



Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

SOC/246

Εκσυγχρονισμός του
εργατικού δικαίου

Βρυξέλλες, 20 Απριλίου 2007

ΣΧΕΔΙΟ ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

του ειδικευμένου τμήματος «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη»
με θέμα:

**"Πράσινη βίβλος - Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των
προκλήσεων του 21ου αιώνα"**

COM(2006) 708 τελικό

Εισηγητής: ο κ. RETUREAU

Προς τα μέλη του ειδικευμένου τμήματος
«Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη»

ΣΗΜ.: Το παρόν έγγραφο θα εξεταστεί κατά τη συνεδρίαση που θα πραγματοποιηθεί **στις 2 Μαΐου 2007 στις 10:00**. Για την έγκαιρη μετάφρασή τους, τυχόν τροπολογίες πρέπει να έχουν περιέλθει στη γραμματεία του τμήματος **το αργότερο στις 27 Απριλίου 2007, στις 10:00 με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο (soc@eesc.europa.eu) ή με φαξ (+32.2.546 97 62)**

Το κείμενο εστάλη για μετάφραση στις 11/04/2007

Υπάλληλος Διοίκησης: Anna REDSTEDT

Ομάδα μελέτης:

Εκσυγχρονισμός του εργατικού
δικαίου

Πρόεδρος: ο κ. CAVALEIRO BRANDFO (PT-I)

Εισηγητής: ο κ. Retureau (άρθρο 62 της κας Le Nouail) (FR-II)

Μέλη :

ο κ. Αντωνίου (KY-I)

ο κ. Cabra de Luna (ES-III)

η κ. Cser (HU-II)

ο κ. Buffetaut (FR-I)

η κ. Drbalová (CZ-I)

η κ. Jansson (SE-II)

ο κ. Joost (EE-III)

ο κ. Olsson (SE-III)

η κ. Πάρη (EL-I)

ο κ. Pater (PL-III)

η κ. Pichenot (FR-III)

ο κ. Piette (άρθρο 62 του κ. Verboven) (BE-II)

η κ. Schweng (AT-I)

ο κ. Stöhr (DE-III)

ο κ. Zöhrer (AT-II)

ο κ. Zufiaur (ES-II)

Εμπειρογνώμονες

ο κ. Stefan Clauwaert (για τον εισηγητή)
ETUI-RHS
Bd du Roi Albert II, 5
1210 Βρυξέλλες

κα Marie-Noëlle Auberge (για την Ομάδα III)
21, rue Lucien Sampaix
FR – 75010 PARIS

η κα. Andrée Debrulle (για την Ομάδα II)
Chaussée de Haecht, 579
B-1031 Βρυξέλλες

η κα Mme Jeanne Schmitt (για την Ομάδα I)
BUSINESSEUROPE
Av. de Cortenbergh, 168
1000 Βρυξέλλες

Στις ..., και σύμφωνα με το άρθρο 262 της Συνθήκης περί Ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η Επιτροπή αποφάσισε να ζητήσει τη γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής σχετικά με το θέμα:

Πράσινη Βίβλος - Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα
COM(2006) 708 τελικό

Το ειδικευμένο τμήμα "Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις, Δικαιώματα του Πολίτη", στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή του στις ... με βάση εισηγητική έκθεση του κ. Retureau

Κατά την ... σύνοδο ολομέλειάς της (συνεδρίαση της ...), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με ... ψήφους υπέρ, ... κατά και ... αποχές, την ακόλουθη γνωμοδότηση.

*

* *

1. **Εισαγωγή**

1.1 Στόχος της πράσινης βίβλου για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας είναι:

- Να εντοπίσει τις βασικές προκλήσεις που είναι σαφές αποτέλεσμα του χάσματος μεταξύ των υφισταμένων νομικών και συμβατικών πλαισίων και της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας. Η έμφαση δίδεται περισσότερο στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας παρά στη συλλογική εργατική νομοθεσία
- Να ξεκινήσει μια συζήτηση για να εξεταστεί πως θα μπορούσε η εργατική νομοθεσία να συμβάλει στην προώθηση της ευελιξίας με ασφάλεια στην απασχόληση, ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης, και να συμβάλει στη δημιουργία απασχόλησης και στη μείωση της ανεργίας
- Να τονώσει το διάλογο σχετικά με τον τρόπο που οι διάφορες συμβατικές σχέσεις, καθώς και οι εργατικές νομοθεσίες που εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους, θα μπορούσαν να ωφελήσουν τόσο τους εργαζόμενους όσο και τους εργαζομένους διευκολύνοντας τις μεταβάσεις στην αγορά εργασίας, ενθαρρύνοντας την δια βίου μάθηση και αναπτύσσοντας την δημιουργικότητα του εργατικού δυναμικού στο σύνολό του
- Να συμβάλει στο στόχο της "βελτίωσης της νομοθεσίας" ενθαρρύνοντας τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας, χωρίς να αγνοεί το συνολικό κόστος και όφελός της και ειδικότερα τα προβλήματα που μπορούν να συναντούν οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

1.2 Στο πλαίσιο αυτό, η πράσινη βίβλος πραγματεύεται διάφορους τομείς όπως, για παράδειγμα, οι τριμερείς σχέσεις εργασίας, η περίπτωση των απασχολούμενων για ίδιο λογαριασμό οι

οποίοι, όμως, στην πράξη εξαρτώνται οικονομικά από την επιχείρηση που τους απασχολεί (τίθενται τα θέματα της κοινωνικής προστασίας της ευθύνης σε περίπτωση ατυχήματος, κλπ.), η αναθεώρηση της οδηγίας "χρόνος εργασίας" (μήπως για να επιλυθεί η στασιμότητα σχετικά με το θέμα σε επίπεδο Συμβουλίου;), και το σοβαρό θέμα της αδήλωτης εργασίας.

- 1.3 Όσον αφορά τις προτάσεις εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες, χωρίς αμφιβολία, δεν υπάγονται άμεσα στις κοινοτικές αρμοδιότητες για τις οποίες, όμως, η ΕΕ μπορεί να αναλάβει συμπληρωματική δράση παράλληλα με τη δράση των κρατών μελών, η κεντρική ιδέα είναι ότι η παραδοσιακή σύμβαση εργασίας (σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου) και η προστασία που την περιβάλλει και η οποία κρίνεται υπερβολικά δύσκαμπτη (αιτιολόγηση των απολύσεων, προθεσμίες κοινοποίησης, αποζημίωση λόγω απόλυσης) αποτελούν τροχοπέδη στην ταχεία προσαρμογή των επιχειρήσεων στις εξελίξεις της αγοράς και εμπόδιο στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης με συνέπεια να πρέπει να προταθεί η αναθεώρησή τους.
- 1.4 Η Επιτροπή εξαγγέλλει στην πράσινη βίβλο ότι παράλληλα με το θέμα των προσωπικών συμβάσεων εργασίας, προετοιμάζει συζήτηση η οποία θα συμβάλει σε μια ανακοίνωση σχετικά με την ευελιξία και την ασφάλεια που θα δημοσιευθεί τον Ιούνιο του 2007 με σκοπό την ανάπτυξη της έννοιας αυτής που ήδη υπάρχει σε πολλά κράτη μέλη και που, σύμφωνα με όσα γνωρίζουμε, συνδυάζει την εσωτερική και εξωτερική ευελιξία των εργαζομένων με μια ασφάλεια, για το εύρος και τη χρηματοδότηση της οποίας όμως δεν γνωρίζουμε πολλά σήμερα. Συνεπώς, η συζήτηση η συζήτηση κατά το δεύτερο εξάμηνο θα συνεχιστεί πάνω σε μια ευρύτερη θεματική στην οποία θα πρέπει να εξεταστούν χωρίς αμφιβολία τα στοιχεία της ευελιξίας που έχουν ήδη αποκτηθεί διαμέσου της νομοθεσίας ή των συλλογικών διαπραγματεύσεων καθώς και, μεταξύ άλλων, η χρηματοδότηση της ευελιξίας αυτής, χωρίς να εστιαστεί η προσοχή σε ένα συγκεκριμένο από τα στοιχεία αυτά.
- 1.4.1 Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι τα τελευταία έτη το θέμα της ευελιξίας με ασφάλεια αποτέλεσε αντικείμενο πολυάριθμων εγγράφων και δραστηριοτήτων της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένων των συστάσεων προς τις κυβερνήσεις στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση (ΕΣΑ) και, κατά συνέπεια φαίνεται να είναι θέμα που έχει μελετηθεί επαρκώς.
- 1.5 Είναι λυπηρό το γεγονός ότι η πράσινη βίβλος αποτελεί προπαρασκευαστικό "ορεκτικό" το οποίο στοχεύει στη διατύπωση τα βασικά στοιχεία των συμπληρωματικών προτάσεων που πρόκειται να υποβληθούν που δεν αναφέρονται, όμως, σαφώς στο έγγραφο που εξετάζει η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή το οποίο υποβάλλεται, επίσης, σε εξέταση από το σύνολο των ευρωπαίων πολιτών ενόψει της διαδικασίας ανοικτής δημόσιας διαβούλευσης διαμέσου του διαδικτύου.

