

# ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ

2004



2009

*Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων*

**ΠΡΟΣΩΡΙΝΟ  
2007/2023(INI)**

17.4.2007

## **ΣΧΕΔΙΟ ΕΚΘΕΣΗΣ**

σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα  
(2007/2023(INI))

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

Εισηγητής: Jacek Protasiewicz

PR\_INI

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

	<b>Σελίδα</b>
ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ .....	3
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ.....	8

## ΠΡΟΤΑΣΗ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

**σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα (2007/2023 (INI))**

*Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,*

- έχοντας υπόψη την Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής με τίτλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα» (COM(2006)0708),
- έχοντας υπόψη τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη,
- έχοντας υπόψη την έκθεση του Μαΐου 2004 της ομάδας υψηλού επιπέδου σχετικά με το μέλλον της κοινωνικής πολιτικής σε μια διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση,
- έχοντας υπόψη το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισαβόνας που κατάρτισε η Επιτροπή, καθώς και την εφαρμογή του κατά το 2006 (SEC(2006)1379),
- έχοντας υπόψη την ατζέντα για την κοινωνική πολιτική της Επιτροπής για την περίοδο 2006-2010,
- έχοντας υπόψη τα εθνικά μεταρρυθμιστικά προγράμματα της Λισαβόνας που παρουσίασαν τα κράτη μέλη,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής με τίτλο « Η Ευρώπη στον κόσμο: Η συμμετοχή της στον παγκόσμιο ανταγωνισμό»(COM(2006)0567),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση (2005-2008) (COM(2005)0141),
- έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Μαρτίου 2000, του Μαρτίου 2001, του Μαρτίου και του Οκτωβρίου 2005 και του Μαρτίου 2006,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 23ης Μαρτίου 2006 σχετικά με τις δημογραφικές προκλήσεις και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών<sup>1</sup>,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 6ης Σεπτεμβρίου 2006 σχετικά με το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο για το μέλλον<sup>2</sup>,
- έχοντας υπόψη το άρθρο 45 του Κανονισμού του,
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και τις γνωμοδοτήσεις της Επιτροπής Οικονομικών και Νομισματικών Θεμάτων, της

<sup>1</sup> EE C 292 E της 1.12.2006, σελ. 131.

<sup>2</sup> P6\_TA(2006)0340.

Επιτροπής Βιομηχανίας, Έρευνας και Ενέργειας, της Επιτροπής Εσωτερικής Αγοράς και Προστασίας των Καταναλωτών και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων (Α6-0000/2007),

- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι η οικονομική ανάπτυξη αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση για την ανάπτυξη της απασχόλησης,
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι, σε μια εποχή παγκοσμιοποίησης, ταχείας τεχνολογικής προόδου και αυξημένου ανταγωνισμού λόγω της μεταβαλλόμενης καταναλωτικής ζήτησης, ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί βασικό παράγοντα διασφάλισης της δυνατότητας επιτυχούς προσαρμογής τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων,
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα από τα σημάδια της μεταβολής της αγοράς εργασίας είναι η ύπαρξη νέων μορφών συμβάσεων, η απήχηση των οποίων αυξάνεται συστηματικά στην Ευρωπαϊκή Ένωση τόσο λόγω των αναγκών των εργοδοτών, που καλούνται να αντιδράσουν στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς, όσο και λόγω των προσδοκιών των εργαζομένων, ιδίως των γονέων που ανατρέφουν παιδιά και των νέων που σπουδάζουν, οι οποίοι επιθυμούν μεγαλύτερη ελευθερία όσον αφορά τον καθορισμό των ωρών εργασίας τους, προκειμένου να επιτύχουν καλύτερη εξισορρόπηση του οικογενειακού βίου, της εργασίας και των εκπαιδευτικών υποχρεώσεών τους,
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη η μερική απασχόληση αντιστοιχεί στο 60% περίπου των νέων θέσεων εργασίας που έχουν δημιουργηθεί στην Ευρωπαϊκή Ένωση από το 2000, δηλαδή ποσοστό υψηλότερο εκείνου της κανονικής πλήρους απασχόλησης, και λαμβάνοντας υπόψη ότι το 68% των εργαζομένων μερικής απασχόλησης δηλώνουν ικανοποιημένοι με τις ώρες εργασίας τους,
- Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι περίπου το 60% των ατόμων που είχαν άτυπες συμβατικές διευθετήσεις το 1997 είχαν παραδοσιακές συμβάσεις το 2003, γεγονός που σημαίνει ότι η ποικιλομορφία των συμβάσεων εργασίας αποτελεί μια αποτελεσματική μέθοδο τόσο για την προσέλκυση νέων εργαζομένων στην αγορά εργασίας όσο και για τη διευκόλυνση όσων δεν έχουν θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης, είτε εκουσίως είτε όχι, να διατηρούν επαφή με την αγορά εργασίας,
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι σε μεγάλο βαθμό οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να εξεύρουν νόμιμη απασχόληση επιλέγουν νέες μορφές εργασίας και ότι η αυτοαπασχόληση αποτελεί συχνά τη λύση που προτιμούν τα άτομα άνω των 40 ετών, τα οποία σε διαφορετική περίπτωση θα αντιμετώπιζαν πρόβλημα όσον αφορά την εξεύρεση εργασίας, με αποτέλεσμα αυτές οι νέες μορφές απασχόλησης να συνεισφέρουν στη μείωση της ανεργίας και της παράνομης εργασίας και να συμβάλουν στην επίλυση των προβλημάτων που προκαλούνται από τη γήρανση των ευρωπαϊκών κοινωνιών,
- Ζ. λαμβάνοντας υπόψη ότι σε ορισμένα κράτη μέλη, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις βοηθούν την αγορά εργασίας να λειτουργεί με ευελιξία, ενώ σε πολλές άλλες χώρες με διαφορετικές παραδόσεις και κοινωνικές συνθήκες μόνο ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων ανήκει σε συνδικαλιστικές οργανώσεις,
- Η. λαμβάνοντας υπόψη ότι η δράση που αναλαμβάνεται σε κοινοτικό επίπεδο πρέπει να

σέβεται την αρμοδιότητα των κρατών μελών στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας και τις αρχές της προσθετικότητας και αναλογικότητας,

1. χαιρετίζει την Πράσινη Βίβλο «Εκσυγχρονισμός της αγοράς εργασίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα» και τονίζει ότι ο βασικός στόχος των αλλαγών της εργατικής νομοθεσίας της ΕΕ θα πρέπει να είναι η δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας, συμβάλλοντας έτσι στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας·
2. θεωρεί ότι, για να αντιμετωπίσει η εργατική νομοθεσία τις προκλήσεις του 21ου αιώνα, πρέπει να επικεντρωθεί περισσότερο στην ασφάλεια της απασχόλησης παρά στην προστασία συγκεκριμένων θέσεων εργασίας, καθιστώντας ευκολότερη την πρόσβαση ή την παραμονή στην αγορά εργασίας τόσο για τα άτομα που αρχίζουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα όσο και για εκείνους, που εκουσίως ή για άλλους λόγους, δεν διαθέτουν μόνιμη εργασία·
3. σημειώνει ότι η στήριξη της ευέλικτης εργατικής νομοθεσίας όχι μόνο αποτελεί βασικό παράγοντα για τη βελτίωση της οικονομικής ανταγωνιστικότητας της ΕΕ, αλλά εξυπηρετεί και τις διαφορετικές ανάγκες των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη το στάδιο της ζωής στο οποίο βρίσκονται καθώς και τις επαγγελματικές προοπτικές τους· ταυτοχρόνως, αναγνωρίζει ότι η ευελιξία πρέπει να συνδυαστεί με τη στήριξη των εργαζομένων που βρίσκονται σε περίοδο μετάβασης από ένα καθεστώς απασχόλησης σε άλλο·
4. πιστεύει ακράδαντα ότι η ευέλικτη και δίκαιη απασχόληση πρέπει να βασίζεται σε ελάχιστα βασικά δικαιώματα («μια βάση δικαιωμάτων»), που θα πρέπει να περιλαμβάνουν: την αποφυγή διακρίσεων, την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων και διατάξεις για τον χρόνο εργασίας· ταυτοχρόνως, τονίζει ότι τα ζητήματα αυτά πρέπει να αποφασίζονται στο επίπεδο των κρατών μελών, βάσει των διαφορετικών παραδόσεων και των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών τους, αλλά και με τη δέουσα τήρηση της αρχής της αναλογικότητας και χωρίς να τίθεται σε κίνδυνο η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας·
5. θεωρεί ότι ένα υπερβολικά αυστηρό πλαίσιο εργατικής νομοθεσίας θα απέτρεπε τους εργοδότες να προσλαμβάνουν νέους εργαζομένους ακόμα και κατά την περίοδο οικονομικής ανάπτυξης, επιδεινώνοντας τις προοπτικές απασχόλησης, ιδίως για τις γυναίκες, τους εργαζόμενους που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας και τους ηλικιωμένους εργαζόμενους που επιθυμούν να συνεχίσουν να εργάζονται μετά την ηλικία της συνταξιοδότησης·
6. επισημαίνει ότι οι υπερβολικά αυστηρές συμβάσεις εργασίας αποτελούν βασικό παράγοντα που ωθεί τους εργοδότες και τους εργαζόμενους να καταφεύγουν στην παράνομη απασχόληση και, για τον λόγο αυτόν, θεωρεί ότι ο καλύτερος τρόπος καταπολέμησης του εν λόγω φαινομένου είναι να καταστεί ευκολότερη η νόμιμη απασχόληση· τονίζει, ως εκ τούτου, ότι όλα τα κράτη μέλη πρέπει να άρουν τις αδικαιολόγητες και υπερβολικά περιοριστικές γραφειοκρατικές απαιτήσεις για την απασχόληση και να μειώσουν το υπερβολικό μη μισθολογικό κόστος της εργασίας·

