνικών ενώσεων βυρσοδεψών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (COTANCE)
- Συνομοσπονδία επαγγελματικών γεωργικών οργανώσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (COPA)
- Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία βιομηχανίας υποδημάτων (CEC)
- Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία ξυλουργικών βιομηχανιών (CEI-Bois)
- Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία εργοδοτικών οργανώσεων κομμωτών (CIC-Europe)
- Ευρωπαϊκή συνομοσπονδία υπηρεσιών ασφάλειας (CoESS)
- Διεθνής συνομοσπονδία επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (CIETT-Europe)
- Ένωση εφοπλιστών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (ECSA)
- Ευρωπαϊκή ένωση αερομεταφορέων των περιφερειών της Ευρώπης (ERA)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία τραπεζών (FBE)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία επιχειρήσεων οικοδομικών-τεχνικών έργων (FIEC)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία βιομηχανιών καθαρισμού (FENI)
- Ομάδα εργοδοτών των γεωργικών ευρωπαϊκών οργανώσεων της ΕΚ (GEOPA)
- Ευρωπαϊκή ένωση συνεταιριστικών τραπεζών (GEBC)
- Ευρωπαϊκή ένωση ταμιευτηρίων (GECE)
- Συνομοσπονδία εθνικών ενώσεων του κλάδου των ξενοδοχείων και της εστίασης στην Ευρώπη (HOTREC)
- Διεθνής ένωση για τις ναυλωμένες πτήσεις (IACA)
- Ευρωπαϊκός σύνδεσμος εργοδοτικών ενώσεων για τις τέχνες του θεάματος (PEARLE\*)
- Ευρωπαϊκή οργάνωση κλωστοϋφαντουργίας και ένδυσης (EURATEX)
- Ευρωπαϊκή αντιπροσωπεία στην ΕΕ του λιανικού, του χονδρικού και του διεθνούς εμπορίου (EUROCOMMERCE)

- Ευρωπαϊκή ένωση βιομηχανιών επίπλου (UEA)
- Διεθνής ένωση εσωτερικής ναυσιπλοΐας (UINF)
- Διεθνής ένωση οδικών μεταφορών (IRU)
  - Ένωση βιομηχανιών ηλεκτρισμού (EURELECTRIC)

## 2. Ευρωπαϊκές ομοσπονδίες συνδικαλιστικών οργανώσεων

- Ευρωπαϊκή συμμαχία του θεάματος (EEA)
- European Cockpit Association (ECA)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων στους τομείς των ορυχείων, της χημικής βιομηχανίας και της ενέργειας (EMCEF)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων στους τομείς της διατροφής, της γεωργίας και του τουρισμού και των συναφών κλάδων (EFFAT)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία εργαζομένων στις μεταφορές (ETF)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία οικοδόμων και εργατών ξύλου (FETBB)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων στο δημόσιο τομέα (FSESP)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων στον τομέα της κλωστοϋφαντουργίας, της ένδυσης και του δέρματος (FSE:THC)
- Union Network International – Τμήμα Ευρώπης (UNI-Europa)
- Ευρωπαϊκή συνδικαλιστική επιτροπή εκπαιδευτικών (CSEE)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία δημοσιογράφων (FEJ)
- Ευρωπαϊκή ομοσπονδία μεταλλουργών (FEM)

Ο κατάλογος αναπροσαρμόζεται κάθε φορά που θα δημιουργούνται νέες επιτροπές τομεακού κοινωνικού διαλόγου ή/και λαμβάνοντας υπόψη τη μελέτη αντιπροσωπευτικότητας.

Οι τομεακές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου που λειτουργούν ανα τομέα και οι αντίστοιχες εκπροσωπήσεις από τους Εργαζόμενους και τους Εργοδότες είναι :

Ασφάλειες	UNI-Europa ACME· BIPAR· CEA
Βυρσοδεψία	FSE-THC COTANCE
Γεωργία	EFFAT GEOPA-COPA
Εμπόριο	UNI-Europa EUROCOMMERCE
Έπιπλα	FETBB UEA
Εσωτερική ναυσιπλοΐα	ETF OEB· UINF
Ζάχαρη	EFFAT CEFS
Ηλεκτρική ενέργεια	EMCEF· FSESP EURELECTRIC
Θαλάσσια αλιεία	ETF EUROPECHE/COGEC