2. Γενικές παρατηρήσεις

- 2.1 Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποδέχεται με ενδιαφέρον την πρωτοβουλία της Επιτροπής να δώσει το έναυσμα για μια διανοητική διεργασία με θέμα τον τρόπο με τον οποίο το εργατικό δίκαιο είναι σύμφωνο με τους στόχους της στρατηγικής της Λισαβόνας, οι οποίοι συνδυάζουν την αναζήτηση μιας βιώσιμης ανάπτυξης, πλούσιας σε θέσεις απασχόλησης, όχι μόνο από αριθμητική άποψη, αλλά και από άποψη ποιότητας, πέραν της κοινωνικής συνοχής και της βιώσιμης ανάπτυξης. Ωστόσο, εκφράζει τη λύπη της για το γεγονός ότι η διαδικασία γνωμοδότησης αυτή εκτυλίσσεται σύμφωνα με ένα πιεστικό χρονοδιάγραμμα ενώ, ταυτόχρονα, λείπει μια σειρά προπαρασκευαστικών εγγράφων.
- 2.2 Η έκθεση Wim Kok τον Νοέμβριο του 2003 υπογραμμίζει ότι: "Πρέπει να προωθηθεί η ελαστικότητα της αγοράς εργασίας, σχετικά με την ασφάλεια, ουσιαστικά βελτιώνοντας την οργάνωση της εργασίας και καθιστώντας πιο ελκυστικές – τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες – τις τυπικές και άτυπες σχέσεις εργασίας, προκειμένου να αποτραπεί η δημιουργία μιας αγοράς εργασίας δύο ταχυτήτων. Η έννοια της ασφάλειας της απασχόλησης πρέπει να εκσυγχρονισθεί και να διευρυνθεί, προκειμένου όχι μόνο να καλύπτει την προστασία της απασχόλησης, αλλά και να κινητοποιήσει την ικανότητα των εργαζομένων να παραμένουν οικονομικά ενεργοί και να προοδεύουν. Προέχει επίσης η δημιουργία κατά το δυνατόν περισσότερων θέσεων απασχόλησης και η βελτίωση της παραγωγικότητας μέσω, αφενός, της μείωσης των εμποδίων στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και, αφετέρου, της προώθησης μιας καλύτερης πρόβλεψης και μιας καλύτερης διαχείρισης των αναδιαρθρώσεων".
- 2.3 Πρέπει να υπενθυμιστούν όλα τα στοιχεία των συμπερασμάτων της Task Force, που ενέκρινε το Συμβούλιο, διότι μας δίνουν μια πληρέστερη εικόνα των μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας οι οποίες στόχο έχουν να δώσουν απόκριση στην αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας, κάτι που δεν γίνεται με την Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής η οποία εστιάζεται αποκλειστικά σε σημεία που σχετίζονται με τις των προσωπικές συμβάσεις εργασίας. Πράγματι, η πράσινη βίβλος αναφέρεται αποσπασματικά μόνο στα συμπληρωματικά και αλληλένδετα στοιχεία που αναφέρονται στην έκθεση Wim Kok και δεν ασχολείται με το ζήτημα του "πιο ασφαλούς περιβάλλοντος" της ατζέντας για την κοινωνική πολιτική.
- 2.4 Αυτή η περιορισμένη προσέγγιση μπορεί να προκαλέσει μια απώλεια της εμπιστοσύνης εκ μέρους των ευρωπαϊών πολιτών, οι όποιοι είναι ήδη ολοένα περισσότερο επιφυλακτικοί αναφορικά με την Ατζέντα κοινωνικής πολιτικής. Η Επιτροπή θεωρεί ως δεδομένη την αναθεώρηση του βαθμού ευελιξίας που προβλέπεται στις παραδοσιακές συμβάσεις (σύμβαση πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου) σε ότι αφορά τις προθεσμίες προειδοποίησης, το κόστος και τη διαδικασία των ατομικών ή ομαδικών απολύσεων, ή ακόμα τον ορισμό της "καταχρηστικής απόλυσης" τη στιγμή που τα στοιχεία αυτό αποτελούσαν ανέκαθεν τον ακρογωνιαίο λίθο της επαγγελματικής ασφάλειας των εργαζομένων.

- 2.5 Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ανησυχία της σε σχέση με την αβάσιμη και εντούτοις άκαμπτη επιβεβαίωση μιας αρχής, σύμφωνα με την οποία το εργατικό δίκαιο είναι επί του παρόντος ασυμβίβαστο και αντίθετο με την αναθεωρημένη στρατηγική της Λισσαβόνας, και εμποδίζει την απασχόληση, και ότι το εργατικό δίκαιο αδυνατεί, στην παρούσα κατάσταση, να εγγυηθεί μια ικανοποιητική προσαρμοστικότητα στις επιχειρήσεις και στους εργαζόμενους.
- 2.6 Η ΕΟΚΕ κρίνει ότι είναι καιρός να διενεργηθεί ανάλυση της φιλόδοξης πλην όμως απαραίτητης στρατηγικής που καθορίστηκε στη Λισσαβόνα το 2000. Θεωρεί, ωστόσο, ότι πρέπει να επιδειχθεί σύνεση στις αναλύσεις των αιτιών αυτής της αποτυχίας και να μην εστιαστούν τα πάντα στην εργατική νομοθεσία.. Η στρατηγική, ακόμα και αναθεωρημένη, οφείλει να έχει πάντα ως στόχο να καταστεί η Ευρώπη πιο ανταγωνιστική αλλά, επίσης, ικανή να διασφαλίσει πλήρη απασχόληση σε μια κοινωνία περισσότερο προσανατολισμένη στην τήρηση της ισορροπίας μεταξύ της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, καλύτερα προσαρμοσμένη στις επιλογές σταδιοδρομίας, επενδύοντας στην προσαρμοστικότητα των ατόμων και καταπολεμώντας τον κοινωνικό αποκλεισμό.
- 2.7 Η ΕΟΚΕ λοιπόν προτίθεται, προτού εκφέρει γνώμη σχετικά με τις κατευθύνσεις, προς τις οποίες πρέπει να κινηθεί ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας στην Ευρώπη, να επαναφέρει στο φως μια σειρά από σκέψεις και πρωτοβουλίες, που προέρχονται από την ίδια την Επιτροπή, όπως η έκθεση που εκπόνησε ο καθηγητής Supiot στην οποία δεν γίνονται πολλές αναφορές στο πλαίσιο αυτό ή, π.χ., τα συμπεράσματα του Συμβουλίου "Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές" της 30.11.2006 και 01.12.2006 με θέμα "μια αξιοπρεπή εργασία για όλους μας".
- 2.8 Η ΕΟΚΕ εκτιμά επίσης σκόπιμο να τοποθετηθεί σε μια ιστορική προοπτική τόσο κοινωνικό όσο και το οικονομικό πλαίσιο της καταλληλότητας ή μη της εργατικής νομοθεσίας.
- 2.9 Το πρότυπο παραγωγής των Taylor και Ford, που εφαρμόστηκε με διάφορες παραλλαγές και που βασίστηκε στην ανάπτυξη και στην κατανομή μέσα σε ένα κράτος πρόνοιας, δημιούργησε ένα πλαίσιο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων το οποίο μας ωθεί να αναρωτηθούμε μήπως οι στόχοι του δεν έχουν σήμερα ξεπεραστεί εντελώς.
- 2.10 Τι είδους πίνακα ή απολογισμό μπορούμε άραγε να καταρτίσουμε μέσω των δημοσιοποιημένων στατιστικών για την απόδοση -ή τη μη-απόδοση- του προστατευτικού πλαισίου του εργατικού δικαίου (για το οποίο η Πράσινη Βίβλος δεν κάνει λόγο παρά μόνο σε παρελθοντικό χρόνο), λαμβάνοντας ταυτόχρονα υπόψη τον στόχο των "περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης".
- 2.11 Η πράσινη Βίβλος δεν αντλεί, όπως φαίνεται, κανένα συμπέρασμα από την μελέτη που εκπονήθηκε, με πρωτοβουλία της Επιτροπής, από τον καθηγητή Alain Supiot και μια ομάδα εμπειρογνομόνων. Στόχος της μελέτης αυτής ήταν μια εκτενής και εποικοδομητικής έρευνα σχετικά με το μέλλον της απασχόλησης και της εργατικής νομοθεσίας σε ένα κοινοτικό, διαπολιτισμικό, και διεπιστημονικό πλαίσιο.

