



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Ο κόσμος της εργασίας σήμερα: Παγκόσμιες προκλήσεις και προοπτικές



ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ
Αθήνα 2019

Ο κόσμος της εργασίας σήμερα:
Παγκόσμιες προκλήσεις και προοπτικές



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Ο κόσμος της εργασίας σήμερα:
Παγκόσμιες προκλήσεις και προοπτικές

ΕΙΔΙΚΗ ΕΚΔΟΣΗ

Αθήνα 2019

© copyright, 2019: Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.)

Υπεύθυνος κατά νόμο:

Γιώργος Βερνίκος, Πρόεδρος Ο.Κ.Ε.

Απόστολος Ξυράφης, Γενικός Γραμματέας Ο.Κ.Ε.

Επιστημονική Ομάδα της Διεθνούς Διάσκεψης ILO - AICESIS - Ο.Κ.Ε.:

Δρ. Μάρθα Θεοδώρου, Μαρία Ιωαννίδου, Δρ. Αφροδίτη Μακρυγιάννη, Απόστολος Ξυράφης

Επιστημονική επιμέλεια – Επιμέλεια έκδοσης:

Δρ. Μάρθα Θεοδώρου, Υπεύθυνη Δημοσίων και Διεθνών Σχέσεων Ο.Κ.Ε.

Δρ. Αφροδίτη Μακρυγιάννη, Επιστημονική Συνεργάτιδα Ο.Κ.Ε.

Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις:

Φιλιά Γκαβαλιζούδη

Δημιουργικό – Παραγωγή: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ, Νικολέττα Μιχελάκη

Αντιγόνης 60, 104 42 Αθήνα, Τηλ.: 210 5156810-20-30, Fax: 210 5156811

E-mail: info@kambili.gr, www.kambili.gr

Απαγορεύεται σύμφωνα με το νόμο η ολική ή μερική αναδημοσίευση του έργου αυτού, καθώς και η διασκευή ή αναπαραγωγή του με οποιοδήποτε τυποτεχνικό, ηλεκτρονικό ή άλλο μέσο χωρίς τη γραπτή άδεια του εκδότη.

ISBN: 978-960-98643-3-6

Εμείς, οι ηγέτες των 27 κρατών μελών και των θεσμικών οργάνων της Ε.Ε. αισθανόμαστε υπερήφανοι για τα επιτεύγματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης: [...] Στα επόμενα δέκα χρόνια επιθυμούμε μια Ένωση ασφαλή, ευημερούσα, ανταγωνιστική, βιώσιμη και κοινωνικά υπεύθυνη και με τη βούληση και την ικανότητα να διαδραματίζει κεντρικό ρόλο στον πλανήτη και να διαμορφώνει την παγκοσμιοποίηση. Επιθυμούμε μια Ένωση όπου οι πολίτες της θα έχουν νέες ευκαιρίες για πολιτιστική και κοινωνική ανάπτυξη και οικονομική μεγέθυνση. Επιθυμούμε μια Ένωση που θα παραμένει ανοικτή στις ευρωπαϊκές χώρες που σέβονται τις αξίες μας και δεσμεύονται να τις προαγάγουν. Σε αυτή την εποχή αλλαγών και έχοντας επίγνωση των ανησυχιών των πολιτών μας, δεσμευόμαστε ως προς το θεματολόγιο της Ρώμης και δηλώνουμε ότι θα καταβάλουμε προσπάθειες για να υλοποιήσουμε: [...] Μια ευημερούσα και βιώσιμη Ευρώπη: μια Ένωση που θα δημιουργεί ανάπτυξη και θέσεις απασχόλησης: μια Ένωση στην οποία μια ισχυρή, διασυνδεδεμένη και εξελισσόμενη ενιαία αγορά που θα ενσωματώνει τις τεχνολογικές μετεξελίξεις, και ένα σταθερό και ισχυρότερο ενιαίο νόμισμα θα διανοίγουν οδούς ανάπτυξης, συνοχής, ανταγωνιστικότητας, καινοτομίας και συναλλαγών, κατά κύριο δε λόγο για τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις: μια Ένωση που θα προωθεί τη διαρκή και βιώσιμη ανάπτυξη μέσα από επενδύσεις, διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις και θα εργάζεται για την ολοκλήρωση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης: μια Ένωση όπου οι οικονομίες θα συγκλίνουν: μια Ένωση όπου ο ενεργειακός εφοδιασμός θα διασφαλίζεται και θα είναι οικονομικά προσιτός και το περιβάλλον καθαρό και ασφαλές. [...]

Διακήρυξη της Ρώμης

25 Μαρτίου 2017

60ή επέτειος από την υπογραφή των Συνθηκών της Ρώμης

Πρόλογος

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.) είναι το κύριο θεσμοθετημένο όργανο διεξαγωγής του Κοινωνικού Διαλόγου σε εθνικό επίπεδο στην Ελλάδα.

Τα ζητήματα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων καταλαμβάνουν μεγάλο μέρος του παραγόμενου γνωμοδοτικού έργου της.

Με τον παρόντα τόμο η Ο.Κ.Ε. συμβάλλει στο διάλογο για το μέλλον της εργασίας, ζήτημα το οποίο βρίσκεται στην κορυφή των προβληματισμών σε παγκόσμιο επίπεδο και έχει ενταθεί με τις προκλήσεις της 4ης βιομηχανικής επανάστασης και την «gig economy». Η έκδοσή του συμπίπτει με τα 60 χρόνια συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης και τα 50 χρόνια της ελεύθερης διακίνησης των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καθώς και με τα 100 χρόνια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) το 2019.

Ο τόμος διαρθρώνεται σε τέσσερις ενότητες:

- Οι ενδιαφέρουσες συνεντεύξεις της Marianne Thyssen, Επιτρόπου για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις, τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Guy Ryder, Γενικού Διευθυντή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO).
- Οι ιδέες που κατατέθηκαν και ο γόνιμος διάλογος που ακολούθησε στη διάρκεια της Διεθνούς Διάσκεψης για το Μέλλον της Εργασίας, η οποία διοργανώθηκε στην Αθήνα από τους ILO, AICESIS και Ο.Κ.Ε. στις 23 και 24 Νοεμβρίου 2017, και ολοκληρώθηκε με την υιοθέτηση της Διακήρυξης των Αθηνών.
- Γνώμες της Ο.Κ.Ε. για τον κόσμο της εργασίας.
- Επείκαιρα κείμενα Ευρωπαϊκών και Διεθνών Οργανισμών για τον κόσμο της εργασίας.

Σκοπός μας είναι να συμβάλουμε στην κατανόηση της ταχείας μεταβαλλόμενης φύσης της αγοράς εργασίας, τονίζοντας τη σημασία νέων δεξιοτήτων για την επίλυση προβλημάτων και την ικανότητα μάθησης που προάγουν την ανθεκτικότητα των ανθρώπων και την ικανότητά τους να προσαρμόζονται στις αλλαγές. Να επισημάνουμε την ανάγκη συνέχισης των μεταρρυθμίσεων που θα προετοιμάσουν την αγορά εργασίας και το εργατικό δυναμικό για τον ψηφιακό μετασχηματισμό σε μια

οικονομία της γνώσης, καθώς και την ανάγκη για νέες μορφές οργάνωσης της συνδικαλιστικής δράσης και ενίσχυσης της διεθνούς συνεργασίας, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αξιοπρεπής εργασία και τα θεμελιώδη δικαιώματα των εργαζομένων.

Αποτελεί σταθερό μας στόχο η ενίσχυση του διαρθρωτικού κοινωνικού διαλόγου, των κοινωνικών εταίρων και της κοινωνίας των πολιτών, ώστε να συμβάλλουν με την ενεργή συμμετοχή τους στην ανάπτυξη και υλοποίηση των πολιτικών και των μεταρρυθμίσεων που αφορούν στην κοινωνική και οικονομική ζωή μας και κυρίως στην απασχόληση.

Γιώργος Βερνίκος

Πρόεδρος Ο.Κ.Ε.

Περιεχόμενα

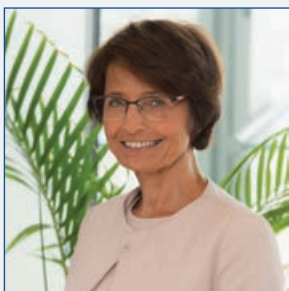
ΠΡΟΛΟΓΟΣ	9	
ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΕΙΣ		
Marianne Thyssen, Επίτροπος για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις, τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού - Ευρωπαϊκή Επιτροπή.....	13	
Guy Ryder, Γενικός Διευθυντής - Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)	21	
ΔΙΕΘΝΗΣ ΔΙΑΣΚΕΨΗ ΤΩΝ ILO-AICESIS-O.K.E. ΓΙΑ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		
Παρουσίαση.....	31	
Διακήρυξη των Αθηνών	37	
Πρόγραμμα	43	
Αποσπάσματα ομιλιών	49	
ΓΝΩΜΕΣ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	121	
ΚΕΙΜΕΝΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ		137
Ευρωπαϊκή Επιτροπή.....	147	
Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή.....	179	
Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	204	
Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)	227	
Άλλοι Διεθνείς Οργανισμοί.....	232	
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ		
Σύνθεση της Ο.Κ.Ε.	235	



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Marianne Thyssen

**Επίτροπος για την Απασχόληση,
τις Κοινωνικές Υποθέσεις,
τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα
του Εργατικού Δυναμικού
Ευρωπαϊκή Επιτροπή**



Marianne Thyssen

*Επίτροπος για την
Απασχόληση,
τις Κοινωνικές Υποθέσεις,
τις Δεξιότητες
και την Κινητικότητα
του Εργατικού Δυναμικού*

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

*Επιμέλεια Συνέντευξης:
Δρ. Μάρθα Θεοδώρου*

Η απασχόληση, η ανάπτυξη και οι επενδύσεις είναι μεταξύ των προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την περίοδο 2015-2019. Ως Επίτροπος αρμόδια για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις, τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού, ποια είναι τα κύρια επιτεύγματα στη μέχρι σήμερα θητεία σας, καθώς και οι μελλοντικές προκλήσεις;

Όταν ο Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jean-Claude Juncker μου ζήτησε να αναλάβω Επίτροπος για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις, τις Δεξιότητες και την Κινητικότητα του Εργατικού Δυναμικού, πριν από τέσσερα χρόνια περίπου, η Ευρώπη εξακολουθούσε να παλεύει με τις επιπτώσεις της οικονομικής και χρηματοπιστωτικής κρίσης. Η ανεργία είχε φθάσει σε πολύ υψηλά επίπεδα σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ιδίως μεταξύ των νέων, και ιδιαίτερα στη Νότια Ευρώπη και φυσικά στην Ελλάδα. Πέρα όμως από τον αντίκτυπο της κρίσης στις οικονομίες και τις κοινωνίες μας, είμαστε αντιμέτωποι με βαθιές και ταχείες αλλαγές, τις οποίες η τεχνολογία και η παγκοσμιοποίηση φέρνουν στον τρόπο που ζούμε και εργαζόμαστε. Στα μισά σχεδόν της θητείας μας, οι προοπτικές είναι περισσότερο ευοίωνες: περισσότεροι άνθρωποι έχουν απασχόληση σήμερα στην Ευρώπη και η ανάπτυξη έχει επιστρέψει σε όλα τα κράτη μέλη. Μέρος αυτής της επιτυχίας οφείλεται σε δράσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) σε πολλούς τομείς. Προωθήσαμε μια σειρά από συγκεκριμένες πρωτοβουλίες προς την κατεύθυνση μιας Ευρώπης με κοινωνικό προσανατολισμό. Από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Επενδύσεων, μέχρι τη Νέα Ατζέντα Δεξιοτήτων για την Ευρώπη. Από επιπλέον χρηματοδότηση και νέες δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, μέχρι το Σχέδιο Δράσης για μια Δίκαιη και Αποδοτική Φορολόγηση των εταιρειών στην ΕΕ. Στο τέλος, αυτό που μετρά για να παραμείνει η υποστήριξη των πολιτών στην Ευρώπη, είναι το να έχουμε μετρήσιμα αποτελέσματα και μια Ευρώπη η οποία υπερασπίζεται την ισχυρή κοινωνική διάσταση για όλους. Αυτό είναι που χρειαζόμαστε για να επανασυνδέσουμε τους πολίτες με το Ευρωπαϊκό Εγχείρημα. Και τίποτα δεν συμβολίζει καλύτερα αυτό το στόχο από τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ο οποίος παρουσιάστηκε στο υψηλότερο πολιτικό επίπεδο στην Κοινωνική Σύνοδο Κορυφής στη Σουηδία, το Νοέμβριο του 2017. Αυτό έστειλε ένα ισχυρό μήνυμα για ενότητα, ελπίδα και δράση στους Ευρωπαίους πολίτες. Ενότητα, επειδή

παραμένουμε ενωμένοι στην Ευρώπη όταν πρόκειται για τις κοινωνικές αξίες. Ελπίζω, επειδή η διακήρυξη του Κοινωνικού Πυλώνα δείχνει ότι μπορούμε να πάρουμε το μέλλον στα χέρια μας και να διαμορφώσουμε την κοινωνική μας Ευρώπη με επιτυχία στα επόμενα χρόνια που έρχονται. Και δράση, γιατί έχουμε κοινή ευθύνη να εφαρμόσουμε τον Πυλώνα στην πράξη, ο καθένας από μας με τις ικανότητες και τα εργαλεία που διαθέτει.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο καθιέρωσε το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο ως μέρος μιας ευρύτερης μεταρρύθμισης της Διακυβέρνησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Πόσο αυτό βοηθάει τα κράτη μέλη της Ένωσης να ευθυγραμμίζουν καλύτερα τους στόχους των πολιτικών για την απασχόληση, λαμβάνοντας παράλληλα υπ' όψιν τους σκοπούς που έχουν τεθεί σε επίπεδο ΕΕ;

Μία από τις κύριες προτεραιότητες αυτής της Επιτροπής αφορά στην εκ νέου εξισορρόπηση των κοινωνικών και οικονομικών πολιτικών στο πλαίσιο της οικονομικής διακυβέρνησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αυτή η διαδικασία άρχισε ήδη από το πρώτο έτος της θητείας μας και θα συνεχισθεί. Από δω και στο εξής οι αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων θα ενσωματωθούν στη διαδικασία του Εξαμήνου. Αυτό σημαίνει ότι το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο θα αποτελέσει ένα βασικό εργαλείο για την εφαρμογή του Πυλώνα και θα κατευθύνει έντονα τη διαδικασία κοινωνικής διακυβέρνησης. Ο Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων προτάσσει είκοσι (20) συγκεκριμένες αρχές και δικαιώματα: από το δικαίωμα του ελάχιστου μισθού σε όλη την Ευρώπη έως το δικαίωμα της περιθάλψης, από το δικαίωμα της εξισορρόπησης της εργασίας και της ζωής έως το δικαίωμα των ίσων ευκαιριών και το δικαίωμα στην κοινωνική προστασία. Ο Πυλώνας επαναβεβαιώνει ορισμένα δικαιώματα τα οποία ήδη υφίσταντο στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αλλά τα συμπληρώνουμε με τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνεται υπ' όψιν η νέα πραγματικότητα του 21ου αιώνα. Με τον νέο Πίνακα Αποτελεσμάτων στον Κοινωνικό Τομέα θα παρακολουθούμε συγκεκριμένα πεδία, όπως το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση, τον δείκτη ανεργίας των νέων και τα αποτελέσματα της κοινωνικής αναδιανομής στη μείωση της φτώχειας. Μαζί με τα κράτη μέλη θα προσδιορίσουμε τις μεγάλες προκλήσεις.

Με ποιο τρόπο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα θέσει σε εφαρμογή τον Πυλώνα στην Ευρωπαϊκή Ένωση;

Η Επιτροπή αναλαμβάνει ήδη το ρόλο της για τη μετατροπή του Πυλώνα σε συγκεκριμένες πρωτοβουλίες: Ήδη από τον Απρίλιο του 2017 προτείναμε μια πρωτοβουλία για την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής, προκειμένου να διευκολυνθούν οι άνδρες στο να αναλάβουν τις γονικές τους ευθύνες και τις ευθύνες φροντίδας. Αυτό θα ωφελήσει τα παιδιά και θα συμβάλει στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, μειώνοντας έτσι τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης. Το Δεκέμβριο του 2017 παρουσιάσαμε μια Πρόταση για μια Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Θέλουμε να αυξήσουμε τα δικαιώματα των πιο ευάλωτων εργαζομένων. Θέλουμε να διασφαλίσουμε τη σαφήνεια για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες όσον αφορά στη συμβατική τους σχέση, ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης, στον νέο κόσμο της εργασίας. Εργαζόμαστε, επίσης, για μία Δέσμη Μέτρων για την Κοινωνική Δικαιοσύνη, την οποία θα παρουσιάσω την άνοιξη του 2018. Αυτή θα περιλαμβάνει, ειδικότερα, προτάσεις για μια Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας και για έναν Ευρωπαϊκό Αριθμό Κοινωνικής Ασφάλισης, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι κανόνες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εφαρμόζονται με δίκαιο, απλό και αποτελεσματικό τρόπο. Θα παρουσιάσουμε, επίσης, μια πρωτοβουλία για να διασφαλιστεί ότι τα άτομα που απασχολούνται με τις όχι μέχρι σήμερα εφαρμοζόμενες συμβάσεις εργασίας, καθώς και οι αυτοαπασχολούμενοι, θα μπορούν να συμμετέχουν και να επωφεληθούν με επάρκεια από την κοινωνική ασφάλιση.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενέκρινε την Πρόταση για την Οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Βελτιώνει η Πρόταση τη διαφάνεια και την προβλεψιμότητα των όρων εργασίας;

Απόλυτα. Με την πρότασή μας θα διασφαλίσουμε ότι όλοι οι εργαζόμενοι στην Ευρώπη θα λαμβάνουν εγγράφως πληροφορίες για τις βασικές συνθήκες εργασίας. Θα καλυφθούν επιπλέον 2 με 3 εκατομμύρια εργαζόμενοι, κάτι που δεν συνέβαινε μέχρι τώρα. Θα περιλαμβάνει εργαζόμενους σε πλατφόρμες, κατ' οίκον εργαζόμενους, εργαζόμενους με κουπόνια, εργαζόμενους κατά παραγγελία και εργαζόμενους για σύντομο διάστημα. Όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να ενημερώνονται για τους όρους εργασίας την πρώτη εργάσιμη ημέρα τους, το αργότερο. Αυτό αποτελεί βελτίωση σε σύγκριση με την κατάστα-



ση που επικρατεί σήμερα, όπου οι εργοδότες έχουν δύο μήνες για να παρέχουν αυτές τις πληροφορίες. Επιπλέον, οι εργαζόμενοι θα επωφεληθούν από νέα δικαιώματα που θα οδηγούν σε πιο προβλέψιμες συνθήκες εργασίας. Για παράδειγμα, ένας εργοδότης δεν μπορεί να εμποδίσει έναν εργαζόμενο να έχει παράλληλα και άλλη εργασία. Όλο και περισσότεροι άνθρωποι σήμερα κατέχουν περισσότερες από μία θέση εργασίας στο σύγχρονο κόσμο της εργασίας, κάποιοι από επιλογή, άλλοι από αναγκαιότητα. Πρέπει να το καταστήσουμε αυτό δυνατό, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εργαζόμενοι που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία προστατεύονται επαρκώς.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αντιμετωπίζει, μέσω των Εγγυήσεων για τη Νεολαία, την ανεργία των νέων. Έχουν υπάρξει κάποια αξιοσημείωτα επιτεύγματα κατά τη διάρκεια της εφαρμογής τους;

Αναμφίβολα, η ανεργία των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση βρίσκεται ακόμη σε υψηλά επίπεδα. Παρ' όλα αυτά, οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία συνέβαλαν στη μείωση της ανεργίας των νέων και προκάλεσαν εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στις αγορές εργασίας. Από το 2013, κατορθώσαμε να μειώσουμε τον αριθμό των νέων ανέργων κατά 2 εκατομμύρια και τώρα έχουμε περίπου 1 εκατομμύριο λιγότερους νέους ανθρώπους που δεν απασχολούνται, δεν εκπαιδεύονται, ούτε καταρτίζονται. Οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία έχουν γίνει πραγματικότητα σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχουν συμβάλει στη βελτίωση της ζωής εκατομμυρίων νέων στην Ευρώπη. 18 εκατομμύρια νέοι έχουν εισέλθει σε Δομές των Εγγυήσεων για τη Νεολαία από τον Ιανουάριο του 2014. Και 11 εκατομμύρια νέοι δέχθηκαν μια προσφορά, η οποία στην πλειονότητα των περιπτώσεων ήταν προσφορά εργασίας. Σε χώρες που αντιμετωπίζουν σοβαρούς δημοσιονομικούς περιορισμούς, όπως η Ελλάδα για παράδειγμα, οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία και η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων, που τη χρηματοδοτεί, αποτελούν τα κύρια μέσα για την εφαρμογή μέτρων καταπολέμησης της ανεργίας των νέων. Ωστόσο, ενώ οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία αποτελούν την εμβληματική μας πρωτοβουλία για την προώθηση μέτρων κατά της ανεργίας των νέων, δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζεται μεμονωμένα. Καταρχάς, η βελτίωση του μακροοικονομικού περιβάλλοντος και η αποκατάσταση της επιχειρηματικής εμπιστοσύνης μέσω των αναγκαίων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων είναι αναγκαίες προϋποθέσεις για την επιτυχή καταπολέμηση

ση της ανεργίας και τη δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας. Κατά δεύτερο λόγο, ενώ οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία παρέχουν καθοδήγηση, η επιτυχία τους σε εθνικό επίπεδο βασίζεται στις δράσεις που υλοποιούνται από τα κράτη μέλη. Η επιτυχία τους εξαρτάται από τις μεταρρυθμίσεις που υλοποιούνται για τη διευκόλυνση της μετάβασης από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας, παραδείγματος χάρι μέσω της κατάρτισης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αλλά επίσης και από τις δυνατότητες που παρέχονται για να αναπτυχθούν εταιρικές σχέσεις με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, επιχειρήσεις, φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών.

Η Λευκή Βίβλος, η οποία παρουσιάστηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή την 1η Μαρτίου 2017, παρουσιάζει πέντε σενάρια για το μέλλον της Ευρώπης. Ποιο είναι το μέλλον της κοινωνικής Ευρώπης;

Το μήνυμά μου είναι ότι ο κοινωνικός χαρακτήρας έχει επιστρέψει και πρέπει να αδράξουμε τη στιγμή για να συνεχίσουμε να θέτουμε τον κοινωνικό χαρακτήρα στο επίκεντρο της πολιτικής μας ατζέντας. Με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, όλα τα Ευρωπαϊκά θεσμικά Όργανα και τα κράτη μέλη θα κινητοποιηθούν τώρα για να επιτύχουν μια κοινωνική Ευρώπη, η οποία βελτιώνει τις προοπτικές για τους πολίτες μας, τις επιχειρήσεις μας και τις μελλοντικές γενιές μας. Δεν θα περιμένουμε περισσότερο για να κάνουμε πραγματικότητα τον Πυλώνα. Η οικονομική ανάπτυξη συνοδεύεται από σταθερές βελτιώσεις στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική κατάσταση των πολιτών. Παρόλο που οι διαφορές μεταξύ των κρατών παραμένουν μεγάλες, πρέπει να αδράξουμε τη δυναμική που αυτό δημιουργεί. Υπάρχει ανάγκη για μεγαλύτερη πολιτική δράση. Συνεπώς, υπολογίζω στην υποστήριξη όλων των φορέων: Κρατών μελών, κοινωνικών εταίρων, τοπικών αρχών και της κοινωνίας των πολιτών. Η ουσία του Πυλώνα είναι η ακόλουθη: Επενδύοντας στους ανθρώπους, επενδύουμε στο μέλλον τους, καθώς και στην οικονομία μας. Η κοινωνική διάσταση είναι απαραίτητη για τη δημιουργία μιας ανθεκτικής οικονομίας και μιας βιώσιμης ανάπτυξης και για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητάς μας ως διεθνούς παίκτη.

Ποια η γνώμη σας για τον κοινωνικό και πολιτικό διάλογο στους κόλπους της Ευρωπαϊκής Ένωσης;

Τόσο ο κοινωνικός όσο και ο πολιτικός διάλογος είναι απαραί-



τιπτοι για να προχωρήσουμε προς μια κοινωνική Ευρώπη. Το 2015 η Επιτροπή αυτή ενίσχυσε τη δέσμευσή μας να συνεργαστούμε με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις οργανώσεις των εργοδοτών, κάτι που συνεχίζουμε μέχρι σήμερα. Συμβουλευόμαστε Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να διαμορφώνουν βασικές πρωτοβουλίες, όπως για παράδειγμα τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Θέλουμε να διευκολύνουμε, όσο το δυνατόν περισσότερο, ένα λειτουργικό κοινωνικό διάλογο που να υποστηρίζει ή και να οδηγεί τις αλλαγές που απαιτούνται σήμερα σε πολλές χώρες. Πράγματι, ο κοινωνικός διάλογος έχει τη δική του θέση στον Πυλώνα. Επίσης, υπάρχουν τακτικές συναντήσεις και συζητήσεις με τους μη κυβερνητικούς οργανισμούς. Στα τέλη Απριλίου, στη διάρκεια του ετήσιου συνεδρίου μας για την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς, το οποίο θα συγκεντρώσει υπεύθυνους για τη χάραξη πολιτικής και την κοινωνία των πολιτών, θα επικεντρωθούμε στο θέμα του τρόπου εφαρμογής του Πυλώνα. Θα ακούσουμε πολύ προσεκτικά τις απόψεις των οργανώσεων που συμμετέχουν, διότι τις χρειαζόμαστε για να καταστήσουμε τον Πυλώνα μια πραγματικότητα.



ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Guy Ryder

Γενικός Διευθυντής

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)



Guy Ryder

*Γενικός Διευθυντής
Διεθνούς Οργάνωση
Εργασίας (ILO)*

*Επιμέλεια Συνέντευξης:
Δρ. Μάρθα Θεοδώρου*

Αναλάβετε τα καθήκοντά σας το 2012. Ζώντας σε έναν κόσμο, όπου ο κόσμος της εργασίας εξελίσσεται με μεγάλη ταχύτητα, ποιες είναι οι προκλήσεις που αντιμετωπίζει σήμερα η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO);

Έχουν υπάρξει ταχείες αλλαγές που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας από την ημέρα που ανέλαβα τα καθήκοντά μου. Για μερικούς, οι τεχνολογικές αλλαγές φέρνουν ευκαιρίες και δημιουργούν αισιοδοξία. Για άλλους, αντίθετα, φέρνουν ανασφάλεια και προκαλούν φόβο. Υπάρχουν, επίσης, και άλλες προκλήσεις, ιδίως όσον αφορά τον καλύτερο τρόπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων στη λεγόμενη «gig economy». Η κύρια πρόκληση έγκειται στην απόλυτη ανάγκη να διασφαλιστεί η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Υπάρχουν επίσης προκλήσεις σε τομείς όπως η απασχόληση των νέων, οι δεξιότητες και η κατάρτιση, η διευκόλυνση της μετάβασης από την άτυπη στην επίσημη οικονομία και ο τερματισμός των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, ιδίως των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Η λίστα είναι ακόμη μεγαλύτερη. Σε όλους αυτούς τους τομείς, θα πρέπει να αναλάβουμε τις ευθύνες της εντολής κοινωνικής δικαιοσύνης της ΔΟΕ.

Ποια είναι τα βασικά επιτεύγματα μέχρι τώρα από την «Πρωτοβουλία για το Μέλλον της Εργασίας» που ξεκίνησε η ΔΟΕ προκειμένου να ανταποκριθεί στις αλλαγές που επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας σε διεθνές επίπεδο;

Πρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα το σημερινό μετασχηματισμό ώστε να ανταποκριθούμε αποτελεσματικά στις νέες προκλήσεις. Η ΔΟΕ ξεκίνησε την «Πρωτοβουλία για το Μέλλον της Εργασίας», επιδιώκοντας να διερευνήσει τις γενικότερες απόψεις των κυβερνήσεων, των εργαζομένων και των εργοδοτών, καθώς και του ακαδημαϊκού κόσμου και άλλων σχετικών φορέων. Οι εθνικοί διάλογοι με εκπροσώπους κυβερνήσεων, εργαζομένων και εργοδοτών πραγματοποιήθηκαν σε περισσότερες από 110 χώρες. Οι διάλογοι αυτοί τροφοδοτούν τώρα το έργο μιας Παγκόσμιας Επιτροπής για το Μέλλον της Εργασίας που δημιουργήθηκε τον περασμένο Αύγουστο. Η Επιτροπή απαρτίζεται από 28 εξέχοντα άτομα με εξαιρετικά προσωπικά επιτεύγματα και οράματα από όλη την υφήλιο. Θα αντιμετωπίσει το βασικό ζήτημα του πώς πρέπει να διαμορφωθεί ένας ταχέως μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας, προκειμένου

να ανταποκριθεί στις αξίες της κοινωνικής δικαιοσύνης. Αυτή η Παγκόσμια Επιτροπή θα υποβάλει Έκθεση πριν από τη Διεθνή Διάσκεψη για την Εργασία το 2019.

Πώς η Πρωτοβουλία «Το Τέλος της Φτώχειας» προωθεί το έργο της ΔΟΕ στην εφαρμογή της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη;

Το Θεματολόγιο Αξιοπρεπούς Εργασίας της ΔΟΕ ενσωματώνεται σταθερά στους Στόχους για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (SDGs). Αυτό ενισχύει σημαντικά την ικανότητα της ΔΟΕ να επιδιώκει την κοινωνική δικαιοσύνη μέσω της Αξιοπρεπούς Εργασίας για όλους.

Η σχετική με την εκατοστή επέτειο Πρωτοβουλία «Το Τέλος της Φτώχειας» έχει σχεδιαστεί ειδικά ως το όχημα για την προώθηση του έργου της ΔΟΕ στην εφαρμογή της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Περιλαμβάνει διασυνδεδεμένες δράσεις: αφενός, πρέπει να ενισχύσουμε τις εταιρικές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένης της Συμμαχίας 8.7, για την εξάλειψη της καταναγκαστικής εργασίας, της σύγχρονης δουλείας, της εμπορίας ανθρώπων και της παιδικής εργασίας· την Παγκόσμια Πρωτοβουλία για Αξιοπρεπείς Θέσεις Εργασίας για τη Νεολαία· την Παγκόσμια Σύμπραξη για Καθολική Κοινωνική Προστασία· το Διεθνή Συνασπισμό Ίσων Πληρωμών (EPIC)· και την Παγκόσμια Συμφωνία. Ταυτόχρονα, υπάρχει ανάγκη να επιδιωχθεί μεγαλύτερη συνοχή στο πλαίσιο του πολυμερούς συστήματος και να ενσωματωθεί η Ατζέντα 2030 και οι συνιστώσες της αξιοπρεπούς εργασίας στις εθνικές στρατηγικές πολιτικές. Η ΔΟΕ ασχολείται επίσης με ένα φάσμα δραστηριοτήτων σε εθνικό επίπεδο για την υλοποίηση των Στόχων για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη έως το έτος 2030.

Πιστεύω ότι πρέπει να επιδιώξουμε ακόμη περισσότερο ώστε η εφαρμογή της Ατζέντας 2030 να καταστεί υπόθεση όλων, κυρίως δε υπόθεση των κυβερνήσεων, των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων, των οποίων η ευθύνη είναι να καθοδηγούν το έργο της ΔΟΕ. Όπως ανέφερα στην έκθεσή μου στη Διεθνή Διάσκεψη για την Εργασία το 2016, είναι σίγουρα στο πλαίσιο των ικανοτήτων τους, καθώς και των ευθυνών τους, να αναλάβουν τα εργαλεία που προσφέρει η Πρωτοβουλία για το Τέλος της Φτώχειας και να τα χρησιμοποιήσουν για να επιστρέψουν σταθερά τον κόσμο στο δρόμο της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Οι αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας για τη νεολαία είναι απαραίτητες για την υλοποίηση της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Πώς επηρεάζει η «Παγκόσμια Πρωτοβουλία για



Αξιοπρεπείς Θέσεις Εργασίας για τη Νεολαία» την πρόκληση απασχόλησης των νέων;

Η ανεργία των νέων εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική πρόκληση για τη διεθνή κοινότητα στο σύνολό της. 71 εκατομμύρια νέοι είναι σήμερα άνεργοι. 161 εκατομμύρια από αυτούς είναι παγιδευμένοι στην εργατική φτώχεια, ενώ 40 εκατομμύρια άνθρωποι, κυρίως νέοι, εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό κάθε χρόνο.

Η «Παγκόσμια Πρωτοβουλία για Αξιοπρεπείς Θέσεις Εργασίας για τη Νεολαία» είναι η πρώτη ολοκληρωμένη προσπάθεια του ΟΗΕ για την προώθηση της απασχόλησης των νέων παγκοσμίως. Συγκεντρώνει τους παγκόσμιους πόρους των Ηνωμένων Εθνών και άλλων βασικών εταίρων για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητας των επενδύσεων για την απασχόληση των νέων. Βοηθά επίσης τα κράτη μέλη να υλοποιήσουν την Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Εργαζόμενοι ως συμμαχία, μπορούμε να ενοποιήσουμε τις κατακερματισμένες προσπάθειες και να αυξήσουμε τον αντίκτυπο για να δημιουργήσουμε βιώσιμες θετικές αλλαγές για τους νέους.

Η πρόκληση για την απασχόληση των νέων είναι τεράστια. Αλλά δεν είναι ανυπέρβλητη. Έχουμε ένα όραμα για έναν κόσμο όπου οι νέες γυναίκες και οι άνδρες παντού μπορούν να κερδίσουν ένα δίκαιο εισόδημα, ενώ εργάζονται σε συνθήκες ασφάλειας, αξιοπρέπειας και ισότητας. Η ένταξη των νέων σε αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας δεν είναι μόνο απαραίτητη για το μέλλον τους, αλλά και για το μέλλον των τοπικών μας κοινοτήτων, των χωρών μας και της παγκόσμιας κοινωνίας μας.