Θαλάσσιες μεταφορές	ETF ECSA
Ιδιωτική ασφάλεια	UNI-Europa CoESS
Καθαρισμός	UNI-Europa FENI
Κλωστοϋφαντουργία/ ένδυση	FSE-THC EURATEX
Ξενοδοχεία/εστίαση/ τουρισμός	EFFAT HOTREC
Ξύλο	FETBB CEI-Bois
Οδικές μεταφορές	ETF IRU
Οικοδομικά/τεχνικά έργα	FETBB FIEC
Ορυχεία	EMCEF APEP· CECESO
Πολιτική αεροπορία	ECA· ETF ACI Europe· AEA· ERA· IACA
Πολιτισμός	EEA PEARLE
Προσωπικές υπηρεσίες	UNI-Europa CIC Europe
Προσωρινή απασχόληση	UNI-Europa CIETT Europe
Σιδηρόδρομοι	ETF CCFE
Ταχυδρομεία	UNI-Europa POSTEUROP
Τηλεπικοινωνίες	UNI-Europa ETNO
Τράπεζες	UNI-Europa FBE· GEBC· GECE
Υπόδηση	FSE-THC CEC

Η Διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους δυνάμει του άρθρου 138 της Συνθήκης περιγράφεται στην εξέλιξη της στην συνέχεια κατά χρονολογική ταξινόμηση, με το θέμα της διαβούλευσης και την μορφή της συμβολής των κοινωνικών εταίρων στην διαμόρφωση των ευρωπαϊκών εργασιακών σχέσεων.

1993	Επιτροπές ευρωπαϊκής επιχείρησης, Γνωμοδότηση κατόπιν απόπειρας διαπραγμάτευσης
1995	Συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
1995	Συμφωνία για τη γονική άδεια (14 Δεκεμβρίου 1995)
1995	Ρυθμίσεις για το βάρος της απόδειξης στην περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου Ξεχωριστές γνώμες
1995	Ευελιξία του χρόνου εργασίας και ασφάλεια των εργαζομένων. Συμφωνία για την εργασία μερικής απασχόλησης (6 Ιουνίου 1997). Συμφωνία για την εργασία ορισμένου χρόνου (18 Μαρτίου 1999), Αποτυχία των διαπραγματεύσεων για την προσωρινή απασχόληση (Μάιος 2001)
1996	Πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, Ξεχωριστές γνώμες
1997	Ενημέρωση των εργαζομένων και διαβούλευση με αυτούς, Ξεχωριστές γνώμες

2000	Προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, Ξεχωριστές γνώμες
2000	Εκσυγχρονισμός και βελτίωση των εργασιακών σχέσεων Συμφωνία για την τηλεργασία (Μάιος 2002)
2000	Προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που συνδέονται με την έκθεση σε αμίαντο κατά τη διάρκεια της εργασίας Ξεχωριστές γνώμες
2000	Υγεία και ασφάλεια στην εργασία των αυτοαπασχολούμενων , Ξεχωριστές γνώμες
2001	Προστασία των προσωπικών δεδομένων των μισθωτών,
2002	Πρόληψη και διαχείριση της αλλαγής. Μία δυναμική προσέγγιση των κοινωνικών πτυχών των αναδιαρθρώσεων των επιχειρήσεων

## **9. Διδάγματα από την Ελληνική εμπειρία της προσαρμογής στην ΕΕ στον τομέα των Εργασιακών Σχέσεων.**

Στην χώρα μας η νομοθετική προσαρμογή για την εφαρμογή των ελαχίστων εργασιακών προδιαγραφών έχει, έστω με καθυστερήσεις, ολοκληρωθεί. Σε όλους τους τομείς αναβάθμισαν τις εθνικές προδιαγραφές για τα εργασιακά πρότυπα. Ιδιαίτερα στον, πρωταρχικού ενδιαφέροντος για την ΕΕ, τομέα των συνθηκών εργασίας (υγιεινή και ασφάλεια), οι ελάχιστες ευρωπαϊκές προδιαγραφές ήρθαν να καλύψουν ένα έλλειμμα εθνικής πολιτικής, καθώς η ρύθμιση των συνθηκών εργασίας ήταν μία αρκετά παραμελημένη πλευρά του εθνικού συστήματος εργασιακών σχέσεων.