2.12 Η τελική έκθεση της ομάδας Supriot επεσήμανε μια σειρά από ζητήματα, τα οποία συγκεντρώνουν τις ορθές ερωτήσεις σχετικά με την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, όπως, μεταξύ άλλων, ο εκσυγχρονισμός του ανταγωνισμού και των οικονομικών δραστηριοτήτων, οι επιπτώσεις των αντιλήψεων και συνηθειών των καταναλωτών, η απελευθέρωση των αγορών, οι τεχνολογικές αλλαγές, το γεγονός ότι οι ίδιοι οι εργαζόμενοι αλλάζουν και γίνονται περισσότερο μορφωμένοι και καταρτισμένοι, πιο αυτόνομοι και κινητικοί, πιο ατομικιστές, χωρίς να παραλείπει η έκθεση τις νεώτερες πρακτικές των επιχειρήσεων στο θέμα της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, της αμοιβής των εργαζόμενων, των απαιτήσεων της πολυλειτουργικότητας ή της ευελιξίας του χρόνου εργασίας. Η έκθεση Supriot πραγματεύτηκε το θέμα της ευελιξίας και της ασφάλειας καθώς και το ιδιαίτερα σημαντικό θέμα της επαγγελματικής μετάβασης εξαγγέλλοντας το "τέλος της γραμμικής επαγγελματικής σταδιοδρομίας".

2.13 Από το πλήθος των δημοκρατικών απαιτήσεων που το κοινωνικό δίκαιο ενσωμάτωσε στο κοινωνικοοικονομικό πεδίο, η ομάδα Supriot έδωσε ιδιαίτερη προσοχή σε τέσσερα σημεία που εξακολουθούν να είναι επίκαιρα στη συζήτηση που προκάλεσε η Λευκή Βίβλος¹.

Έτσι:

- Η απαίτηση ισότητας, με την προβληματική της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και γενικότερα της μεταχείρισης που δεν δημιουργεί διακρίσεις παραμένει επίκαιρη διότι υπό το φως αυτό είναι που μπορούμε να εξεύρουμε καλύτερα τη λύση της αβεβαιότητας και της αγοράς εργασίας των δυο ταχυτήτων.
- Η απαίτηση της ελευθερίας η οποία επιβάλλει την προστασία των εργαζομένων από την εξάρτηση αποτελεί απάντηση στα θέματα της συγκεκαλυμμένης εργασίας, της ψευδούς απασχόλησης για ίδιο λογαριασμό, και της αδήλωτης εργασίας.
- Η απαίτηση της προσωπικής ασφάλειας εξακολουθεί να αποτελεί απόκριση στην αύξηση της κοινωνικής αβεβαιότητας υπό την ευρύτερη έννοια που αισθάνονται οι εργαζόμενοι ή οι δικαιούχοι κοινωνικών παροχών.
- Τα συλλογικά δικαιώματα συγκεκριμενοποιούνται με τη συμμετοχή των εργαζομένων στο νόημα της εργασίας, στον απώτερο σκοπό της, και στην οικονομική ανάπτυξη.

2.14 Αναφορικά με τις θεμελιώδεις και πολύπλοκες μεταλλαγές που έχουν ήδη διαγνωστεί, η EΟΚΕ εκφράζει τη δυσαρέσκειά της για το γεγονός ότι η Επιτροπή δεν θέτει τη συζήτηση σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας και την προστασία που συνήθως παρέχεται μαζί με τη σύμβαση εργασίας όπως, π.χ., υγεία και ασφάλεια, διαχείριση του χρόνου εργασίας, άδειες μετ' αποδοχών κλπ εμπνεόμενη από τα συμπεράσματα της ομάδας

¹

Au delà de l'emploi, εκδόσεις Flammarion 1999, σελίδες 294 και επ.

εμπειρογνομόνων στην οποία είχε αναθέσει την εκπόνηση μελέτης κατά τα τέλη της δεκαετίας του 1990.

- 2.15 Η Πράσινη Βίβλος προβάλλει το έλλειμμα που παρατηρείται στα περισσότερα κράτη μεταξύ των νομοθετικών και των συμβατικών πλαισίων καθώς και τη σημερινή πραγματικότητα στον κόσμο της εργασίας, όπως αυτή διαμορφώθηκε σε σχετικά σύντομο διάστημα, στα τέλη της δεκαετίας του 1980/ αρχές δεκαετίας του 1990. Ωστόσο, σε κανένα σημείο δεν διαφαίνεται ο προστατευτικός και χειραφετικός ρόλος που διαδραμάτισε ιστορικά η εργατική νομοθεσία καθώς και ο ρόλος των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τις ιδιαιτερότητές τους που συνδέονται με τις πολιτισμικές, κοινωνικές, οικονομικές, και νομικές προσεγγίσεις των διαφόρων κρατών μελών.
- 2.16 Η διατήρηση μιας ισορροπίας μεταξύ των δύο πλευρών αποτελεί αντικείμενο όχι μόνο της εργατικής νομοθεσίας, αλλά και του κοινωνικού διαλόγου.
- 2.17 Οποιοδήποτε οπτική η οποία θεωρεί την παραδοσιακή εργατική νομοθεσία ως εμπόδιο στην ανάπτυξη και την απασχόληση, είναι μειωτική και απαράδεκτη με την οποία η εργατική νομοθεσία ανάγεται σε απλό εργαλείο οικονομικής πολιτικής ή οικονομική μεταβλητή, προκειμένου να εξυπηρετηθούν οι βραχυπρόθεσμες ανάγκες της αγοράς.
- 2.18 Αντιθέτως, ο θεμελιώδης προστατευτικός και χειραφετικός ρόλος της νομοθετικής νομοθεσίας πρέπει να επιβεβαιωθεί, η εφαρμογή του να διασφαλιστεί καλύτερα και, εάν είναι απαραίτητο, λαμβανομένης υπόψη της αυξανόμενης πίεσης στην οποία υπόκεινται οι εργαζόμενοι ενόψει της παγκοσμιοποίησης (η ευάλωτη κατάσταση των εργαζομένων στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία, η κατάσταση των εργαζομένων σε τριμερείς σχέσεις εργασίας ή σε σχέση οικονομικής εξάρτησης).. Στο σημείο αυτό, η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο έναντι των κρατών μελών.
- 2.19 Το 2000, η Επιτροπή δρομολόγησε πρωτοβουλία η οποία κινείτο στα πλαίσια της έκθεσης Dupont και έπρεπε να καταλήξει σε συζητήσεις, σχετικά με την ανάγκη αξιολόγησης των βασικών στοιχείων του νομοθετικού καθεστώτος και των συλλογικών συμβάσεων, προκειμένου να διασφαλισθεί ότι αυτά ανταποκρίνονταν σε μία σύγχρονη οργάνωση, **όπως επίσης** σε μία βελτίωση των σχέσεων εργασίας.
- 2.20 Αυτή η πρωτοβουλία βελτίωσης δεν συνεχίστηκε, παρά το γεγονός ότι, όπως εξυπακούεται, θα έπρεπε να είχε ολοκληρωθεί, προκειμένου να υλοποιηθεί ο στόχος του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης των συνθηκών εργασίας, ένα θέμα το οποίο επανέφερε μετά από πολλά έτη η παρούσα Επιτροπή, σε διαφορετικό, εντούτοις, πνεύμα.
- 2.21 Η ΕΟΚΕ, λαμβάνοντας υπόψη όσα ελέχθησαν προηγουμένως, μπορεί να θέσει ένα ερώτημα: Ενόψει της στάσης της Επιτροπής στο συγκεκριμένο θέμα, η ΕΟΚΕ θέτει το εξής ερώτημα: πόσο συνεπής είναι η ίδια η Επιτροπή;