7. συµµερίζεται τον στόχο του Συµβουλίου για κινητοποίηση όλων των κατάλληλων εθνικών και κοινοτικών πόρων για την ανάπτυξη ειδικευµένου, καταρτισµένου και προσαρµόσιµου εργατικού δυναµικού και αγορών εργασίας που θα ανταποκρίνονται στις προκλήσεις που προκύπτουν από τον συνδυασµένο αντίκτυπο της παγκοσµιοποίησης και της γήρανσης των ευρωπαϊκών κοινωνιών·
8. πιστεύει ότι η ατοµική παρώθηση και η προθυµία αποτελούν τους πιο σηµαντικούς παράγοντες όσον αφορά τη συµµετοχή στη διαδικασία της διά βίου µάθησης και ζητεί την ανάπτυξη µιας εκπαιδευτικής αγοράς και σχολών που θα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις τις αγορές εργασίας και στις ατοµικές προσδοκίες των εργαζοµένων και των εργοδοτών· ζητεί να συµπεριληφθούν στα σχολικά προγράµµατα µαθήµατα επιχειρηµατικότητας και διαχείρισης της προσωπικής σταδιοδροµίας·
9. επισηµαίνει την επείγουσα ανάγκη βελτίωσης του µορφωτικού επιπέδου του πληθυσµού της ΕΕ και καλεί την Επιτροπή, τα κράτη µέλη και τους εργοδότες να θεωρούν τη διά βίου µάθηση µια συνετή επένδυση στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου και το πιο αποτελεσµατικό µέσο αντιμετώπισης της µακροχρόνιας ανεργίας·
10. καλεί την Επιτροπή να λάβει υπόψη τις τεράστιες διαφορές των παραδόσεων και των καταστάσεων που επικρατούν στις αγορές εργασίας των κρατών µελών, καθώς και τα διαφορετικά επίπεδα ανάπτυξης τους, γεγονός που σηµαίνει ότι η εναρµόνιση της εργατικής νοµοθεσίας σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης δεν είναι ούτε εφικτή ούτε απαραίτητη· τονίζει ότι η θέσπιση νέων κανονισµών δεν αποτελεί πανάκεια για τη µη κατάλληλη εφαρµογή των υφιστάµενων διατάξεων·
11. θεωρεί ότι τα δικαιώµατα των διασυνοριακών εργαζοµένων προστατεύονται επαρκώς από τη νοµοθεσία, αλλά ότι ο στόχος της θέσπισης ενός ενιαίου ορισµού του εργαζόµενου και του αυτοαπασχολούµενου προσώπου βάσει του κοινοτικού δικαίου δεν είναι ρεαλιστικός λόγω των πολύ διαφορετικών κοινωνικών και οικονοµικών συνθηκών και παραδόσεων των επιµέρους κρατών µελών·
12. ζητεί να χρησιµοποιηθεί η ανοικτή µέθοδος συντονισµού στον τοµέα της πολιτικής της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής ως χρήσιµο εργαλείο για την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών, µε στόχο την αντιμετώπιση των κοινών προκλήσεων µε τρόπο ευέλικτο και διαφανή, και για τη συνεκτίµηση των διαφορετικών συνθηκών που έχουν καίρια σηµασία για τις αγορές εργασίας στα επιµέρους κράτη µέλη·
13. καλεί την Επιτροπή να συνεχίσει να συλλέγει και να αναλύει πληροφορίες για τις εθνικές αγορές εργασίας, ώστε να διασφαλίσει ότι οι ανταλλαγές ορθών πρακτικών σχετικά µε τις πολιτικές απασχόλησης που ακολουθούν τα διάφορα κράτη µέλη βασίζονται σε αξιόπιστα δεδοµένα·
14. καλεί τα κράτη µέλη να αναθεωρήσουν τα συστήµατα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως αυτά που χορηγούν επιδόµατα ανεργίας, µε στόχο την παροχή κινήτρων για την απασχόληση· θεωρεί ότι η µείωση των περιόδων ανεργίας αποτελεί τον πιο σηµαντικό τρόπο καταπολέµησης της ανεργίας και, για τον λόγο αυτόν, καλεί τα κράτη µέλη να περιορίσουν τη µέση διάρκεια της περιόδου αναζήτησης εργασίας στην Ευρώπη·

15. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναγνωρίσουν ότι η νομοθεσία έχει τεράστια επίδραση στη συμπεριφορά των επιχειρήσεων και ότι η εμπιστοσύνη τους σε σταθερές, σαφείς και ορθές διατάξεις αποτελεί βασικό στοιχείο για τη λήψη αποφάσεων σχετικά με τη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας·
16. καλεί την Επιτροπή να εξετάσει το ενδεχόμενο ένταξης στην κοινοτική νομοθετική πρακτική ενός αυτόματου μηχανισμού για τη συστηματική εξέταση του αντικτύπου των κοινοτικών νομοθετημάτων στη δημιουργία θέσεων εργασίας εντός της ΕΕ·
17. καλεί την Επιτροπή να εγκαινιάσει μια ενημερωτική εκστρατεία με στόχο την εστίαση της προσοχής στις αρνητικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η παράνομη εργασία στα εθνικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, στα δημόσια οικονομικά και στους ίδιους τους εργαζομένους·
18. επισημαίνει τον ρόλο των κοινωνικών εταίρων στην ενημέρωση και στην εκπαίδευση των εργαζομένων και των εργοδοτών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους στο πλαίσιο μιας εργασιακής σχέσης και σχετικά με την εφαρμογή της υφιστάμενης νομοθεσίας στον τομέα αυτόν, και, προς τούτο, καλεί την Επιτροπή να παράσχει τεχνική υποστήριξη για την ανάπτυξη ισχυρών ενώσεων εργοδοτών και να τους ενθαρρύνει να συνεργάζονται με τους ομολόγους τους από άλλες χώρες της ΕΕ, προκειμένου να αναδειχθούν τα οφέλη που συνεπάγεται η τήρηση από μέρους των εργοδοτών των υποχρεώσεων που έχουν έναντι των εργαζομένων τους·
19. επισημαίνει τον θετικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι εταιρικές συλλογικές διαπραγματεύσεις στην αύξηση της παραγωγικότητας των εταιρειών, ενθαρρύνοντας έτσι την ανάπτυξη της απασχόλησης, και επισημαίνει τη δυνατότητα τροποποίησης της νομοθεσίας με στόχο την ενίσχυση του ρόλου των συμφωνιών αυτών σε εταιρικό επίπεδο·
20. καλεί την Επιτροπή να συνεργάζεται σε διαρκή βάση με τους κοινωνικούς εταίρους, ιδίως στο πλαίσιο του προγράμματος για τη βελτίωση της νομοθεσίας και τον περιορισμό της διοικητικής επιβάρυνσης των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και των νέων εταιρειών, οι οποίες διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας·
21. καλεί τα κράτη μέλη να μειώσουν τους περιορισμούς στην πρόσβαση στις αγορές εργασίας τους και να βελτιώσουν, κατά τον τρόπο αυτόν, την κινητικότητα των εργαζομένων εντός της ΕΕ, επιτρέποντας έτσι την ταχύτερη επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας·
22. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή.

## ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Στόχος της Πράσινης Βίβλου της Επιτροπής με τίτλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα» είναι η εκκίνηση ενός δημόσιου διαλόγου στην ΕΕ σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να εκσυγχρονιστεί για την αντιμετώπιση των βασικών προκλήσεων που προκύπτουν κατά κύριο λόγο από την παγκοσμιοποίηση και τη γήρανση των ευρωπαϊκών κοινωνιών. Ο προσανατολισμός της εργατικής νομοθεσίας προς την κατεύθυνση αυτή φαίνεται πως έχει ζωτική σημασία για την επίτευξη των δύο πιο σημαντικών στόχων της στρατηγικής της Λισαβόνας – να καταστεί η ΕΕ η πιο ανταγωνιστική οικονομία έως το 2010 και να διαμορφωθούν υψηλά επίπεδα απασχόλησης.

Καθώς η ανάπτυξη της απασχόλησης είναι δυνατή μόνο σε συνδυασμό με την οικονομική ανάπτυξη, ο εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας πρέπει να λαμβάνει υπόψη τις προσδοκίες τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Στην πραγματικότητα, οι προσδοκίες αυτές δεν διαφέρουν τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου η νοοτροπία της σύγκρουσης – η φιλοσοφική βάση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία είχε αρχικά ως σκοπό την προστασία του αδύναμου μέσα στην εργασιακή σχέση – αντικαθίσταται σταδιακά από μια νοοτροπία συνεργασίας. Σήμερα, ο κοινός στόχος των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι η δυνατότητα προσαρμογής στις μεταβαλλόμενες συνθήκες που διαμορφώνουν η ταχεία τεχνολογική ανάπτυξη, η ενισχυμένη ανταγωνιστικότητα – συνέπεια τόσο της παγκοσμιοποίησης όσο και της μεταβαλλόμενης καταναλωτικής ζήτησης – καθώς και η ραγδαία ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών. Στη σύνοδο κορυφής του Hampton Court τον Οκτώβριο του 2005, συνεκτιμώντας τους παράγοντες αυτούς, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο ενέκρινε την ανακοίνωση της Επιτροπής για τις ευρωπαϊκές αξίες και την παγκοσμιοποίηση, στην οποία τα κράτη μέλη καλούνταν να εφαρμόσουν ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας και να προωθήσουν την ευελιξία και την προσαρμοστικότητα με στόχο την «προστασία των ανθρώπων και όχι των θέσεων απασχόλησης». Στην ανακοίνωση τονιζόταν, επίσης, η ανάγκη βελτίωσης του κανονιστικού περιβάλλοντος σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο, ώστε «οι επιχειρήσεις και οι πολίτες να απαλλαγούν από τις περιττές δαπάνες και τη γραφειοκρατία».