Σήμερα ενώ εκκρεμεί η λειτουργική εφαρμογή της ευρωπαϊκής νομοθεσίας, οι εθνικές επιδόσεις στον τομέα των συνθηκών εργασίας πρέπει να βελτιωθούν σημαντικά: πολύ λιγότερα εργατικά ατυχήματα (έστω και αν καταγράφονται ατελώς), πολύ λιγότερες επαγγελματικές ασθένειες (που δεν καταγράφονται σχεδόν καθόλου), ώστε η πολιτική βελτίωσης των συνθηκών εργασίας να περάσει από το νομοθετικό έργο στην πράξη.

Επιπλέον, πέρα από την ύπαρξη των ευρωπαϊκών δικαιωμάτων των εργαζομένων, οι εθνικές κυβερνήσεις (και οι κοινωνικοί εταίροι στα πλαίσια των συλλογικών συμφωνιών σε ευρωπαϊκό επίπεδο) και οι εθνικοί φορείς των συλλογικών εργασιακών σχέσεων (στην χώρα μας οι ΓΣΕΕ, ΓΣΕΒΕΕ, ΣΕΒ, ΕΣΕΕ) μπορούν να εισαγάγουν, σε όλους τους τομείς των εργασιακών σχέσεων, ρυθμίσεις που να υπερβαίνουν και βελτιώνουν τις ελάχιστες ευρωπαϊκές προδιαγραφές. Στην χώρα μας παρατηρήθηκαν περιπτώσεις διμερούς και τριμερούς συνεργασίας και

κοινωνικού διαλόγου μετά το 1990, ενώ είχε προηγηθεί περίοδος σοβαρής κρίσης στις εθνικές εργασιακές σχέσεις.

Η ευρωπαϊκή επίδραση παραμένει εμφανής στην συναινετική συμπεριφορά συνδικάτων και κορυφαίων εργοδοτικών ενώσεων στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην ανάπτυξη νέων θεσμών κοινωνικού διαλόγου (όπως ο ΟΜΕΔ που «κατήργησε» την κρατική υποχρεωτική διαιτησία στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, το ΕΛΙΝΥΑΕ που πρέπει να υποστηρίζει την βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την ΟΚΕ που γνωμοδοτεί για θέματα κοινωνικής πολιτικής και εργασιακών σχέσεων).

Εξίσου εμφανής είναι η ευρωπαϊκή επίδραση από τις εθνικές κοινωνικές συμφωνίες που αναπτύχθηκαν στις περισσότερες χώρες-μέλη στην πορεία προς την ΟΝΕ. Η ελληνική κυβέρνηση προσέφυγε στον κοινωνικό διάλογο το 1997 και το 2000 με χαρακτηριστικά πολιτικής stop-go και αποτέλεσμα στο τρίγωνο του κοινωνικού διαλόγου να εμφανίζεται αστάθεια στην πλευρά του κράτους-κυβέρνηση. Παρά τις δομικές αδυναμίες των εταίρων του διαλόγου, αυτός είναι πλέον μία επιλογή για την μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους, συνδεδεμένη με την Ευρωπαϊκή παράδοση και την βιωσιμότητα / σταθερότητα της ΟΝΕ.

Η ενίσχυση διαδικασιών και θεσμών του κοινωνικού διαλόγου με κοινοτικούς πόρους είχε ουσιαστική επίδραση στην ανάδυσή τους, αλλά είναι συζητήσιμο εάν στην Ελλάδα επιτεύχθηκαν οι αποτελεσματικότερες συνέργειες μεταξύ πολιτικής στον τομέα των εργασιακών σχέσεων, κοινοτικών πολιτικών, κοινωνικών εταίρων και κοινοτικών πόρων. Σε αυτήν την συνέργεια πρέπει να αναζητηθεί μία νέα δυναμική αναβάθμισης των εθνικών εργασιακών σχέσεων και των εργασιακών προτύπων στα πλαίσια της ΟΝΕ και της Κοινωνικής Ευρώπης.

## **10. Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (ΕΣΑ) ως πλαίσιο της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.**

Η Ένωση υιοθετεί την Στρατηγική για την Απασχόληση το 1997, λόγω της υψηλής ανεργίας. Αποτελεί νέο θεσμικό στοιχείο που αποτυπώνεται στην Συνθήκη του Άμστερνταμ (υπογράφηκε Ιούνιο 1997) με ανεξάρτητο κεφάλαιο για την Απασχόληση.