2.22 η ΕΟΚΕ οφείλει να επισημάνει διαφορετικά και σημαντικά κενά, τα οποία αποδυναμώνουν σημαντικά το σκεπτικό και τις προοπτικές, που προβάλλονται στην Πράσινη Βίβλο. Συνεπώς, η ΕΟΚΕ τονίζει ορισμένα σημεία τα οποία δυστυχώς δεν έχουν εμβυθυνθεί ή δεν έχουν τονιστεί:

- η μέριμνα για μια αποτελεσματική οικονομική επίδοση δεν είναι ασυμβίβαστη με την κοινωνική διάσταση της ευρωπαϊκής οικοδόμησης και της ανάπτυξής της·
- η έννοια της αξιοπρεπούς εργασίας η οποία απορρέει από τις δεσμεύσεις της συνεργασίας ΕΕ και της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) και τις θετικές προσπάθειες που κατέβαλαν τα κράτη μέλη και οι υποψήφιοι για ένταξη χώρες τον Ιούνιο του 2006, κατά την υιοθέτηση της σύστασης αριθ. 198 της ΔΟΕ η οποία θέτει ορθούς ορισμούς και λειτουργικές αρχές προκειμένου να αρθούν οι αβεβαιότητες όσον αφορά την ύπαρξη μιας σχέσης εργασίας και να διασφαλιστεί, έτσι, ο θεμιτός ανταγωνισμός και η αποτελεσματική προστασία των εργαζομένων στα πλαίσια μιας σχέσης εργασίας δεν πρέπει να παραμείνει απλό ευχολόγιο·
- οι κοινωνικοί εταίροι, τόσο στο εθνικό όσο και στο ευρωπαϊκό επίπεδο, έχουν ήδη συμβάλει, μέσω των συλλογικών τους συμφωνιών και συμβάσεων, στην ασφάλεια των νέων μορφών συμβάσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των άτυπων, επιδεικνύοντας, έτσι, την ικανότητά τους να προσαρμόζουν την εργασιακή σχέση στη νέα πραγματικότητα όπως, επίσης, και να βρίσκουν συστήματα ευελιξίας, τα οποία συνοδεύονται από κατάλληλα εχέγγυα ασφαλείας·
- ο κοινωνικός διάλογος είναι μέσο από κοινού ρύθμισης και, κατά συνέπεια, πρέπει να προωθηθεί και να καταστεί αποτελεσματικότερος ώστε να πλαισιώσει καλύτερα την ευελιξία της σύμβασης εργασίας·
- ένας ορισμένος βαθμός ασφάλειας στην εργασιακή σχέση αποτελεί προϋπόθεση της προόδου της παραγωγικότητας διότι η αβεβαιότητα δεν δημιουργεί περισσότερες θέσεις απασχόλησης και η ευελιξία δεν πρέπει να έχει ως επακόλουθο την αύξηση των φτωχών εργαζόμενων·
- η απάντηση δεν βρίσκεται σε ένα σκεπτικό που θέτει τους εργαζόμενους σε αντιπαράθεση, τους καταλογίζει την ευθύνη για να βρουν λύση στο πρόβλημα της ανεργίας, στο χάσμα μεταξύ της κατάρτισης και τη ζήτηση για δεξιότητες·
- η ΕΟΚΕ έχει την εντύπωση ότι με το νέο πρότυπο αναφοράς της σύμβασης εργασίας, το οποίο προτείνει η Επιτροπή, θεωρείται ότι θα αντιμετωπιστεί η υποτιθέμενη διαμάχη μεταξύ των εργαζομένων "εντός" και "εκτός", δεν θα εξαλείψει κανένα από τα πραγματικά εμπόδια στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης, καταλογίζει στους εργαζόμενους την ευθύνη για τους συμβιβασμούς που πρέπει να κάνουν προκειμένου να εξέλθουν από τη δυαδικότητα της αγοράς εργασίας και, επιπλέον, θεωρεί ότι η σύμβαση αυτή, εάν ποτέ δει το φως, δεν θα εξαλείψει κανένα από τα πραγματικά εμπόδια στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης!

2.23 Η ΕΟΚΕ κρίνει ότι είναι πλέον καιρός να διενεργηθεί μια πλήρης και σοβαρή ανάλυση, η οποία θα βασίζεται κυρίως:

- σε ένα απολογισμό των νομικών συστημάτων που ισχύουν στα κράτη μέλη, σχετικά με την παρεχόμενη από αυτά προστασία, τους στόχους τους, την αποτελεσματικότητά τους, την πρόσβαση σε όργανα και σε δικαστικές ή εξωδικαστικές διαδικασίες επίλυσης των διαφορών,
- στη συμβολή του κοινωνικού διαλόγου κατά την προσέγγιση του εκσυγχρονισμού και της βελτίωσης της εργατικής νομοθεσίας, της αξιοπρεπούς εργασίας, της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας, καθώς και σχετικά με το θέμα της λειτουργίας της αγοράς εργασίας και της οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις στο κατάλληλο επίπεδο (ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό, επιχειρήσεις και ομάδες, ανάλογα την περίπτωση),
- στο συνυπολογισμό των δημοσίων υπηρεσιών, όπως, επίσης, του ενεργού ρόλου που διαδραματίζουν οι αποτελεσματικές και ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες στην απασχόληση και στην ανάπτυξη,
- στη συνεκτίμηση της διαχείρισης των επιχειρήσεων, της συμμετοχής των εργαζομένων και των μηχανισμών ελέγχου και προειδοποίησης των αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων (κυρίως στους κόλπους των επιτροπών επιχειρήσεων), κατά την προσαρμογή στις μεταλλαγές και στις αναδιαρθρώσεις,
- στον αναγνωρισμένο ρόλο των πραγματικών εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό, ο ρόλος των οποίων είναι πρωταρχικός για την προώθηση του πνεύματος της επιχειρηματικότητας και της δημιουργίας μικρομεσαίων επιχειρήσεων, καθώς και στην κοινωνική οικονομία, και για την καθιέρωση μιας κατάλληλης προστασίας για τους οικονομικά εξαρτημένους εργαζόμενους,
- στην προώθηση της σύστασης της ΔΟΕ του 2006 σχετικά με την εργασιακή σχέση (αριθ. 198),
- στην εκτίμηση των επιπτώσεων της αδήλωτης εργασίας με βάση τα μέσα καταπολέμησης της πρακτικής αυτής διαμέσου ενός καλύτερου συντονισμού των αρμοδίων διοικήσεων: μια κοινωνική Ευροπο!
- στον αντίκτυπο των μεταναστευτικών ροών που απαιτούν καλύτερο συντονισμό,
- στις λύσεις αμοιβαίου οφέλους (win-win), δηλαδή καλή χρήση της ευελιξίας σε σχέση με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και τις ανάγκες και τα αιτήματα των εργαζομένων, οι οποίοι μπορούν με αυτόν τον τρόπο ρυθμίζουν τη ζωή τους,
- στο συλλογισμό και τις πρωτοβουλίες σε σχέση με την αρχική και συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση, π.χ., των εργαζομένων, είτε οικονομικά ενεργών είτε απειλούμενων από τις αναδιαρθρώσεις μετά από περιόδους διακοπής της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας για προσωπικούς λόγους, καθώς και στη διασφάλιση των επαγγελματικών σταδιοδρομιών αντί να στηρίζομαστε σε ορισμένες προτάσεις μια υποθετικής "ενιαίας σύμβασης" από απόψεως βεβαιότητας (αβεβαιότητας) ποιότητας εξειδίκευσης και ή παραγωγικότητας.