Το εύρος και το βάθος της 4ης Βιομηχανικής Επανάστασης μετασχηματίζει τα συστήματα παραγωγής. Η νέα τεχνολογία θα αποδειχθεί καταστροφείας ή δημιουργός θέσεων εργασίας;

Υπάρχει μία ανάγκη να φτάσουμε σε ένα μέλλον της εργασίας το οποίο δεν θα αφήνει κανέναν πίσω. Κάποιες εργασίες θα εξαφανιστούν, αλλά θα δημιουργηθούν νέες. Θα πρέπει επίσης να αναγνωρίσουμε ότι ορισμένες από τις τεχνικές αλλαγές θα επηρεάσουν θετικά πολλούς εργαζόμενους: για παράδειγμα, τα επαναλαμβανόμενα καθήκοντα και η επίπονη εργασία θα εκτελούνται από τα ρομπότ.

Επίσης, δεν πρέπει να επικεντρωθούμε πάρα πολύ στην αυτοματοποίηση και τις τεχνολογικές αλλαγές. Προφανώς, αυτός είναι ένας βασικός τομέας. Ωστόσο, υπάρχουν και άλλες μεγά-

λες τάσεις οι οποίες είναι καθοριστικές για τη διαμόρφωση του μέλλοντος της εργασίας, όπως η παγκοσμιοποίηση, η δημογραφία, η μετανάστευση και τα περιβαλλοντικά ζητήματα. Έτσι, το μέλλον της εργασίας δεν αφορά μόνο τα ρομπότ. Πρόκειται για ένα πιο πολύπλοκο φαινόμενο το οποίο πρέπει να εξεταστεί από διαφορετικές οπτικές γωνίες.

Προχωρώντας την ερώτησή σας, θα ήθελα να επιμείνω σε ένα βασικό σημείο: Το μέλλον της εργασίας δεν είναι προκαθορισμένο. Εναπόκειται σε εμάς, ιδιαίτερα στις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους, να δημιουργήσουμε το μέλλον που θέλουμε. Επίσης, πρέπει να σκεφτούμε την ποιότητα των θέσεων εργασίας, τον αντίκτυπό τους στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και τον ρόλο της εργασίας στη ζωή μας.

Ο Πυλώνας των Κοινωνικών Δικαιωμάτων αφορά την παροχή νέων δικαιωμάτων στους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ποια είναι η γνώμη σας για την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης και τον κόσμο της εργασίας;

Διευκολύνοντας μια κοινή προσέγγιση σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας των Κοινωνικών Δικαιωμάτων μπορεί να βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι τα άτομα που ζουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση απολαμβάνουν πλήρως τα δικαιώματά τους. Μια σειρά πολιτικών και θεσμικών μοχλών σε επίπεδο ΕΕ, πολλοί από τους οποίους καθοδηγούνται από διεθνή πρότυπα εργασίας, θα μπορούσαν να ενισχύσουν τα υφιστάμενα δικαιώματα, να βελτιώσουν τα κοινωνικά πρότυπα και να προωθήσουν την ανοδική σύγκλιση στον κοινωνικό τομέα και στον τομέα της απασχόλησης.

Επίσης, η εξασφάλιση δίκαιων και αξιοπρεπών συνθηκών για όλους αποτελεί βασικό παράγοντα για την αντιμετώπιση των κινδύνων που ενέχει η εμφάνιση της ανισότητας στην εργασία και για τη δημιουργία των συνθηκών για καινοτομία και επιχειρηματική επιτυχία. Είναι σημαντικό επειδή η παραδοσιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου στην Ευρώπη μεταβάλλεται βαθμιαία, σιγά σιγά απομακρύνεται από τη μόνιμη εργασιακή σχέση σε άλλες μορφές, όπως η «gig economy», όπου η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από την επικράτηση βραχυπρόθεσμων συμβάσεων ή ανεξάρτητης εργασίας, σε αντίθεση με τις μόνιμες θέσεις εργασίας. Αυτό αυξάνει τον κίνδυνο να παγιδευτούν τμήματα του εργατικού δυναμικού σε συνθήκες μόνιμης ανασφάλειας.

Η Ευρώπη βρίσκεται παραδοσιακά στην πρώτη γραμμή όταν πρέπει να βρει προοδευτικές λύσεις στις κοινωνικές και οικονομικές προκλήσεις. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας των Κοινωνικών Δικαιωμάτων ευθυγραμμίζεται σε μεγάλο βαθμό με αυτό. Παρέχει ένα πλαίσιο για την οικοδόμηση ενός δίκαιου και χωρίς αποκλεισμούς κόσμου της εργασίας, καθοδηγούμενου από αρχές που συμπίπτουν με τις ιδρυτικές αξίες της ΔΟΕ: την πεποίθηση ότι η ευημερία πρέπει να μοιραστεί, ότι τα ανθρώπινα και εργασιακά δικαιώματα στηρίζουν την ανθρώπινη αξιοπρέπεια και ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι ένα σημαντικό στοιχείο για την κοινωνική δικαιοσύνη.

Ποιος είναι σήμερα ο ρόλος της ΔΟΕ στις εθνικές ατζέντες των χωρών όπου υφίστανται αλλαγές στα εργασιακά ζητήματα; Θα θέλαμε να ακούσουμε τις απόψεις σας για την Ελλάδα.

Η ΔΟΕ υπηρετεί τα τριμερή μέλη της υπο ποικίλες αρμοδιότητες. Για παράδειγμα, η ΔΟΕ παρέχει υποστήριξη σε χώρες που πραγματοποιούν εργασιακές μεταρρυθμίσεις, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας. Έχουμε συνεργαστεί έντονα με τις ελληνικές αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους από την έναρξη της οικονομικής κρίσης, συμπεριλαμβανομένων των τομέων του εργατικού δικαίου και των εργασιακών σχέσεων. Η υποστήριξή μας έχει λάβει τη μορφή συμβουλών πολιτικής σε συγκεκριμένους τομείς της μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου, καθώς και συμμετοχής στη διαδικασία μεταρρύθμισης μέσω πολυμερών έργων τεχνικής συνεργασίας. Τα τελευταία χρόνια, τα έργα της ΔΟΕ επικεντρώθηκαν στα εξής:

(i) Παροχή συνδρομής στη μεταρρύθμιση του προγράμματος δημοσίων έργων «Κοινωνοφιλής» μέσω της βελτίωσης των μηχανισμών αντιστοίχισης της αγοράς εργασίας και της δημιουργίας μιας καλύτερης υποδομής πληροφόρησης ώστε να προσαρμόζεται στις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών.

(ii) Ενίσχυση του συστήματος διαχείρισης της εργασίας, ιδίως των επιθεωρήσεων εργασίας.

(iii) Υποστήριξη της αναζωογόνησης του κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα για τη μείωση του αδήλωτου εργατικού δυναμικού και την υποστήριξη των προσπαθειών για τη μετάβαση των εργαζομένων από την ανεπίσημη στην επίσημη οικονομία.

Το τελευταίο αυτό έργο συνέβαλε στη δημιουργία των ανα-

γκαίων συνθηκών για την κυβέρνηση, τους εκπροσώπους των εργαζομένων και των εργοδοτών ώστε να συμφωνήσουν σε έναν οδικό χάρτη για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα. Η ΔΟΕ συνεχίζει τη βοήθειά της για την εφαρμογή αυτού του οδικού χάρτη και την περαιτέρω ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.

Σε όλη τη δουλειά μας τονίζουμε τη σημασία της πολιτικής συνοχής και του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου κατά την πραγματοποίηση και την εφαρμογή νομοθετικών και διοικητικών αλλαγών. Πιστεύουμε ακράδαντα ότι οι ορθές πολιτικές μπορούν να αναπτυχθούν μόνο με τη συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων σε έναν ανοικτό και εποικοδομητικό διάλογο.

Μετανάστευση του εργατικού δυναμικού: Πώς συνεργάζεται η ΔΟΕ με τις χώρες προορισμού και τις χώρες προέλευσης, καθώς η διαδικασία μετανάστευσης συνεπάγεται σύνθετες προκλήσεις όσον αφορά την προστασία των μεταναστών;

Πρώτον, επιτρέψτε μου να περιγράψω τη διαφορά μεταξύ της μετανάστευσης του εργατικού δυναμικού και της ιδιότητας του πρόσφυγα. Η απασχόληση είναι η κύρια κινητήρια δύναμη της μετανάστευσης και μια τεράστια δύναμη για την οικονομική ανάπτυξη. Η μετανάστευση πρέπει να είναι επιλογή, όχι ανάγκη. Ωστόσο, πολλοί άνθρωποι βρίσκονται σε κίνηση εξαιτίας της φτώχειας, της έλλειψης αξιοηρεπών ευκαιριών απασχόλησης και άλλων κακουχιών.

Καθώς οι κλιματικές αλλαγές, η παγκοσμιοποίηση, οι συγκρούσεις, οι ανισότητες εισοδήματος και οι δημογραφικές μετατοπίσεις αναμένεται να οδηγήσουν στην κίνηση εκατομμυρίων ανθρώπων τα επόμενα χρόνια, η ανάγκη για βιώσιμες μεταναστευτικές πολιτικές, βασισμένες στα πλάσια των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, και μια ισχυρή βάση τεκμηρίωσης, είναι πιεστική και επείγουσα.

Από την άλλη πλευρά, ένας πρόσφυγας είναι ένα πρόσωπο που έχει φύγει από τη χώρα του για να αποφύγει τον πόλεμο ή τις διώξεις. Αναφέρετε τη συνεργασία με αυτές τις χώρες. As πάρουμε το παράδειγμα των προσφύγων και ιδιαίτερα των προσφύγων από τη Συρία. Οι κυβερνήσεις της Τουρκίας και της Ιορδανίας έχουν λάβει σημαντικά μέτρα για την αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι πρόσφυγες από τη Συρία, βελτιώνοντας την πρόσβαση στις



αγορές εργασίας. Η ΔΟΕ παρέχει υποστήριξη για την εφαρμογή αυτών των πολιτικών προσεγγίσεων, σε στενή συνεργασία με τριμερή μέλη και εθνικούς και διεθνείς εταίρους.

Για παράδειγμα, τα επενδυτικά μας προγράμματα για την απασχόληση στην Ιορδανία υποστηρίζουν την πρόσβαση των προσφύγων από την Συρία και των Ιορδανών στην αγορά εργασίας, καθώς είναι σημαντικό να ληφθούν υπόψη όχι μόνο οι ανάγκες των προσφύγων, αλλά και των κοινοτήτων που τους φιλοξενούν.

Τέλος, να θυμόμαστε ότι τα ελλείμματα αξιοπρεπούς εργασίας και οι οικονομικές κακουχίες είναι από τους βασικούς παράγοντες της μετανάστευσης. Η ενίσχυση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στις χώρες προέλευσης δεν θα περιορίσει μόνο την ευπάθεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό και θα συμβάλει στην οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη, αλλά θα αντιμετωπίσει και μία από τις βασικές αιτίες της μετανάστευσης.

Σε συνέχεια της Σύστασης του 2017 για την Απασχόληση και την Αξιοπρεπή Εργασία για την Ειρήνη και την Ανθεκτικότητα, ποιος είναι ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου και ο ρόλος των οργανώσεων των εργοδοτών και των εργαζομένων στις μέρες μας;

Η Σύσταση του 2017 για την Απασχόληση και την Αξιοπρεπή Εργασία για την Ειρήνη και την Ανθεκτικότητα (αριθ. 205), η οποία εγκρίθηκε τον περασμένο Ιούνιο από τη Διεθνή Διάσκεψη για την Εργασία, αναθεωρεί την οδηγία προηγούμενης Σύστασης της ΔΟΕ που εγκρίθηκε το 1944 για την αντιμετώπιση των σύγχρονων καταστάσεων κρίσης που προκύπτουν από συγκρούσεις και καταστροφές. Αυτό το νέο μέσο διευρύνει επίσης το επίκεντρο του προτύπου για την ανασυγκρότηση και την ανάκαμψη ώστε να συμπεριλάβει την πρόληψη και την ετοιμότητα.


Η ιδέα είναι επίσης να συμβάλει στην πρόληψη και αντιμετώπιση των καταστροφικών συνεπειών των συγκρούσεων και των καταστροφών στις οικονομίες και τις κοινωνίες, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, όπως τα παιδιά, οι νέοι, οι γυναίκες και οι εκτοπισμένοι.

Αυτή η νέα Σύσταση υπήρξε το αποτέλεσμα διετούς συζήτησης μεταξύ των τριμερών μελών μας: των κυβερνήσεων, των εργαζομένων και των εργοδοτών. Σε αυτό το θέμα, όπως και σε όλα τα άλλα ζητήματα, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος είναι καθοριστικός για την επιτυχή εφαρμογή, καθώς είναι πιο δύσκολο να εφαρμοστούν νέες πολιτικές εάν δεν έχουν συζητηθεί τόσο από τους εργοδότες, όσο και από τους εργαζόμενους, οι οποίοι είναι πιθανότερο να τις μετατρέψουν σε πραγματικότητα.

Το 2019, η ΔΟΕ γιορτάζει την 100ή επέτειό της. Έχετε προγραμματίσει κάποια ειδικά γεγονότα ή δράσεις;

Η εκατονταετηρίδα της ΔΟΕ θα αποτελέσει την ευκαιρία να γιορτάσουμε 100 χρόνια εργασίας για την κοινωνική δικαιοσύνη. Θα προσφέρει επίσης την ευκαιρία να δείξουμε πώς η τριμερής οργάνωσή μας είναι πιο σχετική από ποτέ σε έναν κόσμο που αλλάζει γρήγορα. Έχετε ήδη αναφέρει κάποιες από τις επτά πρωτοβουλίες που δρομολόγησε η ΔΟΕ και είναι σχετικές με την 100ή επέτειο: το μέλλον της εργασίας, ο τερματισμός της φτώχειας, οι γυναίκες στην εργασία, η πράσινη οικονομία, οι διεθνείς κανόνες εργασίας, οι επιχειρήσεις και η διακυβέρνηση.

Στόχος είναι να κατανοήσουμε καλύτερα και να ανταποκριθούμε στις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας και να παρέχουμε ηγετική θέση στην αντιμετώπιση της παγκόσμιας πρόκλησης για την εξασφάλιση Αξιοπρεπούς Εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες. Η Παγκόσμια Επιτροπή για το Μέλλον της Εργασίας θα βοηθήσει στην προώθηση του προβληματισμού μας σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης αυτών των προκλήσεων και θα υποβάλει τα αποτελέσματά της στη Διεθνή Διασκέψη για τη Διεθνή Εργασία το 2019. Οι εορτασμοί και οι προβληματισμοί σχετικά με τα επιτεύγματα της ΔΟΕ και των μελών της θα λάβουν χώρα σε ολόκληρο τον κόσμο και θα αποτελέσουν εφαλτήριο για το επόμενο βήμα στον κόσμο της εργασίας.



**Διεθνής Διάσκεψη
των ILO-AICESIS-O.K.E.
για το Μέλλον της Εργασίας**



International
Labour
Organization



International Association
of Economic and Social
Councils and Similar
Institutions (AICESIS)



ECONOMIC
AND SOCIAL
COUNCIL
OF GREECE

Social Dialogue and the Future of Work

International Conference
23-24 November 2017
Athens, Greece





Διεθνής Διάσκεψη για το Μέλλον της Εργασίας

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (Ο.Κ.Ε.), σε συνεργασία με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO) και τη Διεθνή Ένωση των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλήων και Παρόμοιων Θεσμών (AICESIS), διοργάνωσε στην Αθήνα, στις 23 και 24 Νοεμβρίου 2017, Διεθνή Διάσκεψη με θέμα «Ο Κοινωνικός Διάλογος και το Μέλλον της Εργασίας».

Στη Διάσκεψη συμμετείχε με παρέμβαση της η Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, κυρία Έφη Αχτσιόγλου. Χαιρετισμούς απύθνηταν ο Αν. Υπουργός Εξωτερικών, κ. Γιώργος Κατρούγκαλος, ο Πρόεδρος της Ο.Κ.Ε., κ. Γιώργος Βερνίκος, ο Διευθυντής της ILO, κ. Moussa Oumarou, ο Πρόεδρος της EESC, κ. Γιώργος Ντάσης, και ο Πρόεδρος της AICESIS, κ. Jacob Baciu.

Θεματικές Ενότητες της Διάσκεψης

Στη διάρκεια της Διάσκεψης παρουσιάστηκαν οι θέσεις και τα πορίσματα διεθνών οργανισμών και θεσμών για το μέλλον της εργασίας στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη.

Συνοπτικά, αναπτύχθηκαν οι παρακάτω θεματικές ενότητες:

Εργασία και κοινωνία: Με ποιο τρόπο οι αλληλαγές στην αγορά εργασίας επηρεάζουν την κοινωνική συνοχή και πώς οι κοινωνίες μπορούν να διαχειριστούν αυτές τις αλληλαγές; Με ποιες δράσεις τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και οι Παρόμοιοι Θεσμοί μπορούν να βοηθήσουν τις κυβερνήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους να προσαρμοστούν και να ενισχύσουν το «Κοινωνικό Συμβόλαιο»;

Αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας για όλους: Πώς προβλέπεται οι εξελίξεις στην τεχνολογία να διαμορφώσουν το μέλλον της εργασίας; Ποιος είναι ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και οι Παρόμοιοι Θεσμοί για να βοηθήσουν την πολιτική εξουσία, τους κοινωνικούς εταίρους -εργοδότες και εργαζόμενους-, καθώς και άλλους παράγοντες, να διαχειριστούν τις καινοτομίες στην εργασία, εξασφαλίζοντας νέες και ποιοτικές θέσεις εργασίας;

Η οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής: Με ποιο τρόπο η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις; Υπάρχει η δυνατότητα από τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και τους Παρόμοιους Θεσμούς να διασφαλίσουν ότι:

- α) θα παρέχεται σε όλους ανεξαιρέτως τους εργαζομένους η αναγκαία ασφάλεια και προστασία και
- β) το επιχειρηματικό περιβάλλον θα είναι ευνοϊκό για την ανάπτυξη στη βάση της αειφορίας;

Η διακυβέρνηση της εργασίας: Ποια η συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στην εφαρμογή του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου για την αγορά εργασίας και στην υιοθέτηση μεταρρυθμίσεων για την αποδοτική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων;

Στην Τελική Συνεδρίαση της Διάσκεψης συζητήθηκαν οι προτάσεις των κοινωνικών εταίρων για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και οι τρόποι με τους οποίους μπορούν οι αντίστοιχοι θεσμοί διαλόγου να διαχειριστούν τις προκλήσεις που αναδύονται από μια διαρκώς μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας.

Η Διεθνής Διάσκεψη ολοκληρώθηκε με την υιοθέτηση της Διακήρυξης των Αθηνών.

**Διακήρυξη των
Αθηνών για τον
Κοινωνικό Διάλογο
και το Μέλλον της
Εργασίας από
τα Οικονομικά και
Κοινωνικά συμβούλια
και Παρόμοιους
Θεσμούς**

Αθήνα, 24 Νοεμβρίου 2017

Οι αντιπρόσωποι των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλίων και Παρόμοιων Θεσμών (ESC-SIs), που μετέχουμε στη Διεθνή Διάσκεψη με θέμα «Κοινωνικός Διάλογος και το Μέλλον της Εργασίας», που διοργανώθηκε από τους AICESIS, ILO και Ο.Κ.Ε. στις 23 και 24 Νοεμβρίου 2017 στην Αθήνα,

Λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και Παρόμοιοι Θεσμοί θεσπίστηκαν για την παροχή συμβουλών προς την Εκτελεστική αρχή/κυβέρνηση ή/και το κοινοβούλιο για τη βέλτιστη διασφάλιση της συμπληρωματικότητας και της συνοχής μεταξύ των οικονομικών αιτημάτων και των κοινωνικών αναγκών για την προαγωγή της αξιοπρεπούς εργασίας και της κοινωνικής δικαιοσύνης για όλους,

Υπενθυμίζοντας το Καταστατικό Κείμενο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπου δηλώνεται ότι η διαρκής ειρήνη δύναται να εγκαθιδρυθεί μόνον εφόσον βασίζεται στη κοινωνική δικαιοσύνη,

Επαναλαμβάνοντας τις θεμελιώδεις ιδρυτικές αρχές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, όπως περιγράφονται στη Διακήρυξη της Φιλαδέλφειας¹ του 1944:

- α) η εργασία δεν είναι εμπόρευμα,
- β) η ελευθερία της έκφρασης και του συνεταιρίζεσθαι είναι ουσιαστικής σημασίας για διαρκή οικονομική ανάπτυξη,
- γ) η φτώχεια αποτελεί κίνδυνο για την ευημερία της κοινωνίας,
- δ) ο πόλεμος κατά της στέρησης απαιτείται να διεξάγεται με ασίγηστο σθένος σε κάθε έθνος και με συνεχή και συντονισμένη προσπάθεια, στην οποία οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών σε ισότιμη βάση με τους εκπροσώπους των κυβερνήσεων συζητούν ελεύθερα και αποφασίζουν δημοκρατικά με σκοπό την προώθηση της κοινής προόδου,

Υπενθυμίζοντας σε τέσσερα σημεία τη Διακήρυξη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας επί των θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία από το 1988, όπου προωθούνται αρχές και δικαιώματα στην εργασία:

- α) ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και ουσιαστική αναγνώριση των συλλογικών διαπραγματεύσεων,

1. Διακήρυξη που αφορά στους Στόχους και τους Σκοπούς της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), η οποία υιοθετήθηκε στην 26η συνεδρίαση της Γενικής Συνέλευσής της στη Φιλαδέλφεια, στις 10 Μαΐου 1944.

- β) εξάλειψη κάθε μορφής αναγκαστικής εργασίας,
- γ) εξάλειψη της παιδικής εργασίας,
- δ) εξάλειψη των διακρίσεων στην αγορά εργασίας,

Υπενθυμίζοντας την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου των Ηνωμένων Εθνών,

Αναγνωρίζοντας τις παραπάνω αρχές και δικαιώματα, επιβεβαιώνουμε ότι:

Η ισχυρή βιώσιμη ανάπτυξη και η αξιοπρεπής εργασία για όλους είναι θεμελιώδους σημασίας για την κοινωνία, όπως αποτυπώνεται στην Ατζέντα 2030 για την Αειφόρο Ανάπτυξη η οποία παρέχει το γενικό πλαίσιο για την επίτευξη και των 17 στόχων που έχει θέσει. Ο κοινωνικός διάλογος και οι ισχυροί θεσμοί κοινωνικού διαλόγου διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του μέλλοντος της εργασίας και στη δημιουργία ενός κόσμου εργασίας και κοινωνικής προστασίας για όλους. Η ενεργή συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και στον σχεδιασμό των πολιτικών είναι ιδιαίτερα σημαντική για την εξασφάλιση της καλής διακυβέρνησης σε μια εποχή όπου ο χώρος της εργασίας αντιμετωπίζει προκλήσεις, που πηγάζουν από τις ραγδαίες αλλαγές στην τεχνολογία, τις δημογραφικές εξελίξεις, την κλιματική αλλαγή, την παγκοσμιοποίηση, καθώς και άλλες αιτίες, όπως οι πόλεμοι και ζητήματα γεωπολιτικής φύσης. Ο κοινωνικός διάλογος δεν ευνοεί μόνο τη δημοκρατία και την ειρήνη, αλλά συμβάλλει επίσης στη διαμόρφωση σταθερών και ποιοτικών εργασιακών σχέσεων, μειώνει τις ανισότητες, ενισχύει την παραγωγικότητα και προάγει την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Είναι συνεπώς σημαντικό για τις κυβερνήσεις και τις ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων να ανανεώσουν τη δέσμευσή τους για κοινωνικό διάλογο και τριμερή διαβούλευση.

Τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και Παρόμοιοι θεσμοί μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο για την καλύτερη προετοιμασία απέναντι στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες που πηγάζουν από τις μεταβολές του κόσμου της εργασίας, κατανοώντας σε βάθος τις συντελούμενες αλλαγές και παρέχοντας συμβουλές για τον σχεδιασμό αποτελεσματικών πολιτικών που θα διαμορφώσουν το μέλλον της εργασίας με τρόπο που θα εξυπηρετεί το συμφέρον των εργοδοτών, των εργαζομένων και της κοινωνίας εν γένει.

Είμαστε αποφασισμένοι:

Να εντείνουμε τις ενέργειες σε εθνικό και διεθνές επίπεδο και σε σχέση με τους άμεσα εμπλεκόμενους (κυβερνήσεις, κοινωνικά φορέα, οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, άλλες αντιπροσωπευτικές οργανώσεις ατόμων και ομάδων) προκειμένου να προωθήσουμε την αναγνώριση της στρατηγικής σημασίας των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων και των ευκαιριών που απορρέουν από τις αλλαγές στον κόσμο της εργασίας.

Εμείς, τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και Παρόμοιοι Θεσμοί, συνιστούμε τις ακόλουθες ενέργειες:

Ως μοναδικοί θεσμοί για την επίτευξη εθνικής συναίνεσης σχετικά με τις σημαντικές οικονομικές και κοινωνικές πολιτικές και τις νομοθετικές παρεμβάσεις, εμείς, τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και Παρόμοιοι Θεσμοί, θα καταβάλουμε τη μέγιστη προσπάθεια για:

- Να κινητοποιήσουμε όλους τους διαθέσιμους ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους για την αντιμετώπιση των προβλημάτων και τον πολλαπλασιασμό των ευκαιριών που πηγάζουν από τις εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας, όπως: η εμφάνιση νέων μορφών εργασίας, οι μεταβαλλόμενες απαιτήσεις σε δεξιότητες, οι ελλείψεις στη διαμόρφωση ευνοϊκού περιβάλλοντος για βιώσιμες επιχειρήσεις, η αξιοποίηση της τεχνολογίας για πιο ασφαλείς χώρους εργασίας, η ανάγκη προσαρμογής των νομικών και θεσμικών πλαισίων, οι εντεινόμενες ανισότητες και η εισοδηματική ανασφάλεια, καθώς και η επάρκεια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας.
- Να συμμετέχουμε πιο ενεργά στη συζήτηση σε εθνικό επίπεδο σχετικά με τις σημαντικές προκλήσεις και ευκαιρίες που πηγάζουν από τον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας και να βελτιώσουμε τις δεξιότητές μας και τον ρόλο μας ως φόρουμ για την επίτευξη κοινωνικής συναίνεσης.
- Να βελτιώσουμε τον ρόλο και την αποτελεσματικότητα των μελών μας, κυρίως των κοινωνικών εταίρων, σε ζητήματα που σχετίζονται με τον διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας.
- Να ληφθούν επαρκώς υπόψη οι οδηγίες που περιλαμβάνο-

νται σε σχετικά κείμενα για τον κοινωνικό διάλογο της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) και ιδιαίτερα στη Σύμβαση Τριμερούς Διαβούλευσης (Διεθνή Εργασιακά Πρότυπα), 1976 (Αριθ. 144), τη Σύσταση Διαβούλευσης (Εργασιακό και Εθνικό Επίπεδο), 1960 (Αριθ. 113), τη Σύμβαση της Ελευθερίας του Συνεταιρίζεσθαι και Προστασίας του Δικαιώματος του Συνδικαλιζέσθαι, 1948 (Αριθ. 87), τη Σύμβαση για το Δικαίωμα του Συνδικαλιζέσθαι και για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, 1949 (Αριθ. 98), που είναι ουσιώδεις για έναν αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο.

- Να κατευθύνουμε τους πολιτικούς ιθύνοντες στην εφαρμογή πλαισίων πολιτικής που μεγιστοποιούν τα οφέλη και ελαχιστοποιούν τους κινδύνους που σχετίζονται με το μέλλον της εργασίας, και συγκεκριμένα που προωθούν:
 - Ασφαλείς μακροοικονομικές, φορολογικές και τομεακές πολιτικές για ανάπτυξη και εργασία χωρίς αποκλεισμούς,
 - Ευνοϊκό περιβάλλον για τη δημιουργία επιχειρήσεων και για βιώσιμες και καινοτόμες επιχειρήσεις,
 - Πολιτικές σχετικά με την αγορά εργασίας, τον μισθό και την κοινωνική προστασία, για την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας και τη διασφάλιση της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων,
 - Ενισχυμένη συμμετοχή των γυναικών, των νέων και των μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας.

Ως μέλη της Διεθνούς Ένωσης των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλίων και Παρόμοιων Θεσμών (AICESIS) συνιστούμε τις ακόλουθες ενέργειες:

- Να υποστηρίξουμε και να διευκολύνουμε την ανταλλαγή γνώσεων, εμπειριών και βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλίων και Παρόμοιων Θεσμών, με έμφαση σε ενέργειες οι οποίες πρέπει να ληφθούν προκειμένου να επικουρήσουμε στον σχηματισμό του μέλλοντος της εργασίας.
- Να προβούμε σε συμπληρωματικές ενέργειες ως συνέχεια της Διακήρυξης των Αθηνών, οι οποίες θα παρουσιαστούν στη συνάντησή μας στη Γενική Συνέλευση το 2018, και θα περιλαμβάνουν συγκεκριμένες πρωτοβουλίες για την ενίσχυση των δυνατοτήτων των Οικονομικών και Κοινωνικών

Συμβουλιών και Παρόμοιων Θεσμών σχετικά με την υποστήριξη της εφαρμογής της Διακήρυξης των Αθηνών σε εθνικό επίπεδο.

- Να επεκτείνουμε τη συνεργασία των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλιών και Παρόμοιων Θεσμών με άλλους τριμερείς/πολυμερείς θεσμούς σε συνεργασία και με τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO), ιδιαίτερα στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας για το Μέλλον της Εργασίας και τους εορτασμούς για τα 100 χρόνια.
- Να δημιουργήσουμε και να ενισχύσουμε την παγκόσμια συνεργασία μεταξύ των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλιών και Παρόμοιων Θεσμών, με ιδιαίτερη προσοχή στα Αναπτυσσόμενα Μικρά Νησιωτικά Κράτη (SIDS), με σκοπό την περαιτέρω προώθηση των στόχων για αξιοπρεπή εργασία, κοινωνική δικαιοσύνη για όλους, καθώς και των Στόχων για την Αειφόρο Ανάπτυξη.

Ζητούμε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO), ως στρατηγικός εταίρος, να δώσει προσοχή στις ακόλουθες ενέργειες:

- Την υποστήριξη και τη διευκόλυνση της ανταλλαγής γνώσεων και εμπειριών σχετικά με την διαμόρφωση και την εφαρμογή πολιτικών με στόχο την αντιμετώπιση των συνεπειών των τεχνολογικών εξελίξεων και δημογραφικών αλλαγών, της κλιματικής αλλαγής και της παγκοσμιοποίησης.
- Την ανάλυση των τάσεων σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο σε παγκόσμιο επίπεδο και την παροχή εργαλείων πολιτικής και εκπαίδευσης για την υποστήριξη των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο.
- Την προσφορά βοήθειας και γνώσεων, προκειμένου να υποστηριχθούν τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και Παρόμοιοι Θεσμοί να διαμορφώσουν στρατηγικές με στόχο την ενίσχυση των ικανοτήτων των μελών τους, ειδικά των κοινωνικών εταίρων, σε ό,τι αφορά τον κοινωνικό διάλογο.
- Την περαιτέρω προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και την τριμερή διαβούλευση ως σημαντικό μέσο για τη διατήρηση και ανασυγκρότηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και τη διασφάλιση της ειρήνης εντός και μεταξύ των κρατών.



ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ

Διεθνής Διάσκεψη

των ILO-AICESIS-O.K.E.