Σήμερα, με 8% ανεργία στην ΕΕ-15, και 15% στα κράτη της Διεύρυνσης, η Ένωση χρειάζεται επειγόντως «περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας». Η ΕΣΑ, που αναθεωρήθηκε το 2003 - επί Ελληνικής

Προεδρίας - στο περιεχόμενό της και για εναρμόνιση Οικονομικής Πολιτικής και Απασχόλησης, έχει τρεις μεγάλους στόχους:

- Πλήρη Απασχόληση,
- Ποιότητα στην Εργασία και υψηλή Παραγωγικότητα,
- Κοινωνική Συνοχή και Ενσωμάτωση.

Περιλαμβάνει μετρήσιμους στόχους, σε ευρωπαϊκό ή εθνικό επίπεδο, που αφορούν (Πίνακας 1) το συνολικό ποσοστό απασχόλησης, και αυτά των γυναικών και των εργαζομένων από 55 έως 64 ετών, για το 2010 (και ενδιάμεσως για το 2005). Στόχους που εξειδικεύονται σε δέκα Κατευθυντήριες Γραμμές, και υποστηρίζονται από στατιστικούς δείκτες – συμφωνηθέντες μεταξύ Επιτροπής και Κρατών Μελών - για τη μέτρηση της προόδου και των αποτελεσμάτων.

Ποσοστά Απασχόλησης (%), Στόχοι και Επιδόσεις, ΕΕ και Ελλάδα									
	Στόχοι ΕΕ		Θέση ΕΕ-15		Θέση Ελλάδας		Προτεινόμενοι Στόχοι για την Ελλάδα		
	2005	2010	2000	2002	2000	2002	2003	2005	2010
Έτη	2005	2010	2000	2002	2000	2002	2003	2005	2010
Σύνολο	67	70	63,4	64,3	55,7	56,7	57,9	60	68-70
Γυναίκες	57	...60	54.1	55.6	41,2	42,5		48	58-60
Άντρες	-	-	72.8	72.8	71,1	71,4		72	75
55-64 Ετών	-	50	37.8	40.1	38,6	39,7		44	48-50

Τα επίπεδα απασχόλησης και συμμετοχής στην ΕΕ εξακολουθούν να μην είναι ικανοποιητικά. Το ποσοστό ανεργίας παραμένει υψηλό σε αρκετά κράτη μέλη, ιδιαίτερα όσον αφορά ορισμένες κατηγορίες πολιτών, όπως οι νέοι (τρία εκατομμύρια άνεργοι το 2001), οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι, οι γυναίκες ή τα άτομα με συγκεκριμένες μειονεξίες.

Οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων εξακολουθούν να είναι σημαντικές τόσο σε σχέση με τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας όσο και σε σχέση με την αμοιβή. Εξακολουθεί να παρατηρείται επαγγελματικός και τομεακός διαχωρισμός ανάλογα με το φύλο και χρειάζεται να γίνουν πολλά βήματα ακόμη σε όλα τα κράτη μέλη για να επιτευχθεί η αποτελεσματική ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων στις πολιτικές.

Μεγάλες ανισότητες στο εσωτερικό αλλά και μεταξύ περιφερειών παρατηρούνται ακόμη. Είναι επίσης απαραίτητο να αντιστραφεί η τάση μείωσης της ανάπτυξης της παραγωγικότητας εργασίας.

Οι ανωτέρω διαρθρωτικές αδυναμίες παρατηρούνται, σε διαφορετικό βαθμό, στο σύνολο σχεδόν των παλαιών αλλά και των νέων κρατών μελών. Αν και η κατάσταση στον τομέα της απασχόλησης διαφέρει σημαντικά μεταξύ των διαφόρων νέων σε ένταξη χωρών, μεταξύ των σημαντικότερων προκλήσεων περιλαμβάνονται και οι ακόλουθες:

- η ανάγκη αύξησης της προσφοράς εργατικού δυναμικού που θα συνεισφέρει στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη,
- η ανάγκη αύξησης των ποσοστών απασχόλησης - ιδίως των ανδρών και με ιδιαίτερη προσοχή στους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους - τα οποία πρέπει να φθάσουν στα επίπεδα των κρατών μελών,
- η ανάγκη διασφάλισης μιας ομαλής μετακίνησης εργατικού δυναμικού από τους τομείς της γεωργίας και της βιομηχανίας στον τομέα των υπηρεσιών χωρίς να δημιουργηθούν μεσοπρόθεσμα αυξανόμενες περιφερειακές ανισότητες και
- η ανάγκη αναβάθμισης και ανανέωσης των δεξιοτήτων προκειμένου οι υποψήφιοι προς ένταξη χώρες να είναι σε θέση να ανταγωνίζονται αποτελεσματικά στο πλαίσιο της διευρυμένης Ένωσης και της παγκόσμιας οικονομίας.