Η Πράσινη Βίβλος φαίνεται πως αποτελεί συνέχεια της λογικής που πρεσβεύει ότι είναι απαραίτητη η δημιουργία ενός πιο ευέλικτου πλαισίου εργατικής νομοθεσίας. Αυτό δεν σημαίνει ριζική εγκατάλειψη των υποχρεωτικών προτύπων ασφάλειας της απασχόλησης, αλλά μπορεί να απαιτήσει αλλαγές όσον αφορά την ποιότητα των προτύπων αυτών, όπως αποτυπώνεται στη μετάβαση από την έννοια της «ασφάλειας των θέσεων εργασίας» στην έννοια της «ασφάλειας της απασχόλησης» και από την έννοια της «ασφάλειας με μια θέση εργασίας» σε αυτήν της «ασφάλειας που απορρέει από μια θέση εργασίας». Η εργατική νομοθεσία που ουσιαστικά στοχεύει στην προστασία των εργαζομένων που απασχολούνται με τυπικές εργασιακές σχέσεις βάσει μόνιμων συμβάσεων εργασίας δεν θα αποτρέψει αυτούς που δεν απασχολούνται στη συμβατική αγορά εργασίας να ανταποκριθούν πιο ευέλικτα στις ανάγκες της αγοράς. Η υπερβολική ρύθμιση της αγοράς εργασίας έχει αρνητικές επιπτώσεις στην οικονομική ανάπτυξη και στην ανάπτυξη της απασχόλησης, αποτρέποντας τους εργοδότες να προσφέρουν νόμιμη εργασία και ενθαρρύνοντας τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζομένους να καταφεύγουν στη μαύρη αγορά.



Η έλλειψη ευελιξίας στην εργασιακή νομοθεσία οδηγεί επίσης στη ανάπτυξη εναλλακτικών μορφών απασχόλησης, οι οποίες, όπως δείχνουν τα στατιστικά στοιχεία, αυξάνουν τις ευκαιρίες απασχόλησης για τα άτομα που αρχίζουν τον εργασιακό τους βίο, καθώς και για όσους βρίσκονται σε ηλικία συνταξιοδότησης ή επιθυμούν να αρχίσουν να εργάζονται εκ νέου ύστερα από ένα διάλειμμα. Οι εν λόγω μορφές απασχόλησης παρέχουν στους νέους σπουδαστές και στους γονείς που ανατρέφουν παιδιά έναν εύκολο τρόπο συνδυασμού της εργασίας με τις σπουδές και τον οικογενειακό βίο. Δεδομένης της αυξανόμενης απήχησης αυτών των μορφών απασχόλησης, καθώς και των θετικών αποτελεσμάτων τους όσον αφορά τη διευκόλυνση της εισόδου και της παραμονής στην αγορά εργασίας, η εργασιακή νομοθεσία πρέπει να τις σέβεται, προστατεύοντας ταυτοχρόνως τους εν λόγω εργαζομένους από τις διακρίσεις και διασφαλίζοντας τη διατήρηση ορισμένων ελάχιστων δικαιωμάτων, τα οποία θα πρέπει να καθορίζονται σύμφωνα με τις παραδόσεις και τις κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες κάθε κράτους μέλους. Ωστόσο, δεν είναι απαραίτητο να επιδιωχθεί η εξάλειψη των διαφορών μεταξύ των παραδοσιακών και των εναλλακτικών μορφών απασχόλησης. Η θέσπιση κοινών ελάχιστων προτύπων απασχόλησης για όλες τις μορφές απασχόλησης δεν θα ήταν μόνο πολύ δύσκολη, αλλά θα μπορούσε επίσης να οδηγήσει στη δημιουργία περαιτέρω εμποδίων για την πρόσβαση πολλών κοινωνικών ομάδων στη νόμιμη αγορά εργασίας, περιλαμβανομένων των ατόμων που είναι περισσότερο ευάλωτα στην περιθωριοποίηση.

Η δημιουργία νέων ομοιόμορφων προτύπων και ορισμών σε ευρωπαϊκό επίπεδο θα έπρεπε να προσεγγιστεί με ιδιαίτερη προσοχή. Οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι τόσο μεγάλες που η θέσπιση τέτοιων ομοιόμορφων μέτρων θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της οικονομικής αποδοτικότητας, επηρεάζοντας έτσι αρνητικά τα επίπεδα της απασχόλησης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει ένα εντυπωσιακό φάσμα κανονισμών που διέπουν την αγορά εργασίας και δεν χρειάζεται η θέσπιση νέων κανονισμών. Ωστόσο, χρειάζεται τακτική επαναξιολόγηση της υφιστάμενης νομοθεσίας για την αξιολόγηση του αντικτύπου της στη λειτουργία των επιχειρήσεων, ιδίως των ΜΜΕ, και στα επίπεδα απασχόλησης στην Ένωση.