για το Μέλλον της Εργασίας



International
Labour
Organization



International Association
of Economic and Social
Councils and Similar
Institutions (AICESIS)



ECONOMIC
AND SOCIAL
COUNCIL
OF GREECE

International Conference

Social Dialogue and the Future of Work

23-24 November 2017
Athens, Greece

AGENDA

23 November 2017	
08:00 - 09:00	Registration
09:00 - 10:00	<p>Opening session Welcome address:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr George Vernicos, President, Economic and Social Council of Greece • Mr Moussa Oumarou, Director, Governance Department, Appointed Deputy-Director General for Field Operations and Partnerships*, ILO • Mr George Dassis, President, European Economic and Social Committee • Mr Iacob Baciu, President, AICESIS <p>Special address:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr George Katrougalos, Alternate Minister, Hellenic Ministry of Foreign Affairs
10:00 - 10:45	<p>Opening Panel <i>What future for the world of work?</i> Chair: Mr Apostolos Xyraphis, Secretary-General, Economic and Social Council of Greece</p> <p>Keynote speakers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ms Effie Achtsioglou, Minister, Hellenic Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity • Mr Moussa Oumarou, Director, Governance Department, Appointed Deputy-Director General for Field Operations and Partnerships, ILO <p>Q&A (10 minutes)</p>
10:45 - 11:15	Coffee break

* As of 1 January 2018

11:15 - 12:00	<p>Working Session 1</p> <p>Presentation of the results of the ILO-AICESIS global survey on Social Dialogue and the Future of Work</p> <p>Chair: Mr Iacob Baciu, President of AICESIS</p> <p>Presenter:</p> <p>Mr Igor Guardiancich, Senior Technical Officer, Social Dialogue and Tripartism Unit, ILO</p> <p>Discussion (20 minutes)</p>
12:00 - 13:30	Lunch break
13:30 - 15:00	<p>Working Session 2</p> <p>Experiences and Views of International Organisations/Institutions on the Future of Work in the framework of the 2030 Agenda for Sustainable Development</p> <p>Chair: Mr Youcef Ghellab, Head of the Social Dialogue and Tripartism Unit, ILO</p> <p>Panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr Andrea Garnero, Labour Market Economist, Organisation for Economic Cooperation and Development • Mr Luc Christaensen, Lead Economist, Jobs Group, World Bank • Mr Marc Bacchetta, Economist, Economic Research and Statistics Division, World Trade Organization (via Skype) • Ms Saadia Zahidi, Member of Executive Committee and Head of Education, Gender and Employment Initiatives, World Economic Forum (via Skype) <p>Q&A (30 minutes)</p>
15:00 - 15:30	Coffee break
15:30 - 16:45	<p>Working Session 3</p> <p>Work and society</p> <p>Guiding questions for panellists:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. How are the transformations in the world of work affecting the interaction between individuals and how can societies manage these changes? 2. What measures can ESC-SIs take to help governments and social partners adapt to these changes and strengthen the social contract? <p>Chair: Ms Effie Bekou, Member of the Executive Committee, Economic and Social Council of Greece</p> <p>Panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr Jean-Paul Delcroix, Secretary, National Labour Council of Belgium • Mr René Ndemezo' Obiang, President, Economic and Social Council of Gabon • Dr Ivy Koopmans, Senior Policy Officer, Social and Economic Council of the Netherlands • Dr Serge Ngendakumana, Senior Policy Analyst, President of the National Council of Social Dialogue, Burundi • Ms Miloushka Racamy, Senior Advisor, Economic and Social Council of Curacao <p>Q&A (30 minutes)</p>

<p>16:45 - 18:00</p>	<p>Working Session 4 Decent jobs for all</p> <p>Guiding questions for panellists:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. How is the rise of technological innovations expected to shape the future of work, particularly in relation to the longstanding policy commitment to full and decent employment? 2. What role can ESC-SIs play in helping governments, employers' and workers' organizations, as well as other actors manage these innovations in order to ensure more and better jobs? <p>Chair: Mr Marco Wagener, President, Economic and Social Council of Luxembourg</p> <p>Panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr Grygorii Osovyy, Head, Federation of Trade Unions, National Tripartite Social and Economic Council of Ukraine • Mr Pedro Fernández Alén, President, Working Commission on Labour Relations, Employment and Social Security, Economic and Social Council of Spain • Ms Veronique Timmerhuis, Secretary-General, Social and Economic Council of the Netherlands • Ms Gatoloai Tili Afamasaga, President, Samoa Workers Congress, Samoan National Tripartite Forum <p>Q&A (30 minutes)</p>
<p>18:15 - 20:00</p>	<p>Establishment of Drafting Committee on the Athens Declaration on social dialogue and future of work</p> <p>First working session of the Drafting Committee</p>
<p>20:00 - 21:30</p>	<p>Welcome dinner for participants</p>

24 November 2017	
08:00 - 09:00	Second working session of the Drafting Committee
09:00 - 10:30	<p>Working Session 5</p> <p><i>The organization of work and production</i></p> <p>Guiding questions for panellists:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. How has an increasingly globalized economy, including global supply chains, shaped the employment relationship? 2. What role can ESC-SIs play in ensuring that: <ul style="list-style-type: none"> • workers are afforded appropriate protection, including those in non-standard forms of employment? • enterprises are provided an enabling environment for their sustainable development? <p>Chair: Mr Christian Hess, Senior Advisor, Bureau for Employers' Activities, ILO</p> <p>Panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Honourable Mr Oliver Joseph, Minister for Labour, Economic Development, Trade and Planning of Grenada • Mr Mohamed Alaoui, President, Commission of Employment and Industrial Relations, Economic, Social and Environmental Council of Morocco • Ms Afrodite Makrigianni, Scientific Advisor, Economic and Social Council of Greece • Mr Shalva Tskhakaya, Board Member, Georgian Employers' Association <p>Q&A (30 minutes)</p>
10:30 - 11:00	Coffee break
11:00 - 12:30	<p>Working Session 6</p> <p><i>The governance of work</i></p> <p>Guiding questions for panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • How can social dialogue help to implement existing laws and regulations and/or create new ones that will help regulate the employment relationship in an effective way? • How can ESC-SIs remain relevant and contribute to the promotion of a sound governance of work? <p>Chair: Dr Mustafa Hamarneh, President of the Economic and Social Council of Jordan</p> <p>Panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ms Sylvie Brunet, President of the Labour and Employment section, Economic, Social and Environmental Council of France • Ms Franca Salis-Madinier, Member of Group II, European Economic and Social Committee • Mr Seitchi Ali Abbas, President, National Committee of Social Dialogue of Chad • Ms Valentina Obando, Legal Advisor, Costa Rican Federation of Chambers and Associations of Private Enterprise, Superior Labour Council of Costa Rica <p>Q&A (30 minutes)</p>

12:30 - 14:00	Lunch break
14:00 - 15:45	<p>Working Session 7</p> <p>Final Panel Session</p> <p>Guiding question for panellists:</p> <p>According to the social partners, what measures can be taken to strengthen social dialogue institutions and how can they support these institutions to better address the challenges associated with the changing world of work?</p> <p>Chair: Ms María-Luz Vega, Coordinator, Future of Work Unit, ILO</p> <p>Panellists:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr Ioannis Panagopoulos, President, Greek General Confederation of Labour, also representing the International Trade Union Confederation • Ms Alessandra Assenza, Senior Adviser for Europe, International Organization of Employers • Mr Camilo Rubiano, Trade Union Rights and National Administration Officer, Public Services International • Mr Harry Kyriazis, Advisor to the Board, Hellenic Federation of Enterprises • Mr Konstantinos Kollias, President, Economic Chamber of Greece • Mr Georgios Stasinos, President, Technical Chamber of Greece • Mr Nikolaos Manessiotis, Member, Hellenic Confederation of Commerce and Entrepreneurship and President, Piraeus Traders Association • Mr Georgios Asmatoglou, Vice-President, Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen & Merchants
15:45 - 16:15	Adoption of the Athens Declaration
16:15 - 16:45	<p>Closing Session</p> <p>Chair: Mr René Ndemezo' Obiang, President, Economic and Social Council of Gabon</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mr Gerasimos Balaouras, Chairman, Standing Committee on Economic Affairs, Hellenic Parliament • Mr George Vernicos, President, Economic and Social Council of Greece • Mr Youcef Ghellab, Head of the Social Dialogue and Tripartism Unit, ILO • Mr Iacob Baciu, President, AICESIS
20:00	Cultural Event



1^η ΗΜΕΡΑ

**Διεθνής Διάσκεψη
των ILO-AICESIS-O.K.E.
για το Μέλλον της Εργασίας**



Γιώργος Βερνίκος

O.K.E.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε αντιστάθμισμα των τεχνολογικών εξελίξεων και των δυσλειτουργιών της παγκοσμιοποίησης, προβάλλει ο Κοινωνικός Πυλώνας σαν βασικό στοιχείο του αξιακού μας συστήματος.

Θεωρώ ότι το συνέδριο γίνεται σε μια κρίσιμη στιγμή, όπου είναι πλέον φανερό ότι η κατάσταση στην αγορά της εργασίας έχει αλλιάξει ριζικά, σαν αποτέλεσμα της παγκοσμιοποίησης, της πρόσφατης οικονομικής κρίσης και των τεχνολογικών εξελίξεων σε όλους τους τομείς. Το εργασιακό μοντέλο στη βάση του οποίου διαμορφώθηκε το εργατικό δίκαιο, από τον 19ο αιώνα μέχρι και σήμερα, εγκαταλείπεται, και από τον κανόνα της τυπικής απασχόλησης περνάμε στην εδραίωση μιας νέας κανονικότητας και εκείνη της γενικευμένης επισφάλειας. Η έκταση των αλλαγών αυτών ξεπερνάει τα ευρωπαϊκά σύνορα και επηρεάζει τη φύση της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο. Η νέα κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας συνεπάγεται νέους κινδύνους και αβεβαιότητες για τους εργαζόμενους, οι οποίοι δε γνωρίζουν τον τρόπο να τα διαχειριστούν. Τα θεσμικά εργαλεία του χθες δεν μπορούν να δώσουν λύση στα προβλήματα που ανακύπτουν από το διαρκώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σε αντιστάθμισμα των τεχνολογικών εξελίξεων και των δυσλειτουργιών της παγκοσμιοποίησης, προβάλλει ο Κοινωνικός Πυλώνας σαν βασικό στοιχείο του αξιακού μας συστήματος. Και αξίζει να χαιρετίσουμε την πρόσφατη συνάντηση στο Gothenburg και την ανακοίνωση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων ως βασικού στοιχείου, όπως είπα, του αξιακού συστήματος της Ευρώπης.





Moussa Oumarou

ILO

Οι προκλήσεις για όλους, κυβερνήσεις, εθνικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, εθνικούς οργανισμούς κοινωνικού διαλόγου και διεθνείς οργανισμούς, είναι πάρα πολλές σε έναν κόσμο εργασίας που βρίσκεται σε συνεχή μετασχηματισμό.

Θα ήθελα να ενθαρρύνω τους εκπροσώπους των κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των εργαζομένων, καθώς και όλους τους άλλους, να επωφεληθούν της ευκαιρίας αυτής για ανταλλαγή εμπειριών και πρακτικών ως προς τη χρήση του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς συνεργασίας για την καλύτερη κατανόηση των μετασχηματισμών στον κόσμο της εργασίας και για να ετοιμάσουμε ένα μέλλον που θα θέλαμε να συμπεριλαμβάνει όλους.

Οι προκλήσεις για όλους, κυβερνήσεις, εθνικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, εθνικούς οργανισμούς κοινωνικού διαλόγου και διεθνείς οργανισμούς, είναι πάρα πολλές σε έναν κόσμο εργασίας που βρίσκεται σε συνεχή μετασχηματισμό. Αλλά και οι ευκαιρίες είναι επίσης πάρα πολλές. Θα πρέπει λοιπόν οι εκπρόσωποι των τριών πλευρών να εργαστούν μαζί, χρησιμοποιώντας το μοναδικό πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς συνεργασίας που προσφέρουν τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια και Παρόμοιοι Οργανισμοί, για να κατανοήσουν τις αλλαγές στην περιπλοκότητά τους και τις θεσμικές, κοινωνικές και οικονομικές διακλαδώσεις. Να επωφεληθούν από τις ευκαιρίες που προσφέρει η τεχνολογία, οι δημογραφικές και οι κλιματικές αλλαγές και η παγκοσμιοποίηση, και να είναι οι ευκαιρίες αυτές επωφελείς για όλους.

Ποιοι άλλοι Οργανισμοί θα μπορούσαν να εξασφαλίσουν καλύτερα αυτόν το ρόλο απ' ό,τι τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια; Έχουμε, λοιπόν, τους πρωταγωνιστές του κόσμου της εργασίας, που είναι γύρω από ένα τραπέζι για να συζητήσουν τις βιώσιμες λύσεις, ως απάντηση στις σημερινές και τις αυριανές προκλήσεις.

Εσείς είστε οι Οργανισμοί όπου οικοδομείται η εμπιστοσύνη μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών εταίρων και όπου σφουρηλάτουνται οι κοινωνικοί συμβιβασμοί και ανανεώνεται το κοινωνικό συμβόλαιο, που είναι το συγκολλητικό υλικό των κοινωνιών και των χωρών μας. [...]

Οι ερωτήσεις που τίθενται σήμερα, και στις οποίες μπορούμε να βρούμε απαντήσεις, είναι πώς οι κοινωνίες μας μπορούν να απαντήσουν στην πρόκληση της πλήρους απασχόλησης μέσα σε ένα πλαίσιο όπου παρατηρούμε την απώλεια των θέσεων εργασίας; Πώς να απαντήσουμε στην πρόκληση των αυξανόμενων ανισοτήτων, πώς να απαντήσουμε στην πρόκληση του αποκλεισμού ορισμένων κατηγοριών ηλικιωμένων, αλλά

και των νέων, που είναι η κατηγορία που θίγεται περισσότερο στον κόσμο από την υποαπασχόληση και την ανεργία, και πώς να εξασφαλίσουμε την ενίσχυση των δεξιοτήτων, με αυτή την ταχύτητα των τεχνολογικών αλλαγών και καινοτομιών; Ποια προσόντα πρέπει να αναπτυχθούν για να μπορεί κανείς να έχει εκείνα τα εξειδικευμένα άτομα που χρειάζονται, ώστε να μπορέσει να ακολουθήσει αυτές τις τεχνολογικές αλλαγές;

Με βάση τις σημερινές περιστάσεις, βρισκόμαστε στην κορυφή αυτών των προκλήσεων; Είμαστε εδώ σε μια συνάντηση οργανώσεων που ασχολούνται με τον κοινωνικό διάλογο. Το ερώτημα που πρέπει να θέσουμε είναι: Οι οργανώσεις που υπάρχουν σήμερα είναι προσαρμοσμένες, είναι έτοιμες; Έχουν τα κατάλληλα μέσα και εργαλεία για να μπορέσουν να απαντήσουν στην πρόκληση της αλλαγής και να μετατρέψουν τις προκλήσεις σε ευκαιρίες; Ευκαιρίες που θα επιτρέψουν σε όλους να επωφεληθούν και να συμπεριληφθούν. [...]





Γιώργος Ντάσος

EESC

Μια σημερινή δημοκρατική κοινωνία πρέπει να είναι οπωσδήποτε δημοκρατική στο πολίτευμα, πρέπει να είναι όμως δημοκρατική και στην οικονομία. Και κυρίως να είναι αλληλέγγυα με όλους και με όλες.

Ο κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης διαδραμάτισε έναν εξαιρετικά σημαντικό ρόλο αλλά, δυστυχώς, για πολύ μικρό χρονικό διάστημα. Χάρη σε αυτό τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ 1985 και 1992, οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι καταφέραμε να υπογράψουμε συμφωνίες, οι οποίες θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν, και τότε και σήμερα, ευρωπαϊκές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. [...]

Δίπλα στον κοινωνικό διάλογο δεν πρέπει να αμελούμε και να ξεχνάμε ότι υπάρχει και ο διάλογος της κοινωνίας των πολιτών. Ο διάλογος αυτός όχι μόνο δεν αντιβαίνει και δεν αντιπαρτίθεται στον κοινωνικό διάλογο, αλλά τον συμπληρώνει, για τον απλούστατο λόγο ότι πάρα πολλά ζητήματα τα οποία αποτελούν αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτών αφορούν την κοινωνία γενικότερα, όπως, για παράδειγμα, το περιβάλλον ή οι συνθήκες εργασίας και παραμονής γύρω από τους χώρους της εργασίας.

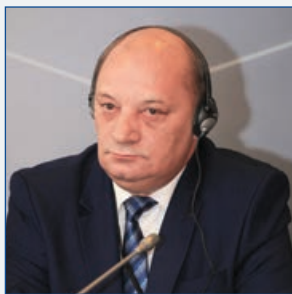
Το μέλλον λοιπόν της εργασίας, και πιστεύω πρέπει να μας απασχολεί κυρίως το μέλλον των ανθρώπων, θα εξαρτηθεί από αυτούς τους παράγοντες και κυρίως από τους αποφασίζοντες σε επίπεδο περιφερειακό για να ξεκινήσω από κει, εθνικό, ευρωπαϊκό σε ό,τι μας αφορά εμάς τους Ευρωπαίους, αλλά και παγκόσμιο, χώρο στον οποίον παρεμβαίνει συχνά με επιτυχία η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

Για να μπορέσουμε να πούμε ότι αύριο και μεθαύριο τα παιδιά μας θα μπορέσουν να ζήσουν σε ένα περιβάλλον που θα τους επιτρέψει να έχουν μια αξιοπρεπή ζωή, θα πρέπει οι αποφασίζοντες να λάβουν πάρα πολύ σοβαρά υπόψη και άλλους παράγοντες, έξω από την εργασία. [...]

Το πρώτο βήμα έγινε στο Gothenburg στη Σουηδία, με πρωτοβουλία του Jean-Claude Juncker και του πρωθυπουργού της Σουηδίας. Υπογράφηκε επίσημα ο Πυλώνας των Κοινωνικών Δικαιωμάτων από τον Πρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, από τον Προεδρεύοντα του Συμβουλίου και από τον μόνιμο Πρόεδρο του Συμβουλίου μας.

Είναι ένα στάδιο απολύτως απαραίτητο, όπως όμως είπαμε και στο Gothenburg και στη συνέχεια, αυτό το στάδιο δεν αρκεί. Αν μείνουμε σε μια απλή δήλωση καλής διάθεσης έχουμε χάσει. [...]

Μια σημερινή δημοκρατική κοινωνία πρέπει να είναι οπωσδήποτε δημοκρατική στο πολίτευμα, πρέπει να είναι όμως δημοκρατική και στην οικονομία. Και κυρίως να είναι αλληλέγγυα με όλους και με όλες.



Iacob Baciu

AICESIS

Όταν μιλάμε για τον κοινωνικό διάλογο, όλοι οι εταίροι πρέπει να καταλαβαίνουν και να κατανοούν τι σημαίνει αυτός ο κοινωνικός διάλογος.

Εμείς στη Ρουμανία είχαμε πολλές αλλαγές τα τελευταία χρόνια και προσπαθούμε να εφαρμόσουμε όλες τις Διεθνείς Συνθήκες που αφορούν τον κόσμο της εργασίας. [...]

Βεβαίως δεν έχουμε κάνει ό,τι καλύτερο μπορούσαμε να κάνουμε. Είμαστε ακόμα σε ένα μεταβατικό στάδιο και πρέπει να παρακολουθούμε τα παραδείγματα που μας δίνουν όλοι οι σχετικοί Ευρωπαϊκοί και Διεθνείς Οργανισμοί. [...]

Πρέπει να ρυθμίσουμε τις σχέσεις εργασίας. Μιλάμε συνέχεια για τον κοινωνικό διάλογο. Το πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο είναι ένα βασικό πρόβλημα που το αντιμετωπίζουμε χρόνια. Πρέπει πάντα να έχουμε απέναντί μας τους εταίρους με τους οποίους να μπορούμε να κάνουμε πραγματικό διάλογο, και δεν αναφέρομαι μόνο στο κεφάλαιο. Μιλάμε πολλές φορές και για τους πολιτικούς. Θα έπρεπε τα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε να τα λύνουμε επιτόπου. Δυστυχώς, όμως, ξέρουμε ότι σε συνδικαλιστικό επίπεδο αυτά τα πράγματα δεν μπορούμε να τα αντιμετωπίσουμε άμεσα. Υπάρχουν πάντα δυσκολίες. Ξέρουμε ότι υπάρχουν διαφορές μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. Εγώ είμαι πολύ αισιόδοξος και πιστεύω ότι μελλοντικά κάθε πλευρά μπορεί να προετοιμαστεί έτσι ώστε να μπορέσουμε να αντιμετωπίσουμε τις νέες συνθήκες σε παγκόσμιο επίπεδο σε ό,τι αφορά το εργατικό δυναμικό και να δούμε τι θα κάνουμε στο μέλλον. Γιατί όταν μιλάμε για τον κοινωνικό διάλογο, όλοι οι εταίροι πρέπει να καταλαβαίνουν και να κατανοούν τι σημαίνει αυτός ο κοινωνικός διάλογος.

Στη Ρουμανία, για να σας δώσω ένα παράδειγμα τι συμβαίνει, είναι πάρα πολύ δύσκολο να φέρεις στο τραπέζι των συζητήσεων το διάλογο που γίνεται στους δρόμους, στις πλατείες. Αυτό όμως νομίζω ότι συμβαίνει σε κάθε χώρα. Οι εταίροι πρέπει πάντα να είναι προετοιμασμένοι και να γνωρίζουν ποια θα είναι τα επόμενα βήματα. Εάν μιλάμε για τριμερείς συζητήσεις, μιλάμε για τους εκπροσώπους της κυβέρνησης; Μιλάμε για τους εκπροσώπους των εργοδοτών; Για τους εκπροσώπους των εργαζομένων; Ο καθένας προσπαθεί να διατηρήσει τα δικά του δικαιώματα, ο καθένας προσπαθεί να προωθήσει μόνο τα δικά του πιστεύω, όμως πρέπει πραγματικά να έχουμε ένα δημοκρατικό κοινωνικό διάλογο.



Γιώργος Κατρούγκαλος

Υπουργείο Εξωτερικών

Το 2018 το πρόγραμμα τελειώνει και με τις προσπάθειες της κυβέρνησής μας και της Υπουργού Εργασίας κ. Αχτσιόγλου θα επιστρέψουμε στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γιατί δεν είναι δυνατόν μια ευρωπαϊκή χώρα όπως είναι η Ελλάδα να είναι εκτός του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου.

Το 2018 το πρόγραμμα τελειώνει και με τις προσπάθειες της κυβέρνησής μας και της Υπουργού Εργασίας κ. Αχτσιόγλου θα επιστρέψουμε στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γιατί δεν είναι δυνατόν μια ευρωπαϊκή χώρα όπως είναι η Ελλάδα να είναι εκτός του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου. [...]

Οι προηγούμενοι ομιλητές αναφέρθηκαν στην προσπάθεια να αναβιώσει ο κοινωνικός διάλογος στην κοινωνική Ευρώπη, μέσω του νέου Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Εμείς θέλουμε να έχει δεσμευτικό χαρακτήρα αλλά, εν πάση περιπτώσει, καλωσορίζουμε την προσπάθεια αυτή, η οποία πρέπει να εφαρμοστεί, κυρίως, όμως, πρέπει να ληφθούν σημαντικά μέτρα θεσμικής αναδιοργάνωσης της Ευρώπης, σε δυο κυρίως κατευθύνσεις.

Πρώτον, εκδημοκρατισμού της οικονομικής διακυβέρνησης. Δεν είναι δυνατόν να μην είναι πολιτικές, αλλά τάχα τεχνικές οι αποφάσεις που προσδιορίζουν το μέλλον των πολιτών της Ευρώπης. Πρέπει να υπάρχει ένας Υπουργός Οικονομικών της Ευρωζώνης, ο οποίος να είναι πολιτικά υπόλογος στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Η ελληνική κυβέρνηση προτείνει, επίσης, τη θέσπιση μιας θέσης Υπουργού Κοινωνικής Προστασίας της Ευρωζώνης, ακριβώς γιατί η δεύτερη προτεραιότητα, πέρα από τον εκδημοκρατισμό της οικονομικής διακυβέρνησης, πρέπει να είναι η εξισορρόπηση της κοινωνικής με την οικονομική διάσταση της ευρωπαϊκής ενοποίησης. Γιατί, κακά τα ψέματα, πώς μπορέσαμε να οικοδομήσουμε το κράτος πρόνοιας; Ρυθμίζοντας με πολιτικές αποφάσεις τις εθνικές αγορές. Και γιατί η παγκοσμιοποίηση έχει υπονομεύσει σε τέτοιο βαθμό τις κατακτήσεις του κράτους πρόνοιας; Ακριβώς γιατί δεν έχουμε μπορέσει ακόμα να ρυθμίσουμε τις διεθνείς αγορές όπως ρυθμίσαμε τις εθνικές.

Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, με τις διεθνείς συμβάσεις της, προσπαθεί σε παγκόσμιο επίπεδο να προωθήσει το στόχο αυτό. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, όμως, είμαστε σε πολύ καλύτερο βαθμό από πλευράς οικονομικής και κοινωνικής ομοιογένειας των χωρών μας, ώστε να επιχειρήσουμε σε περιφερειακό επίπεδο μια καταρχήν τέτοια ρύθμιση. [...]

Να ξαναγυρίσουμε στην προστασία των εργαζομένων με ένα πρώτο βήμα, όπως πράγματι έγινε, της πρόσφατης οδγκίας για τους αποσπασμένους εργαζόμενους, με την αρχή ίση αμοιβή για ίση εργασία, και κυρίως να βασιστούμε σ' αυτό που ήταν

πάντοτε η ψυχή του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και που αν χαθεί θα πάψουμε να έχουμε την ίδια μας την ταυτότητα ως Ευρωπαίοι. Τον κοινωνικό διάλογο.

Θέλω να ελπίζω ότι στην επέτειο των 100 χρόνων, το 2019, θα μπορέσει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας να πραγματοποιήσει αυτό τον ευγενικό στόχο, να έχουμε μια νέα διεθνή σύμβαση που θα ρυθμίσει την εργασία τον 21ο αιώνα, όπως ρυθμίστηκε με πετυχημένο τρόπο και εξαιτίας των αγώνων των εργαζομένων, για να λήμε τα πράγματα με το όνομά τους, τον 20ό αιώνα.

Η ελληνική κυβέρνηση, στο βαθμό της επιρροής που έχει, είναι στρατευμένη στον ύψιστο βαθμό στην αποστολή αυτή, όχι μόνο για τον ελληνικό λαό, αν και αυτός κυρίως είναι στο επίκεντρο της προσοχής μας, αλλιά για την ανάγκη να έχουμε σε παγκόσμιο επίπεδο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο εκείνες τις ρυθμίσεις που αξίζουν στους λαούς.





Απόστολος Ξυράφης

O.K.E.

Η μείωση του τεχνολογικού χάσματος πρέπει συνεπώς να είναι προτεραιότητά μας σε παγκόσμια κλίμακα και να μην αποτελεί η ψηφιακή επανάσταση μόνο μια προοπτική απρόσκοπτης εμπορικής και επιχειρηματικής διασυννοριακής συνεργασίας. Διαφορετικά, κινδυνεύουμε να τροφοδοτήσουμε περισσότερες ανισότητες και να βάλουμε τροχοπέδη στην οικονομική και κοινωνική μας ανάπτυξη και πρόοδο.

Συζητάμε εδώ, στην Αθήνα, για ένα τεράστιο και επίκαιρο θέμα, για το οποίο έχουμε, ως Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, την ικανοποίηση και τιμή να συνεργαζόμαστε τόσο με τον ILO όσο και με την AICESIS για τη διοργάνωση της παρούσας εκδήλωσης προκειμένου να συζητήσουμε για το μέλλον της εργασίας. Θέμα που τείνει να αποτελεί πεδίο προοπτικής διερεύνησης και πολλές φορές να αγγίζει ακόμα και την μελλοντολογία, διότι τα πάντα τρέχουν πια τόσο γρήγορα, οι μετασχηματισμοί είναι πια τόσο ραγδαίοι, που εύλογα οι προβλήσεις που γίνονται ξεπερνιούνται από την –πολλές φορές– απρόσμενη και τάχιση ροή των μετασχηματισμών και των αλλαγών που λαμβάνουν χώρα σε διάφορες περιοχές του πλανήτη.

Το ερευνητικό ερώτημα που με απασχολεί έχει να κάνει με το πόσο γρήγορα, με τι κόστος και σε ποιο χώρο μπορούν να γίνουν οι απαραίτητες προσαρμογές και οι μετασχηματισμοί στη χώρα μου. Εφόσον, δε, οι τεχνολογικοί, οργανωτικοί και κοινωνικοί νεωτερισμοί εισέρχονται στην ατομική σφαίρα της ζωής του ανθρώπου επιπρόσθετα, πόσο αρμονικά συντελούνται; στην αγορά εργασίας για παράδειγμα. Πόσο αρμονικά συντελείται η προσαρμογή ενός παραγωγικού υποδείγματος, προκειμένου αυτό να επιβιώνει στην ανταγωνιστικότητα του σήμερα, δηλαδή σε συνθήκες ανταγωνισμού που είναι σκληρές και ραγδαίες; Διότι εδράζονται στην καινοτομία και στην ραγδαία εξελισσόμενη τεχνολογία που συνδέεται με την παραγωγικότητα. Επίσης, πόσο ο ίδιος ο ανθρώπινος παράγοντας, ο οποίος έχει μάθει να παρέχει την εργασία με ένα συγκεκριμένο τρόπο και σε ένα συγκεκριμένο χώρο, καταφέρνει να παρακολουθήσει και πραγματικά να πρωτοστατήσει στις προαναφερόμενες εξελίξεις;

Οι στόχοι της στρατηγικής των Ηνωμένων Εθνών 2030, πάντως, μας λένε ξεκάθαρα ότι πρέπει να φροντίσουμε να μη μείνει κανείς πίσω. Μπορούμε όμως να προετοιμαστούμε επαρκώς για τις επικείμενες αλλαγές, είναι ρεαλιστικό κάτι τέτοιο σε όλους;

Φανταστείτε ότι, αν και το 90% των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων απαιτούν ψηφιακές δεξιότητες, το 2016 μόνο το 44% των Ευρωπαίων πολιτών και το 37% των εργαζομένων διέθετε επαρκές σχετικό επίπεδο κατάρτισης. Ας πάρουμε και ένα δεύτερο παράδειγμα: η ραχοκοκαλιά των οικονομιών στην Ευ-

ρώπη και ειδικότερα στην Ελλάδα αποτελείται από μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις. Η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση δεν επικεντρώνεται στην Γηραιά Ήπειρο και σε μια χώρα σαν την δική μου που ξοδεύει ελάχιστα στην έρευνα και την καινοτομία, αλλά που δεν υστερεί σε λαμπρά μυαλά και εξαιρετικά μεμονωμένα θαύματα. Αναρωτιέμαι ποιο θα είναι το μέλλον όσων επιχειρήσεων δεν συμπορευτούν με τις εξελίξεις, δεν θα μείνουν απλώς πίσω από τις άλλες, δεν θα βρεθούν τελείως εκτός ανταγωνισμού, εκτός αγοράς; Όσο δραματικό και αν ακούγεται αυτό είναι πολύ πιθανό...

Έχουμε δει την εκτίναξη νεοφυών επιχειρήσεων που κάνουν θαύματα σε διάσπαρτα σημεία του πλανήτη.

Ψηφιακός Μετασχηματισμός δεν σημαίνει βέβαια μόνο να δίνεις τα ίδια προϊόντα και υπηρεσίες με ψηφιακό τρόπο ή να ψηφιοποιείς τις υπάρχουσες διαδικασίες. Ψηφιακός μετασχηματισμός σημαίνει να σχεδιάζεις και να προσφέρεις νέα προϊόντα και υπηρεσίες, να απλοποιείς και αυτοματοποιείς τις διαδικασίες σου και τις συναλλαγές σου με τους συνεργάτες και τους προμηθευτές σου, να δημιουργείς ένα νέο εργασιακό περιβάλλον που θα καλλιεργεί τις ψηφιακές δεξιότητες και θα ενθαρρύνει την δημιουργικότητα και την καινοτομία, θα υποστηρίζει τις νεοφυείς επιχειρήσεις. Νέα πεδία αναδύονται: Τεχνητή νοημοσύνη, bigdata, και blockchain, άπειρες ψηφιακές εφαρμογές. Με λίγα λόγια, επειδή τίποτα δεν γίνεται χωρίς οργάνωση και ηγεσία, ευνοϊκό θεσμικό περιβάλλον και διαθέσιμους πόρους, συνιστάται, κατά τη γνώμη μου, μια οριζόντια προσέγγιση που θα στηρίζεται, εάν είναι δυνατόν, σε τρεις βασικούς στόχους: στην κανονιστική απλοποίηση, στη δημιουργία δικτύων και στην ευκολότερη πρόσβαση στη χρηματοδότηση, σε μια πορεία δημιουργικής αυτοκαταστροφής που θα εξυψώνει το συνολικό μέσο όρο ευημερίας. Άρα έχοντας περάσει στη μεγάλη εικόνα, σας μιλώ πλέον για πολίτες και για οικονομικές μονάδες που θα πρέπει να είναι σε θέση να δρουν μεταξύ τους στην ψηφιακή εποχή, σε μια αγορά χωρίς σύνορα, με την ασφάλεια του δικαίου και την εμπιστοσύνη και προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων σε αυτόν το νέο κόσμο, τα οποία είναι ουσιώδη στοιχεία που χρήζουν επίβλεψης.

Το ζήτημα δεν είναι ένα αποκλειστικά οικονομικό. Είναι ζήτημα παγκόσμιας αρμονίας, ισότητας και ελευθερίας, δικαιοσύνης και κοινωνικής ειρήνης. Είναι ζήτημα δημοκρατίας.

Η καταπολέμηση ανισοτήτων και διαφόρων χάσμάτων-παιδιών και νέων- μεταξύ των οποίων και του ψηφιακού, δύναται να ξεπεραστεί από αυτό που θέτει η διεθνής κοινότητα ως προτεραιότητα, την επένδυση στη γνώση, με την ανάπτυξη ενός ποιοτικού, ανοικτού, εξωστρεφούς, συστήματος εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης και ενός «οικοσυστήματος» έρευνας, το οποίο να είναι εναρμονισμένο με την πρόοδο στην τεχνολογία, έτσι μόνο θα μπορέσουμε να εξαλείψουμε και να προλάβουμε τις κοινωνικές ανισότητες, να έχουμε όλοι μέλλον και αξιοπρέπεια. Θα είναι εφικτό;

Με τι μέτρα και σταθμά όμως θα κατασταλάξουν και θα επιλέξουν οι κοινωνίες μας τελικά τι είναι κοινωνικά, ηθικά, περιβαλλοντικά εφικτό, θεμιτό και αποδεκτό; Γιατί αποδεικνύεται πλέον ότι οι δραματικές αλλαγές που φέρει η τεχνολογία αλλιάζουν κυρίως έννοιες όπως ο τόπος και ο χρόνος.

Η ψηφιακή επέλαση προσφέρει εργαλεία και, όπως κάθε εργαλείο, τα αποτελέσματα που θα παράξουν, εξαρτώνται από τη χρήση που θα τους κάνουμε.

Είμαι πεπεισμένος ότι μπορεί να αποτελέσει έναν σημαντικό φορέα ανάπτυξης, ικανό να αντιμετωπίσει αίτια συγκρούσεων, φτώχειας, ανισοτήτων και μετανάστευσης, μείζονα δηλαδή προβλήματα που μας ταλανίζουν. Αρκεί να νοιαστούμε αρκετά και να προωθήσουμε την εκτεταμένη και δίκαιη εφαρμογή τους σε όλες τις χώρες και όλους τους πολίτες.

Η μείωση του τεχνολογικού χάσματος πρέπει συνεπώς να είναι προτεραιότητά μας σε παγκόσμια κλίμακα και να μην αποτελεί η ψηφιακή επανάσταση μόνο μια προοπτική απρόσκοπτης εμπορικής και επιχειρηματικής δισυνοριακής συνεργασίας. Διαφορετικά, κινδυνεύουμε να τροφοδοτήσουμε περισσότερες ανισότητες και να βάλουμε τροχοπέδη στην οικονομική και κοινωνική μας ανάπτυξη και πρόοδο, εντείνοντας τελικά τις πηγές ανισοτήτων, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά στις συνθήκες ζωής, στην εργασία και στις ευκαιρίες για τους πολίτες και τις επιχειρήσεις.