Οι δημογραφικές τάσεις θα αποτελέσουν επίσης σημαντική πρόκληση μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Το φαινόμενο της γήρανσης του εργατικού δυναμικού και, μακροπρόθεσμα, η μείωση του ενεργού πληθυσμού ενδέχεται να οδηγήσουν σε μείωση της προσφοράς εργατικού δυναμικού, σε περιορισμό της οικονομικής ανάπτυξης και της βιωσιμότητας των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Κατά συνέπεια, η αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού αποτελεί ζήτημα προτεραιότητας, ενώ δίδεται όλο και μεγαλύτερη προσοχή στο ρόλο που δύνανται να διαδραματίσουν εργαζόμενοι από τρίτες χώρες.

Η παγκοσμιοποίηση και η πορεία προς μια κοινωνία της γνώσης συμβάλλουν στην αύξηση του ρυθμού της οικονομικής αναδιάρθρωσης, δημιουργώντας, όμως, παράλληλα τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού και «διάβρωσης» των δεξιοτήτων. Η θετική διαχείριση των οικονομικών και κοινωνικών αλλαγών καθίσταται κύρια προτεραιότητα της πολιτικής απασχόλησης.

Η επένδυση σε ανθρώπινο δυναμικό αποτελεί βασική προϋπόθεση για την επίτευξη του στόχου να καταστεί η Ευρώπη η ανταγωνιστικότερη οικονομία της γνώσης. Η αυξανόμενη σημασία του τομέα των υπηρεσιών για την οικονομία, ο ρυθμός της τεχνολογικής προόδου, η αύξηση του μεριδίου της γνώσης/πληροφορίας στην αξία της παραγωγής καθώς και ο βαθμός οικονομικής και κοινωνικής αναδιάρθρωσης αποτελούν επιχειρήματα υπέρ της αύξησης των επενδύσεων σε ανθρώπινο δυναμικό. Η ΕΕ πάσχει από ανεπάρκεια επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο και σε μέσα των ΤΠΕ, απαραίτητα για την αύξηση της παραγωγικότητας και της ποιότητας στην εργασία.

Ο επαγγελματικός βίος επίσης γίνεται πιο σύνθετος καθώς οι μορφές εργασίας γίνονται πιο ακανόνιστες και ένας αριθμός μεταβατικών καταστάσεων πρέπει να ληφθούν υπόψη, όπως μεταξύ σχολικής και επαγγελματικής ζωής, μεταξύ θέσεων εργασίας, μεταξύ διαφόρων μορφών εργασίας, μεταξύ του ενεργού επαγγελματικού βίου και της συνταξιοδότησης και μεταξύ εργασίας και κατάρτισης, διακοπής της σταδιοδρομίας και περιόδων φροντίδας. Το τελευταίο αυτό σημείο εγείρει το ζήτημα της ίσης κατανομής της αμειβόμενης και μη αμειβόμενης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας απασχολεί όλο και μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού. Μία από τις σημαντικότερες συνέπειες της ΕΣΑ μέχρι στιγμής είναι η υιοθέτηση ή η ενίσχυση σε όλα τα κράτη μέλη μιας προληπτικής και περισσότερο ενεργητικής προσέγγισης των ανέργων. Η προσέγγιση αυτή έχει ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της οικονομικής επιβράδυνσης και της ευρείας κλίμακας αναδιάρθρωσης.

Η προσέγγιση αυτή πρέπει να συνδυαστεί με το στόχο της ελαχιστοποίησης της μακροχρόνιας ανεργίας. Βασική αρχή της εν λόγω προσέγγισης πρέπει να είναι να γίνεται η κατάλληλη προσφορά στο κατάλληλο άτομο την κατάλληλη στιγμή. Η προσέγγιση αυτή πρέπει να βασίζεται στον έγκαιρο προσδιορισμό των αναγκών των ατόμων που αναζητούν εργασία και στο σχεδιασμό, σε πρώιμο στάδιο, εξατομικευμένων σχεδίων δράσης, με στόχο τη βιώσιμη ένταξη στην αγορά εργασίας.