Εν προκειμένω, θα ήταν αναμφίβολα χρήσιμο για τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν μια πιο θαρραλέα πολιτική για την ολοκλήρωση της ενιαίας αγοράς, με ιδιαίτερη έμφαση στην ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων και των υπηρεσιών. Οι προσπάθειες που καταβάλλουν τα κοινοτικά θεσμικά όργανα θα πρέπει να οδηγούν στην άρση των φραγμών και των δυσκολιών που προκύπτουν σε υπερεθνικό επίπεδο, καθώς συνεχίζουν να αποτελούν σημαντικό παράγοντα παρεμπόδισης της ανάπτυξης της κινητικότητας των ευρωπαϊών πολιτών, απαραίτητης για την οικονομική ανάπτυξη και άρα την απασχόληση. Η ανοικτή μέθοδος συντονισμού θα έπρεπε να χρησιμεύει ως πλαίσιο για πιο δυναμικές ανταλλαγές θετικών εμπειριών από τα κράτη μέλη στον τομέα των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας.

Στην έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την ευελιξία και την ασφάλεια στις κοινοτικές αγορές εργασίας επισημαίνεται ρητώς ότι, σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, η παροχή αποτελεσματικής κατάρτισης στους ανέργους τούς βοηθά πολύ περισσότερο να σταθούν στην αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτόν, πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη έμφαση στη διαθεσιμότητα και στην

ποιότητα της κατάρτισης τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους ανέργους. Ωστόσο, δεδομένου ότι η ατομική παρώθηση έχει καίρια σημασία για την επιτυχία κάθε μαθησιακής διαδικασίας, πρέπει να καταστούν μόνιμο συστατικό στοιχείο των σχολικών προγραμμάτων κατάλληλα μαθήματα, όπως μαθήματα επιχειρηματικότητας και διαχείρισης της προσωπικής σταδιοδρομίας.

Οι στόχοι της στρατηγικής της Λισαβόνας σχετικά με την επαγγελματική δραστηριότητα έχουν επιτευχθεί σε τέσσερις χώρες της ΕΕ, οι οποίες διαφέρουν σημαντικά από τις υπόλοιπες λόγω της αριθμητικής ισχύος τους και του επιπέδου της δραστηριότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους. Ωστόσο, ο κοινωνικός διάλογος για ζητήματα κρίσιμα για την οικονομική ανάπτυξη και συνεπώς για την αύξηση της απασχόλησης είναι απαραίτητος παντού. Πέρα από τον διάλογο σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, πρέπει επίσης να δοθεί έμφαση στην αξία του διαλόγου σε κλαδικό επίπεδο, ο οποίος παρέχει ένα καλύτερο πλαίσιο για την αντιμετώπιση των μεταβαλλόμενων συνθηκών της αγοράς. Ένας υγιής κοινωνικός διάλογος καθιστά δυνατή την υπέρβαση των εντάσεων και την οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Οι κοινωνικοί εταίροι θα μπορούσαν να συνεισφέρουν ενθαρρύνοντας όσους βρίσκονται εκτός της αγοράς εργασίας να εκμεταλλευτούν τις εναλλακτικές μορφές απασχόλησης σε περιπτώσεις που δεν είναι διαθέσιμες παραδοσιακές συμβάσεις. Αυτές οι εναλλακτικές λύσεις είναι καλύτερες από την ανεργία. Η Επιτροπή και οι κυβερνήσεις των κρατών μελών θα έπρεπε να στηρίζουν την ανάπτυξη ισχυρών κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας, να ενθαρρύνουν τη συνεργασία και την ανταλλαγή θετικών εμπειριών μεταξύ των οργανώσεων, καθώς και την προώθηση της κατάρτισης και των ενημερωτικών εκστρατειών για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες όσον αφορά τα δικαιώματα των εργαζομένων και τον αρνητικό αντίκτυπο της μη τήρησης των απαιτήσεων της εργατικής νομοθεσίας.