Και είναι σε αυτό ακριβώς το πλαίσιο που υπεισέρχεται ο κοινωνικός διάλογος, ο οποίος καλείται να διαδραματίσει καταλυτικό ρόλο. Ο κοινωνικός διάλογος σαν διευκολυντικός και θεραπευτικός παράγοντας, σαν παράγοντας κοινωνικών συναινέσεων και συνθέσεων, σαν μέσο αναζήτησης αρμονίας.



Έφη Αχτσιόγλου

Υπουργείο Εργασίας,
Κοινωνικής Ασφάλισης
και Κοινωνικής
Αλληλεγγύης

Η δική μας προτεραιότητα είναι να ακούσουμε τους αόρατους. Να δούμε πώς η αόρατη εργασία θα γίνει ορατή. Και γι' αυτό, η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, της υποδηλωμένης εργασίας, είναι αυτή τη στιγμή η κομβική προτεραιότητα της ελληνικής κυβέρνησης σε ό,τι αφορά τα εργασιακά.

Ο ρόλος του Υπουργείου Εργασίας είναι κομβικός, διότι για να σχεδιάσουμε ένα διαφορετικό μοντέλο κοινωνικά δίκαιης βιώσιμης ανάπτυξης δεν μπορεί παρά στον πυρήνα του να βρίσκεται η εργασία, η αξιοπρεπής εργασία. Προκειμένου να το κάνουμε αυτό, να μπορέσουμε να κτίσουμε τα θεμέλια για μια διαφορετική ανάπτυξη, θέσαμε στο Υπουργείο Εργασίας δύο βασικές προτεραιότητες. Η πρώτη προτεραιότητα ήταν η επαναφορά της συλλογικής αυτονομίας. Η επαναφορά, δηλαδή, βασικών αρχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες είχαν ανασταθεί την περίοδο της κρίσης, προκειμένου –κάτι που ίσως ακούγεται πολύ φτωχό, αλλά έχει μεγάλη σημασία– να μπορούν οι εργαζόμενοι μέσα από τη διαπραγμάτευση, ενδυναμώνοντας δηλαδή τη διαπραγματευτική τους ισχύ, να διεκδικούν μέρος από τον πλούτο που παράγεται. Γιατί, πρωτίστως, αυτό ήταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, το να μπορούν οι εργαζόμενοι να συνδιαμορφώνουν με τους εργοδότες τους όρους εργασίας και να διεκδικούν μέρος από τον παραγόμενο πλούτο.

Το αποτέλεσμα, μετά από σκληρές διαπραγματεύσεις και με τους θεσμούς, όπως γνωρίζετε οι περισσότεροι, ήταν η νομοθέτηση για την επαναφορά των δύο βασικών αρχών των συλλογικών διαπραγματεύσεων: της επεκτασιμότητας και της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης τον Αύγουστο του 2018. Πιο σημαντική όμως, ίσως, και από την ίδια την νομοθέτηση ήταν η πολιτική κινητοποίηση που υπήρξε γύρω από αυτό το ζήτημα, και εδώ κομβικό ρόλο έπαιξε η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας.

Λήφθηκαν πρωτοβουλίες σε κεντρικό πολιτικό επίπεδο σε όλη την Ευρώπη, το ζήτημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων έγινε εμβληματικής αξίας, ταυτίστηκε ουσιαστικά με την προσπάθεια αποκατάστασης ενός ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. [...]

Η δική μας προτεραιότητα είναι να ακούσουμε τους αόρατους. Να δούμε πώς η αόρατη εργασία θα γίνει ορατή. Και γι' αυτό, η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας, της υποδηλωμένης εργασίας, είναι αυτή τη στιγμή η κομβική προτεραιότητα της ελληνικής κυβέρνησης σε ό,τι αφορά τα εργασιακά. [...]

Η συστηματική μας επικέντρωση στη καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και στα φαινόμενα της παραβατικότητας ανέδειξε και κάτι ακόμη που νομίζω ότι έχει αξία και σε επίπεδο σύλληψης, σε θεωρητικό επίπεδο.

Συνηθίζουμε να συνδέουμε την αόρατη εργασία –θα μου επι-

τρέπετε να χρησιμοποιώ αυτό τον όρο– με τις πολύ μικρές επιχειρήσεις. Αυτό που είδαμε όμως μέσα από τη δουλειά που κάνουμε είναι το ακριβώς αντίθετο. Ότι είναι οι πολύ μεγάλες επιχειρήσεις οι οποίες εφαρμόζουν τέτοιες πρακτικές. Πρακτικές αόρατης ή επισφαλούς εργασίας. Άρα αυτό που νομίζω ότι πρέπει να αρχίζουμε να γυρίζουμε στον τρόπο που σκεφτόμαστε τα πράγματα είναι ότι η κατανόηση της παραβίασης των κοινωνικών δικαιωμάτων δεν αφορά περιθωριοποιημένες ομάδες, αλλά αφορά το πυρήνα της κοινωνίας μας. Αφορά το κεντρικό στοιχείο της κοινωνίας μας και το ερώτημα που προκύπτει αβίαστα είναι αν η μη τυπική, η επισφαλής εργασία, είναι προϋπόθεση για την ανάπτυξη της οικονομίας, αν είναι προϋπόθεση για την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας, σε ένα πιο ευρύ επίπεδο, σε ένα ακόμα μεγαλύτερο επίπεδο αφαιρετικότητας, αν τα κοινωνικά δικαιώματα είναι εκ φύσεως αντίθετα στην οικονομική ανάπτυξη.

Προφανώς η απάντηση γι' αυτή την κυβέρνηση είναι όχι. Γι' αυτό νομίζω ότι πρέπει να προχωρήσουμε με ακόμα μεγαλύτερη τόλμη σε επαναστατικές παρεμβάσεις υπέρ αυτών που δεν έχουν φωνή, των νέων, των επισφαλώς εργαζομένων, των μεταναστών. Είναι αυτού του τύπου οι παρεμβάσεις οι οποίες θα δημιουργήσουν και θα προκαλέσουν ρωγμές, αυτές οι παρεμβάσεις που θα επιτρέψουν την ανανομηματοδότηση των κοινωνικών δικαιωμάτων ως πολιτικών δικαιωμάτων, προκειμένου να μπορέσουμε να απελευθερώσουμε τις σκέψεις μας από τις δεσμεύσεις που δημιουργεί το παρόν.





Igor Guardiancich

ILO

Με χαρά θα σας παρουσιάσω τα αποτελέσματα της έρευνάς μας με θέμα: «Κοινωνικός Διάλογος και το μέλλον της εργασίας». Είναι ένα έγγραφο που έχουμε συντάξει στο πλαίσιο του ILO, το οποίο απαριθμεί τα αποτελέσματα μιας έρευνας που διεξήχθη κατά το πρώτο ήμισυ του τρέχοντος έτους. [...]

Ως ILO, έχουμε αναδείξει τέσσερεις βασικούς παράγοντες αλλαγής. Έχουμε καταρχάς την τεχνολογική πρόοδο. Μιλάμε για την 4η βιομηχανική επανάσταση, η οποία εισάγει την αυτοματοποίηση και την ψηφιοποίηση και συνεπώς θα αλλάξει τον τρόπο με τον οποίον θα βρίσκουμε απασχόληση. Άλλος παράγοντας είναι η δημογραφική αλλαγή. Υπάρχουν τεράστιες διαφοροποιήσεις από χώρα σε χώρα: από τη μία υπάρχουν χώρες με γηράσκοντες πληθυσμούς και από την άλλη υπάρχουν χώρες με τεράστιες μεταναστευτικές ροές. Τρίτος παράγοντας είναι η κλιματική αλλαγή. Θυμηθείτε τη Συμφωνία των Παρισίων το 2015. Η κλιματική αλλαγή, λοιπόν, δεν αποκλείεται να αυξήσει περαιτέρω τις παγκόσμιες ανισότητες και, επίσης, θα επηρεάσει κυρίως τους ανειδίκευτους ή όσους διαθέτουν ιδιαίτερα υψηλές δεξιότητες.

Τέταρτος παράγοντας είναι η παγκοσμιοποίηση. Τα παραγωγικά πρότυπα αλλάζουν στις παγκόσμιες αλυσίδες προσφοράς, ενώ φαίνεται ότι οικονομική ισχύ διαθέτουν, κυρίως, οι πολυεθνικές επιχειρήσεις. Εμείς, λοιπόν, στον ILO βλέπουμε τον κοινωνικό διάλογο ως βασικό μέσο και εργαλείο προκειμένου να μετριάσουμε τις αρνητικές επιπτώσεις αυτών των τεσσάρων παραγο-

Ξέρουμε ότι η κρίση επηρέασε ιδιαίτερα τον κοινωνικό διάλογο. Πολλά Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια εξακολουθούν να προσπαθούν να συνέλθουν από την παγκόσμια οικονομική κρίση.



ντων. Για παράδειγμα, όσον αφορά την τεχνολογική πρόοδο, θα πρέπει να χρησιμοποιήσουμε τον κοινωνικό διάλογο προκειμένου να ενισχύσουμε τις δεξιότητες των εργαζομένων.

Επίσης, θα πρέπει να διευκολύνουμε τις οικονομίες της πλάτφόρμας, δηλαδή τη συνεργατική οικονομία, και βεβαίως θα πρέπει να αναδιαρθρώσουμε τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ενόψει του 21ου αιώνα, για να διαχειριστούμε καλύτερα τις μεταναστευτικές ροές. Όσον αφορά την κλιματική αλλαγή, χρειάζεται να προσφέρουμε νέες δεξιότητες στους εργαζόμενους, ούτως ώστε να μπορέσουν όλοι να ζουν αξιοπρεπώς και να προσφέρονται θέσεις εργασίας με χαμηλό αποτύπωμα άνθρακα. Αναφορικά με την παγκοσμιοποίηση, στη διάσκεψη που διοργανώθηκε στη Χάγη από τον ILO, τονίσαμε τα ζητήματα της ενίσχυσης, της συμμόρφωσης στο χώρο εργασίας και βεβαίως θα πρέπει και πάλι να ευθυγραμμίσουμε την εστίαση του κοινωνικού διαλόγου και να τη συνδυάσουμε με την οικονομική ισχύ. [...]

Ξέρουμε ότι η κρίση επηρέασε ιδιαίτερα τον κοινωνικό διάλογο. Πολλά Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια εξακολουθούν να προσπαθούν να συνέλθουν από την παγκόσμια οικονομική κρίση.





Youcef Ghellab

ILO

Σήμερα το πρωί ακούστηκαν πολλά σχετικά με το μέλλον της εργασίας, που ήδη είναι στο παρόν. Δεν μιλάμε πια για το μέλλον της εργασίας, αλλά για το παρόν, και αυτό σημαίνει πως κοινωνίες, εργαζόμενοι, κυβερνήσεις, θα πρέπει ν' ασχοληθούν με το θέμα. Πιστεύω ότι αυτό προβληματίζει κάθε χώρα, κάθε φορέα, κάθε πολίτη: οι επιπτώσεις στην εργασία, οι επιπτώσεις στην απασχόληση, οι επιπτώσεις των αλλαγών στον τρόπο με τον οποίον διαρθρώνεται η εργασία. Και σίγουρα υπάρχουν πολλές προκλήσεις, αλλά ταυτόχρονα και πολλές ευκαιρίες για όλους. Για κάθε φορέα, κάθε οργανισμό, κάθε χώρα, κάθε κυβέρνηση, κάθε απασχολούμενο και εργοδότη, σε διεθνές επίπεδο.

Ακούσαμε σήμερα το πρωί τον κ. Oumarou να μας αναλύει το πώς ακριβώς ασχολείται ενεργά με το μέλλον της εργασίας ο ILO. Προφανώς ο ILO δεν είναι ο μόνος διεθνής οργανισμός ο οποίος ασχολείται με το εν λόγω ζήτημα. Υπάρχουν και άλλοι διεθνείς οργανισμοί, οι οποίοι παράγουν σημαντικό έργο: διοργανώνουν fora, κάνουν αναλύσεις, διεξάγουν έρευνες με σκοπό να κατανοήσουν τα όσα συμβαίνουν στο χώρο και στον κόσμο της εργασίας. Να προβλέψουν τι θα χρειαστεί στο μέλλον για τις κοινωνίες μας. Για όλα αυτά τα ζητήματα προσκαλέσαμε την Παγκόσμια Τράπεζα, τον ΟΟΣΑ, το Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, αλλά και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Εμπορίου. Όλοι εκπροσωπούνται εδώ.

Δεν μιλάμε πια για το μέλλον της εργασίας, αλλά για το παρόν, και αυτό σημαίνει πως κοινωνίες, εργαζόμενοι, κυβερνήσεις, θα πρέπει ν' ασχοληθούν με το θέμα.





Saadia Zahidi
World Economic Forum

Το μέλλον της εργασίας είναι συνδυασμός πολλών παραγόντων. Εμείς ως Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ ασχολούμαστε με την 4η βιομηχανική επανάσταση και το συνδυασμό των φυσικών, ψηφιακών και βιολογικών μηχανισμών, οι οποίοι αλληλάζουν λόγω της νέας βιομηχανικής επανάστασης.

Από την άλλη, έχουμε επίγνωση του γεγονότος ότι υφίστανται ταυτόχρονα και άλλα ζητήματα, όπως για παράδειγμα η κλιματική αλλαγή, η δημογραφική αλλαγή, οι γεωπολιτικές αλλαγές, η αύξηση του αριθμού των εργαζομένων γυναικών. Υπεισέρχονται, λοιπόν, όλοι αυτοί οι παράγοντες και, σχετικά πρόσφατα, ρωτήσαμε τους επικεφαλής διαχείρισης ανθρωπίνων πόρων, καθώς και τους προέδρους και διευθύνοντες συμβούλους εταιρειών τι θα κάνουν για να αλληλάξουν τα επιχειρηματικά τους μοντέλα. Οι απαντήσεις τους ήταν εξίσου μοιρασμένες μεταξύ των τεχνολογικών παραγόντων και όλων των υπολοίπων μεγάλων παραγόντων της αλλαγής που έχετε επισημάνει, γεγονός που μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν είναι μόνο η τεχνολογία που αλληλάζει τα επιχειρησιακά μοντέλα, αλλά και όλοι οι άλλοι παράγοντες τα αλληλάζουν εξίσου. [...]

Στην έρευνά μας ασχοληθήκαμε, επίσης, με τις δεξιότητες και μας εξέπληξαν κάποια από τα ευρήματα. Αναμέναμε ότι κάποιες ψηφιακές και τεχνολογικές δεξιότητες θα βρεθούν στην κορυφή της λίστας, αλλά και οι ανθρωπίνες δεξιότητες βρέθηκαν στην κορυφή της. [...]



Στην έρευνά μας ασχοληθήκαμε, επίσης, με τις δεξιότητες και μας εξέπληξαν κάποια από τα ευρήματα. Αναμέναμε ότι κάποιες ψηφιακές και τεχνολογικές δεξιότητες θα βρεθούν στην κορυφή της λίστας, αλλά και οι ανθρώπινες δεξιότητες βρέθηκαν στην κορυφή της.

Για εκείνους τους τομείς στους οποίους με σχετική βεβαιότητα αναμένουμε ότι θα υπάρξουν τεράστιες αλλαγές, όπως για παράδειγμα στα διοικητικά καθήκοντα, στην εργασία γραφείου και στον κατασκευαστικό τομέα, έχουμε μια συγκεκριμένη αντίληψη. Θεωρούμε ότι στα εργοστάσια έχουμε συνήθως άνδρες εργαζόμενους, αλλά θα πρέπει να λάβουμε υπόψη μας και τις γυναίκες, οι οποίες έχουν αναλάβει διοικητικά καθήκοντα και δουλειά γραφείου, οι οποίες ουσιαστικά είναι εκπρόσωποι της μεσαίας τάξης τα τελευταία χρόνια. Θα αλλάξει και αυτό όμως. [...]

Ως Παγκόσμιο Οικονομικό Φόρουμ, ασχολούμαστε με ένα project για το μέλλον της εργασίας σε παγκόσμιο επίπεδο και σ' αυτό το έργο μάς απασχολούν διαφορετικά δυνητικά σενάρια. Θέλουμε να δείξουμε στον κόσμο ότι υπάρχουν πολλά μέληθοντα και να τονίσουμε ότι πρέπει εγκαίρως να ετοιμαστούμε για αυτά τα πολλά διαφορετικά μέληθοντα, ώστε να προσεγγίσουμε αυτό που επιθυμούμε και επιδιώκουμε.





Marc Bacchetta

WTO

Οι πιο σημαντικές επιδράσεις της τεχνολογικής προόδου και του εμπορίου έχουν να κάνουν με τη δομή της απασχόλησης, άρα βλέπουμε ότι συνολικά η τεχνολογική πρόοδος και το άνοιγμα στο εμπόριο συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης και όχι με μια μαζική αύξηση της ανεργίας.

Υπάρχουν κάποιες μεταβολές στην αγορά εργασίας. Αυτές προέκυψαν από την τεχνολογία και το εμπόριο. Εγείρονται αρκετοί προβληματισμοί, κυρίως στις ανεπτυγμένες χώρες, ότι πολλοί άνθρωποι και κοινότητες έχουν περιθωριοποιηθεί από την τεχνολογία και από το εμπόριο. Θα πρέπει να δώσουμε την προσοχή μας σε αυτές τις μεταβολές και σε αυτούς που ουσιαστικά έχουν περιθωριοποιηθεί.

Ταυτόχρονα, όμως, είναι πολύ σημαντικό να θυμόμαστε ότι, ενώ η τεχνολογία και το εμπόριο είναι σημαντικοί μοχλοί οικονομικής ανάπτυξης, είναι επίσης και παράγοντες συναφείς με τη γενικότερη ανάπτυξη, οπότε θα πρέπει να έχουμε κατά νου τη συνολική εικόνα όταν εξετάζουμε την αγορά εργασίας.

Βλέπουμε ότι η ραγδαία οικονομική ανάπτυξη τα τελευταία 50 χρόνια είναι απόρροια της τεχνολογικής ανάπτυξης και ότι αυτό συνδέεται άρρηκτα και με την παγκοσμιοποίηση. Αυτό το άνοιγμα της παγκόσμιας οικονομίας, από κοινού με τη ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, έχει βελτιώσει το βιοτικό επίπεδο χιλιάδων ανθρώπων ανά τον κόσμο, έχει μειώσει τη φτώχεια και πιστεύω ότι είναι πάρα πολύ σημαντικό να μην ξεχάσουμε την ευρύτερη διάσταση που έχουν αυτά τα ζητήματα. [...]

Οι πιο σημαντικές επιδράσεις της τεχνολογικής προόδου και του εμπορίου έχουν να κάνουν με τη δομή της απασχόλησης, άρα βλέπουμε ότι συνολικά η τεχνολογική πρόοδος και το άνοιγμα στο εμπόριο συνδέονται με υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης και όχι με μια μαζική αύξηση της ανεργίας. [...]

Η προσαρμογή στην οικονομική αλλαγή συνιστά παγκόσμια πρόκληση και θα πρέπει να τύχει παγκόσμιας ανταπόκρισης.





Andrea Garnero

OECD

Τι πολιτική απόκριση υπάρχει απέναντι σε θέματα διαμόρφωσης του μέλλοντος της εργασίας; Εδώ υπεισέρχονται παράγοντες όπως δεξιότητες, κοινωνική προστασία και ενεργοποίηση των εργαζομένων. Όλοι αυτοί μπορούν να μπουν κάτω από τον κοινωνικό διάλογο που καλύπτει τα πάντα, όταν θέλουμε νέες δεξιότητες, όταν ζητούμε νέες μορφές κοινωνικής προστασίας και νέες προσαρμοστικές μορφές ενεργοποίησης και δραστηριοποίησης των εργαζομένων, οι οποίοι μπορεί να χάσουν τη θέση τους λόγω των μεγάλων διαφαινόμενων τάσεων. Συνεπώς ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να είναι στο μυαλό μας, αν θέλουμε να διαμορφώσουμε το μέλλον της εργασίας. [...]

Με τον κοινωνικό διάλογο διορθώνουμε τις αστοχίες της αγοράς. Περιορίζουμε το κόστος των συναλλαγών, περιορίζουμε τις ανισότητες, μπορούμε να επιτρέψουμε να ακουστούν φωνές αντί να φύγουν από την αγορά, γεγονός που θα είχε αρνητικές επιπτώσεις στην παραγωγικότητα. Επίσης το κοινωνικό κλίμα βελτιώνεται, η παραγωγικότητα βελτιώνεται και, άρα, μπορούν να γίνουν καλύτερες μεταρρυθμίσεις με βάση την κοινωνική συναίνεση. Όλα αυτά είναι πλεονεκτήματα του κοινωνικού διαλόγου. [...]

Έχει σημασία να θυμόμαστε ότι δεν υπάρχει μόνο ένα αποκλειστικό μοντέλο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Υπάρχει μια τεράστια ανομοιομορφία, ανομοιογένεια σε όλες τις χώρες του ΟΟΣΑ, καθώς και σε όλες τις χώρες της υψηλής.

Να θυμόμαστε λοιπόν τη μεγάλη ανομοιομορφία, την ετερογένεια που υπάρχει μεταξύ του αναπτυσσόμενου και του αναπτυγμένου κόσμου, μεταξύ χωρών, αλλά και μεταξύ των μελών του ΟΟΣΑ. Δεν μπορείς να γίνεις Δανία από την μία μέρα στην άλλη, ούτε μπορείς να αντιγράψεις έτσι απλά το μοντέλο που πέτυχε στη διπλανή σου χώρα. Πρέπει να λάβεις υπόψη όχι μόνο το θεσμικό σου πλαίσιο, αλλά και το πολιτισμικό υπόβαθρο σε θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ποιο είναι το μυστικό του πετυχημένου κοινωνικού διαλόγου; Θεωρώ ότι το μυστικό συνδέεται με την αυξημένη αυτονομία και αυτοοργάνωση, την εμπιστοσύνη και τη διαβούλευση. Και ποιος είναι ο ρόλος των κυβερνήσεων; Να προσφέρουν ευνοϊκό κανονιστικό πλαίσιο, αλλά και κίνητρα καλλιέργειας και προαγωγής του διαλόγου και του κλίματος εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Ποιο είναι το μυστικό του πετυχημένου κοινωνικού διαλόγου; Θεωρώ ότι το μυστικό συνδέεται με την αυξημένη αυτονομία και αυτοοργάνωση, την εμπιστοσύνη και τη διαβούλευση.

Και ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις για το μέλλον; Πρέπει να εξασφαλίσουμε τη συνάφεια και τη συνέχεια. Αυτό είναι ένα θέμα για τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.





Luc Christaensen

World Bank

Είναι κρίσιμη η έννοια της σύνδεσης, το να μπορέσουμε, δηλαδή, να συνδεθούμε στην τεχνολογία, να αποκτήσουμε τις κατάλληλες δεξιότητες και να δημιουργήσουμε το σωστό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Θέλουμε να δούμε το πλαίσιο του μέλλοντος της εργασίας. Θα πρέπει να δούμε κατά πόσο θα υπάρξουν θέσεις εργασίας. Και αν ναι, θα είναι καλές θέσεις εργασίας; Θα είναι ποιοτικές θέσεις εργασίας; Ποιος θα μπορέσει να έχει αυτές τις θέσεις εργασίας και τι θα συμβεί συνολικά;

Έχουμε πολλές διαφορετικές τεχνολογίες, αλλά όλες αλληλεπιδρούν με τους οικονομικούς παράγοντες και επηρεάζουν τον κόσμο της εργασίας διαφορετικά. Η αυτοματοποίηση έχει διαφορετικές επιπτώσεις απ' ό,τι η καινοτομία. Οπότε, θα πρέπει να δούμε πώς μας επηρεάζει η ψηφιακή γεωτεχνολογία. Δηλαδή πώς οργανώνουμε την παραγωγή μας και την τοποθεσία παραγωγής.

Θα πρέπει να δούμε και ποιοι είναι αυτοί που επηρεάζονται και πώς αυτό επηρεάζει το κόστος παραγωγής. Να δούμε κατά πόσο είναι πιο φθηνό να χρησιμοποιούμε εργαζόμενους ή και ρομπότ.

Υπάρχει η άποψη ότι τα ρομπότ μας παίρνουν τις δουλειές και αυτό έχει προκαλέσει πολλές αντιδράσεις. Αλλά, φυσικά, άμα είσαι χειρουργός και χρησιμοποιείς ρομπότ για να κάνεις ρομποτική χειρουργική, χρειάζονται και οι δύο: και ο γιατρός και το ρομπότ. Έτσι έχουμε μεγαλύτερη παραγωγικότητα και υψηλότερο μισθό για τον ίδιο τον χειρουργό.

Υπάρχει και η πώληση της αγοράς εργασίας. Ειδικά σε δεξιότητες ρουτίνας, ακόμα και στις γνωστικές δεξιότητες, βλέπουμε ότι αυτές οι δεξιότητες δε θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο μέλλον και ότι αυτές οι θέσεις εργασίας χάνονται, οπότε υπάρχει μεγάλη πώληση. Δηλαδή, έχουμε μεγαλύτερη αύξηση στις θέσεις εργασίας χαμηλής και υψηλής εξειδίκευσης. Και βλέπουμε ότι αυτό οδηγεί σε μεγαλύτερη ανισότητα σε κάποιες χώρες. [...]

Είναι κρίσιμη η έννοια της σύνδεσης, το να μπορέσουμε, δηλαδή, να συνδεθούμε στην τεχνολογία, να αποκτήσουμε τις κατάλληλες δεξιότητες και να δημιουργήσουμε το σωστό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Αντί να έχουμε το σλόγκαν «Να μην αφήσουμε κανέναν στο περιθώριο», θα πρέπει να πούμε «Να μην αφήσουμε κανέναν χωρίς πρόσβαση στο διαδίκτυο».



Έφθ Μπέκου

Ο.Κ.Ε.

Να δούμε την παραδοσιακή διάκριση του ιδιωτικού και δημόσιου χώρου και πώς τα άτομα συμπεριφέρονται στις νέες προκλήσεις και αντιμετωπίζουν τα εμπόδια που προκύπτουν.

Να δούμε τις πολλαπλές διακρίσεις που προκύπτουν για τα άτομα με λιγότερες δεξιότητες, για τις γυναίκες, τα άτομα με αναπηρία και άλλες περιπτώσεις αποκλεισμών.

Σήμερα έχουμε να διεκπεραιώσουμε δύο βασικούς στόχους, όσο μπορούμε πιο συνοπτικά και περιεκτικά. Να ιχνηλατήσουν οι αξιόλογοι ομιλητές τις επιπτώσεις που έχει ο μετασχηματισμός της εργασίας στην κοινωνία, αλλά και στα άτομα, στους πολίτες των χωρών μεμονωμένα, ως αυτόνομες οντότητες. Να κατατεθούν κάποιες πρώτες σκέψεις με τη μορφή προτάσεων προς τα θεσμικά όργανα των κρατών, αλλά και των διεθνών οργανισμών, για το πώς θα ενισχύσουμε, αλλά και θα δώσουμε πιο ουσιαστικό περιεχόμενο στην έννοια του κοινωνικού συμβολαίου, είτε αυτό το κοινωνικό συμβόλαιο ανάγεται σε ένα διεθνές κείμενο-συμβόλαιο, είτε αυτό έχει να κάνει και με τις εθνικές πολιτικές.

Μιλώντας προς την κοινωνία για τις επιπτώσεις στο μετασχηματισμό της εργασίας, νομίζω ότι πρέπει να απαντήσουμε σε μια σειρά από πολύ βασικά ερωτήματα, όπως το πώς η εργασία διαμορφώνεται με όλες αυτές τις εξελίξεις, ειδικά της ψηφιακής οικονομίας, πώς οργανώνεται ο χρόνος εργασίας και πώς γίνεται η συνολική διαχείριση του χρόνου από τους πολίτες, πώς διαμορφώνονται τα νέα μοντέλα ζωής.

Να δούμε την παραδοσιακή διάκριση του ιδιωτικού και δημόσιου χώρου και πώς τα άτομα συμπεριφέρονται στις νέες προκλήσεις και αντιμετωπίζουν τα εμπόδια που προκύπτουν. Να δούμε τις πολλαπλές διακρίσεις που προκύπτουν για τα άτομα με λιγότερες δεξιότητες, για τις γυναίκες, τα άτομα με αναπηρία και άλλες περιπτώσεις αποκλεισμών.

Επίσης, να απαντήσουμε στο ερώτημα πώς βλέπουμε την αναπτυξιακή προοπτική, δηλαδή πώς βλέπουμε την εικόνα του εαυτού μας ως ανθρώπων σε μια κοινωνία όπου υπάρχει αυτή η ηγεύμενη βιώσιμη ανάπτυξη; Να δούμε τους ενεργειακούς περιορισμούς στα ζητήματα της ανάπτυξης. Δεν ξεχνώ ότι οι γεωπολιτικοί περιορισμοί και οι διαφοροποιήσεις μεταξύ αναπτυγμένου και αναπτυσσομένου κόσμου είναι παρούσες. Να δούμε, επίσης, ποιες είναι οι αλληλαγές στις διαπροσωπικές σχέσεις στο καινούργιο κοινωνικό μοντέλο, όταν ξέρουμε ότι οι τεχνολογίες έχουν υπεισέλθει παντού.



René Ndemezo'o Obiang

*Economic and Social
Council of Gabon*

*Επιμένουμε στην
αναγκαιότητα να
ενθαρρύνουμε την
κυβέρνηση και
τους κοινωνικούς
εταίρους να αρχίσουν
διαπραγματεύσεις
και να κάνουν
«ανακωχή», ώστε
να ξεκινήσει το
πρόγραμμα της
οικονομικής
ανάκαμψης το
οποίο υιοθετήθηκε
πρόσφατα.*

Πριν από μερικούς μήνες, μετά την μετεκλογική κρίση στη Γκαμπόν, διεξήχθη πολιτικός διάλογος στη χώρα και ένα από τα συμπεράσματά του αναφερόταν στο θέμα το οποίο μας ενδιαφέρει σήμερα: Την αναγκαιότητα να θεσπιστεί ο κοινωνικός διάλογος, να δημιουργηθεί ένα Εθνικό Συμβούλιο. Να επιστημοποιηθεί από την κυβέρνηση ένα νομοθετικό κείμενο που θα επιτρέψει αυτή τη νέα δομή, ώστε να έχουμε αποτελεσματικότερο κοινωνικό διάλογο. Τελικά, το Εθνικό Συμβούλιο για τον κοινωνικό διάλογο υλοποιήθηκε και, εκεί, ο ρόλος του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου της Γκαμπόν θα είναι σημαντικός.

Επιμένουμε στην αναγκαιότητα της ένταξης της διάστασης του περιβάλλοντος στις αρμοδιότητες του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου. Αυτό αποτέλεσε επιτυχία του πολιτικού διαλόγου που είχαμε, διότι σε επίπεδο Συντάγματος η ονομασία του Συμβουλίου μας διευρύνθηκε, για να συμπεριλάβει το περιβάλλον, και θα ονομάζεται Οικονομικό, Κοινωνικό και Περιβαλλοντικό Συμβούλιο της Γκαμπόν.

Επίσης, κατά τη διάρκεια του πρόσφατου πολιτικού διαλόγου, επιμένουμε στο άνοιγμα στην κοινωνία. Ελπίζουμε ότι αυτό το άνοιγμα θα συνεχιστεί και ότι το Συμβούλιό μας θα είναι παρόν σε όλες τις διεθνείς συναντήσεις. Πιστεύουμε ότι οι πρωτοβουλίες και η δράση σας θα ενισχύσουν το κοινωνικό συμβόλαιο και θα βελτιώσουν τις συνθήκες εργασίας και διαβίωσης των εργαζομένων.

Επιμένουμε στην αναγκαιότητα να ενθαρρύνουμε την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους να αρχίσουν διαπραγματεύσεις και να κάνουν «ανακωχή», ώστε να ξεκινήσει το πρόγραμμα της οικονομικής ανάκαμψης το οποίο υιοθετήθηκε πρόσφατα. [...]

Ενδιαφερόμαστε να ενισχύσουμε την συνεργασία ανάμεσα στο Συμβούλιό μας και στους άλλους παρεμφερείς Οργανισμούς παντού στην Αφρική και σε όλο τον κόσμο. Για το λόγο αυτό είμαστε παρόντες εδώ, σε αυτή τη συνάντηση, και θα θέλαμε να είμαστε όλο και περισσότερο παρόντες σε όλες τις διεθνείς συναντήσεις, οι οποίες θα μας επιτρέψουν να μάθουμε από την εμπειρία των άλλων, προσφέροντας και εμείς την περιορισμένη εμπειρία μας.



Jean-Paul Delcroix

*National Labour Council
of Belgium*

Σε επίπεδο Συμβουλίου, συζητούμε για πώς θα μπορέσουμε, εργοδότες και εργαζόμενοι, να διατηρήσουμε τα βασικά στοιχεία ως προς τον χρόνο εργασίας, την ευζωία, την υγεία, την ασφάλεια.

Οι διάφορες χώρες που συμμετέχουν στο συνέδριο θα προσπαθήσουν να κατανοήσουν την κατάσταση και να δώσουν απαντήσεις σχετικά με την ανανέωση του κοινωνικού συμβολαίου.

Για να είμαι κάπως προκλητικός, δεν ακούσαμε να γίνεται λόγος γι' αυτή την ανανέωση. Η ανανέωση γίνεται κάθε μέρα. Είναι μια εργασία συνεχής, αδιάλειπτη και δεν μιλάμε για ρήξη, αλλά μιλάμε για εξέλιξη. Είναι κάτι το οποίο βρίσκεται επί τάπητος στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου.

Δεν πρόκειται να κινδυνολογήσω και να είμαι απαισιόδοξος. Είδαμε τι συμβαίνει και ότι προσφέρονται και πολλές ευκαιρίες για τη βελτίωση πολλών συνθηκών ζωής και ήδη επιβιώσαμε σε τρεις βιομηχανικές επαναστάσεις. Αυτή είναι ίσως η 4η, αλλά θα πρέπει να συλλιάβουμε το σύνολο της κατάστασης και όλες τις συνισταμένες. Αυτό που είναι κάπως ανησυχητικό είναι η ταχύτητα, η επιτάχυνση και οι δυνατότητες που θα έχουν οι κοινωνικοί εταίροι να ακολουθήσουν αυτό το ρυθμό. [...]