Αυτό πρέπει να συνδυαστεί με μεγαλύτερη εστίαση στην ποιότητα των προγραμμάτων και να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στην αποτελεσματική ένταξη των δικαιούχων στην αγορά εργασίας και στην οικονομική αποδοτικότητα βάσει και των διδαγμάτων που έχουν προκύψει από τις έως σήμερα αξιολογήσεις.



Η προσφορά ενεργητικών μέτρων σε όλους τους ανέργους που επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας – καταγεγραμμένοι ή μη ως άνεργοι – πρέπει να καταστεί υψηλότερη προτεραιότητα ενόψει της ανάγκης αύξησης της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Μεγαλύτερη προσοχή πρέπει επίσης να δοθεί στους εργαζόμενους εκείνους που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της ανεργίας.

Στα σημαντικά αποτελέσματα που αναμένεται να έχει η προληπτική και ενεργητική προσέγγιση περιλαμβάνονται μειώσεις των ποσοστών ανεργίας των νέων και μακροχρόνιας ανεργίας.

Η δια βίου μάθηση αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για καλύτερη ποιότητα στην εργασία και αυξημένη παραγωγικότητα και σημαντικό παράγοντα για τη συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και την κοινωνική ένταξη.

Προκειμένου η αντίδραση σε επίπεδο πολιτικής να είναι αποτελεσματική, απαιτείται η συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων, περιλαμβανομένων δημόσιων αρχών, ιδιωτών, επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων, ΜΚΟ και φορέων μάθησης. Οι κυβερνήσεις πρέπει να τεθούν επικεφαλής της προσπάθειας δημιουργίας των δομικών στοιχείων για τις στρατηγικές δια βίου μάθησης.

Οι ανισότητες όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας μεταξύ των περιφερειών εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό πρόβλημα. Η αντιμετώπιση των ανισοτήτων αυτών έχει ιδιαίτερη σημασία για την πολιτική για την απασχόληση, καθώς οι περιφέρειες που παρουσιάζουν κακές επιδόσεις δυσχεραίνουν την προσπάθεια επίτευξης των στόχων απασχόλησης. Είναι επίσης απαραίτητο να καταβληθούν προσπάθειες για τη γεφύρωση των περιφερειακών ανισοτήτων με στόχο την ενίσχυση της συνοχής στην επικράτεια των κρατών-μελών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η βελτίωση της ποιότητας του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω σημαντικών επενδύσεων για την απόκτηση δεξιοτήτων και τη δια βίου μάθηση αποτελεί βασικό παράγοντα για την επίτευξη του στόχου αυτού. Το φάσμα των δεξιοτήτων που διαθέτει το εργατικό δυναμικό διαφέρει σημαντικά από περιφέρεια σε περιφέρεια, και παρατηρείται συγκέντρωση ατόμων με λιγότερες δεξιότητες στις περιφέρειες με κακές επιδόσεις. Στις περιφέρειες αυτές παρατηρούνται επίσης χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων δημιουργίας θέσεων εργασίας και για την ανάπτυξη στρατηγικών για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση του χάσματος δεξιοτήτων είναι απαραίτητη η δημιουργία εταιρικών σχέσεων σε τοπικό και περιφερειακό επίπεδο. Σημαντικός είναι επίσης ο ρόλος της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης όσον αφορά τόσο τον εντοπισμό ευκαιριών σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο όσο και τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας μέσω της αντιμετώπισης του χάσματος δεξιοτήτων και των στενώσεων.

Τέλος, περισσότερα μπορούν να γίνουν για την ενίσχυση της ικανότητας της κοινωνικής οικονομίας να συμβάλει στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερης ποιότητας θέσεων εργασίας.