2.24 Το πρόγραμμα δράσης της γερμανικής προεδρίας, η επανεμφάνιση της έννοιας της "ποιότητας" της εργασίας στα πλαίσια της άτυπης συνάντησης των υπουργών απασχόλησης και κοινωνικών υποθέσεων τον Ιανουάριο του 2007 καθώς και η πρόσφατη επιστολή 9 υπουργών απασχόλησης με θέμα "νέα ώθηση για την κοινωνική Ευρώπη", της οποίας το παράρτημα περιελάμβανε κυρίως προτάσεις για τις πολιτικές της απασχόλησης και της ευελιξίας με ασφάλεια, ανοίγουν προοπτικές, αφενός, για μια σοβαρή και σε βάθος ανάλυση,

την οποία επιθυμεί η ΕΟΚΕ και, αφετέρου, για την αναθέρμανση της κοινωνικής διάστασης του ευρωπαϊκού οικοδομήματος.

3. Ειδικές παρατηρήσεις : απαντήσεις ή σχόλια σχετικά με τις ερωτήσεις που τίθενται

3.1 Ποιες θεωρείτε ότι πρέπει να είναι οι προτεραιότητες ενός σοβαρού προγράμματος μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας;

3.1.1 Η εργατική νομοθεσία δεν απόλεσε τη ζωτικότητα της ως προστατευτικό δίκαιο, τόσο αναφορικά με τους εργαζόμενους όσο και με τους εργοδότες. Όσον αφορά τους πρώτους, διασφαλίζει μια δίκαιη βάση κατάρτιση μιας σύμβασης εργασίας, η οποία έχει συνταχθεί σύμφωνα με το νόμο, και η οποία εξισορροπεί τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, λαμβανομένων υπόψη των εξουσιών διεύθυνσης και διακυβέρνησης του εργοδότη για τον οποίο εργάζονται. Όσον αφορά τους δεύτερους, προσφέρει μια ιδιαίτερα σημαντική νομικά ασφάλεια δεδομένου ότι τα διάφορα είδη προτύπων συμβάσεων συντάσσονται σαφώς και οι βασικές τους ρήτρες ορίζονται ή πλαισιώνονται ανάλογα με την περίπτωση, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης της μονομερούς καταγγελίας. Εξάλλου σχετικά με την αστική ευθύνη, για παράδειγμα, η εργατική νομοθεσία παρέχει, επίσης, στους εργαζόμενους και στους εργοδότες εγγυήσεις και νομική ασφάλεια από απόψεως αποζημίωσης και αναγνώρισης ενδεχόμενων αναπηριών για τους εργαζόμενους και περιορισμού της αστικής αντικειμενικής ευθύνης, εφόσον έχουν τηρηθεί οι κανόνες ασφαλείας, όσον αφορά τον εργοδότη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και οι συμβουλευτικοί θεσμοί συμβάλλουν στην ανάπτυξη καλών εργατικών σχέσεων και, εάν απαιτείται, στην εξεύρεση καταλλήλων λύσεων σε περίπτωση διαφορών.

3.1.2 Από απόψεως επιθυμητών αλλαγών οι οποίες έχουν προτεραιότητα, θα έπρεπε, στο πλαίσιο των ιδιαίτερων νόμων και των πρακτικών κάθε κράτους μέλους, η εργατική νομοθεσία να πλαισιώνει τις νέες ευέλικτες μορφές συμβάσεων που αναπτύσσονται προκειμένου να συνεχίσει, υπό τις νέες συνθήκες, τον προστατευτικό ρόλο και το ρόλο εξισορρόπησης της εργασίας και εγγύησης της νομικής ασφάλειας σε περίπτωση αιτιολογημένης απόλυσης, εργατικού ατυχήματος ή επαγγελματικής ασθένειας. Εξάλλου, η σύγχρονη εργατική νομοθεσία θα πρέπει να βοηθά τους εργαζόμενους να αποκτούν δικαιώματα από απόψεως επαγγελματικής εξέλιξης καθ' όλη της διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής τους προκειμένου να εναλλάσσουν την δια βίου κατάρτιση, τις διάφορες μορφές συμβάσεων που ανά πάσα στιγμή μπορούν να ανταποκρίνονται στις προσωπικές ανάγκες συμβιβασμού της επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προαγωγής ή επαγγελματικού αναπροσανατολισμού.

3.1.3 Πρέπει, επίσης, να πλαισιωθούν καλύτερα οι τριμερείς σχέσεις εργασίας προκειμένου να διευκρινιστούν καλύτερα τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις όλων των ενδιαφερομένων μερών, από απόψεως επίσης αστικής ή ποινικής ευθύνης. Οι εργαζόμενοι, επίσης, που εξαρτώνται οικονομικά από ένα βασικό εργοδότη που αποτελεί το σύνολο σχεδόν της πελατείας τους, ή το μόνο πελάτη τους, και υπό τον οποίο υπάγονται κατά την εκτέλεση των

καθηκόντων τους, πρέπει να απολαμβάνουν κατάλληλης προστασίας ιδίως όσον αφορά τα εργατικά ατυχήματα, τις επαγγελματικές ασθένειες, και την κοινωνική προστασία.

3.1.4 Εξάλλου, η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και η τυπική ρύθμιση των εργατικών σχέσεων σε ένα νομικό πλαίσιο είναι απαραίτητες. Εξάλλου, πρέπει να ενισχυθούν οι επιθεωρήσεις εργασίας για να διασφαλιστεί γενικότερα η αποτελεσματικότητα των εφαρμοστέων νομικών ή συμβατικών διατάξεων.

3.1.5 Η σύσταση αριθ. 198 της ΔΟΕ σχετικά με τις εργατικές σχέσεις, που υιοθετήθηκε από την Διεθνή Διάσκεψη Εργασίας τον Ιούνιο 2006, αποτελεί σημαντική πηγή έμπνευσης για τα κράτη μέλη για την προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας στις τεχνολογικές, οικονομικές, και κοινωνικές εξελίξεις που μεταλλάζουν σε βάθος, την παραγωγή, τις υπηρεσίες, και τις διεθνείς συναλλαγές εδώ και περισσότερο από είκοσι χρόνια.

3.2 Μπορεί η προσαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων να συμβάλει στη βελτίωση της ευελιξίας και στην ασφάλεια της απασχόλησης καθώς και στη μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας;

3.2.1 Η πείρα καταδεικνύει ότι, χωρίς κατάλληλη ρύθμιση, ο πολλαπλασιασμός των ευέλικτων συμβάσεων αυξάνει τον κατακερματισμό της αγοράς και εντείνει την αβεβαιότητα, για παράδειγμα, από απόψεως χαμηλότερων εισοδημάτων στις συνηθέστερες συμβάσεις (εργασία μερικής απασχόλησης) γεγονός το οποίο δεν συμβάλει στην ικανοποιητική αντιμετώπιση των βασικών αναγκών, από απόψεως χαμηλότερης κοινωνικής προστασίας (κατώφλι επιδομάτων ανεργίας, επικουρική συνταξιοδότηση, συνεχής επαγγελματική κατάρτιση). Πρέπει να ληφθεί υπόψη, επίσης, το μήκος της εργάσιμης ημέρας, διότι σε περίπτωση κατάτμησης της μερικής απασχόλησης στη διάρκεια της ημέρας, οι εργαζόμενοι δεν διαθέτουν, στην πράξη, ελεύθερο χρόνο για την προσωπική τους ζωή.

3.2.2 Η πείρα καταδεικνύει, επίσης, ότι οι συνηθέστερες συμβάσεις (συμβάσεις ορισμένου χρόνου) βασικά προσφέρονται στους νέους και στις γυναίκες που συχνά επιθυμούν εργασία πλήρους απασχόλησης. Οι ηλικιωμένοι δύσκολα βρίσκουν απασχόλησης, έστω και ορισμένου χρόνου. Ο κατακερματισμός της αγοράς δεν οφείλεται στους εργαζόμενους. Είναι αποτέλεσμα της επιλογής των εργοδοτών οι οποίοι, σε τελευταία ανάλυση, αποφασίζουν μονομερώς το είδος σύμβασης που προσφέρουν. Η εργατική νομοθεσία πρέπει να αποβλέπει στην αποτροπή των διακρίσεων κατά των νέων, των γυναικών, και των ηλικιωμένων όσον αφορά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την αμοιβή.