Θα ήθελα να αναφερθώ σε μια έκθεση που υιοθετήθηκε στο πλαίσιο του Συμβουλίου μας, από κοινού με το Κεντρικό Συμβούλιο Οικονομίας. Στην έκθεση αυτή, η οποία μόλις εγκρίθηκε, καταγράψαμε μια πρώτη διάγνωση των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας και απασχόλησης. Εργαστήκαμε, επίσης, στο δικό μας Συμβούλιο, σε σχέση με τον αντίκτυπο της νέας μορφής οικονομίας της πλατφόρμας, της συνεργατικής οικονομίας, που άλλαξε τις σχέσεις εργασίας, και με το πόσο μπορούμε όλα αυτά να τα επαναπροσδιορίσουμε. Για τα μέλη μας, τόσο τους εργοδότες, όσο και τα συνδικάτα, είναι κοινή η πρόκληση να προσπαθήσουμε να έχουμε μια κοινή θέση που θα τους δείξει πώς μπορούν να αντιμετωπίσουν αυτή την εξέλιξη στις Βρυξέλλες. Έχουμε τις διάφορες πλατφόρμες UBER και άλλες, οι οποίες αναπτύχθηκαν με τρόπο περίπου άγριο, βάρβαρο. Θα πρέπει να προσπαθήσουμε να τις πλαισιώσουμε. Να έχουμε κανονισμούς σε εθνικό επίπεδο και να αλλάξουμε τη λειτουργία τους. [...]

Σε επίπεδο Συμβουλίου, συζητούμε για πώς θα μπορέσουμε, εργοδότες και εργαζόμενοι, να διατηρήσουμε τα βασικά στοιχεία ως προς τον χρόνο εργασίας, την ευζωία, την υγεία, την ασφάλεια.



Ivy Koopmans

*Social and Economic
Council of the Netherlands*

*Μια βασική πρόκληση
σήμερα στις Κάτω
Χώρες έγκειται
στο γεγονός ότι η
παραδοσιακή εργασία
δεν είναι πλέον
παραδοσιακή, γιατί
έχει αλλάξει η αγορά
εργασίας, έχουν
εμφανιστεί νέες μορφές
απασχόλησης.*

Μια βασική πρόκληση σήμερα στις Κάτω Χώρες έγκειται στο γεγονός ότι η παραδοσιακή εργασία δεν είναι πλέον παραδοσιακή, γιατί έχει αλλάξει η αγορά εργασίας, έχουν εμφανιστεί νέες μορφές απασχόλησης.

Επίσης έχει αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και οι κοινωνικοί μας εταίροι έχουν δηλώσει ότι η ενισχυμένη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό έχει επιπτώσεις, τόσο στις Κάτω Χώρες, όσο και στην υφήλιο. Και αυτή η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στην συζήτηση περί του μέλλοντος της εργασίας. [...]

Τα δικαιώματα των γυναικών θέτουν προκλήσεις, προκειμένου να πετύχουμε μια ισορροπία, ένα ισοζύγιο, μεταξύ ιδιωτικού βίου, προσωπικού βίου και επαγγελματικής ζωής. Αυτή είναι μια μεγάλη πρόκληση και, με δεδομένη την πρωτοβουλία του ILO ενόψει της 100ετηρίδας του, μας ενδιαφέρει να φέρουμε τη γυναίκα στο επίκεντρο της συζήτησης για το μέλλον της εργασίας.

Υπάρχει ένα ευρύτατο φάσμα διαφορετικών λύσεων στις προκλήσεις και τους κινδύνους που υπάρχουν σήμερα. Για παράδειγμα, τις ευφυέστερες ώρες εργασίας και την ευημερία των εργαζομένων τις προάγει ο καλός συνδυασμός επαγγελματικού και προσωπικού βίου. Υπάρχουν, όμως, και σχετικές πολιτικές απασχόλησης που θα μπορούσε να προάγει μια κυβέρνηση, όπως μεγαλύτερες διάρκειας προγράμματα για τα παιδιά σχολικής και προσχολικής ηλικίας, ή και βελτιστοποίηση του διαστήματος χορήγησης της άδειας μητρότητας. Καλύτερος συνδυασμός άτυπης περιθάλψης και εργασίας. Καλύτερες διευθετήσεις για τη μητέρα ή τον πατέρα που μόλις απέκτησαν παιδί. Γονική άδεια λοιπόν είναι η μία λύση και η άλλη, η προαγωγή της έννοιας της δια βίου μάθησης, καθώς και η αγορά για προσωπικές και οικιακές υπηρεσίες. Όλα αυτά, προκειμένου να διευκολυνθεί η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Σχετικά με την τελευταία αναφορά μου, την αγορά για προσωπικές και οικιακές υπηρεσίες: Υπάρχουν παράμετροι όπως το χρήμα και ο χρόνος, και εδώ υπεισέρχεται και άλλος ένας παράγοντας που είναι οι υπηρεσίες. Η αγορά για τις προσωπικές και τις οικιακές υπηρεσίες θα πρέπει να τύχει μεγαλύτερης προσοχής.



Serge Ngendakumana

National Council of Social Dialogue of Burundi

Προτείνουμε την ανάπτυξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου για τις χώρες της Αφρικής, προκειμένου να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν ταυτοχρόνως και το αποτέλεσμα της κλιματικής αλλαγής.

Η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογία, η κλιματική αλλαγή και ο δημογραφικός παράγοντας επηρεάζουν, βεβαίως, την αγορά εργασίας στο Μπουρούντι και σε άλλες χώρες. Θα μπορούσαμε να προσθέσουμε και έναν πέμπτο παράγοντα: τον γεωπολιτικό. Είναι ένας νέος παράγοντας που πολλές φορές παραβλήσουμε, αλλά είναι σημαντικός. [...]

Εμείς συμμετέχουμε στην αναθεώρηση των πολιτικών, με στόχο να υπάρχουν πράσινες θέσεις εργασίας σε όλη τη χώρα. Για παράδειγμα, εργαζόμαστε ως Συμβούλιο με στόχο την επέκταση της κοινωνικής προστασίας σε άνεργους που αναζητούν εργασία και αυτό είναι μια καινούργια πρακτική, τόσο για το Μπουρούντι, όσο και για όλη την Αφρική. Συνήθως στην Αφρική, οι άνεργοι αφήνονταν στη μοίρα τους. Δεν είχαν κανένα κοινωνικό δικαίωμα. Τώρα, όμως, προσπαθούμε να ανατρέψουμε αυτή την κατάσταση, να εισάγουμε νέα στοιχεία. Έχουμε συνάψει δύο κοινωνικές συμφωνίες, είναι αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης αυτή τη στιγμή. Η μία εξ αυτών αφορά την συμφωνία για ισότιμες απολαβές και η δεύτερη αφορά τον κοινωνικό διάλογο. Και αυτές οι συμφωνίες θα αποτελέσουν ευκαιρίες ώστε να ληφθούν μέτρα. Μέτρα τα οποία προτείναμε τα τελευταία πέντε χρόνια, με στόχο να θεσμοθετηθούν.

Έχουμε και κάποιες προτάσεις προς τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής και λήψης αποφάσεων. Είμαστε υπέρ της προσαρμογής του εκπαιδευτικού συστήματος, που θα πρέπει να μπορεί να ανταποκρίνεται στο νέο παραγωγικό μοντέλο και τις νέες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Με δεδομένο ότι έχουμε την κλιματική αλλαγή και τις νέες τεχνολογίες, αν δεν έχουμε ένα ευπροσάρμοστο σύστημα εκπαίδευσης, το Μπουρούντι ίσως να μην είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις προκλήσεις του μέλλοντος.

Θα πρέπει, επίσης, να υπάρξουν νομικά πλαίσια και πολιτικές προκειμένου να μπορέσουμε να παρατηρήσουμε τις μεταμορφώσεις της κοινωνίας και των συνθηκών εργασίας, λόγω των αλλαγών που βιώνουμε. Θα πρέπει να προσαρμόσουμε το νέο κοινωνικό μοντέλο, εφαρμόζοντας βέλτιστες πρακτικές από την υπόλοιπη υφήλιο. Προτείνουμε την ανάπτυξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου για τις χώρες της Αφρικής, προκειμένου να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν ταυτοχρόνως και το αποτέλεσμα της κλιματικής αλλαγής.



Raul Jose Henriquez

*Economic and Social
Council of Curacao*

Δε θέλουμε απλά να έχουμε μια οικονομία γνώσης, αλλά μια κοινωνία γνώσης, η οποία δεν θα έχει αποκλεισμούς και θα είναι αειφόρος και βιώσιμη.

Υπάρχει αλλαγή στάσης στο θέμα της εργασίας στη δική μας χώρα, είναι ένα μικρό νησί στη Καραϊβική στο οποίο έχουμε μεγαλύτερη ευελιξία ως μορφωμένοι επαγγελματίες και μπορούμε να προετοιμαστούμε καλύτερα, ώστε να αντιμετωπίσουμε τις δυσκολίες στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. [...]

Θα πρέπει να υπάρχει ένα σύστημα πρόνοιας, το οποίο θα επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών των πρόσφατα ανέργων, έτσι ώστε να μπορούν να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους και να μπορούν να βρουν μια θέση εργασίας. Οι κυβερνήσεις, μαζί με τον επιχειρηματικό κόσμο, θα πρέπει να διαδραματίσουν έναν σημαντικό ρόλο σε όλη αυτή τη διαδικασία.

Θα πρέπει να υπάρχει ευαισθητοποίηση των κύριων παραγόντων για το τι συνεπάγεται το μέλλον της εργασίας με όρους ευκαιριών και απειλών. Θέλουμε να επικεντρωθούμε στις ευκαιρίες. Θέλουμε να είμαστε ανθεκτικοί και ικανοί για να παράγουμε καινοτομία και αρκετά υπεύθυνοι για να μπορούμε να διαχειριστούμε αυτές τις αλλαγές, να αξιοποιήσουμε τις ευκαιρίες που προκύπτουν. Δεν πρέπει να φοβόμαστε τις αλλαγές. Θα πρέπει να τις αξιοποιούμε. Θα πρέπει να δημιουργήσουμε συμπράξεις στο πλαίσιο των διεθνών οργανισμών, αλλά και σε διμερές επίπεδο με άλλες χώρες. Κατ' αυτό τον τρόπο θα μπορέσουμε να μάθουμε από την εμπειρία των άλλων, που έχουν προχωρήσει σε αυτό το πεδίο περισσότερο. Αυτό το κάνουμε με μεγάλο ρεαλισμό στην περιφέρειά μας. Δεν συγκρινόμαστε με μεγάλες βιομηχανοποιημένες ευρωπαϊκές σκανδιναβικές χώρες. Εξετάζουμε τις περιφέρειες και βλέπουμε ποιοι μπορούν να αποδώσουν καλύτερα σε αυτό το πεδίο. Και νομίζουμε ότι υπάρχει δυνατότητα σύμπραξης μεταξύ των χωρών του Νότου. Δε θέλουμε απλά να έχουμε μια οικονομία γνώσης, αλλά μια κοινωνία γνώσης, η οποία δεν θα έχει αποκλεισμούς και θα είναι αειφόρος και βιώσιμη.



Marco Wagener

*Economic and Social
Council of Luxembourg*

*Δε νομίζω ότι η
εργασία θα εξαφανιστεί.*

*Εκφράζονται πολλές
ανησυχίες, αλλά η εργασία
θα υπάρχει και στο μέλλον.*

*Τι είδους όμως εργασία
θα είναι; Ίσως υπάρχουν
επαγγέλματα που δε
γνωρίζουμε ακόμα και τα
οποία θα εμφανιστούν στο
μέλλον.*

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση έχουμε ακόμα 20 εκατομμύρια που είναι άνεργοι, που είναι εκτός της αγοράς εργασίας. Αυτό δε συμβαίνει μόνο στην Ευρώπη, αλλά και σε άλλα μέρη του κόσμου. Σήμερα συζητούμε το θέμα του κοινωνικού διαλόγου και του μέλλοντος της εργασίας, αλλά θα πρέπει επίσης να μιλήσουμε για την εργασία του μέλλοντος. Διότι δε νομίζω ότι η εργασία θα εξαφανιστεί. Εκφράζονται πολλές ανησυχίες, αλλά η εργασία θα υπάρχει και στο μέλλον. Τι είδους όμως εργασία θα είναι; Ίσως υπάρχουν επαγγέλματα που δε γνωρίζουμε ακόμα και τα οποία θα εμφανιστούν στο μέλλον. Έχουμε τις νέες τεχνολογίες, που είναι βεβαίως σημαντικό ζήτημα. Δεν έχουμε πια αλυσιδωτή εργασία. Η εργασία γίνεται ευκολότερη. Έχουμε πολλές τεχνολογίες, διαδίκτυο, κινητές συσκευές, οι οποίες όμως δημιουργούν και πρόσθετο άγχος για τους εργαζόμενους.

Στο Λουξεμβούργο, το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο ασχολήθηκε με το θέμα αυτό με σχετική γνωμοδότηση για τον αντίκτυπο των τεχνολογιών, όχι μόνο στην οικονομία, αλλά και στον κόσμο της εργασίας και στην κοινωνία. Το Συμβούλιο διεξήγαγε μία μελέτη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με θέμα το μέλλον της εργασίας, τη χρηματοδότηση των κοινωνικών συστημάτων και τη φορολόγηση.





Grygorii Osovyy
*National Tripartite Social
 and Economic Council of
 Ukraine*

Στην Ουκρανία, βάσει ορισμένων στατιστικών, υπάρχουν άνω από δεκατέσσερα εκατομμύρια gamers που παίζουν στους υπολογιστές, και οκτώ εκατομμύρια από αυτούς ήδη κερδίζουν χρήματα. Το θέμα που τίθεται είναι: είναι αυτή μια ψυχαγωγία, ένα παιχνίδι ή ένας τρόπος να κερδίζει κανείς στη ζωή του;

Τα δέκα τελευταία χρόνια ο αριθμός επίσημων θέσεων εργασίας στην Ουκρανία μειώθηκε επί 2. Και θα υπάρξει συνέχεια. Ο τομέας της ηλεκτρονικής επικοινωνίας εξελίσσεται με γιγάντια βήματα. Η χώρα μας είναι στην βιομηχανική εποχή, και με βάση τον αριθμό των νεοφυών επιχειρήσεων είναι στην 3η θέση στον κόσμο. Αυτό είναι καλό, διότι βρισκόμαστε στην πρωτοπορία των σύγχρονων συστημάτων ανάπτυξης και οι κοινωνικοί εταίροι στη χώρα μας στηρίζουν τη βιομηχανία. Αυτοί, όμως, που εργάζονται σε αυτό τον τομέα είναι καλώς προστατευμένοι από κοινωνική άποψη; Η εργασία τους είναι νόμιμη; Τα εισοδήματά τους είναι νόμιμα; Και, εδώ, έχουμε προβλήματα.

Έχουμε επίσης τα συμφέροντά μας ως συνδικάτα. Διότι σε αυτές τις νέες επαγγελματικές κατηγορίες δεν υπάρχουν συνδικάτα. Οι εργαζόμενοι εργάζονται μακριά από τον εργοδότη τους και η σχέση εργασίας τους δεν είναι επίσημη.

Διερωτώμεθα εάν η σύμβαση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και η Οδηγία 2008 της Ευρωπαϊκής Ένωσης αρκούν για να ρυθμίσουν τις σχέσεις στην Ουκρανία. Πιστεύω ότι, όχι, δεν επαρκούν αυτές οι διατάξεις. Θα πρέπει να αναζητηθούν νέες προσεγγίσεις. [...]

Πρέπει, επίσης να αναφερθούμε στη νεολαία. Οι νέοι είναι φιλήθοδοι, ίσως πολύ φιλήθοδοι σχετικά με την εργασία που μπορούν να κάνουν. Και οι νέοι δεν θέλουν να εργαστούν αν δεν αμείβονται καλά. Στην Ουκρανία, βάσει ορισμένων στατιστικών, υπάρχουν άνω από δεκατέσσερα εκατομμύρια gamers που παίζουν στους υπολογιστές, και οκτώ εκατομμύρια από αυτούς ήδη κερδίζουν χρήματα. Το θέμα που τίθεται είναι: είναι αυτή μια ψυχαγωγία, ένα παιχνίδι ή ένας τρόπος να κερδίζει κανείς στη ζωή του;

Η Ουκρανία είναι σε πλήρη αναδιάρθρωση του συστήματος της εκπαίδευσης, της επαγγελματικής εκπαίδευσης και της ανώτερης εκπαίδευσης. Ο στόχος των μεταρρυθμίσεων αυτών είναι να περάσουμε από την οικονομία της γνώσης προς μια άλλη οικονομία, αλλά επαγγελματίες τέτοιας ποιότητας θα παραχθούν σε δεκαπέντε χρόνια. Σήμερα πρέπει κανείς να δουλέψει με αυτούς που έχουν ήδη πείρα.



Pedro Fernández Alén

*Economic and Social
Council of Spain*

*Το 12% των
εργασιών μπορούν
να υποκατασταθούν
από την τεχνολογία.
Από την άλλη όμως,
άλλες εργασίες, άλλοι
τομείς απασχόλησης θα
αλλάξουν φύση ή θα
εξαφανιστούν τελείως.*

Μιλάμε για τις νέες τεχνολογίες, για την ψηφιακή τεχνολογία που δημιουργεί νέα προϊόντα και μετουσιώνει τόσο τα προϊόντα, όσο και την οργάνωση της εργασίας.

Αυτές οι αλλαγές συντελούνται σε μια παγκοσμιοποιημένη και ανοιχτή οικονομία, με μια μεγάλη διεύρυνση της χρηματοπιστωτικής οικονομίας, δηλαδή τη διευκόλυνση των πιστώσεων. Όλα αυτά, αν τα δούμε συνολικά, μαζί με τις νέες τεχνολογίες, έχουν ως αποτέλεσμα ένα κοινωνικό και οικονομικό άνοιγμα που δεν είχαμε δει ποτέ στην ιστορία της ανθρωπότητας.

Σιγά σιγά, οι ανησυχίες μας για την απασχόληση συνεχώς αυξάνονται. Από την μια μεριά αντιλαμβάνομαστε την εργασία ως ένα παράγοντα της παραγωγής και από την άλλη μεριά ως τον ουσιαστικό τρόπο ζωής των πολιτών. [...]

Το 12% των εργασιών μπορούν να υποκατασταθούν από την τεχνολογία. Από την άλλη όμως, άλλες εργασίες, άλλοι τομείς απασχόλησης θα αλλάξουν φύση ή θα εξαφανιστούν τελείως. Πρέπει να λάβουμε υπόψη ότι, μαζί με την εξαφάνιση ορισμένων επαγγελμάτων, θα υπάρξει και η ανάδειξη νέων εργασιών, νέας απασχόλησης, όπως η πράσινη εργασία, η πράσινη απασχόληση και η φροντίδα στους οδοένα και πιο ηλικιωμένους πολίτες της γης μας.

Υπό αυτή την έννοια, πρέπει να δούμε τις δημόσιες πολιτικές μέσα από δύο οπτικές γωνίες. Καταρχάς, από την μία, ότι θα πρέπει να υλοποιήσουμε πολιτικές ούτως ώστε να υπάρχει μια βιώσιμη οικονομία και, από την άλλη, ότι θα πρέπει να προβλέψουμε ποιες θα είναι οι ικανότητες και οι δεξιότητες που θα χρειάζεται να έχουν οι εργαζόμενοι, ούτως ώστε να παραμείνουν στην αγορά εργασίας στο μέλλον. [...]

Από τη μια πλευρά αλλάζει η έννοια της ίδιας της εργασίας, αλλά από την άλλη αλλάζει και η ίδια η έννοια της κοινωνικής δικαιοσύνης. Όλα αυτά προέρχονται από την αποδυνάμωση της έννοιας των κοινωνικών θεσμών, αλλά και από τις οδοένα αυξανόμενες ανισότητες που προκύπτουν.



Veronique Timmerhuis

*Social and Economic
Council of the
Netherlands*

Αυτό το οποίο θα πρέπει να δούμε είναι πώς θα παρακολουθούμε συνεχώς τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας μας με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορούμε να αναλάβουμε δράσεις όταν αυτές χρειάζονται.

Το πρώτο πράγμα που θα ήθελα να αναφέρω είναι ότι η Ολλανδία έχει μια πολύ καλή θέση εκκίνησης. Έχουμε μια εύρωστη οικονομία, καινοτομία και υψηλή παραγωγικότητα. Έχουμε, επίσης, ένα πολύ εύρωστο κοινωνικό σύστημα, οπότε είμαστε σε καλό επίπεδο ως προς τις ανισότητες, δηλαδή υπάρχουν λίγες ανισότητες, και το εκπαιδευτικό μας σύστημα είναι εξαιρετικό. Αυτό είναι ένα καλό εφιαλήριο και εργαζόμαστε πολύ σκληρά για να διατηρήσουμε αυτό το σύστημα σε αυτή την καλή κατάσταση, οπότε υπάρχει η σύμπραξη όλων των εταίρων στη πατρίδα μου για να το πετύχουμε.

Κάτι το οποίο προέκυψε από τις διάφορες εκθέσεις είναι ότι το μέλλον είναι άγνωστο. Προφανώς, κανείς δεν γνωρίζει ποιο θα είναι το μέλλον της αγοράς εργασίας. Θα εξαφανιστούν κάποιες θέσεις εργασίας, κάποιες μορφές απασχόλησης θα εκλείψουν και θα προκύψουν άλλες. Αλλά το τι ακριβώς θα συμβεί δεν είναι κάτι το οποίο γνωρίζουμε σήμερα και δεν μπορούμε να προβλέψουμε τι θα συμβεί σε βάθος χρόνου, δεκαετίας ή και περισσότερο.

Αυτό το οποίο θα πρέπει να δούμε είναι πώς θα παρακολουθούμε συνεχώς τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας μας με τέτοιο τρόπο, ώστε να μπορούμε να αναλάβουμε δράσεις όταν αυτές χρειάζονται. Και πιστεύω ότι αυτό είναι ένα σημείο εκκίνησης. Ένα σημείο εκκίνησης που απαιτείται τόσο στην πατρίδα μου, όσο και στις άλλες χώρες, για να έχουμε μια σαφή εικόνα των τεκταινόμενων στην αγορά εργασίας και να δούμε ποιες είναι οι πιθανές εξελίξεις. [...]

Στην πατρίδα μου έχουμε χαμηλό ποσοστό ανεργίας. Ήταν σε υψηλό ποσοστό κατά τη διάρκεια της κρίσης, αλλά τώρα είμαστε περίπου στο 4%. Έχουμε πια ελλείψεις εργαζομένων σε συγκεκριμένους τομείς και βλέπουμε ότι αυτό θα αποτελέσει πρόβλημα, οπότε έχουμε το αντίθετο πρόβλημα απ' ό,τι οι περισσότερες χώρες. Εκτιμούμε ότι αυτή η αναντιστοιχία που υπάρχει στην αγορά εργασίας είναι μείζον θέμα. Γι' αυτό εξετάζουμε τα όσα συμβαίνουν ώστε να εξασφαλίσουμε ότι στην Ολλανδία όλοι εργάζονται και έχουν αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας.



Gatoloi Tili Afamasaga

*Samoan National
Tripartite Forum*

*Το Εθνικό Τριμερές
Φόρουμ της Σαμόα, που
είναι κυρίως φορέας
διάλογου, αναμένεται
πως θα ανταποκριθεί
στο ρόλο του και στην
εντολή του, ούτως ώστε
να διευκολύνει τον
ουσιαστικό κοινωνικό
διάλογο, προκειμένου
αυτή η μικρή χώρα να
μπορέσει να αναπτυχθεί
αξιοποιώντας την
τεχνολογία.*

Οι πολίτες της Σαμόα έχουν βιώσει την αξιοπρεπή ανάπτυξη. Αυτή τη στιγμή εφαρμόζεται το 3ο σχετικό πρόγραμμα. Οι στόχοι του εν λόγω προγράμματος για την αξιοπρεπή εργασία και διαβίωση συνάδουν με τους Στόχους της Χιλιετίας. Βεβαίως, υπάρχουν σχετικές αναπτυξιακές στρατηγικές που έχει εκπονήσει η κυβέρνηση της Σαμόα και συνδυάζονται με τις σχετικές υποδείξεις του ΟΗΕ.

Υπάρχει και ένα Εθνικό Σχέδιο Απασχόλησης, αλλά και ένα σχέδιο δράσης εθνικής εμβέλειας για τη νεολαία και την απασχόλησή της. Αυτό σημαίνει ότι, στο πλαίσιο της αξιοπρεπούς εργασίας και του σχετικού προγράμματος, προχωρούμε σε μεταρρυθμίσεις, αλληλάζουμε το θεσμικό πλαίσιο, τη νομοθεσία και κυρίως ενδιαφερόμαστε για θέματα της κοινωνικής προστασίας.

Με βάση την τριμερή διαβούλευση και με δεδομένα τα δύο προηγούμενα προγράμματα αξιοπρεπούς εργασίας που εφαρμόστηκαν και στέφθηκαν με επιτυχία, η κυβέρνηση εντόπισε τρεις προτεραιότητες.

Πρώτη προτεραιότητα: Ευκαιρίες αξιοπρεπούς απασχόλησης, κυρίως για νέους άνδρες και γυναίκες χωρίς αποκλεισμούς.

Δεύτερη προτεραιότητα: Άμεση ανταπόκριση και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, ενώ, ταυτόχρονα, διασφαλίζουμε την προστασία από φυσικές καταστροφές, την περίθαλψη και την υγεία.

Τρίτη προτεραιότητα: Άμεση προσαρμογή και μετριασμός των επιπτώσεων της κοινωνικής αλλαγής, ούτως ώστε η ατζέντα για την αξιοπρεπή απασχόληση να μην πληγεί.

Μας ενδιαφέρει ο κοινωνικός διάλογος. Αποτελεί προτεραιότητα και γι' αυτό και εξασφαλίζουμε τη συμμετοχή όλων των Ενώσεων Εργαζομένων στον κοινωνικό διάλογο.

Το βασικότερο είναι να ενισχύσουμε όλους τους κοινωνικούς εταίρους με κάθε μέσον, ούτως ώστε ο κοινωνικός διάλογος να αναβαθμιστεί και να προαχθεί. [...]

Το Εθνικό Τριμερές Φόρουμ της Σαμόα, που είναι κυρίως φορέας διάλογου, αναμένεται πως θα ανταποκριθεί στο ρόλο του και στην εντολή του, ούτως ώστε να διευκολύνει τον ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο, προκειμένου αυτή η μικρή χώρα να μπορέσει να αναπτυχθεί αξιοποιώντας την τεχνολογία.



2^η ΗΜΕΡΑ

**Διεθνής Διάσκεψη
των ILO-AICESIS-O.K.E.
για το Μέλλον της Εργασίας**



Oliver Joseph

*Economic Development,
Trade and Planning
Ministry of Grenada*

*Πρέπει να κοιτάμε
μπροστά. Υπάρχουν
αβεβαιότητες, αλλά
αβέβαιο είναι το μέλλον
από τη φύση του [...]
Ο κοινωνικός διάλογος
είναι κλειδί για την
επιτυχία.*

Ο κοινωνικός διάλογος είναι κάτι νέο για την κοινωνία της Γρενάδας. Η παγκοσμιοποίηση έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στην οικονομία και διεθνείς επιχειρηματικοί όμιλοι έχουν επενδύσει στη Γρενάδα. Το γεγονός αυτό έχει επηρεάσει τα δεδομένα της αγοράς εργασίας και έχει επιπτώσεις στο εργατικό δυναμικό καθώς έχουν διαμορφωθεί νέες μορφές εργασίας και όροι απασχόλησης.

Στο παρελθόν οι συμβάσεις εργασίας είχαν μακροχρόνιο ορίζοντα, κάτι που σήμερα δεν ισχύει πια. Από τις αλλαγές αυτές δεν είναι ευχαριστημένες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ενώσεις εργαζομένων, καθώς οι νέες συμβάσεις έχουν ως επί το πλείστον προσωρινό χαρακτήρα. Όμως αυτή είναι η πραγματικότητα και χρειάζεται να οργανωθούμε σωστά, ώστε να αντιμετωπίσουμε τα νέα δεδομένα και να βγούμε όλοι κερδισμένοι, τόσο οι επιχειρηματίες όσο και οι εργαζόμενοι.

Πρέπει να κοιτάμε μπροστά. Υπάρχουν αβεβαιότητες, αλλά αβέβαιο είναι το μέλλον από τη φύση του. Αν υπήρχε βεβαιότητα για το μέλλον δεν θα υπήρχε και ο παράγοντας κίνδυνος. Οφείλουμε λοιπόν να κατανοήσουμε σήμερα το νέο εργασιακό περιβάλλον που δημιουργείται από το γεγονός ότι έρχονται ξένοι επιχειρηματίες και επενδυτές στη χώρα μου με άλλη εργασιακή κουλτούρα. Αυτό είναι το πρώτο σημείο.

Το δεύτερο σημείο που θέλω να τονίσω είναι ότι οφείλουμε να εκπαιδεύσουμε και να καταρτίσουμε το εργατικό δυναμικό των χωρών μας, ούτως ώστε να αποκτήσει νέες δεξιότητες και να μπορέσει να αξιοποιήσει την τεχνολογική πρόοδο προς όφελός του.

Όλα αυτά, τόσο οι εργοδότες, όσο και οι ενώσεις εργαζομένων αλλά και οι κυβερνήσεις, οφείλουν να τα κατανοήσουν και να συνεργασθούν μεταξύ τους, προκειμένου όλοι οι εργαζόμενοι να αποκτήσουν τις αναγκαίες νέες δεξιότητες, που θα τους οδηγήσουν στο να βρουν μια απασχόληση στο νέο οικονομικό περιβάλλον. [...]

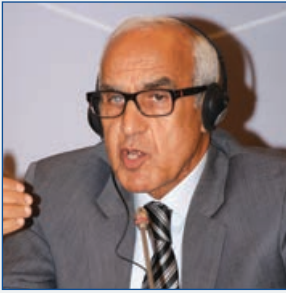
Στη Γρενάδα λειτουργεί η Επιτροπή Κοινωνικών Εταιρών, όπου εκπροσωπούνται Μη Κυβερνητικοί Οργανισμοί, Ενώσεις Εργαζομένων, Ενώσεις Εργοδοτών, και προεδρεύει ο πρωθυπουργός της χώρας. Η Επιτροπή διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, γνωμοδοτώντας και συμβουλεύοντας την κυβέρνηση για θέματα οικονομικά και κοινωνικά. Η Επιτροπή ασχολείται και με νομοθετικά ζητήματα καθώς και με διάφορα θέματα που



προκύπτουν από τα νέα δεδομένα στην οικονομία και την αγορά εργασίας.

Όταν εφαρμόσαμε ένα πρόγραμμα διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων μέσω του IMF, συνομιλήσαμε όλοι οι κοινωνικοί εταίροι μεταξύ μας και κινηθήκαμε με τρόπο που εξασφαλίστηκε ο μη αποκλεισμός κανενός. Το πρόγραμμα διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στέφθηκε με επιτυχία, γιατί όλη αυτή τη διαδικασία που ακολουθήσαμε διασφάλισε τη στήριξη των κοινωνικών εταίρων.

Ο κοινωνικός διάλογος είναι κλειδί για την επιτυχία. Είχαμε 5% ανάπτυξη, αυτός ήταν ο ρυθμός ανάπτυξης την τελευταία 5ετία στη χώρα μου και βεβαίως αυτός ο ρυθμός ανάπτυξης έχει συμβάλει στην κατεύθυνση της σταθερότητας, της ειρήνης και της περαιτέρω συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους.



Mohamed Alaoui
*Economic, Social and
 Environmental Council
 of Morocco*

Θα πρέπει να καινοτομήσουμε στον κοινωνικό διάλογο, μέσα σ' αυτό το πλαίσιο της αβεβαιότητας, της περιπλοκότητας και της ταχύτητας των αλλαγών.

Η παγκοσμιοποίηση έχει σοβαρές επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις και στον τρόπο λειτουργίας των αγορών εργασίας. Η πρώτη παρατήρηση είναι ότι, στη νέα παγκοσμιοποιημένη οικονομία, ένας αριθμός πολυεθνικών εταιριών δημιουργούν συνθήκες ανταγωνισμού μεταξύ χωρών, ώστε να διασφαλίσουν τα μεγαλύτερα δυνατά κέρδη και να επιτύχουν τη μεγαλύτερη δυνατή αποδοτικότητα στη λειτουργία τους.

Αυτός ο έλεγχος που ασκείται στις επιμέρους οικονομίες από τις πολυεθνικές εταιρείες και η αναζήτηση της μέγιστης αποδοτικότητας, παραγωγικότητας και κερδοφορίας θίγει τους αδύναμους κρίκους της αλυσίδας, που είναι οι εργαζόμενοι.

Τα τελευταία χρόνια έχουν δημιουργηθεί και λειτουργούν στο Μαρόκο διάφορα πρακτορεία προσωρινής εργασίας, που υποβαθμίζουν τις συνθήκες που επικρατούν στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με μελέτες, στη χώρα μου περίπου το 80% των νέων θέσεων εργασίας είναι επισφαλείς και πολύ συχνά η απασχόληση σε αυτές δεν επισημοποιείται ούτε με προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Στο εσωτερικό των επιχειρήσεων συναντά κανείς εργαζομένους διαφόρων κατηγοριών. Συναντά κάποιους, με άλλα λόγια, τόσο εργαζομένους με μόνιμη σχέση εργασίας, όσο και εργαζομένους με προσωρινή απασχόληση ή και με ημερήσια απασχόληση.

Αυτό δημιουργεί ανταγωνισμούς, συγκρούσεις, αντιπαραθέσεις και διενέξεις στο εσωτερικό της επιχείρησης μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων. Επίσης είναι δύσκολο να υπάρχει νομική προστασία για το σύνολο των εργαζομένων, κυρίως των προσωρινών εργαζομένων. Και αυτό δεν αφορά μόνο τον ιδιωτικό τομέα, διότι βλέπουμε ότι ακόμα και στον δημόσιο τομέα ένα μεγάλο μέρος εργαζομένων δεν διαθέτει πλέον το προνόμιο μονιμότητας της απασχόλησής του.