### **11. Οι Κατευθυντήριες Γραμμές για την Πολιτική Απασχόλησης μετά την Αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.**

Στην αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας, μετά το εαρινό συμβούλιο κορυφής του 2005, οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση καταλαμβάνουν ιδιαίτερη θέση στις ολοκληρωμένες ΚΓ. Οι ομάδες κατευθυντηρίων Γραμμών παρά το ότι οι μεταξύ τους «διαχωριστικές γραμμές» δεν είναι απόλυτες (ακόμη και στα ίδια τα ευρωπαϊκά κείμενα αναφοράς) και οι συνδέσεις περιεχομένου και υποδεικνυόμενων μέτρων αποτελούν αναμενόμενο και σύνηθες φαινόμενο, αφορούν:

- α. το μακροοικονομικό περιβάλλον (Ο.Κ.Γ. 1-6)
- β. την έρευνα και την καινοτομία (Ο.Κ.Γ. 7-9)
- γ. το φυσικό περιβάλλον (Ο.Κ.Γ. 11)
- δ. το επιχειρηματικό Περιβάλλον (Ο.Κ.Γ. 12-16)
- ε. την απασχόληση (Ο.Κ.Γ. 17-24)

Οι αναδιατυπωμένες ΚΓ οι οποίες περιλαμβάνουν τις ΚΓ της αναθεωρημένης ΕΣΑ συνοψίζονται στις ακόλουθες.

ΟΚΓ 17: Εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης με στόχο την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και την ενίσχυση της κοινωνικής και γεωγραφικής συνοχής.

ΟΚΓ 18: Προώθηση της δια βίου προσέγγισης της εργασίας

ΟΚΓ 19: Εξασφάλιση προσβάσιμων αγορών εργασίας και πιο ανταποδοτικών και ελκυστικών μορφών απασχόλησης σε όσους

αναζητούν εργασία, συμπεριλαμβανομένων των μειονεκτούντων και των εργασιακά μη ενεργών

ΟΚΓ 20: Βελτίωση της κάλυψης των αναγκών της αγοράς εργασίας

ΟΚΓ 21: Προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την εργασιακή ασφάλεια και περιορισμός της κατάτμησης της αγοράς εργασίας, δίνοντας τη δέουσα προσοχή στο ρόλο των κοινωνικών εταίρων

ΟΚΓ 22: Εξασφάλιση εξελίξεων στο εργασιακό κόστος και στους μηχανισμούς προσδιορισμού των αμοιβών, που να ευνοούν την απασχόληση

ΟΚΓ 23: Επέκταση και βελτίωση των επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο

ΟΚΓ 24: Υιοθέτηση συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, που να ανταποκρίνονται στις νέες απαιτήσεις.

Οι νέες ΚΓ συνεχίζουν να περιλαμβάνουν μετρήσιμους στόχους, σε ευρωπαϊκό ή εθνικό επίπεδο, που αφορούν το συνολικό ποσοστό απασχόλησης, και αυτά των γυναικών και των εργαζομένων από 55 έως 64 ετών, για το 2010. Στόχους που εξειδικεύονται στις Κατευθυντήριες Γραμμές, και υποστηρίζονται από στατιστικούς δείκτες – συμφωνηθέντες μεταξύ Επιτροπής και Κρατών Μελών - για τη μέτρηση της προόδου και των αποτελεσμάτων.

## **12. Επίλογος και Συμπεράσματα.**

Η ανάλυση σχεδόν πενήντα ετών πορείας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δείχνει ότι σταδιακά και κυρίως στην δεκαετία του 1990 τα ζητήματα των εργασιακών σχέσεων αναβαθμίζονται στην ατζέντα των ευρωπαϊκών πολιτικών στα πλαίσια των θεμάτων απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής. Η εξέλιξη αυτή καταγράφεται στην πορεία των Συνθηκών της Ένωσης και συνδέεται με την ενεργοποίηση και λειτουργία και διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Οι επιρροές στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων είναι άμεσες και έμμεσες, συνδεδεμένες κυρίως σε χώρες όπως η Ελλάδα, συχνά με την αναβάθμιση της νομοθεσίας και των συνδεδεμένων εργασιακών προτύπων.

Η θεσμοποίηση πολιτικών, όπως π.χ. για την Απασχόληση, και διαδικασιών, όπως π.χ. η Ανοικτή Μέθοδος Συντονισμού, και η συνεχής αναγνώριση της ανάγκης συμμετοχής της κοινωνίας των πολιτών για την άρση του «δημοκρατικού ελλείμματος» στην Ένωση, παρέχει ένα πλαίσιο για την ενεργοποίηση και αποτελεσματική συμμετοχή των συνδικαλιστικών εκπροσωπήσεων, επιχειρήσεων και εργαζομένων, σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό επίπεδο.