3.2.3 Για να επιλεγεί η ευελιξία, η οποία δεν εισάγει διακρίσεις, για προσφερθεί περισσότερη βεβαιότητα, για να μπορούν οι εργαζόμενοι να οργανώνουν τη ζωή τους αυτόνομα (νέοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που είναι υποχρεωμένοι να κατοικούν με τους γονείς τους λόγω των υψηλών ενοικίων, μονογονικές οικογένειες όπου ο γονιός εργάζεται βάσει σύμβασης ορισμένου χρόνου που δεν έχει επιλέξει, που συχνά γίνονται έτσι φτωχοί εργαζόμενοι), απαιτούνται βαθιές μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας με την έννοια

της απάντησης που δόθηκε στην πρώτη ερώτηση, κατά προτεραιότητα διαμέσου του κοινωνικού διαλόγου, τριμερούς ή διμερούς, ανάλογα με τη χώρα και στο κατάλληλο επίπεδο.

3.3 Οι υφιστάμενες ρυθμίσεις, είτε υπό τη μορφή νόμου είτε από τη μορφή συλλογικών συμβάσεων, εμποδίζουν ή ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες για να αυξήσουν την παραγωγικότητα και να προσαρμοστούν στις νέες τεχνολογίες και τις μεταλλαγές που συνδέονται με το διεθνή ανταγωνισμό; Πώς μπορούν να γίνουν βελτιώσεις στην ποιότητα των ρυθμίσεων που διέπουν τις ΜΜΕ και να διατηρηθούν παράλληλα οι στόχους τους;

3.3.1 Η ΕΟΚΕ δεν μπορεί να απαντήσει για τα 27 κράτη μέλη. Ωστόσο, διατυπώνει ορισμένες ειδικές παρατηρήσεις. Για να αντιμετωπιστεί, πιο συχνά απαιτείται καινοτομία και ποιότητα.

3.3.2 Οι πραγματικοί παράγοντες της παραγωγικότητας είναι οι δεξιότητες των εργαζομένων και, συνεπώς η κατάρτιση και η πείρα, καθώς και η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, που εξαρτώνται από τις επενδύσεις στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την έρευνα και ανάπτυξη, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα (τα τελευταία αυτά στοιχεία λείπουν ουσιαστικά στην Ευρώπη).

3.3.3 Συνεπώς, οι ρυθμίσεις (νομικές ή συμβατικές) πρέπει να στοχεύουν τη συνέχιση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και της προσαρμογής στις νέες τεχνολογίες στο πλαίσιο της εργασίας ή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και να καλύπτουν δικαίως τις διάφορες κατηγορίες των εργαζομένων. Η επιχείρηση η οποία θέλει να καταρτίσει το προσωπικό της θα αναλάβει το κόστος αλλά θα αποκτήσει ένα συγκριτικό πλεονέκτημα. Η νομοθεσία μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση των δεξιοτήτων και των προσόντων διοργανώνοντας ή διευκολύνοντας τη χρηματοδότηση, τις διαρθρώσεις εκπαίδευσης, διευκρινίζοντας τα δικαιώματα στην κατάρτιση (άδειες κατάρτισης, αποταμίευση χρόνου) στο πλαίσιο της επαγγελματικής σταδιοδρομίας (κατά τη διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων και εργοδοτών), σύμφωνα με τις πρακτικές και την ισχύουσα, ή προς θέσπιση, νομοθεσία, και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις².

3.3.4 Η ανάληψη των προσπαθειών για τη βελτίωση των προσόντων και της κατάρτισης από τα αλληλοβοηθητικά ταμεία πιθανόν να μπορεί να ενθαρρυνθεί από τη νομοθεσία και τις τοπικές επενδύσεις όσον αφορά τις ΜΜΕ, π.χ., για την κατανομή του κόστους στο χώρο, λόγω της αδυναμίας των εργαζομένων σε μικροεπιχειρήσεις και των εργαζομένων για ίδιο λογαριασμό να διοργανώνουν και να χρηματοδοτούν καταρτίσεις μιας ορισμένης διάρκειας πέραν της απόκτησης εμπειρίας κατά την εργασία..

²

Βλέπε ΟΟΣΑ, PISA 2003 και PISA 2006 σχετικά με την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών συστημάτων. Οι σκανδιναβικές βρίσκονται υψηλά στην κατάταξη ενώ η Φινλανδία κατέχει την πρώτη θέση.

3.3.5 Ωστόσο, η εργατική νομοθεσία μπορεί να καλύψει ένα μικρό μέρος (συνεχής κατάρτιση, συμμετοχή των εργαζομένων) των στοιχείων που είναι απαραίτητα για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών και την προσαρμογή στις βιομηχανικές και κοινωνικές μεταλλάξεις. Η τριτοβάθμια έρευνα, τα κεφάλαια κινδύνου, τα “εκκολαπτήρια” νέων επιχειρήσεων και οι πόλοι καινοτομίας μπορούν, επίσης, να διαδραματίσουν ένα ρόλο στο πλαίσιο μιας ανταγωνιστικής και συντονισμένης πολιτικής σε περιφερειακό, εθνικό, και ευρωπαϊκό επίπεδο.

3.4 Πώς θα μπορούσε η πρόσληψη με μόνιμες και προσωρινές συμβάσεις να διευκολυνθεί, είτε με το νόμο είτε με τις συλλογικές συμβάσεις ώστε να αυξηθεί ευελιξία των συμβάσεων αυτών εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας της απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας για όλους;

3.4.1 Μια παρόμοια προσέγγιση δεν μπορεί να γίνει εύκολα αποδεκτή. Ε ευελιξία με ασφάλεια ορίστηκε αρχικά ως περισσότερες ευκολίες για τη λύση μιας σύμβασης ή για την προσαρμογή της διάρκειας και του χρόνου εργασίας με περισσότερη, όμως, ασφάλεια, χωρίς να ορίζεται αυτή. Όμως, όσο πιο ευέλικτη είναι η σύμβαση, τόσο λιγότερη είναι η βεβαιότητα της απασχόλησης, και τόσο ισχυρότερη πρέπει να είναι η προστασία (κοινωνική προστασία, ασφαλής επαγγελματική εξέλιξη ή επαγγελματική ασφάλεια κατά τη διάρκεια του ενεργού βίου).

3.4.2 Η απάντηση συνεπάγεται ότι η ευελιξία δημιουργεί απασχόληση. Δεν υπάρχει απόδειξη για το αληθές του ισχυρισμού αυτού. Η βεβαιότητα εξαρτάται περισσότερο από το κοινωνικό δίκαιο, πράγμα που δεν πραγματεύεται η πράσινη βίβλος.

3.5 Θα ήταν χρήσιμο να μελετηθεί το ενδεχόμενο ενός συνδυασμού μιας πιο ευέλικτης νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης και ενός συστήματος καλώς σχεδιασμένης βοήθειας για τους ανέργους, τόσο υπό τη μορφή αντιστάθμισης εισοδήματος (δηλαδή παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας) και υπό τη μορφή ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας;

3.6 Μια πραγματικά σωστά σχεδιασμένη υποστήριξη των ανέργων θα πρέπει οπωσδήποτε, ανεξάρτητα από το επίπεδο "προστασίας" της απασχόλησης, να περιλαμβάνει μαθήματα επιμόρφωσης σοβαρού περιεχομένου και αξιόπιστη μετεκπαίδευση· επιπλέον, η εφαρμογή "ενεργού πολιτικής αγοράς εργασίας" δεν πρέπει να συνεπάγεται την "υποχρέωση της αποδοχής οποιασδήποτε προσφοράς εργασίας, ακόμη και όταν πρόκειται για εργασία με χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης και αμοιβής, με κίνδυνο της απώλειας κάθε επιδόματος".