Επομένως, στο επίπεδο των Οικονομικών και Κοινωνικών Συμβουλίων, οφείλουμε να εμβαθύνουμε τον προβληματισμό και τον διάλογο με στόχο τη διασφάλιση της σταθερότητας και της ασφάλειας των θέσεων εργασίας και ταυτόχρονα της αναγκαίας ευελιξίας για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης. [...]

Δεν υπάρχει εκπρόσωπος της κυβέρνησης στη σύνθεση του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου μας. Υπάρχουν μόνο εκπρόσωποι των εργαζομένων, των εργοδοτών και της κοινωνίας των πολιτών. Νομίζω ότι αυτή η ανεξαρτησία είναι πάρα



πολύ σημαντική, γιατί μας επιτρέπει να καταλήγουμε σε πάρα πολύ τολμηρές προτάσεις και συμφωνίες, που τροφοδοτούν τον πολιτικό διάλογο. Σύμφωνα με το νόμο, η κυβέρνηση και το κοινοβούλιο πρέπει να υποβάλουν όλα τα νομοσχέδια, τα οικονομικά και κοινωνικά, στο Συμβούλιό μας για γνωμοδότηση.

Στο Συμβούλιό μας αναπτύσσεται προβληματισμός και γίνονται συστάσεις προς την κυβέρνηση. Είναι ο κατάλληλος χώρος για να διαμορφωθούν κοινωνικές συμφωνίες και να διαμορφωθούν προτάσεις για την ανάπτυξη και την καινοτομία, για ένα νέο οικονομικό μοντέλο που να μην ακολουθεί πάντοτε εξωτερικές συστάσεις.

Με βάση τα νέα δεδομένα, ανακύπτει η ανάγκη να διαχειριστούμε τις διάφορες φάσεις του εργασιακού βίου ενός εργαζόμενου, που χαρακτηρίζονται από περιόδους εργασίας, περιόδους ανεργίας και περιόδους εκπαίδευσης. Στις περιόδους της ανεργίας πρέπει να βρεθούν τρόποι ο μισθωτός, ή ο πολίτης, να μπορεί να έχει κάλυψη ασφάλειας υγείας και να έχει ένα βασικό εισόδημα που θα του επιτρέψει να ζήσει. Θα πρέπει επίσης να μεταρρυθμίσουμε το σύστημα εκπαίδευσης και, κυρίως, το σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης για να απαντήσουμε στις μελλοντικές προκλήσεις. Προτείνουμε, τέλος, τη δημιουργία Εθνικού Παρατηρητηρίου της αγοράς εργασίας, της απασχόλησης και της εξέλιξης των προσόντων. [...]

Θα πρέπει να καινοτομήσουμε στον κοινωνικό διάλογο, μέσα σ' αυτό το πλαίσιο της αβεβαιότητας, της περιπλοκότητας και της ταχύτητας των αλλαγών. Χρειάζεται διαφοροποίηση των κανόνων, αποκέντρωση και αποσυμπίεση του κοινωνικού διαλόγου.



Αφροδίτη Μακρυγιάννη

O.K.E.

Η νέα αυτή παγκοσμιοποιημένη οικονομία δεν μπορεί να πάει μακριά χωρίς να βρεθούν νέες ισορροπίες και νέα επίπεδα ασφάλειας για την εργασία, σε συνδυασμό με την αποδοτική και παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης.

Εκείνο το οποίο έχει σήμερα πρωτεύουσα σημασία είναι να δούμε το πώς μπορούμε να διαχειριστούμε τα αρνητικά φαινόμενα που έχει φέρει η νέα παγκοσμιοποιημένη αγορά και οι ταχύτατες εξελίξεις στην τεχνολογία, οι οποίες έχουν επηρεάσει σημαντικά και την κοινωνία και την οικονομία.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο η απασχόληση ναί μεν έχει αυξηθεί, αλλά εκείνο το οποίο έχει αυξηθεί σημαντικά είναι το ποσοστό της μερικής απασχόλησης.

Στην Ελλάδα, ένας μεγάλος αριθμός από τους εργαζόμενους που καταφεύγουν τελικά στη μερική απασχόληση, περίπου το 67%, δεν το κάνει λόγω επιλογής αλλά λόγω ανάγκης. Η αύξηση λοιπόν αυτή της μερικής απασχόλησης, τουλάχιστον στην Ελλάδα, έχει υποβαθμίσει σημαντικά το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων.

Αναμφισβήτητα, επομένως, η παγκοσμιοποίηση και οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν οδηγήσει σε μια πλήρη αναμόρφωση του εργασιακού τοπίου και της αγοράς εργασίας, με σημαντική αύξηση των ευέλικτων και ελαστικών μορφών απασχόλησης.

Εγκαταλείπουμε την παραδοσιακή επιχείρηση όπου ο εργαζόμενος είχε μια συγκεκριμένη και συνεχή επαγγελματική πορεία σε έναν συγκεκριμένο εργοδότη με συγκεκριμένο ωράριο και περνάμε σε νέες μορφές απασχόλησης, όπου ο εργαζόμενος απομονώνεται από το χώρο της εργασίας του, από το ωράριο της εργασίας. Σε πολλές δε περιπτώσεις, είναι πολύ δύσκολο να προσδιοριστεί ποιος είναι ο εργοδότης και ποιες είναι οι υποχρεώσεις του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο.

Η νέα επιχείρηση προτιμά ευέλικτα σχήματα οργάνωσης της παραγωγής, έτσι ώστε να μπορεί να προσαρμόσει άμεσα και ανάλογα με την ζήτηση, ανά πάσα στιγμή, την ποσότητα και το κόστος της παραγωγής. Το γεγονός αυτό δημιουργεί θέσεις εργασίας που βρίσκονται εκτός της σφαίρας που καλύπτει το μέχρι στιγμής υφιστάμενο εργατικό δίκαιο, το οποίο ισχύει στις ανεπτυγμένες οικονομίες. Πλέον σε παγκόσμιο επίπεδο, μόνο το ένα τέταρτο των θέσεων απασχόλησης είναι θέσεις σταθερής απασχόλησης, ενώ το υπόλοιπο είναι θέσεις οι οποίες κινούνται στο πλαίσιο των ευέλικτων και των άτυπων μορφών απασχόλησης.

Η νέα αυτή παγκοσμιοποιημένη οικονομία δεν μπορεί να πάει μακριά χωρίς να βρεθούν νέες ισορροπίες και νέα επίπεδα ασφάλειας για την εργασία, σε συνδυασμό με την αποδοτική και παραγωγική λειτουργία της επιχείρησης. [...]

Η σοβαρή επέκταση των άτυπων συμβάσεων εργασίας σήμερα, ουσιαστικά δημιουργεί εργαζόμενους οι οποίοι δεν μπορούν να εκφραστούν συλλογικά, γιατί δεν μπορούν να ενταχθούν σε συγκεκριμένες εργασιακές ομάδες με κοινά αιτήματα και διεκδικήσεις.

Το σημερινό περιβάλλον όπως έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας λειτουργεί ανταγωνιστικά με κάθε διαδικασία κοινωνικού διαλόγου. Η σοβαρή επέκταση των άτυπων συμβάσεων εργασίας σήμερα, ουσιαστικά δημιουργεί εργαζόμενους οι οποίοι δεν μπορούν να εκφραστούν συλλογικά, γιατί δεν μπορούν να ενταχθούν σε συγκεκριμένες εργασιακές ομάδες με κοινά αιτήματα και διεκδικήσεις.

Αν θέλουμε όμως να μιλάμε για κοινωνικό προσανατολισμό της αγοράς εργασίας, τον κοινωνικό διάλογο πρέπει να τον ενισχύσουμε. Και πρέπει να τον ενισχύσουμε τόσο σε εθνικό, όσο και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι Συλλογικές Οργανώσεις των Εργαζομένων εκπροσωπούν όλο και λιγότερο ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Επομένως πιστεύουμε ότι, καταρχήν, η ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σημαίνει ότι ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να επεκταθεί και να ενσωματώσει και την κοινωνία των πολιτών. Και σ' αυτή τη διαδικασία επίσης σημαντικός είναι ο ρόλος και του ILO και η συνεργασία του με τις εθνικές Ο.Κ.Ε., έτσι ώστε να διαμορφωθεί ένα νέο νομικό πλαίσιο, το οποίο θα είναι αποτέλεσμα συμφωνίας και των εργαζομένων και των εργοδοτών, και το οποίο θα μπορέσει να διασφαλίσει μια μίνιμουμ εργασιακή ασφάλεια για όλους τους εργαζόμενους. [...]

Θέλω να επισημάνω τη μεγάλη σημασία που έχει η εκπαίδευση στις μεταβολές που σημειώνονται στο εργασιακό περιβάλλον, γιατί οι νέες τεχνολογίες, όπως όλοι γνωρίζουμε, δημιουργούν θέσεις εργασίας, αλλά θέσεις εργασίας οι οποίες απαιτούν τελείως νέες δεξιότητες. Επομένως, εάν θέλουμε αυτές οι θέσεις εργασίας να καλυφθούν από το εργατικό δυναμικό, πρέπει αυτό το εργατικό δυναμικό να αναβαθμίσει και να εξελίξει τις δεξιότητές του, και εκεί πέρα ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τις κατευθύνσεις για τις νέες αυτές δεξιότητες είναι πάρα πολύ σημαντικός.

Οι νέες αυτές συνθήκες επιβάλλουν σίγουρα τη διαμόρφωση ενός νέου νομικού πλαισίου, το οποίο θα μπορεί να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους, είτε αυτοί εργάζονται με μια τυπική σύμβαση εργασίας είτε είναι ευέλικτοι απασχολούμενοι με δική τους επιλογή ή για λόγους ανάγκης.



Shalva Tskhakaya

Georgian Employers' Association

Αυτή τη στιγμή έχουμε προδιαγραφές για το παραδοσιακό κλασικό περιβάλλον εργασίας, δεν έχουμε όμως προδιαγραφές και πρότυπα για το μελλοντικό περιβάλλον εργασίας.

Οι πρόσφατες τροπολογίες που έγιναν στην εργατική νομοθεσία της Γεωργίας εισήγαγαν νέα μέτρα προστασίας για τους εργαζόμενους, γεγονός που διευκόλυνε τη λειτουργία των επιχειρήσεων. Οι ίδιες τροπολογίες εισήγαγαν και την έννοια του μηχανισμού διαμεσοθάβησης, εφόσον υπάρχουν διαφωνίες μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών.

Όσον αφορά τις σχέσεις της ΕΕ με τη Γεωργία, υπάρχει συμφωνία συνεργασίας πέραν των εμπορικών σχέσεων. Η συγκεκριμένη συμφωνία συνεργασίας αφορά και θέματα ασφάλειας στο χώρο εργασίας. Αρχίσαμε λοιπόν να διαμορφώνουμε τη σχετική νομοθεσία, εφόσον υπάρχει συμφωνία σύνδεσης με την ΕΕ, προκειμένου να ευθυγραμμιστούμε με τις επιταγές της ΕΕ

Μιλώντας για την παγκοσμιοποίηση της εργασίας επιτρέψτε μου, επίσης, να ρίξουμε μια ματιά στη θετική της πλευρά. Αυτό που ακούω συνεχώς είναι οι αρνητικές πλευρές της ευέλικτης εργασίας. Από την πλευρά μου, νομίζω ότι έχει δαιμονοποιηθεί το φαινόμενο των ελαστικών σχέσεων εργασίας. Δυστυχώς, δεν επισημαίνεται πουθενά ότι οι περισσότεροι νέοι προτιμούν την εργασιακή ευελιξία. Οι περισσότεροι νέοι θα ήθελαν να μπορούν να εργάζονται, αλλά και ταυτόχρονα να έχουν ευέλικτα ωράρια, ούτως ώστε και να ταξιδεύουν για αναψυχή ή για λόγους εργασιακής επιμόρφωσης.

Προφανώς και η απασχόληση δεν είναι τόσο προστατευμένη όσο στο παρελθόν. Οι νέες τεχνολογίες στο εργασιακό περιβάλλον ενισχύουν τον παγκόσμιο ανταγωνισμό. Τώρα, ο Γεωργιανός που έχασε τη θέση του από το συνάδελφό του στο Πακιστάν αντιλαμβάνεται ότι υπάρχει παγκόσμιος ανταγωνισμός. Προφανώς, οι άτυπες μορφές εργασίας και η άτυπη απασχόληση θα πρέπει να μας απασχολήσουν σε βάθος και θα πρέπει οι συμμετέχοντες στον κοινωνικό διάλογο να είναι πρωτοπόροι στην όλη συζήτηση που λαμβάνει χώρα σε παγκόσμιο επίπεδο. Αυτή τη στιγμή έχουμε προδιαγραφές για το παραδοσιακό κλασικό περιβάλλον εργασίας, δεν έχουμε όμως προδιαγραφές και πρότυπα για το μελλοντικό περιβάλλον εργασίας. Σημαντικός, τέλος, στο νέο περιβάλλον είναι και ο ρόλος της επαγγελματικής εκπαίδευσης και την κατάρτισης. Η κατάρτιση είναι στοιχείο-κλειδί, ώστε σε αυτό το νέο ευέλικτο περιβάλλον εργασίας να μπορεί κανείς να προσαρμόζεται ευκολότερα αποκτώντας τις νέες αναγκαίες δεξιότητες. Και από αυτή την άποψη θεωρώ ότι η εκπαίδευση και η κατάρτιση στο χώρο εργασίας, όπως και η επαγγελματική κατάρτιση ως έννοια, θα είναι πολύ σημαντικές. [...]

Πρέπει να συνεχίσουμε να συζητάμε και να δούμε πώς οι Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές μπορούν να εξασφαλίσουν την ικανή προστασία των εργαζομένων, αλλά και την προστασία των επιχειρήσεων.

Στη Γεωργία υπάρχει τριμερής κοινωνικός διάλογος. Είναι ένας πρόσφατος θεσμός και χρειάζεται στήριξη, προκειμένου να υπάρξει ενεργή συμμετοχή όλων των κοινωνικών εταίρων.

Επιτρέψτε μου να αναφερθώ σε τρία ζητήματα, ούτως ώστε να βελτιωθεί ο διάλογος. Νομίζω ότι πρέπει να εξασφαλίσουμε την περισσότερο ενεργή συμμετοχή της νεολαίας στον κοινωνικό διάλογο. Μιλάμε για το μέλλον της εργασίας, το μέλλον των εργαζομένων, και οι νέοι του σήμερα είναι οι μελλοντικοί εργαζόμενοι. Επίσης, μεγαλύτερη συμμετοχή χρειάζεται και από την πλευρά των γυναικών.

Όσον αφορά τα εργασιακά θέματα, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ή ο καθορισμός του ελάχιστου μισθού δεν είναι η λύση. Πρέπει να συνεχίσουμε να συζητάμε και να δούμε πώς οι Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές μπορούν να εξασφαλίσουν την ικανή προστασία των εργαζομένων, αλλά και την προστασία των επιχειρήσεων. [...]

Οι Ο.Κ.Ε. και οι παρεμφερείς Οργανισμοί μπορούν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στα θέματα της επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Μπορεί κανείς να προστατεύσει τους εργαζόμενους, καταρχάς ενημερώνοντας τους για τις προκλήσεις που θα αντιμετωπίσουν.

Χρειαζόμαστε επίσης ένα νομικό πλαίσιο, ένα θεσμικό πλαίσιο που θα αντιμετωπίζει επιτυχώς όλες τις προκλήσεις και τις δυσκολίες που εγκυμονούν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης.



Sylvie Brunet

*Economic, Social and
Environmental Council
of France*

*Οι κοινωνικοί εταίροι
και η κυβέρνηση θα
πρέπει να εγγυηθούν
την πρόσβαση στην
εκπαίδευση όλων,
και ιδιαίτερως των
πλέον ευάλωτων
κοινωνικών ομάδων.*

Οι τεχνολογικές αλλαγές και οι νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής αναδεικνύουν νέες μορφές εργασίας που δεν είναι πλέον η μισθωτή εργασία με σύμβαση αορίστου χρόνου.

Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιό μας είναι βασικός πρωταγωνιστής στο διάλογο στη Γαλλία. Διατυπώσαμε το τελευταίο χρονικό διάστημα γνωμοδοτήσεις που υιοθετήθηκαν και από τους εργαζόμενους και από τους εργοδότες.

Ο πρωθυπουργός μας υπέβαλε αίτημα για γνωμοδότηση σχετικά με τις νέες μορφές εργασίας: Ποια είναι η αναγκαία κοινωνική προστασία που θα πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι με ελαστικές σχέσεις εργασίας (UBER, συνεργατικές πλατφόρμες κλπ.)

Ασχολούμαστε λοιπόν με το θέμα αυτό και πρέπει να υποβάλουμε στην κυβέρνηση τη συγκεκριμένη γνωμοδότηση.

Το εργασιακό μοντέλο που δημιουργείται από την καινοτομία και την ψηφιακή επανάσταση και η πολλαπλότητα των συμμετεχόντων στην παραγωγή ενός προϊόντος ή μιας υπηρεσίας πρέπει να αναδείξουν και να στηρίξουν νέες μορφές κοινωνικού διαλόγου. Σε αυτή την αναδιάρθρωση τα Συμβούλιά μας έχουν να παίξουν σημαντικό ρόλο.

Είναι αναγκαίο τα συνδικάτα να προσαρμόσουν τη διάρθρωσή τους στις νέες συνθήκες ώστε να διασφαλίζεται τόσο η αντιπροσωπευτικότητα, όσο και η δυνατότητα κατανόησης και διεκδίκησης των αιτημάτων μιας κοινωνίας της εργασίας με διασπορά γεωγραφική. Το δικαίωμα στη σύνταξη, το δικαίωμα της ασφάλειας στην εργασία, το δικαίωμα στην κοινωνική ασφάλεια



λιση, θα πρέπει να είναι ανεξάρτητα από την εργασιακή σχέση. Θα πρέπει να υφίστανται είτε πρόκειται για σύμβαση αορίστου χρόνου, είτε πρόκειται για μερική απασχόληση, είτε πρόκειται για εξ αποστάσεως απασχόληση. [...]

Οι τεχνολογικές εξελίξεις εμποδίζουν πολλά άτομα να έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι και η κυβέρνηση θα πρέπει να εγγυηθούν την πρόσβαση στην εκπαίδευση όλων, και ιδιαίτερα των πλέον ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, ώστε να εξαλειφθεί η αναντιστοιχία ανάμεσα στην προσφορά εργασίας και στα ζητούμενα προσόντα από τις επιχειρήσεις.





Franca Salis-Madinier
EESC

Η τεχνολογική πρόοδος πρέπει να συνοδεύεται με πρόοδο της κοινωνίας, διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και δίκαιη κατανομή του πλούτου.

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή εδώ και τρία χρόνια ασχολείται με το μέλλον της εργασίας. Γνωμοδοτήσαμε αρκετές φορές για το θέμα αυτό καθαυτό, καθώς και για θέματα που συνδέονται άμεσα με αυτό, όπως οι τεχνολογικές εξελίξεις, η τεχνητή νοημοσύνη, η αιφύρορος ανάπτυξη, κ.ά.

Σχετικά με τις αλλαγές στην αγορά εργασίας θα ήθελα να επισημάνω ότι καταρχάς η Ευρωπαϊκή Ο.Κ.Ε., δηλαδή οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και η κοινωνία των πολιτών δεν είναι αντίθετοι με την ψηφιακή αλλαγή και με τον μετασχηματισμό που έχει επιφέρει στις εργασιακές σχέσεις. Αντίθετα, υποστηρίζεται ότι υπάρχει ανάγκη ρύθμισης των νέων δεδομένων και προσαρμογής των αλλαγών.

Αν δεν θέλουμε να υποστούμε τις δυσμενείς επιπτώσεις των συντελούμενων αλλαγών στην απασχόληση, πρέπει να διαμορφώσουμε κατάλληλες ρυθμίσεις και κανονισμούς. Η τεχνολογική πρόοδος πρέπει να συνοδεύεται με πρόοδο της κοινωνίας, διασφάλιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και δίκαιη κατανομή του πλούτου.

Όσον αφορά τους θεσμούς, στους οποίους εντάσσονται και οι Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές, θεωρώ ότι οφείλουν να παρακολουθούν και να συνδέονται με την πραγματικότητα. Έχουμε αυτή την υποχρέωση απέναντι στους εργαζόμενους, στους πολίτες, στην κοινωνία μας, ώστε να παραμείνουμε χρήσιμοι και να μπορέσουμε με αποτελεσματικότητα να αντιμετωπίσουμε τις νέες προκλήσεις.

Σήμερα και χθες, αναφερθήκαμε στα νέα δεδομένα για τους εργαζόμενους. Ειπώθηκε ότι οι νέοι μας δεν θα μείνουν όλη τους την ζωή σε μία επιχείρηση. Ότι όλο και λιγότερες είναι οι νέες συμβάσεις αορίστου χρόνου. Ότι οι νέες συμβάσεις όλο και λιγότερο περιλαμβάνουν τα γνωστά δικαιώματα των εργαζομένων. Επομένως, καλούμαστε να συνδιαμορφώσουμε τα νέα δικαιώματα τα οποία είναι συνδεδεμένα με τις νέες μορφές συμβάσεων εργασίας. Τα δικαιώματα του εργαζόμενου στην ασφάλεια στην εργασία, στην ασφάλεια για ασθένεια, στη σύνταξη, στην αποζημίωση απόλυσης.

Τα συνδικάτα στη Σουηδία διαπραγματεύονται για πλατφόρμες εργασίας που να έχουν ετικέτες, να είναι χαρακτηρισμένες, επειδή τηρούν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Κάποιος που εργάζεται πρέπει να έχει δικαίωμα να γνωρίζει τις συνθήκες εργασίας που καλείται να αντιμετωπίσει, να γνωρίζει τα δι-

καιώματά του, να γνωρίζει γιατί τον απολύουν, να συνεχίζει να διαθέτει ασφάλεια υγείας στις περιόδους ανεργίας.





Seitchi Ali Abbas

*National Committee
of Social Dialogue of Chad*

Δεν μπορούμε παρά να βασιστούμε στη βούληση των τριών πλευρών -εργαζομένων, εργοδοτών και κυβέρνησης- να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο, ούτως ώστε να μπορέσουμε να απαντήσουμε στην πρόκληση των αλλαγών.

Σημαντικός παράγοντας για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας είναι η τριμερής συνεργασία και ο συνεχής διάλογος των εμπλεκομένων, δηλαδή του κράτους, των εργοδοτών και των εργαζομένων. Το κράτος από την πλευρά του οφείλει να παρακολουθήσει τις αλλαγές που συντελούνται και να καθορίσει τα κατάλληλα εργασιακά πρότυπα. Σε πολλές από τις χώρες της Αφρικής έχουν νομοθετηθεί Επιτροπές που ασχολούνται με την εργασία, που καταγράφουν τις απαιτήσεις που προκαλούνται από τις διάφορες αλλαγές με επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας, και που καθοδηγούν τόσο τους εργοδότες όσο και τους εργαζόμενους σε νέες συμφωνίες και θετικούς συμβιβασμούς.

Με τον τρόπο αυτό μπορεί να διασφαλισθεί η αύξηση του κατώτατου μισθού και να διασφαλισθούν τα δικαιώματα των εργαζομένων στην κοινωνική ασφάλιση. Ο εργοδότης δεν είναι πια ο καπιταλιστής της δεκαετίας του '80, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν επιδιώκει τη μέγιστη απόδοση της επένδυσής. Έχει όμως πλέον σήμερα καταλάβει τη σημασία της ποιότητας της εργασίας στην αποδοτικότητα της επιχείρησής του.

Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις και οι επικεφαλής τους επιδιώκουν τις διαβουλεύσεις με τους εργαζόμενους για να έχουν ένα καλύτερο τελικό αποτέλεσμα. Από την άλλη, στον άτυπο τομέα της αγοράς εργασίας παρατηρείται μεγάλο έλλειμμα κοινωνικού διαλόγου και τα δικαιώματα των εργαζομένων τηρούνται ελάχιστα, αν όχι καθόλου. Οι εργαζόμενοι από την πλευρά τους οφείλουν να έχουν διεκδικήσεις ρεαλιστικές, εφόσον έχουν πρόσβαση σε όλες τις πληροφορίες για τα οικονομικά της επιχείρησής. Αναμφίβολα, η εκπόνηση κανόνων ορθής διακυβέρνησης δεν εξαρτάται μόνο από το κράτος, αλλά σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν και οι οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Τέλος, σημειώνω τον ρόλο της συνεχιζόμενης επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης στην προσαρμογή των εργαζομένων στις νέες απαιτήσεις. Στη χώρα μου η κυβέρνηση δημιούργησε μια τριμερή επιτροπή που μελετά τα θέματα που ανακύπτουν από την κρίση και τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας, και οδηγείται σε προτάσεις και συστάσεις για τη βελτίωση των δημοσίων εσόδων και τη μείωση των δημοσίων δαπανών, για τη δημιουργία νέων βιώσιμων και σταθερών θέσεων εργασίας.

Από όσα προανέφερα θεωρώ ότι δεν μπορούμε παρά να βασιστούμε στη βούληση των τριών πλευρών -εργαζομένων, εργοδοτών και κυβέρνησης- να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο, ούτως ώστε να μπορέσουμε να απαντήσουμε στην πρόκληση των αλλαγών.



Valentina Obando

*Superior Labour Council
of Costa Rica*

Είναι προϋπόθεση οι πολιτικοί να σέβονται και να τηρούν όλες τις συμφωνίες που είναι απόρροια αυτού του κοινωνικού διαλόγου.

Εμείς, ως Ένωση Επιμελητηρίων, πιστεύουμε σε μια ανάπτυξη που θα τους συμπεριλαμβάνει όλους ανεξαιρέτως και γι' αυτό συμμετέχουμε σε όλες τις πτυχές του κοινωνικού διαλόγου.

Στην Κόστα Ρίκα έχουμε τεράστια εμπειρία κοινωνικού διαλόγου. Έχουμε Ανώτατο Συμβούλιο για τους Μισθούς και την Εργασία, Ανώτατη Αρχή για την Προστασία των Εργαζομένων, Ανώτατη Αρχή για την Τεχνική Κατάρτιση, Επιθεώρηση Εργασίας και Συμβούλιο για τα Δικαιώματα των Παιδιών. Η λειτουργία όλων αυτών των Αρχών βασίζεται στον τριμερή διάλογο.

Κατακτήσαμε σημαντικές συμφωνίες ως προς την επαγγελματική κατάρτιση, την κοινωνική προστασία και τη φορολογία, που θα μετουσιωθούν σε ένα μνημόνιο συναντίληψης, το οποίο θα υπογράψουν όλοι οι κοινωνικοί εταίροι της Κόστα Ρίκα. Επίσης, έχουμε αναλάβει μια πρωτοβουλία μαζί με την συνεργασία της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας ως προς τη δια βίου μάθηση.

Όλες αυτές οι πρωτοβουλίες στοχεύουν συνολικά το χώρο της εργασίας, αλλά αφορούν και επιμέρους θέματα της επικαιρότητας. Μεγάλη πρόκληση είναι να δούμε το τι συνεπάγεται η προσαρμογή ως προς το μέλλον της εργασίας.

Εμείς στην Κόστα Ρίκα πιστεύουμε ότι πολύ σημαντική πτυχή της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου είναι οι ξεκάθαροι στόχοι που άπτονται διατομεακά όλων των διαφορετικών πτυχών της εργασίας. Χρειάζεται επίσης να δημιουργήσουμε συνθήκες διμερών συζητήσεων με συνέχεια και με διαφάνεια που θα καταλήγουν σε κοινά Σύμφωνα.

Βέβαια, στη χώρα μου, αυτό που συμβαίνει και που συνέβη και στο παρελθόν είναι ότι πολλές φορές είμαστε σε ανοικτή σύγκρουση με τις κυβερνήσεις και πολλές φορές όλα αυτά που συζητάμε δεν μετουσιώνονται σε νόμους. Είναι προϋπόθεση οι πολιτικοί να σέβονται και να τηρούν όλες τις συμφωνίες που είναι απόρροια αυτού του κοινωνικού διαλόγου.

Marie Rozette Nizigiyimana

*National Council of Social
Dialogue, Burundi*

*Στο επίπεδο των
αναπτυσσόμενων
χωρών δεν δίνονται
ούτε αποζημιώσεις στις
γυναίκες που γεννούν
παιδιά και οι άδειες
μητρότητας που δίνονται
είναι χωρίς αμοιβή.*

Εκπροσωπώ την κυβέρνηση στην Επιτροπή Κοινωνικού Διάλογου του Μπουρούντι. Έχω τις ίδιες ανησυχίες που έχει και η συνάδελφος από το Τσαντ, σχετικά με τη συνέχεια που δίνεται σε αυτές τις διασκέψεις.

Είχαμε εδώ συζητήσεις. Πολλοί μίλησαν για τον κοινωνικό διάλογο και είπαν ότι δεν υπάρχει ενιαίο μοντέλο κοινωνικού διαλόγου που να επιβάλλουμε στις διάφορες χώρες, αλλά η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας μπορεί να δώσει κατευθύνσεις στις κυβερνήσεις, ώστε να ακολουθήσουν καλύτερες πρακτικές στο μέλλον.

Το Τσαντ ήδη έχει αποκεντρώσει τον κοινωνικό διάλογο και στο Μπουρούντι τον έχουμε αποκεντρώσει στους διάφορους τομείς προτεραιότητας. Αυτό μας βοήθησε να σταθεροποιήσουμε το κοινωνικό κλίμα και αντί να αντιμετωπίσουμε διενέξεις κατηρθώσαμε να έχουμε ένα κλίμα κοινωνικής συναίνεσης αρκετά ικανοποιητικό. Ίσως μετά από αυτή τη διάσκεψη θα μπορούσαμε να έχουμε στη διάθεσή μας τις καλύτερες πρακτικές, όπως αυτές παρουσιάστηκαν εδώ και να είμαστε σε θέση να προσδιορίσουμε τις βέλτιστες πρακτικές που εφαρμόστηκαν για την αντιμετώπιση της ελαστικοποίησης της εργασίας. Διότι στο επίπεδο των αναπτυσσόμενων χωρών δεν δίνονται ούτε αποζημιώσεις στις γυναίκες που γεννούν παιδιά και οι άδειες μητρότητας που δίνονται είναι χωρίς αμοιβή. Δεν πρέπει να γνωρίσουμε τις καλύτερες πρακτικές; Πρέπει να μας δοθούν κατευθύνσεις από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, ούτως ώστε οι κυβερνήσεις που διστάζουν να πάρουν μέτρα για να βελτιώσουν τον κοινωνικό διάλογο να πειστούν να υιοθετήσουν τέτοια μέτρα. Εφόσον θα γίνει αυτό, ο κοινωνικός διάλογος θα μπορέσει να ενταχθεί στην πολιτική των κρατών αυτών.



Maria-Luz Vega

ILO

Σήμερα, όλο και περισσότεροι προσπαθούν να επιβιώσουν σε μια οικονομία που αλλιάζει με μεγάλες ταχύτητες και που απαιτεί εργαζόμενους με δυνατότητες άμεσης προσαρμογής στις τεχνολογικές εξελίξεις.

Το μέλλον της εργασίας είναι ένα πρόγραμμα που ο Γενικός Διευθυντής του ILO ξεκίνησε όχι μόνο με αφορμή την εκατονταετηρίδα που γιορτάζει ο ILO, αλλά και την αναγκαιότητα να προχωρήσουμε σε συγκεκριμένες προτάσεις και συστάσεις για την επόμενη εκατονταετία.

Θα πρέπει να μας απασχολήσει το θέμα της εργασίας σε ένα πλαίσιο ευρύτερου κοινωνικού διαλόγου, όπου ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων θα είναι θεμελιώδους σημασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να αξιοποιήσουν τη δυνατότητα τριμερούς συνεργασίας που διαθέτουν και τον διάλογο μεταξύ τους. Και βεβαίως πρέπει να αξιοποιήσουν σε αυτή τους την προσπάθεια και τους σχετικούς θεσμικούς φορείς που λειτουργούν και είναι στη διάθεσή τους. Είναι γνωστή η συμβολή του ILO στη διαμόρφωση και αναγνώριση της διαδικασίας του τριμερούς διαλόγου ήδη από την δεκαετία του '90. Εκείνη την εποχή δεν υπήρχαν σχετικοί Διεθνείς Φορείς, υπήρχε η Ε.Τ.Υ.Σ, υπήρχαν ορισμένα σημαντικά συνδικαλιστικά κινήματα, αλλά δεν υπήρχε ιδιαίτερα ενεργός δράση. Ο ILO ήταν εκείνος που ενθάρρυνε και ανέδειξε την ανάγκη συνεργασίας και διαλόγου και των τριών πλευρών.

Τώρα πια αντιμετωπίζουμε πάρα πολλές προκλήσεις. Ο κόσμος της εργασίας δεν είναι μόνο θέμα ψηφιοποίησης και ρομποτό. Σήμερα, όλο και περισσότεροι προσπαθούν να επιβιώσουν σε μια οικονομία που αλλιάζει με μεγάλες ταχύτητες και που απαιτεί εργαζόμενους με δυνατότητες άμεσης προσαρμογής στις τεχνολογικές εξελίξεις.

Οι αλλαγές αυτές προκαλούν ανασφάλεια και νευρικότητα. Θέλω όμως να πιστεύω ότι αυτό είναι απλά το πρώτο στάδιο και όχι μια κατάσταση που θα διαρκέσει. Δεν είναι η πρώτη φορά που η ανθρωπότητα βρίσκεται αντιμέτωπη με δυσκολίες, προκλήσεις και αλλαγές. Και η ανθρωπότητα σε κάθε περίπτωση μπόρεσε να τις διαχειριστεί. Τώρα βέβαια υπάρχει μία διαφορά. Η διαφορά αυτή τη φορά έγκειται στον παράγοντα ταχύτητα. Η ταχύτητα των αλλαγών σήμερα είναι πολύ μεγάλη. Και το βασικό ερώτημα που τίθεται ανά πάσα στιγμή είναι ποιος είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη νέα πραγματικότητα και ποιες είναι οι μεταρρυθμίσεις που χρειάζονται ώστε να ενισχυθούν και να αξιοποιηθούν οι θεσμοί που εμπλέκονται στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα οι Οικονομικές και Κοινωνικές Επιτροπές και οι συναφείς Οργανισμοί. [...]