### 13. Βιβλιογραφία.

Bean Ch. Bentollila S., Bertola G. Dolado, J. 1998: *Social Europe: One for All?*, Centre for Economic Policy Research, London.

Blanpain, R., 1993: *Το Κοινοτικό Δίκαιο της Εργασίας*, Παρατηρητής, Θεσσαλονίκη.

Ferner, A. Hyman R. 1998: Introduction : Towards European Industrial Relations? In Ferner, A., and Hyman, R. (eds) *Changing Industrial Relations in Europe*, Blackwell.

Ιωάννου, Χρ. 1996: *Ευρωπαϊκή Ενοποίηση και Εργασιακές Σχέσεις, Επαγγελματικές Οργανώσεις και Σύγκλιση*, με Πρόλογο του Γιώργου Π. Σπυρόπουλου, Εκδόσεις «Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων», Αθήνα.

Ioannou, Ch. 2000a: Social Pacts in Hellenic Industrial Relations: Odysseys or Sisyphus?, in Fajertag, G. and Pochet, Ph. (eds): *Social Pacts in Europe*, European Trade Union Institute and Observatoire Social European, Brussels.

Ioannou, Ch. 2000b: Change and Continuity in Greek Industrial Relations: Role and Impact on Trade-Unions, in Hoffman, R. and Waddington, J. (editors), *Trade-Unions in Europe- Facing the Challenges and Searching for Solutions*, ETUI, Brussels.

Ιωάννου, Χρ. 2001 : Εργασιακές Σχέσεις στο «Οι Ευρωπαϊκές Εξελίξεις και η Συμμετοχή της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Ένωση: Ένας Απολογισμός: 1981-2000», Έκδοση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Αντιπροσωπεία στην Ελλάδα, Αθήνα, σελ. 233-235.

Kowalsky, W. 2000: *Focus on European Social Policy, Countering Europessimism*, ETUI, Brussels.

Locke, R. 1995: The transformation of Industrial Relations? A cross-national review, in K. Wever and L. Turner (eds) *The Comparative Political Economy of Industrial Relations*, IIRA, Madison.

Pakaslahti, J. 1998: EMU and Social Protection in the European Union, in Pochet Ph., and Vanhercke, B. (eds) 1998: *Social Challenges of Economic and Monetary Union*, European Interuniversity Press, Brussels.

Streeck, W., and Schmitter, Ph., 1992: From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organised Interests in the single European Market, in Streeck W.,. (ed) 1992: *Social Institutions and Economic Performance*, London, Sage.

Η βιβλιογραφία επίσης περιλαμβάνει εκτενή σειρά ανακοινώσεων (Com) της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και αποφάσεων του Συμβουλίου, μεταξύ των οποίων τα σημαντικότερα είναι:

CEC, (2001): Assessment of the Implementation of the 2001 Employment Guidelines –Supporting Document to the Joint Employment Report 2001, COM (2001) 1398 revised, Brussels.

CEC (2002a): Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy, Com (2002) 416 final, Brussels: CEC

CEC (2002b): Communication on the future of the EES Extended Impact Assessment report On the basis of COM (2002) 276 of 5 June 2002 (Communication from the Commission on impact assessment).

CEC (2003a): The Future of the European Employment Strategy: A Strategy for Full Employment and Better Jobs for All, Com (2003) 6 final, Brussels.

CEC (2003b): Jobs, Jobs, Jobs, Creating More Employment in Europe, Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok, November 2003, Brussels.

CEC (2004a): Commission Communication ‘First Report on the Implementation of the 2003 - 2005 Broad Economic Policy Guidelines’ COM (2004) 20 final, Brussels.

CEC, (various years 1999-2004): Joint Employment Report, COM (2001) 438 final, Brussels.

CEC, (various years 1998-2004): Recommendations for the Annual Employment Guidelines, Brussels.

Council of the European Union, (various years 1998-2004): Council Resolution on the Employment Guidelines of (various years), Council of the European Union, published in the Official Journal.

Council of the European Union, (various years, 2000-2004): Council Recommendations on the Employment Guidelines (various years), Council of the European Union, published in the Official Journal.

CEC, (2004) Σύμπραξη για την αλλαγή σε μια διευρυμένη Ευρώπη - ενίσχυση του ρόλου του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, COM (2004) 557 τελικό, Βρυξέλλες, 12.8.2004.