3.7 Οι λύσεις διαφέρουν στα επιμέρους κράτη μέλη ανάλογα με την ιστορία τους, την κοινωνική κατάσταση ή το ρόλο που διαδραματίζουν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η επικουρικότητα έχει ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο του δικαίου εργασίας ακόμη και όσον αφορά την υλοποίηση των ευρωπαϊκών οδηγιών, ανεξάρτητα από το αν οι οδηγίες αυτές είναι αποτέλεσμα ευρωπαϊκής συμφωνίας πλαίσιο ή κοινοτικής πρωτοβουλίας. Είναι βέβαιο ότι το

ευρωπαϊκό επίπεδο οφείλει να αναλάβει τις ευθύνες του, να ενθαρρύνει τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων, να υποβάλλει συγκεκριμένες προτάσεις στους τομείς της αρμοδιότητάς του και να μην συγχέει τη "βελτίωση της νομοθεσίας" με την "απορρύθμιση.

- 3.8 **Ποια θα μπορούσε να είναι η συμβολή της νομοθεσίας ή/και των συλλογικών συμβάσεων που διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι στην διευκόλυνση της πρόσβασης στην κατάρτιση και στα μεταβατικά στάδια μεταξύ των διαφόρων μορφών συμβάσεων εργασίας, προκειμένου να ενισχυθεί η συνεχής βελτίωση της επαγγελματικής κατάστασης καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας με πλήρη απασχόληση;**
- 3.8.1 Η διασφάλιση συνεχούς επιμόρφωσης και δυνατοτήτων αλλαγής επαγγέλματος προϋποθέτει στέρεα και αμετάβλητα πρότυπα. Ο ρόλος που διαδραματίζουν τα πρότυπα και οι συλλογικές συμβάσεις θα διαφέρουν στα επιμέρους κράτη μέλη ανάλογα με τα ισχύοντα "πρότυπα", στον ίδιο βαθμό που διαφέρουν οι νομικές προϋποθέσεις, η επιρροή των επαγγελματικών οργανώσεων αλλά και οι παραδόσεις και πρακτικές λόγω της διαφορετικής κοινωνικής ιστορίας αλλά και της δυνατότητας που διαθέτουν ή δεν διαθέτουν οι κοινωνικοί εταίροι να διασφαλίζουν σε μακροπρόθεσμη βάση τους συμβιβασμούς που επέτυχαν.
- 3.8.2 Αυτό θα σήμαινε τη δημιουργία ενός πραγματικού καθεστώτος προστασίας των εργαζομένων. Ωστόσο η αποδυνάμωση του μηχανισμού προστασίας της απασχόλησης που προκαλούν οι ατομικές συμβάσεις εργασίας και κατ' επέκταση η αποδυνάμωση του κοινωνικού συστήματος στην οποία στηρίζεται, δεν δημιουργεί προϋποθέσεις για την καλύτερη προστασία της επαγγελματικής σταδιοδρομίας καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού βίου.
- 3.8.3 Το σύστημα που πρέπει να θεσπισθεί αφορά τις συμβάσεις εργασίας και πρέπει να διαμορφωθεί με συγκεκριμένο τρόπο τόσο από τα ιδρύματα που είναι αρμόδια για την υποστήριξη κατά την μεταβατική περίοδο και την οικονομική ενίσχυση (η μορφή της χρηματοδότησης θα πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διαπραγματεύσεων ή συζήτησης) καθώς και από δημόσιους, συλλογικούς ή συνεταιριστικούς φορείς επαγγελματικής κατάρτισης ή από συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης που λειτουργούν στις επιχειρήσεις (ειδικευόμενη επιχείρηση) με ταυτόχρονη αναγνώριση των νέων επαγγελματικών προσόντων.
- 3.8.4 Με αυτόν τον τρόπο το δίκαιο εργασίας θα μπορούσε να συμβάλει αποτελεσματικά στην επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας, τόσο όσον αφορά την κοινωνία της γνώσης όσο και όσον αφορά την επίτευξη ενός επιπέδου ασφάλειας που να επιτρέπει την οργάνωση της προσωπικής ζωής, την πραγματοποίηση σχεδίων για το μέλλον με αποτέλεσμα να βελτιώνεται άμεσα η παραγωγικότητα και η ποιότητα της εργασίας.
- 3.9 **Οι ορισμοί της εθνικής νομοθεσίας σχετικά με την μισθωτή εργασία και την ανεξάρτητη εργασία χρειάζεται να διευκρινισθούν ώστε να διευκολύνεται η ασφαλής μετάβαση από**

το καθεστώς του μισθωτού προς το καθεστώς του ανεξάρτητου εργαζόμενου και αντίστροφα;

3.9.1 Παρόμοιοι συλλογισμοί μπορούν ασφαλώς να γίνουν με βάση συγκριτικές επαρκώς εμπειριστατωμένες μελέτες, αλλά η ερώτηση είναι θεωρητική δεδομένου ότι δεν έχει τεθεί προς το παρόν στην ημερήσια διάταξη το θέμα της εναρμόνισης του δικαίου εργασίας ή της κοινωνικής προστασίας. Οι ορισμοί που ισχύουν σε εθνικό επίπεδο και οι αντίστοιχες νομοθεσίες, ήδη εφαρμόζονται και επομένως είναι σκόπιμο να διατηρηθούν διότι πρόκειται σε τελική ανάλυση για την "summa divisio" μεταξύ του δικαίου εργασίας και του αστικού (εμπορικού) δικαίου.

3.10 Υπάρχει ανάγκη για μια "βάση δικαιωμάτων" που να αφορά τις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων ανεξάρτητα από τη μορφή της σύμβασης εργασίας τους; Ποιος, κατά την άποψή σας, θα ήταν ο αντίκτυπος αυτών των ελάχιστων απαιτήσεων στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και στην προστασία των εργαζομένων;

3.10.1 Τα πάντα εξαρτώνται από το τι περιλαμβάνει αυτή η "βάση δικαιωμάτων που αφορά τις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων". Εάν πρόκειται για θέματα όπως η διάρκεια εργασίας, η διάρθρωση των ωραρίων, οι αμοιβές, τότε αυτά ορίζονται από τη μορφή της σύμβασης και από τις εφαρμοστέες διατάξεις γενικά.

3.10.2 Εάν πρόκειται για δικαιώματα συμμετοχής, για τις θεμελιώδεις ελευθερίες, για την αρχή της ισότητας και της μη εισαγωγής διακρίσεων, το δικαίωμα στην προστασία έναντι των απρόβλεπτων συμβάντων - ατυχήματα ασθένειες, ανεργία... κλπ., είναι προφανές ότι είναι, από τη φύση τους, ανεξάρτητα από τη σύμβαση εργασίας, δεδομένου ότι πρόκειται για θεμελιώδη δικαιώματα. Αποκλείεται απολύτως να γίνει δεκτός ο χαρακτηρισμός τους ως "ελάχιστων υποχρεώσεων" και να συζητηθεί η "ευελιξία" τους.

3.10.3 Μήπως πρόκειται για "υπερβολή δικαιωμάτων" που προκαλεί ανεργία; Τη δημιουργία απασχόλησης, ακολουθεί, όχι η απόρριψη ορισμένων δικαιωμάτων, αλλά οι ανάγκες σε εργατικά χέρια σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης.

3.11 Νομίζετε ότι οι ευθύνες των διαφόρων μερών στο πλαίσιο πολλαπλών σχέσεων εργασίας πρέπει να διευκρινίζονται, έτσι ώστε να καθορίζεται ποιος είναι υπεύθυνος για τη συμμόρφωση προς την εργατική νομοθεσία; Θα μπορούσε η επικουρική ευθύνη να είναι αποτελεσματικός και εφικτός τρόπος για την καθιέρωση αυτής της ευθύνης στην περίπτωση των υπεργολάβων; Εάν όχι, βλέπετε άλλους τρόπους για να εξασφαλιστεί επαρκής προστασία στους εργαζόμενους σε "τριμερείς σχέσεις";

3.11.1 Το εργατικό δίκαιο βασίζεται σε κάποια κοινή η ιεράρχηση που επιβάλλεται σε όλα τα μέρη. Οι αναθέτοντες πρέπει να διαθέτουν κάποια ελεγκτική ή εποπτική εξουσία επί των υπαγόμενων σε αυτούς και να έχουν την πρόνοια να περιλαμβάνουν ορισμένες αρχές (τήρηση ισχυόντων κοινωνικών και τεχνικών κανόνων) στις συμβάσεις, εφόσον δεν θέλουν

να βρεθούν χωρίς τη θέλησή τους συνυπαίτιοι παραβιάσεων του εργατικού δικαίου ή άλλων να εθνικών κανόνων που ισχύουν για το εργοτάξιο ή το χώρο εργασίας.