Ο κοινωνικός διάλογος είναι ένας πολύ σημαντικός θεσμός, από την ουσιαστική λειτουργία του οποίου εξαρτάται το μέλλον της εργασίας.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι ζωτικής σημασίας και μία από τις καίριες αρχές για τον ILO, όπως και για τις περισσότερες χώρες που έχουν κυρώσει την σύμβαση που σχετίζεται με τον κοινωνικό διάλογο. Όλοι μας πιστεύουμε ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι ένας πολύ σημαντικός θεσμός, από την ουσιαστική λειτουργία του οποίου εξαρτάται το μέλλον της εργασίας. [...]

Υπάρχουν τεράστιες ευκαιρίες στα θέματα επικοινωνίας, μέσω της τεχνολογίας. [...]

Το μέλλον της εργασίας βρίσκεται ήδη στα χέρια μας, στα χέρια των Οικονομικών και Κοινωνικών Επιτροπών. Ο ρόλος τους είναι ζωτικής σημασίας για το μέλλον της εργασίας.



Γιάννης Παναγούλης

Γ.Σ.Ε.Ε.

Ο λαϊκισμός, ανεξαρτήτως εάν έχει πρόσημο δεξιό ή αριστερό, θεωρεί ότι είναι αυθεντία στα πάντα και οι θεσμοί εκπροσώπησης της κοινωνίας των πολιτών δεν τον πολυαγορεύουν, καθώς θεωρεί ότι έχει το ηθικό πλεονέκτημα να μιλάει εξ ονόματος ολόκληρου του λαού.

Στην Ελλάδα, τόσο ο κοινωνικός διάλογος όσο και το εργατικό δίκαιο, και το ατομικό και το συλλογικό, αποτέλεσαν λόγω της κρίσης εξόχως προβληματικά πεδία πολιτικής, ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια.

Με στόχο την ενίσχυση της ικανότητας των θεσμών κοινωνικού διαλόγου, οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα, ήδη από το 2015, συμφωνήσαμε σε ένα πλαίσιο και σε ένα κείμενο πολιτικής που εμπεριέχει σημαντικές παραδοχές και συγκεκριμένες προτάσεις, ως προς το τι πρέπει κατ' ελάχιστον να κάνουμε, για να υπάρξει αποκατάσταση εμπιστοσύνης στον τριμερή κοινωνικό διάλογο.

Το κείμενο αυτό για τον τριμερή κοινωνικό διάλογο και άλλα τρία κείμενα πολιτικής για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και τη διαφορετικότητα στους χώρους εργασίας, μαζί με μια κοινή δήλωση, τα παρουσιάσαμε τον Οκτώβριο του 2015, σε μια εκδήλωση.

Δυστυχώς, όμως, στη χώρα μας οι θεσμοί κοινωνικού διαλόγου βρίσκονται κυριολεκτικά υπό διωγμό. Βλέπετε, ο λαϊκισμός, ανεξαρτήτως εάν έχει πρόσημο δεξιό ή αριστερό, θεωρεί ότι είναι αυθεντία στα πάντα και οι θεσμοί εκπροσώπησης της κοινωνίας των πολιτών δεν τον πολυαγορεύουν, καθώς θεωρεί ότι έχει το ηθικό πλεονέκτημα να μιλάει εξ ονόματος ολόκληρου του λαού.

Στη χώρα μου έχουν αφαιρεθεί κρίσιμα εργαλεία συλλογικής εκπροσώπησης και ρυθμιστικών παρεμβάσεων από τους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου, με πρώτο και βασικότερο τη δυνατότητα εργοδότες και εργαζόμενοι να συνάψουμε συλλογικές συμβάσεις για το ύψος του κατώτατου μισθού. Επίσης, υποβαθμίστηκε ο Οργανισμός Μεσολήθσης και Διαιτησίας που επιλύει συλλογικές διαφορές και είναι μια ευρωπαϊκή και παγκόσμια πρακτική στις ανεπτυγμένες κοινωνίες.

Ειδικά όσον αφορά τα συνδικάτα, αντιλαμβάνεστε ότι όταν αφαιρούνται στην πράξη τα πιο βασικά εργαλεία, και ιδίως το εργαλείο της διαπραγμάτευσης της αμοιβής της εργασίας, δημιουργούνται προβλήματα. Εμείς θεωρούμε τον κοινωνικό διάλογο βασικό στοιχείο του ευρωπαϊκού κεκτημένου και διεκδικούμε τη δυνατότητα να διεξάγουμε ουσιαστικό κοινωνικό διάλογο.

Αναφορικά δε με την αγορά εργασίας, έχουμε διαπιστώσει ότι βασιλεύει η αδήλιτη, η μαύρη, η ανασφάλιστη, η μερικώς υποδηλωμένη, η ψευδώς δηλωμένη εργασία. Στην κατεύθυν-

Το μέλλον της εργασίας και η ψηφιοποίηση θα πρέπει πλέον να είναι το βασικότερο ζήτημα στο οποίο θα πρέπει να επικεντρώσουν την προσοχή τους οι κοινωνικοί εταίροι.

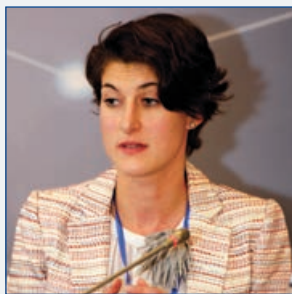
ση καταπολέμησης, προωθήθηκε η τριμελής συνεργασία με τη βοήθεια του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας η οποία ήταν καθοριστική.

Θα πω κάτι βλέποντας και τον αγαπητό Πρόεδρο της Ελληνικής Ο.Κ.Ε., τον κ. Βερνίκο. Αντίστοιχη υποβάθμιση έχει υποστεί και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδας. Δεν υπάρχει χειρότερη συμπεριφορά απέναντι στον συνταγματικά κατοχυρωμένο στη χώρα μας θεσμό του κοινωνικού διαλόγου από το να μη ζητείται ή και να μη λαμβάνεται υπόψη η γνώμη της Ο.Κ.Ε., λόγω των τεχνασμάτων που χρησιμοποιούνται στο κοινοβούλιο για να ψηφίζονται οι νόμοι.

Το μέλλον της εργασίας και η ψηφιοποίηση θα πρέπει πλέον να είναι το βασικότερο ζήτημα στο οποίο θα πρέπει να επικεντρώσουν την προσοχή τους οι κοινωνικοί εταίροι. Τελιώνοντας, θέλω να σας πω ότι δεν μπορεί να υπάρχει επιτυχής αντιμετώπιση των προκλήσεων με αυτή την ανισότητα, η οποία διαρκώς εντείνεται σαν αποτέλεσμα του συνόλου των ασκούμενων πολιτικών, και όχι μόνο των πολιτικών που οφείλονται στην κρίση χρέους που περνάει η χώρα μας. [...]

Βρισκόμαστε στην 4η πλέον βιομηχανική επανάσταση, η οποία έχει επιφέρει τεράστιες αλλαγές και θα επιφέρει ακόμα μεγαλύτερες. Πίσω από / ή μέσα σε κάθε ηλεκτρονική πλατφόρμα μπορεί να υπάρχει, και υπάρχει σίγουρα, η εργασία, η οποία μπορεί να μη φαίνεται, η οποία μπορεί να δημιουργεί νέους κινδύνους, και σε αυτό νομίζω ότι θα πρέπει και οι εθνικές Ο.Κ.Ε. και η Ευρωπαϊκή Ο.Κ.Ε. και βεβαίως οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων που διαπραγματεύονται επί της ουσίας να δώσουν μεγάλη προσοχή στο μέλλον.





Alessandra Assenza
*International Organization
 of Employers*

*Οι κυβερνήσεις
 θα πρέπει να
 επιτρέψουν στον
 κοινωνικό διάλογο να
 παίξει το ρόλο του.*

Υπάρχει τεράστια διαφοροποίηση και αποκλίσεις από χώρα σε χώρα και μεταξύ χωρών σε θέματα κοινωνικού διαλόγου.

Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να επιτρέψουν στον κοινωνικό διάλογο να παίξει το ρόλο του. Οι οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών μπορούν να παρουσιάσουν τις απόψεις τους στη κυβέρνηση, να προσφέρουν συμβουλευτικές υπηρεσίες προς την κυβέρνηση, να γνωμοδοτήσουν. Στη συνέχεια βέβαια τίθεται το ζήτημα εφαρμογής των όσων προτείνονται από την κυβέρνηση.

Αναμφισβήτητα, ο κοινωνικός διάλογος θα πρέπει να διακρίνεται από συνέχεια, συνέπεια και επικαιρότητα και τα αποτελέσματά του να κοινοποιούνται σε ολόκληρη την κοινωνία. Οι πολίτες πρέπει να μπορούν να γνωρίζουν ότι για παράδειγμα η CNEL γνωμοδοτεί και συμβουλεύει την κυβέρνηση σε θέματα εργασιακά και οικονομικά. Γιατί όταν δεν επικοινωνείς σωστά, τότε δεν θα υπάρξει συνέχεια και θα στερηθεί η κοινωνία και η οικονομία από τις θετικές επιπτώσεις του κοινωνικού διαλόγου.

Η κυβέρνηση από την πλευρά της οφείλει να προσφέρει ευκαιρίες στις αντίστοιχες Ο.Κ.Ε. για να παίξουν το ρόλο τους και μαζί σε όλους τους κοινωνικούς εταίρους. Χωρίς βέβαια να αρνούμαστε τα σημερινά προβλήματα αντιπροσωπευτικότητας που αντιμετωπίζουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Μιλώντας για το μοντέλο και το πρότυπο του κοινωνικού διαλόγου και μιλώντας ως εκπρόσωπος μιας οργάνωσης εργοδοτών, προτείνω τα ακόλουθα σημεία που θεωρώ σημαντικά για την αναβάθμιση του κοινωνικού διαλόγου.

Πρώτον: Εκπροσώπηση, Αντιπροσωπευτικότητα. Πρέπει λοιπόν να είμαστε σε θέση να μιλήσουμε με την νεολαία, να επικοινωνήσουμε με την νεολαία και επίσης να μπορέσουμε να συμπεριλάβουμε τις άτυπες μορφές εργασίας, αλλά και τους εργαζόμενους με επισφαλείς εργασιακές συμβάσεις. Μόνο έτσι θα μπορέσουν όλοι να επωφεληθούν από τα αποτελέσματα του κοινωνικού διαλόγου.

Δεύτερον: Ευθύνη, Υπευθυνότητα. Το θέμα της ευθύνης και της υπευθυνότητας έχει αξία και για τις οργανώσεις εργαζομένων, αλλά και για τις οργανώσεις εργοδοτών, γιατί εδώ μας προσφέρεται μια τεράστια ευκαιρία να φέρουμε πιο κοντά τα μέλη σε μας. Στην Περιφερειακή Συνάντηση το 2013 και το 2017 στην Κωνσταντινούπολη, συμφωνήσαμε ότι υπάρχει ανάγκη να προάγουμε την ενισχυμένη και υπεύθυνη κοινωνική σύμπραξη

Ο εργαζόμενος θα πρέπει να καταλάβει ότι κάθε 5ετία περίπου θα πρέπει να ξαναγυρίζει στα θρανία, στο πανεπιστήμιο για ένα κύκλο μαθημάτων ή σε ένα σεμινάριο, και αυτό το επιβάλλει η χρήση της τεχνολογίας.

και τον κοινωνικό διάλογο σε όλα τα επίπεδα, ώστε να υπάρχει κοινωνική πρόοδος και σταθερότητα.

Τρίτον: Προσαρμοστικότητα, προσαρμογή στη νέα πραγματικότητα. Είμαστε αντιμέτωποι με ένα καινούργιο κανονιστικό πλαίσιο, μιλάμε για στρατηγική για την ανταγωνιστικότητα, μιλάμε για τα big data, τα μεγάλα δεδομένα, μιλάμε για τεχνολογία, μιλάμε για νέες δεξιότητες. Πρέπει επομένως να στηρίξουμε τους εργαζομένους, μέσω του συστήματος εκπαίδευσης, μέσω των πανεπιστημίων και των κολεγίων. [...]

Δεξιότητες, εκπαίδευση, επιχειρήσεις, επαφή με πανεπιστήμια. Δεξιότητες και ενημέρωση. Οι δεξιότητες αφορούν και τους σημερινούς εργαζομένους, άρα μιλάμε για δια βίου μάθηση. Συνεπώς θα πρέπει να υπάρξει αλλαγή νοοτροπίας του εργαζόμενου. Ο εργαζόμενος θα πρέπει να καταλάβει ότι κάθε 5ετία περίπου θα πρέπει να ξαναγυρίζει στα θρανία, στο πανεπιστήμιο για ένα κύκλο μαθημάτων ή σε ένα σεμινάριο, και αυτό το επιβάλλει η χρήση της τεχνολογίας.





Camilo Rubiano

*Public Services
International*

Μπορεί η τεχνολογία να αλληλάξει την φύση της δουλειάς, αλλά συνεχίζει να υπάρχει η εργασία.

Κάλλιστα θα μπορούσαμε να πούμε ότι η τεχνολογία έχει μετασχηματίσει την εργασία όχι μόνο σήμερα αλλά το κάνει εδώ και 600-700 χρόνια. Η τεχνολογία πάντα επηρέαζε την εργασία και μετασχημάτιζε τον κόσμο της εργασίας.

Προς το παρόν μιλάμε για ένα μικρό ποσοστό εργαζομένων, συγκριτικά, που επηρεάζεται από τις πρόσφατες τεχνολογικές εξελίξεις, αλλά βλέπουμε ότι αυτοί οι αριθμοί θα αυξηθούν επιθετικά.

Η τεχνολογία είναι ισοδύναμη με την εργασία. Από την μια έχουμε τους ανθρώπους που παράγουν στις πλατφόρμες και από την άλλη έχουμε τους χρήστες. Αυτές οι πλατφόρμες αναδιοργανώνουν την εργασία και αναδιοργανώνουν την πρόσβαση και τη διανομή των υπηρεσιών και των αγαθών, δεν μπορούν να ξεπεράσουν την αναγκαιότητα εργασίας ή απασχόλησης, οπότε πρόκειται για πλατφόρμες όπου υπάρχει και αντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης στον κόσμο της εργασίας.

Με άλλα λόγια μπορεί η τεχνολογία να αλληλάξει την φύση της δουλειάς, αλλά συνεχίζει να υπάρχει η εργασία. Εξάλλου, για να είμαστε δίκαιοι θα πρέπει να ομολογήσουμε ότι η τεχνολογία αυτή καθαυτή δεν κλέβει τις δουλειές από τους ανθρώπους.

Και το τελευταίο σημείο που θα ήθελα να θέσω είναι τα ρομπότ. Έχουν ειπωθεί πολλά, εγώ θα ήθελα να πω ότι, ναι, η ρομποτική και η αυτοματοποίηση θα διαδραματίσουν ένα ρόλο, θα έχουν σημασία, αλλά δεν πιστεύω ότι θα είναι τόσο καταστροφικό το σενάριο όπως υποδεικνύουν ορισμένοι, και για έναν απλό λόγο, τα ρομπότ και οι μηχανές δεν θα αγοράζουν ποτέ τα iPhone, δεν θα αγοράζουν ποτέ την τελευταία συλλογή της Zara, ούτε θα αγοράσουν τρόφιμα, και νομίζω ότι αυτό αποτελεί αν θέλετε την ουσία του καπιταλισμού.

Η τεχνολογία είναι ισοδύναμη με την εργασία και θα πρέπει να το δούμε αυτό σοβαρά και θα πρέπει να αναγνωρίσουμε ότι η εργασία σημαίνει εργασία. Θα πρέπει λοιπόν να καταλάβουμε ότι εδώ μιλάμε για πολλά επιμέρους ζητήματα και θα πρέπει να δούμε πώς μπορούμε να ενδυναμώσουμε τον ρόλο των φορέων του κοινωνικού διαλόγου.

Θα πρέπει να αναστοχαστούμε πώς μπορούμε να παρέχουμε μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους. Χρειαζόμαστε νέο τρόπο να ζούμε, οπότε χρειαζόμαστε μια ολοκληρωμένη και όχι αποσπασματική άποψη.

Ο ανθρώπινος παράγοντας έχει ιδιαίτερη αξία σε οποιαδήποτε πολιτική που αφορά το μέλλον της εργασίας.



Ο ανθρώπινος παράγοντας έχει ιδιαίτερη αξία σε οποιαδήποτε πολιτική που αφορά το μέλλον της εργασίας. Πίσω από τον αυτοματισμό και τα ρομπότ βρίσκονται άνθρωποι. Επομένως οικονομική και κοινωνική σταθερότητα δύσκολα θα υπάρξει αν δεν υπάρχει κοινωνική δικαιοσύνη. Ο κοινωνικός διάλογος είναι βασικό μέσο, βασική υπηρεσία προς την κοινωνία. [...]

Το βασικό είναι το πώς θα συζητήσουμε για μεταρρυθμίσεις, το πώς θα προχωρήσουμε σε μεταρρυθμίσεις και το πώς θα τις εφαρμόσουμε. Και εδώ είναι σημαντικός ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου, είναι σημαντικός ο διάλογος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.



Χάρης Κυριαζής

Σ.Ε.Β.

Η υπόθεση του μέλλοντος της εργασίας είναι ένα θέμα που πρέπει να μας δώσει ευκαιρίες για να αναζωογονήσουμε τον κοινωνικό διάλογο.

Η κρίση στην Ελλάδα βοήθησε να αποκαλυφθεί ένας μακρύς κατάλογος στρεβλώσεων που υπήρχαν σε όλες τις αγορές (εργασίας, προϊόντων και υπηρεσιών) και είχε επηρεάσει αρνητικά την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και είχε διαβρώσει την παραγωγική της βάση. Απέδειξε επίσης ότι ο κοινωνικός διάλογος δεν είναι αρκετά ώριμος για να φέρει τους κοινωνικούς εταίρους σε κάποιου είδους κοινή κατανόηση των προβλημάτων, πόσο μάλλον για να συμφωνήσουν σε κοινά αποδεκτές λύσεις.

Ελάχιστη είναι η συζήτηση που έχει γίνει για την κλιμακική αλλαγή όσον αφορά τις δημόσιες πολιτικές και πρωτοβουλίες. Το ίδιο ακριβώς συνέβη με τις δημογραφικές εξελίξεις, ζήτημα προτεραιότητας κατά τη διάρκεια της κρίσης, ιδίως λόγω της επίδρασής του στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Από την άλλη πλευρά, την προσφυγική κρίση τη διαχειριστήκαμε ως ένα βραχυπρόθεσμο βάρος, με κανένα όραμα αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού, που θα μπορούσε ενδεχομένως να συμβάλει θετικά στον παραγωγικό και κοινωνικό ιστό της χώρας μας. Όσον αφορά δε την εκπαίδευση, την κατάρτιση και την καινοτομία, την προσεγγίσαμε ως χώρα, παραδόξως, με ελάχιστη πραγματική διασύνδεση με την αγορά.

Στο σημείο αυτό, για να είμαστε δίκαιοι, πρέπει να αναφέρω ότι η Ο.Κ.Ε. Ελλάδας έχει μελετήσει σε βάθος τα προαναφερόμενα ζητήματα μόνη της, αλλά μου φαίνεται ότι έχουν αγνοηθεί οι γνωμοδοτήσεις της από όλους τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής μέχρι τώρα.

Η προπαρασκευαστική έκθεση για την διάσκεψη αυτή λέει ότι ο κοινωνικός διάλογος που εμπλέκει τις κυβερνήσεις και τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων πρέπει να διαδραματίσει ρόλο κλειδί στο πλαίσιο της διακυβέρνησης της εργασίας, ώστε να διασφαλιστεί ότι οι χώρες θα σχεδιάσουν ισορροπημένες πολιτικές απέναντι στις αλλαγές, που θα παρέχουν τόσο βιώσιμη ανάπτυξη, όσο και κοινωνική δικαιοσύνη.

Πάντως πιστεύω ότι η υπόθεση του μέλλοντος της εργασίας είναι ένα θέμα που πρέπει να μας δώσει ευκαιρίες για να αναζωογονήσουμε τον κοινωνικό διάλογο. Δράττομαι δε της ευκαιρίας για να απευθύνω εκ μέρους του ΣΕΒ για μία ακόμα φορά πρόσκληση προς τα εργατικά συνδικάτα, αλλά και τους υπόλοιπους εργοδότες, να ξεκινήσουμε μια οργανωμένη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας.



Πιο συγκεκριμένα ζητούμε να σκεφθούν τη διεξαγωγή αυτής της συζήτησης στο πλαίσιο της ίδιας της Ο.Κ.Ε., ειδικά για το τεχνοκρατικό μέρος της ανάλυσης και της αναγνώρισης των ζητημάτων. Εξάλλου, η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας, από την ίδια τη φύση της, άπτεται του ενδιαφέροντος και πολλών άλλων κοινωνικών ομάδων που συμμετέχουν στην Ο.Κ.Ε., γεγονός που θα εμπλουτίσει και θα προσθέσει κύρος στη συζήτηση. [...]

Μέχρι σήμερα ολόκληρη η ελληνική κοινωνία, και για να αναφερθούμε συγκεκριμένα στους εαυτούς μας, ούτε οι εργοδότες ούτε οι εργαζόμενοι έχουν μπει σε σοβαρή συζήτηση για τους λόγους που δημιούργησαν την κρίση, ώστε να μπορεί να γίνει μια σοβαρή ανάλυση για το τι μπορεί να την γιατρέψει.

Όμως, έχουμε τη δυνατότητα ακόμα και τώρα να φτιάξουμε μια ομάδα εργασίας, μια ομάδα μελέτης, μέσα στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε., ώστε να συνεισφέρουν όλοι οι παραγωγικοί και κοινωνικοί φορείς σε αυτό.



Κωνσταντίνος Κόλλιας

Ο.Ε.Ε.

Είναι στοιχείο κλειδί η εκπαίδευση για το μέλλον και αυτό δεν θα πρέπει να το ξεχνάμε ακόμα και όταν συζητάμε θέματα που εντάσσονται στο ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο.

Όταν αναφερόμαστε στο μέλλον της αγοράς εργασίας και στον κοινωνικό διάλογο, πρέπει να λαμβάνουμε υπόψη μας τα εξής:

Πρώτον, ότι το μέλλον της εργασίας πρέπει να περνάει μέσα από τις διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου. Οι κοινωνικοί φορείς είναι αυτοί οι οποίοι πρέπει να δίνουν στο μέσο εργαζόμενο τις πληροφορίες που χρειάζεται ώστε να έχει πλήρη γνώση για το τι συμβαίνει στην αγορά εργασίας και στην οικονομία, καθώς και στα υπόλοιπα κρίσιμα θέματα που τις επηρεάζουν, όπως το δημογραφικό, η κατάσταση των ασφαλιστικών ταμείων, το ιδιωτικό και το δημόσιο χρέος. Μόνο μέσα από την πλήρη γνώση οι όποιες αλλαγές στα εργασιακά, που κάποιες είναι πράγματι επώδυνες για τον μέσο εργαζόμενο, θα γίνονται κατανοητές ευκολότερα και συνεπώς αποδεκτές από τους περισσότερους.

Δεύτερον, ότι είναι βασική ευθύνη των κοινωνικών εταίρων να διαβουλεύονται κάθε φορά με την κυβέρνηση για την κατεύθυνση που θα έχουν οι μεταρρυθμίσεις στα εργασιακά ζητήματα. Το ζητούμενο θεωρώ εδώ είναι τόσο η συζήτηση, η συνεννόηση και ο πραγματικός διάλογος, όσο και η ουσιαστική και τεχνοκρατική αντιμετώπιση των όποιων θεμάτων προκύπτουν στην πορεία, μακριά από μικροπολιτικές, μικροκομματικές σκοπιμότητες και στενόμυαλες λογικές.

Τρίτον, ο κοινωνικός διάλογος χρειάζεται ώστε να διασφαλιστεί στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό το ότι οι αλλαγές που γίνονται είναι προς τη σωστή κατεύθυνση. Βέβαια, προϋπόθεση γι' αυτό είναι ο κοινωνικός διάλογος που λαμβάνει χώρα να είναι ουσιαστικός, πραγματικός, διαρκής και όσο πιο ανοιχτός γίνεται, ώστε να ακούγονται όλες οι απόψεις και κάθε νομοθετική ή άλλη φύσεως παρέμβαση να εξετάζεται από όλες τις πλευρές. Μόνο έτσι δημιουργούνται συνθήκες εργασιακής ειρήνης που σημαίνει αποτελεσματικότερη παραγωγική διαδικασία και κατ' επέκταση υψηλότερη παραγωγικότητα.

Ιδιαίτερη δε προσοχή πρέπει να δοθεί στην σύνδεση της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Πρόκειται για ένα θέμα στο οποίο έχουμε μείνει πολύ πίσω ως χώρα και στο οποίο πρέπει να δουλέψουμε όλοι μαζί, ιδιαίτερα οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιστημονικοί φορείς. Χρειάζεται αναβάθμιση των υφιστάμενων, καθώς και νέες δεξιότητες για το μέλλον. Είναι στοιχείο κλειδί η εκπαίδευση για το μέλλον και αυτό δεν θα πρέπει να το ξεχνάμε ακόμα και όταν συζητάμε θέματα που εντάσσονται στο ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο.

Τέλος, θέλω να επισημάνω ότι ως Ο.Κ.Ε. της Ελλάδος είμαστε σε μόνιμη βάση πρόθυμοι να συμμετέχουμε σε κάθε προσπάθεια ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου με τους εργαζόμενους, τους εργοδότες και την κοινωνία των πολιτών για τις αλλαγές που έρχονται και τις προκλήσεις που καλούμαστε όλοι να αντιμετωπίσουμε. [...]

Είναι δεδομένο ότι σοβαρός διάλογος για το τι μας έφθασε μέχρι εδώ δεν έχει γίνει. Θεωρούμε όμως ότι αυτό που πρέπει άμεσα να γίνει, και δεν μπορεί η κυβέρνηση να το κάνει μόνη της, είναι να ξεκινήσει ένας διάλογος για το ποιο θα έπρεπε να είναι το νέο παραγωγικό μοντέλο αυτής της χώρας, δεδομένου ότι αυτά που μας οδήγησαν μέχρι εδώ τα τελευταία χρόνια πρέπει να τα αλλιάξουμε.

Επομένως θεωρώ τον ρόλο της Ο.Κ.Ε., των κοινωνικών και των επιστημονικών εταίρων, ιδιαίτερα σημαντικό στη συζήτηση αυτή.





Νικόλαος Μανεισιώτης
Σύνδεσμος Εμπόρων Πειραιά

Την ιδιαίτερα δύσκολη εποχή που διάγουμε, είναι πραγματικά σημαντικό με διάλογο, με συνεννόηση, να μπορούμε να έχουμε εργασιακή ειρήνη, οι επιχειρήσεις να προάγονται, να δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και φυσικά να βελτιώνεται η εθνική οικονομία στο σύνολό της.

Η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) πάντα στήριζε τον κοινωνικό διάλογο, ο οποίος τα τελευταία χρόνια δοκιμάστηκε πάρα πολύ.

Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί θεμελιώδη συνιστώσα της Ευρώπης και έχει αποδειχθεί στην πράξη πραγματικά χρήσιμος και γόνιμος. Την ιδιαίτερα δύσκολη εποχή που διάγουμε, είναι πραγματικά σημαντικό με διάλογο, με συνεννόηση, να μπορούμε να έχουμε εργασιακή ειρήνη, οι επιχειρήσεις να προάγονται, να δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας και φυσικά να βελτιώνεται η εθνική οικονομία στο σύνολό της.

Η ΕΣΕΕ πάντα έχει υπάρξει αρωγός στον κοινωνικό διάλογο χωρίς παρενθέσεις, χωρίς προϋποθέσεις και χωρίς υποσημειώσεις.

Ίσως η πιο δραματική από τις μεταβολές που επέφερε το Μνημόνιο στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ήταν η αναστολή της δυνατότητας επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων. Έτσι, πολλή από τα μέλη μας, δηλαδή πολλή εμπορικές επιχειρήσεις οι οποίες δεν ήθελαν να δεσμευθούν από την κλαδική συλλογική σύμβαση δεν είχαν παρά να αποχωρήσουν απλά από τη Συνομοσπονδία και να αποδεσμευθούν.

Σήμερα, χρειάζονται σίγουρα διορθώσεις που θα ενισχύουν και δεν θα υποβαθμίζουν το καθεστώς συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης, διαιτησίας. Η ΕΣΕΕ επιθυμεί να δοθεί περισσότερη έμφαση στη διαπραγμάτευση και στη μεσολάβηση, παρά στη διαιτησία. Στην κατεύθυνση αυτή χρειάζεται να δημιουργηθούν περισσότερες μόνιμες Επιτροπές τριμερούς διαλόγου, ώστε να καλύπτονται περισσότεροι τομείς του όλου φάσματος της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Η από κοινού σχεδίαση εθνικής στρατηγικής για την αντιμετώπιση της ανεργίας, η οποία θα ενσωματωθεί στην επόμενη Γενική Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, είναι το μεγάλο ζητούμενο. [...]

Μεγάλη μάστιγα σε παγκόσμιο επίπεδο είναι το τεράστιο ποσοστό φοροδιαφυγής που υπάρχει σε πάρα πολλές χώρες.

Υπάρχει έντονη ανάγκη ελέγχων με τρόπο ώστε να δούμε όχι μόνο την Ελλάδα, αλλά πολλές χώρες να ευημερούν έχοντας μικρότερο ποσοστό φοροδιαφυγής. Μόνο έτσι οι φόροι θα γίνουν πιο δίκαιοι, θα μπορέσουν να αναπτυχθούν υγιείς και σωστές επιχειρήσεις και θα δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Επίσης είναι σημαντικό τα πανεπιστήμια και οι επιχειρήσεις να έρθουν πιο κοντά, ώστε οι σπουδαστές να είναι έτοιμοι να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της επιχείρησης από την πρώτη μέρα που θα πιάσουν εργασία.



Γεώργιος Ασμάτογλου

ΓΣΕΒΕΕ

Η αποκατάσταση του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί ένα βήμα για τον εκδημοκρατισμό της οικονομικής ζωής και κυρίως για τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης.

Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Τα τελευταία ωστόσο χρόνια ο κοινωνικός διάλογος στη χώρα μας υπήρξε ένα από τα θύματα της κρίσης, Η υποβάθμιση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις αρχές του 2012, μέσω της δυνατότητας που δόθηκε στην εκτελεστική εξουσία να καθορίζει μονομερώς το ύψος του κατώτατου μισθού, ενέτεινε την ύφεση στην ελληνική οικονομία. Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας επέμεινε στην αξιακή της θέση για αποκατάσταση του κοινωνικού διαλόγου και για απόρριψη κάθε μονομερούς ενέργειας παρέμβασης στην αγορά εργασίας από την πλευρά της πολιτείας. Γιατί η αγορά εργασίας δεν είναι δυνατόν να ρυθμίζεται, είτε από κάποια αυθεντία που δεν έχει καμία αντίληψη της πραγματικότητας είτε, ενδεχομένως, από ιδιοτελή και μεμονωμένα συμφέροντα που προωθούν την ατζέντα τους.

Υπό το πρίσμα λοιπόν αυτό, ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί έναν χρήσιμο μηχανισμό για τη δημιουργία κοινωνικής συναίνεσης στη βάση της οποίας μπορούν να συζητηθούν και να διευθετηθούν κρίσιμα ζητήματα όπως η απασχόληση, η αγορά εργασίας, η ανεργία, η κοινωνική ασφάλιση, η φορολογία. Ζητήματα δηλαδή θεμελιώδη για την κοινωνική συνοχή και ειρήνη και την ανάπτυξη της οικονομίας.

Βέβαια, ο κοινωνικός διάλογος στη προ κρίσης εποχή δεν λειτούργησε με τα χαρακτηριστικά που σας ανέφερα. Σε γενικές γραμμές ήταν στοχοθετημένος κυρίως στον καθορισμό του κατώτατου μισθού και σε μια διαπραγματευτική διαδικασία που είχε ως αφετηρία και κατάληξη την υιοθέτηση ή και τον περιορισμό αιτημάτων, αγνοώντας σε πολύ μεγάλο βαθμό τη δομή της ελληνικής οικονομίας, τις ανάγκες και τις δυνατότητές της. Όμως ο κοινωνικός διάλογος δεν μπορεί να αποτελεί μόνο πεδίο συζήτησης αιτημάτων, χωρίς να συσυνολογίζει τα πραγματικά δεδομένα.

Η αποκατάσταση του κοινωνικού διαλόγου αποτελεί ένα βήμα για τον εκδημοκρατισμό της οικονομικής ζωής και κυρίως για τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης. Αποτελεί προϋπόθεση για να συζητήσουμε με υπευθυνότητα και ειλικρίνεια τις αλληλαγές που συντελούνται στην αγορά εργασίας, εντός και εκτός συνόρων, τη διάρθρωση και τις δυνατότητες της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα και τις παρεμβάσεις που χρειάζονται για να δημιουργήσουμε τις προϋποθέσεις μιας βιώσιμης ανάπτυξης. [...]

Χρειάζεται πολιτική βούληση για να μπορέσουν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να βρουν σημεία συμφωνίας.



Γιώργος Βερνίκος

Ο.Κ.Ε.

Όσο πιο ισχυρός είναι κάποιος, τόσο πιο πολύ χρησιμοποιεί την έννοια του κοινωνικού διαλόγου προσχηματικά.

Μέσα από τις συζητήσεις που γίνανε για τα θέματα της εργασίας, φάνηκε ότι οι διαδικασίες του κοινωνικού διαλόγου σε όλο τον κόσμο αντιμετωπίζουν προβλήματα. Ο κοινωνικός διάλογος είναι μια σταδιακή πολιτισμική κατάκτηση που αντιμετωπίζει πολλαπλές προκλήσεις, που έχουν σχέση και με την ταχύτητα των εξελίξεων και με τα προβλήματα που αντιμετωπίζει η αντιπροσωπευτική δημοκρατία, εξαιτίας και της ταχύτητας των τεχνολογικών εξελίξεων.