3.11.2 Η καλύτερη λύση για την προστασία των δικαιωμάτων εργαζομένων που ενδέχεται να συναντήσουν μεγάλες δυσκολίες για να υποστηρίξουν τα δικαιώματά τους σε περίπτωση που η έδρα του υπεργολάβου βρίσκεται σε τρίτη χώρα, ενδεχομένως τρίτη, φαίνεται ότι αποτελεί η αλληλέγγυα ευθύνη με δυνατότητα του αναθέτοντα να στρέφεται κατά παραβατών εργολάβων. Ο κανόνας της αλληλεγγύης για τις συνθήκες εργασίας και την εξασφάλιση της καταβολής των μισθών πρέπει να εφαρμόζεται όταν ο αναθέτων είναι είτε πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου είτε πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή οντότητα μικτή.

3.11.3 Οι υπεργολάβοι από κράτος άλλο από το οικείο κράτος πρέπει να εισφέρουν στα ταμεία ή στα όργανα προορισμός των οποίων είναι η προστασία των χρεών προς τους μισθωτούς σε περίπτωση αδυναμίας του εργοδότη. Επίσης, στις υποχρεώσεις του αναθέτοντα πρέπει να προβλέπεται η κάλυψη ενδεχόμενου επαναπατρισμού σε περίπτωση αδυναμίας εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του υπεργολάβου του.

3.11.4 Ένα από τα ιδιαίτερα προβλήματα των τριμερών σχέσεων εργασίας είναι ο μεγάλος κίνδυνος, για τους υπαλλήλους/εργαζόμενους, της αδυναμίας κάλυψης ενός κενού στην αλυσίδα παραγωγής και η διασπορά των ευθυνών. Μόνο η αλληλεγγύη ευθύνη του αναθέτοντα και οποιοδήποτε εργολάβου του προσφέρει μια επαρκή προστασία για το σεβασμό των δικαιωμάτων και την αμοιβή τις εργασίας και τις κοινωνικές εισφορές.

3.12 Υπάρχει ανάγκη να διευκρινιστεί το καθεστώς απασχόλησης των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης;

3.12.1 Η διεύρυνση δημιουργεί νέα προβλήματα στους παλαιούς και η έλλειψη ενός κοινοτικού νομικού πλαισίου δημιουργεί τον κίνδυνο καταχρήσεων όπως, π.χ., καταστρατήγησης της νομοθεσίας σχετικά με την προσωρινή απόσπαση εργαζομένων. Τα προβλήματα αυτά πρέπει να επιλυθούν σε επίπεδο Συμβουλίου.

3.13 Πώς μπορούν οι ελάχιστες απαιτήσεις όσον αφορά την οργάνωση του χρόνου εργασίας να τροποποιηθούν, έτσι ώστε να παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία τόσο για τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους, εξασφαλίζοντας παράλληλα ένα υψηλό επίπεδο προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων; Ποιες πτυχές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας πρέπει να εξεταστούν ως θέμα προτεραιότητας από την Κοινότητα;

3.13.1 Η ισχύουσα οδηγία του 1993, με την επιφύλαξη της ενσωμάτωσης της νομολογίας του ΔΕΚ προσφέρει ένα προστατευτικό πλαίσιο το οποίο μπορεί ακόμη να προσαρμοστεί, να συμπληρωθεί ή να αναπτυχθεί σε εθνικό επίπεδο, εάν τούτο απαιτείται, ιδίως δια μέσου συλλογικών διαπραγματεύσεων σε διάφορα επίπεδα.

- 3.13.2 Η ερώτηση αναγνωρίζει σιωπηρά την άμεση σχέση ανάμεσα σε διάρκεια/εύρος των ωραρίων εργασίας και στον κίνδυνο εμφάνισης ατυχημάτων ή προβλημάτων υγείας. Πράγματι, υφίσταται άμεση σχέση, και η μείωση του νόμιμου χρόνου εργασίας μπορεί να επιτρέψει τη δημιουργία πολλών θέσεων εργασίας, περιορίζοντας ταυτόχρονα τους κινδύνους εμφάνισης ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών.
- 3.14 Πώς μπορούν τα δικαιώματα απασχόλησης των εργαζομένων που ασκούν δραστηριότητες σε διακρατικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων ιδιαίτερα των διαμεθοριακών εργαζομένων, να εξασφαλιστούν σε όλη την Κοινότητα; Κρίνεται ότι υπάρχει ανάγκη για συγκλίνοντες ορισμούς του «εργαζομένου» στις οδηγίες ΕΕ, έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους απασχόλησης ανεξάρτητα από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζονται; Ή πιστεύετε ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διατηρήσουν διακριτική ευχέρεια ως προς αυτό το θέμα;**
- 3.14.1 Παραπέμπουμε στην απάντηση της ερώτησης 1 και στη σύσταση αριθ. 198 της ΔΟΕ. Λόγω των υφιστάμενων αποκλίσεων, ο ορισμός πρέπει να παραμείνει αρμοδιότητα των κρατών μελών, δεδομένου ότι αφορά όχι μόνο τις συμβάσεις εργασίας, αλλά και την εφαρμογή του κοινωνικού δικαίου (ορισμός των δικαιούχων, των προϋποθέσεων πρόσβασης στις παροχές).
- 3.14.2 Δεν φαίνεται να υφίσταται πραγματικό πρόβλημα λόγω των ευρωπαϊκών οδηγιών που καθορίζουν ποια πρόσωπα υπάγονται σε συνάρτηση με τη φύση της νομοθεσίας. Μια εμπεριστατωμένη μελέτη σχετικά με το ζήτημα θα ήταν ασφαλώς αναγκαία, προτού να εξεταστεί, εφόσον συντρέχει λόγος, το ενδεχόμενο μεταβολών.
- 3.15 Νομίζετε ότι είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η διοικητική συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους στην επιβολή της κοινοτικής εργατικής νομοθεσίας; Νομίζετε ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο σ' αυτή τη συνεργασία;**
- 3.15.1 Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι απολύτως αναγκαίος, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και μέσα στο πνεύμα των συνθηκών και του Χάρτη, προκειμένου να ελέγχεται η θέση σε εφαρμογή και η τήρηση του κοινοτικού εργατικού δικαίου.
- 3.16 Νομίζετε ότι απαιτούνται περαιτέρω πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ έτσι ώστε να υποστηριχθούν τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν την αδήλωτη εργασία;**
- 3.16.1 Ο ρόλος της Eurostat θα έπρεπε να αναπτυχθεί, προκειμένου να γίνονται καλύτερα κατανοητά τα υπό εξέλιξη στις διάφορες χώρες φαινόμενα. Φαίνεται ότι ο ρόλος της άτυπης ή της αδήλωτης εργασίας υποτιμάται κατά την κατάρτιση των εθνικών ΑΕγχΠ. Εάν τα αίτια είναι κατά κύριο λόγο εγγενή της εκάστοτε ιδιαίτερης εθνικής κατάστασης, όπως αφήνεται να εννοηθεί σε ορισμένες μελέτες, αυτό που θα έπρεπε να υποστηριχθεί και να ενθαρρυνθεί ιδιαίτερα είναι η ίδια δράση των κρατών μελών.

3.16.2 Εντούτοις, δεδομένου ότι πρόκειται για φαινόμενα που δεν είναι πλήρως γνωστά, θα ήταν σκόπιμο να διασαφηνιστούν οι σχέσεις που συνδέουν τις μορφές αυτές εργασίας με την παραποίηση/απομίμηση, καθώς και τη σημασία του ρόλου των εγκληματικών δικτύων στην αδήλωτη εργασία και τις σχέσεις με την παράνομη μετανάστευση. Κάτι τέτοιο θα δικαιολογούσε την ενεργό δικαστική συνεργασία εντός της Ένωσης και τον αυξημένο ρόλο της ΕΕ, δεδομένου ότι οι μορφές αυτές εργασίας επηρεάζουν, επί πλέον, την εσωτερική αγορά και τον ανταγωνισμό.