Παρ' όλα αυτά, για όσους από μας συμμετέχουμε στον κοινωνικό διάλογο, είναι ξεκάθαρο ότι οι κοινωνίες και ο κόσμος δεν θα μπορέσει να προχωρήσει, αν δεν συνειδητοποιήσουν όλοι τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου, που σε τελική ανάλυση είναι και η μοναδική διέξοδος από τη σύγκρουση.

Εξ ορισμού οι κυβερνήσεις δεν συμπαθούν τον κοινωνικό διάλογο, παρόλο που στα λόγια υπερθεματίζουν. Ο λόγος είναι ότι πιστεύουν ότι ο κοινωνικός διάλογος περιορίζει την εξουσία που διαθέτουν. Άρα, ο κοινωνικός διάλογος έχει να δώσει μια μεγάλη μάχη, ανάμεσα στην θεωρία και την πράξη. Γιατί ο κοινωνικός διάλογος είναι μια έννοια που όλοι την αποδέχονται, αλλά στην πράξη οι πιο ισχυροί πάντα την αμφισβητούν.

Συνήθως δε, όσο πιο ισχυρός είναι κάποιος, τόσο πιο πολύ χρησιμοποιεί την έννοια του κοινωνικού διαλόγου προσχηματικά. Γι' αυτό, από την πλευρά τουλάχιστον την δική μας, η επίκληση της υπευθυνότητας στον κοινωνικό διάλογο γίνεται πάντα προς τα μέλη μας, σε όλους όσοι συμμετέχουν στην Ο.Κ.Ε. και προς τη Βουλή, που αποτελεί την κοινοβουλευτική έκφραση και τη βάση του δημοκρατικού πολιτεύματος.

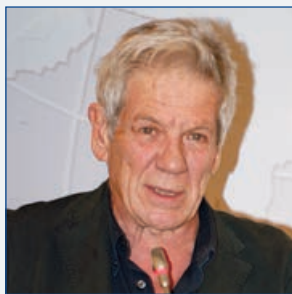
Συζητώντας τα θέματα που αφορούν την εργασία, πιστεύουμε ότι συμβάλλουμε να αναδειχθούν σε μια δύσκολη στιγμή τα κύρια ζητήματα που έχουν σχέση με την αγωνία των ανθρώπων να έχουν αύριο μια αξιοπρεπή εργασία. Γιατί ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να έχει πάντα σαν άξονά του τον άνθρωπο, τις ανισότητες και το περιβάλλον.

Είμαι περήφανος που η Κοινή Δήλωση του Συνεδρίου ονομάστηκε Δήλωση της Αθήνας και είναι ένα κείμενο που σηματοδοτεί την σταθερή σχέση του κοινωνικού διαλόγου με τον άνθρωπο και με τις ανισότητες.

Εγώ θέλω να ζητήσω η Βουλή να είναι πολύ πιο ευαίσθητη στα θέματα του κοινωνικού διαλόγου και να στηρίξει την επιταγή του Συντάγματος για θεσμοθετημένο κοινωνικό διάλογο στο

πλίσιο της Ο.Κ.Ε. Μόνο έτσι ο κοινωνικός διάλογος θα σταματήσει να χρησιμοποιείται προσχηματικά από τις εκάστοτε κυβερνήσεις.





Γεράσιμος Μπαλαούρας

Βουλή των Ελλήνων

Καλώ την Ευρώπη να μην ασχολείται μόνο με την οικονομία, αλλά να ασχοληθεί πολύ και βαθιά με τον εργαζόμενο και τις συνιστώσες της εργασίας.

Η Ελλάδα, εδώ και οκτώ χρόνια αντιμετωπίζει μια βαθιά κρίση. Το καλοκαίρι του 2018 θα τελειώσουν τα προγράμματα δημοσιονομικής επιτήρησης, και οι κινήσεις της ελληνικής πολιτείας θα αποκτήσουν μεγαλύτερους βαθμούς ελευθερίας απέναντι στους δανειστές.

Η ζωή δημιουργεί συνεχώς νέες απαιτήσεις, αλλά τουλάχιστον θα πρέπει όλοι μας, από οποιαδήποτε πλευρά και αν βρισκόμαστε, να στηρίζουμε την υλοποίηση και την εφαρμογή του ευρωπαϊκού κεκτημένου στο θέμα της εργασίας.

Η Ελλάδα επλήγη σοβαρότατα, όχι μόνο από την οικονομική κρίση, αλλά και από μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας που ακύρωσαν πολλές κατακτήσεις του κόσμου της εργασίας. Δεν υπάρχει ελευθερία, για παράδειγμα, υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Δεν υπάρχει ελευθερία εντός του εργοστασίου ή εντός της επιχείρησης, όσο υπάρχει και σε άλλα κράτη της ΕΕ και γενικότερα της Ευρώπης.

Επομένως, καλώ την Ευρώπη να μην ασχολείται μόνο με την οικονομία, αλλά να ασχοληθεί πολύ και βαθιά με τον εργαζόμενο και τις συνιστώσες της εργασίας, όπως είναι το περιβάλλον της εργασίας του, όπως είναι οι αξιοπρεπείς μισθοί και οι αξιοπρεπείς συμβάσεις εργασίας.





Youcef Ghellab

ILO

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη λήψη των αποφάσεων και στον σχεδιασμό των πολιτικών είναι κρίσιμης σημασίας για την διαμόρφωση του μέλλοντος της εργασίας.

Βλέπουμε ότι οι μη τυπικές μορφές απασχόλησης αποτελούν ένα όλο και μεγαλύτερο πρόβλημα. Βλέπουμε ότι η αυξανόμενη ανισότητα συμβαίνει σε όλες τις χώρες, ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες. Υπάρχουν κάποιοι που επωφελούνται από την παγκοσμιοποίηση, αλλά υπάρχουν και κάποιοι άλλοι που χάνουν και αδικούνται από αυτή την διαδικασία. Και βλέπουμε ότι η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη λήψη των αποφάσεων και στον σχεδιασμό των πολιτικών είναι κρίσιμης σημασίας για την διαμόρφωση του μέλλοντος της εργασίας.

Και σε αυτό το πλαίσιο θα έλεγα ότι η Σύμβαση του ILO 144 για την ημερήσια εργασία μας παρέχει κατευθυντήριες οδηγίες για τον τρόπο που μπορεί να οργανωθεί ο κοινωνικός διάλογος.

Σε πολλά ζητήματα υπάρχουν αποκλίνουσες απόψεις μεταξύ κυβέρνησης, εργοδοτών και εργαζομένων. Και εδώ μπορεί ο κοινωνικός διάλογος, οι Ο.Κ.Ε. και οι συναφείς φορείς να διαδραματίσουν ένα πολύ σημαντικό ρόλο, έτσι ώστε να γεφυρώσουν το χάσμα μεταξύ της κυβέρνησης, των εργοδοτών και των εργαζομένων, και να καταλήξουν με μια κοινή κατανόηση των προκλήσεων και των τρόπων αντιμετώπισής τους. Αλλά για να συμβεί αυτό, οι Ο.Κ.Ε. και οι συναφείς φορείς θα πρέπει να επανεξετάσουν τις δυνατότητες που υπάρχουν ως προς τον τρόπο λειτουργίας τους.

Θα πρέπει να αντιπροσωπευθούν ομάδες οι οποίες δεν αντιπροσωπεύονται τώρα, ή δεν αντιπροσωπεύονται επαρκώς, όπως οι νέοι, οι γυναίκες και οι μικρές επιχειρήσεις. Θα πρέπει να ενισχυθούν οι αποφάσεις μέσα από τη διαφάνεια, τη συνέχεια και τη συνέπεια, ώστε να μπορέσουν να είναι στο ύψος των περιστάσεων και να επιτελέσουν το έργο τους, τόσο ως προς



Δεν υπάρχει μια λύση που να ταιριάζει σε όλες τις περιπτώσεις ή που να μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις χώρες.

τους εργαζόμενους, όσο και προς τους εργοδότες. Επίσης, οι κυβερνήσεις οφείλουν να αντιμετωπίσουν τις μεγάλες αλλαγές που συμβαίνουν στον κόσμο της εργασίας άμεσα.

Δεν υπάρχει μια λύση που να ταιριάζει σε όλες τις περιπτώσεις ή που να μπορεί να εφαρμοστεί σε όλες τις χώρες. Η ενίσχυση των δεξιοτήτων και η ενίσχυση της εκπαίδευσης είναι σημαντική για τους εργαζόμενους αλλά και για τους εργοδότες.

Επίσης θα πρέπει να θεσπιστούν νέες καινοτόμες πολιτικές σε επίπεδο αγοράς εργασίας. Και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε αυτό το εγχείρημα είναι κρίσιμης σημασίας και δεν πρέπει να παραγκωνιστούν. Σε ορισμένες χώρες, για παράδειγμα στη Γαλλία και στη Σουηδία, έχουν ήδη βρεθεί στην προμετωπίδα και αξιοποιούν τις νέες τεχνολογίες, έτσι ώστε να μπορέσουν να ρυθμίσουν και τις νέες μορφές εργασίας που έχουν προκύψει.

Ο ILO θα πρέπει να διαδίδει τις βέλτιστες πρακτικές, έτσι ώστε οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι να μπορούν να αξιοποιήσουν καλύτερα τον κοινωνικό διάλογο κατά την σχεδίαση των πολιτικών και νομίζω ότι αυτό είναι ένα από τα καίρια μηνύματα του Συνεδρίου.





Iacob Baciu
AICESIS

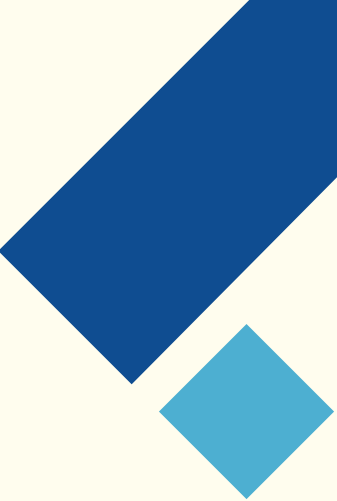
Το βασικό όμως είναι ότι όλοι πρέπει να συμφωνήσουμε ότι η τεχνολογία δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς τον άνθρωπο.

Η παγκοσμιοποίηση είναι μια πραγματικότητα που δεν μπορούμε να αγνοήσουμε. Η τεχνολογία, επίσης, έχει φέρει μαζί της πολλή καινούργια πράγματα για την ανθρωπότητα. Το βασικό όμως είναι ότι όλοι πρέπει να συμφωνήσουμε ότι η τεχνολογία δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς τον άνθρωπο. Θα υπάρχουν ρομπότ στην καθημερινότητά μας, αλλά χωρίς τους ανθρώπους η ρομποτική δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί αποδοτικά. Χρειάζεται επομένως να καθορίσουμε τους νέους όρους που θα λειτουργήσουμε ως εργαζόμενοι και ως κοινωνία. Χρειάζεται να καθορίσουμε τον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι θα μπορούν να κάνουν χρήση των εξελίξεων της τεχνολογίας και το επίπεδο της προετοιμασίας που έχουν ανάγκη για αυτό.

Για να είναι κάποιος αποδοτικός στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να βρίσκεται σε συνεχή εκπαίδευση. Δεν αρκεί να εκπαιδευτείς μία φορά, δεν φθάνει να έχεις τελειώσει ένα πανεπιστήμιο. Πρέπει να είσαι κάθε στιγμή προετοιμασμένος για τις απαιτήσεις του σήμερα, γιατί η τεχνολογία αλλάζει ταχύτατα. Όλα αλλάζουν, σε όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων.

Ο ILO προωθεί τις αναγκαίες συνθήκες για την ομαλή λειτουργία των αγορών εργασίας και για την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι προτάσεις του είναι ανάγκη να κυρωθούν σε όλες τις χώρες, γιατί διαφορετικά το θετικό αποτέλεσμα από αυτές τις παρεμβάσεις θα περιοριστεί. Στη Ρουμανία δεν υιοθετούνται όλα και εξακολουθούν να υπάρχουν κάποιες αποκλίσεις που δημιουργούν προβλήματα στους εργαζόμενους.

Είναι συμφέρον όλων μας, και των εργοδοτών και των εργαζομένων, να προχωρήσουμε μπροστά, προς την πρόοδο και προς την κατεύθυνση του πολιτισμού. Γιατί αν δεν έχουμε πολιτισμό, αν δεν έχουμε ένα ικανοποιητικό βιοτικό επίπεδο, δεν υπάρχει πρόοδος. Γι' αυτό έχει πολλή σημασία ο κοινωνικός διάλογος. Γιατί χωρίς κοινωνικό διάλογο δεν υπάρχει ευημερία και ειρήνη στον κόσμο.



**Γνώμες της Ο.Κ.Ε.
για τον κόσμο της εργασίας***

*Όλες οι Γνώμες της Ο.Κ.Ε. είναι διαθέσιμες στον ιστότοπό της www.oke-esc.eu

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

«Ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, Αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, Ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων, Επιτροπεία Ανηλίκων και άλλες διατάξεις»

Σχέδιο Νόμου (Οκτώβριος 2018)

(απόσπασμα)

Γενική Αξιολόγηση

1.2.2. Επί των Εργασιακών Διατάξεων

Οι προτεινόμενες ρυθμίσεις που αφορούν στη νέα αρχιτεκτονική του προστίμου για την αδήλωτη εργασία με σκοπό την αποτελεσματικότερη καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (άρθρα 5,6,7,8) και περιλαμβάνονται στο Κεφάλαιο Α του Σχ/Ν αποτελούν υλοποίηση του Οδικού Χάρτη για την Αδήλωτη Εργασία 2017-2020, ο οποίος έχει καταρτισθεί με την τεχνική βοήθεια της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO) και έχει επικυρωθεί σε τριμερές επίπεδο μεταξύ Κυβέρνησης και εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) τον Οκτώβριο του 2016.

Στο Κεφάλαιο Β΄ περιλαμβάνεται μεταξύ άλλων και η ρύθμιση του άρθρου 9 που αφορά στην προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε εργολάβο και υπεργολάβο. Ουσιαστικά με την συγκεκριμένη ρύθμιση διευρύνεται η ευθύνη τήρησης της εργατικής νομοθεσίας στον αναθέτοντα την εκτέλεση του έργου από κοινού με τον εργοδότη του εργαζόμενου εργολάβο και τον υπεργολάβο.

Στο σημείο αυτό και πριν περάσουμε σε ειδικότερες παρατηρήσεις, η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει για άλλη μία ακόμη φορά τις θέσεις της σχετικά με την αδήλωτη εργασία και την προστασία των εργαζομένων:

α) Η βελτίωση και εξειδίκευση των ελεγκτικών αρμοδιοτήτων του ΣΕΠΕ προϋποθέτει σαφήνεια της νομοθεσίας που ορίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων και τις αντίστοιχες υποχρεώσεις των εργοδοτών και ενδυνάμωση της υπευθυνότητας των συντελεστών της αγοράς εργασίας για την τήρηση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας. Στο πλαίσιο αυτό τα πορίσματα της διαβούλευσης του Ανώτατου Συμβουλίου Ερ-

γασίας, λοιπές διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και Γνώμες της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹ και η τεχνική βοήθεια του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας², στο πλαίσιο της οποίας πραγματοποιήθηκε για όλες τις δράσεις τριμερής κοινωνικός διάλογος (Κράτος, εργοδότες, εργαζόμενοι), είναι κρίσιμα σημεία αναφοράς για την ορθή νομοθέτηση.

β) Στο μέτρο που η νομοθεσία είτε εισάγει πολύπλοκο διοικητικό έλεγχο με ασαφείς ελεγκτικές και κυρωτικές αρμοδιότητες, ειδικά όταν οι κυρώσεις είναι επαχθείς, είτε είναι κατακερματισμένη, ελλειμματική και αόριστη, η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων παραμένει έωλη και το ελεγκτικό έργο του ΣΕΠΕ, αλλά και των λοιπών συναρμόδιων ελεγκτικών μηχανισμών (π.χ. του ΕΦΚΑ), περιλαμβανομένης της κοινωνικοπολιτικής αξίας των διοικητικών κυρώσεων, δεν επιτελεί το σκοπό του.

γ) Η διαμόρφωση ενός νέου συστήματος προστίμου για την αδήλωτη εργασία πρέπει να συνάδει με την αναγνώριση τόσο της προστασίας των εργαζομένων ως ζητήματος δημόσιου συμφέροντος όσο και του αποτρεπτικού και αναλογικού χαρακτήρα του προστίμου με το μέσο όρο του χρόνου αδήλωτης απασχόλησης που προσδιορίζεται στους 18 μήνες (απόφαση ΣτΕ 2151/2017).

δ) Σκοπός των ρυθμίσεων για το πρόστιμο της αδήλωτης εργασίας οφείλει να είναι αποκλειστικά η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας στην αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας, τόσο σε επίπεδο πρόληψης όσο και σε επίπεδο κυρώσεων με γνώμονα την αποκατάσταση και την περαιτέρω διασφάλιση των δικαιωμάτων των αδήλωτων εργαζομένων.

ε) Οι υπό αξιολόγηση ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο παρόν Σχ/Ν θα πρέπει να ανταποκρίνονται στην αξιολόγηση αφενός του υφιστάμενου πλαισίου για τις διοικητικές και ποινικές κυρώσεις στην περίπτωση αδήλωτης απασχόλησης εργαζομένου (το οποίο σήμερα αποτυπώνεται σε σειρά διατάξεων διάσπαρτων στη νομοθεσία) και αφετέρου στην αποτύπωση της πραγματικής κατάστασης που επικρατεί στην αγορά εργασίας

-
1. «Η Αδήλωτη Εργασία και προτάσεις για την αντιμετώπισή της», Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ο.Κ.Ε. 307, Ιούνιος 2015
 2. "Undeclared work in Greece, Nature, Drivers and Way forward", I.L.O. Policies Brie Series No 1, October 2017

(πολλαπλές μορφές της αδήλωτης εργασίας), σε συνδυασμό και με την εμπειρία των ελεγκτικών μηχανισμών στο πλαίσιο του ελεγκτικού τους ρόλου και έργου.

στ) Η Ο.Κ.Ε. έχει κατ' επανάληψη επισημάνει ότι το ύψος των προστίμων και η έκταση γενικότερα των κυρώσεων για την παραβατικότητα στην αγορά εργασίας και την αδήλωτη εργασία δεν θα πρέπει να αποτελούν αποσπασματικά μέτρα, αλλά θα πρέπει να σχετίζονται με το σύνολο των διατάξεων και των πρωτοβουλιών που υιοθετούνται για τον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας και κυρίως να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος μιας συνολικότερης στρατηγικής για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας.

ζ) Σε πολλές μέχρι σήμερα περιπτώσεις παραβιάσεων είτε όρων εργασίας είτε όρων υγείας και ασφάλειας δεν επιβλήθηκαν κυρώσεις, λόγω της «μη διαπίστωσής» τους κατά τη διάρκεια επιτόπιου ελέγχου. Για το λόγο αυτό κρίνεται ότι θα πρέπει να επισημανθεί ρητά στη σχετική διάταξη ότι κυρώσεις επιβάλλονται εφόσον διαπιστωθεί «με κάθε τρόπο» αδήλωτη εργασία.

η) Η ταύτιση της έννοιας της «αδήλωτης εργασίας» μόνο με τη «μη αναγραφή (του εργαζόμενου) σε ισχύοντα πίνακα προσωπικού» ανακυκλώνει το σοβαρό έλλειμμα οριοθέτησης της έννοιας της αδήλωτης εργασίας στη νομοθεσία, παραγνωρίζοντας τις μορφές και την έκταση του φαινομένου. Κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί στη σχετική ρύθμιση ότι η επιβολή της κύρωσης λαμβάνει χώρα όταν «διαπιστώνεται ότι κάποιος απασχολείται με οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης σε εργοδότη, χωρίς ο τελευταίος να τον έχει δηλώσει νομίμως στις αρμόδιες αρχές».

θ) Δεδομένου του σταθερά αυξανόμενου αριθμού των απασχολούμενων αλλοδαπών (υπηκόων τρίτων χωρών ή αιτούντων άσυλο ή προσφύγων), η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι θα πρέπει να τεθούν με σαφήνεια τα ειδικά μέτρα που απαιτείται να ληφθούν ως ελάχιστη μέριμνα διασφάλισης της νόμιμης διαμονής και εργασίας τους στη χώρα.

Περνώντας στις επιμέρους ρυθμίσεις σημειώνεται ότι:

α) Με το άρθρο 5 προβλέπεται ρητά η δυνατότητα επιβολής του προστίμου των 10.500 € από τους ελεγκτές του ΣΕΠΕ και των ΠΕΚΑ (διάδοχοι της τέως ΕΥΠΕΑ), γεγονός που διασφαλίζει

τη νομιμότητα των πράξεων επιβολής που πρόκειται να εκδοθούν, καθώς έως σήμερα το πρόστιμο αυτό επιβαλλόταν δυνάμει υπουργικών αποφάσεων για τις οποίες είχαν προβληθεί ενώπιον των αρμόδιων Δικαστηρίων αιτιάσεις περί του ότι εκδόθηκαν χωρίς νόμιμη νομοθετική εξουσιοδότηση. (Με την ΣτΕ 2151/2017, κρίθηκε ως σύμφωνη με το Σύνταγμα η υπουργική απόφαση δυνάμει της οποίας επιβάλλεται το πρόστιμο από τα όργανα του ΣΕΠΕ, όχι όμως και η υπουργική απόφαση δυνάμει της οποίας επιβάλλεται το ίδιο πρόστιμο από τα όργανα της τ. ΕΥΠΕΑ και νυν ΠΕΚΑ.)

β) Οι ρυθμίσεις του άρθρου 6 εξυπηρετούν το στόχο της μετάβασης της αδήλιτης σε επίσημη απασχόληση. Αν και σε κάθε περίπτωση η εφαρμογή της προτεινόμενης διάταξης στην πράξη θα επιτρέψει την καλύτερη εκτίμηση των επιπτώσεών της, η ρύθμιση κινείται επί της αρχής σε θετική κατεύθυνση, πρωτίστως διότι απομακρύνεται από τη μονοσήμαντη έννοια της κύρωσης, λαμβάνοντας υπόψη και την αδυναμία είσπραξης των προστίμων, και αποκτά προσανατολισμό στην κατοχύρωση των δικαιωμάτων του εργαζόμενου, με ταυτόχρονη παροχή κινήτρων στον εργοδότη, εφόσον αυτά στην πράξη λειτουργήσουν ως τέτοια και δεν οδηγήσουν σε νέες μορφές παραβατικότητας.

γ) Με τη διάταξη του άρθρου 9 για την «Ευθύνη αναθέτοντος εργολάβου και υπεργολάβου έναντι των εργαζομένων», το Υπουργείο Εργασίας έχει ως στόχο να θέσει ένα φράγμα στο καθεστώς κατάχρησης των εργολαβιών, καθώς αφενός επιδιώκεται η κατοχύρωση εργασιακών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, αφετέρου δημιουργείται ένα ισχυρό αντικίνητρο για τις εργολαβίες, γιατί πλέον η επιχείρηση που καταφεύγει στη λύση της εργολαβίας θα έχει ακριβώς την ίδια ευθύνη με τον εργολάβο ή τον υπεργολάβο, δημιουργώντας ένα νέο θεσμικό πλαίσιο.

Στο άρθρο 9 επιχειρείται η βελτίωση της προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που απασχολούνται από εργολάβους και υπεργολάβους και προς τούτο ο αναθέτων το έργο σε εργολάβο καθίσταται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο συνυπεύθυνος με τον εργοδότη του εργαζόμενου, εργολάβο, υπεργολάβο ή αλληλοουχία υπεργολάβων για καταβολή μισθών, ασφαλιστικών εισφορών και αποζημίωσης απόλυσης.

Δεδομένων των διαφορετικών απόψεων και προσεγγίσεων μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η συγκεκριμένη διάταξη θα πρέπει να αποτελέσει εκ νέου αντικεί-

μενο συστηματικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στο πλαίσιο της Ο.Κ.Ε., ώστε να επιτυγχάνει τον στόχο της χωρίς να παραμένει ανεφάρμοστη και να δημιουργεί και στους εργοδότες και στους εργαζομένους περισσότερα προβλήματα από όσα υποτίθεται ότι επιθυμεί να λύσει.

Επίσης η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η συγκεκριμένη ρύθμιση, ενδέχεται, στο πλαίσιο πάντα της ελληνικής πραγματικότητας, να αποτελέσει ένα ακόμη αντικίνητρο για την επιχειρηματικότητα, τις επενδύσεις και εντέλει την ανάπτυξη της οικονομίας.

Εν κατακλείδι, και για την αποτελεσματικότητα της ρύθμισης, προτείνεται να μελετηθούν σε βάθος τα προβλήματα των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων σε επιχειρήσεις υπεργολάβων και να ληφθούν υπόψη: α) τα ευρήματα ελέγχων του ΣΕΠΕ αναφορικά με τον εντοπισμό προβλημάτων σε συνάρτηση με την οικονομική κατάσταση των ελεγχόμενων επιχειρήσεων και των κενών ρύθμισης σε σχέση με την ισχύουσα νομοθεσία, β) οι απόψεις των κοινωνικών εταίρων για τα προβλήματα εργασιακών σχέσεων στις κάθε είδους επιχειρήσεις που συμβάλλονται ως υπεργολάβοι για την εκτέλεση έργων και παροχή υπηρεσιών κάθε είδους, και γ) οι καλές πρακτικές για την αντιμετώπιση ανάλογων προβλημάτων εργαζομένων σε υπεργολάβους σε χώρες μέλη της Ε.Ε.

1.2.3. Επί των διατάξεων για την Επιτροπεία ασυνόδευτων ανηλίκων

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι οι εισαγόμενες ρυθμίσεις στην Επιτροπεία ασυνόδευτων είναι «αμφίβολης» αποτελεσματικότητας. Στην πράξη δεν μειώνεται ο χρόνος, δεδομένου ότι απλά επαναλαμβάνονται υπάρχουσες διατάξεις ενώ δεν ορίζεται στο άρθρο 16 αποκλειστική προθεσμία αλλά γίνεται μια γενική διατύπωση ότι οφείλουν οι αρχές να κάνουν σύντομα τη διαδικασία.

Επιπρόσθετα, αυξάνεται η σύνθεση του Δ.Σ. του αρμόδιου φορέα Κοινωνικής αλληλεγγύης Ε.Κ.Κ.Α. και συστήνεται νέα Υπηρεσία. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι θα πρέπει να επανεξετασθούν οι συγκεκριμένες διατάξεις ώστε να αποφευχθούν επικαλύψεις αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών που συστήνονται με άλλες υπηρεσίες του δημοσίου, ιδίως αυτών της Υπηρεσίας Ασύλου, της Αρχής Προσφυγών, της Υπηρεσίας Υποδοχής και Ταυτοποίησης και της Γενικής Γραμματείας Υποδοχής του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και του Ε.Κ.Κ.Α.

Αξιολόγηση κατ' Άρθρο Εργασιακές Διατάξεις

Άρθρο 5 Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία

Κατά την επικύρωση του Οδικού Χάρτη για την Αδήλωτη Εργασία (Οκτώβριος 2016), διατυπώθηκε από την πλευρά των θεσμικών κοινωνικών εταίρων που στήριξαν και στηρίζουν το πρόγραμμα καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας με την τεχνική βοήθεια του ILO ότι η μετατροπή της ανεπίσημης εργασίας σε επίσημη απασχόληση μπορεί να συμβάλει στη βελτίωση της ποιότητας και της διατηρησιμότητας των δημοσίων οικονομικών, καθώς και στην αποτελεσματικότητα της αγοράς, ενώ συμβάλλει στην επίτευξη πλήρους απασχόλησης, στη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία, στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και στην ένταξη, στην εξάλειψη των παγίδων της φτώχειας και την αποφυγή των στρεβλώσεων της αγοράς.

Η Ο.Κ.Ε. επισημαίνει ότι το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας και η αποτελεσματική του αντιμετώπιση θα πρέπει να βασίζονται στο συνεκτικό σχεδιασμό και την εφαρμογή μια σειράς πρωτοβουλιών και δράσεων, καθώς και στη συνεπή παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής τους. Σημασία για την καταπολέμηση της παραβατικής συμπεριφοράς έχει να είναι υψηλή η πιθανότητα εντοπισμού της παράβασης.

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

«Η Αδήλωτη Εργασία και προτάσεις για την αντιμετώπισή της»

Γνώμη Πρωτοβουλίας (Ιούνιος 2015)

(απόσπασμα)

Προτάσεις της Ο.Κ.Ε. για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας

4.1. Ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου

Θέση της Ο.Κ.Ε. είναι ότι η αντιμετώπιση της ύφεσης και των σοβαρών προβλημάτων που αυτή προκαλεί στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους απαιτεί την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.

Η οικονομική κρίση και οι μεταβολές που έλαβαν χώρα το τελευταίο διάστημα στις εργασιακές σχέσεις είχαν αρνητικές επιπτώσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος, χωρίς να επιφέρουν την ζητούμενη ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Το κλείσιμο χιλιάδων επιχειρήσεων, η φυγή μεγάλων επιχειρήσεων στο εξωτερικό, η κατάρρευση των ασφαλιστικών ταμείων, η αύξηση της ανεργίας και η κατακόρυφη αύξηση της αδήλωτης εργασίας έχει οδηγήσει στα αντίθετα από τα αναμενόμενα αποτελέσματα.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα πρέπει να βρεθούν εκ νέου στο επίκεντρο της πολιτικής των εργασιακών σχέσεων, με αξιοποίηση των δοκιμασμένων μεθόδων συνεννόησης των κοινωνικών εταίρων. Μόνο μέσα από την διαμόρφωση εκ νέου συνθηκών ασφάλειας και εμπιστοσύνης στην αγορά εργασίας θα επιτευχθεί ο περιορισμός της αδήλωτης εργασίας. Σε διαφορετική περίπτωση τα υψηλά ποσοστά ανεργίας θα εξακολουθούν να οδηγούν χιλιάδες άνεργους να προτιμούν μία θέση ανασφάλιστης και επισφαλούς εργασίας από την παραμονή τους στην ανεργία και τις επιχειρήσεις να προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την ύφεση μέσα από πρακτικές εισφοροδιαφυγής και μείωσης του μισθολογικού τους κόστους.

4.2. Ουσιαστική λειτουργία του ελεγκτικού μηχανισμού

Η αυστηροποίηση των ποινών, ως μόνο μέτρο αντιμετώπισης ενός προβλήματος, ποτέ δεν έφερε το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα. Υπό τις σημερινές συνθήκες ύφεσης της ελληνικής οικονομίας που έχει οδηγήσει σε χρηματοδοτική ασφυξία τον επιχειρηματικό κόσμο αυτό το οποίο προέχει είναι η βελτίωση της ποιότητας και η αύξηση της αποτελεσματικότητας των ελεγκτικών μηχανισμών.

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι απαιτείται η ενδυνάμωση της αντικειμενικότητας των διαδικασιών ελέγχου και η σύνδεση των προστίμων και προσαυξήσεων με ουσιαστικές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, και όχι με παρατυπίες που καμία ουσιαστική παρανομία δεν υποκρύπτουν. Δεν είναι τυχαίο ότι σήμερα και ο πιο νόμιμος επιχειρηματίας φοβάται τον έλεγχο, λόγω του κινδύνου εντοπισμού τυπικών παραβάσεων. Το σύστημα της αξιολόγησης των ελέγχων θα πρέπει να βασίζεται όχι μόνο σε ποσοτικά, αλλά και σε ποιοτικά κριτήρια.

Επιπρόσθετα, η Ο.Κ.Ε. θεωρεί απαραίτητη την ενίσχυση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας στη στελέχωση των ελεγκτικών μηχανισμών. Η τοποθέτηση σε τέτοιες κρίσιμες θέσεις θα πρέπει να προϋποθέτει εξονυχιστική καταγραφή της περιουσιακής κατάστασης του τοποθετούμενου και τακτική παρακολούθηση της μετέπειτα εξέλιξής της.

Τέλος, κρίνεται σκόπιμη η βελτίωση της συνδυασμένης ενεργοποίησης των φορολογικών μηχανισμών και των μηχανισμών του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, του Ι.Κ.Α. και του ΟΑΕΔ προς την κατεύθυνση αξιοποίησης όλων των στοιχείων για τον έλεγχο της φοροδιαφυγής και της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας.

4.3. Ενδυνάμωση της φορολογικής και ασφαλιστικής συμπεριφοράς και ανάπτυξη σχέσεων εμπιστοσύνης, ανάμεσα στον πολίτη και το κράτος

Η φοροδιαφυγή και εισφοροδιαφυγή, η έκταση των οποίων είναι ιδιαίτερα μεγάλη στη χώρα μας, αποτελούν μακροχρόνιες παθογένειες της ελληνικής οικονομίας με σημαντικές επιπτώσεις στα δημόσια οικονομικά αλλά και εν γένει στο σύνολο του οικονομικού περιβάλλοντος. Τα δημόσια έσοδα περιορίζονται, οι συνεπείς πολίτες νοιώθουν αδικημένοι και οι νόμιμες επιχειρήσεις είναι υποχρεωμένες να ανταγωνισθούν με επιχειρήσεις οι οποίες βρίσκονται στην πλεονεκτική θέση του χαμηλότερου λειτουργικού κόστους.

Η Ο.Κ.Ε. κατ' επανάληψη έχει τονίσει την ανάγκη δημιουργί-

ας ενός σταθερού και απλού φορολογικού και ασφαλιστικού πλαισίου με ξεκάθαρους κανόνες, το οποίο θα να είναι πλήρως κατανοητό τόσο από τις επιχειρήσεις, όσο και από τους ελεγκτικούς μηχανισμούς. Οι συνεχείς αλλαγές δεν βοηθούν κανέναν, εμποδίζουν τη δημιουργία φορολογικής και ασφαλιστικής συνείδησης και κυρίως δεν δημιουργούν ευνοϊκό κλίμα για την υγιή επιχειρηματικότητα και την προσέλκυση νέων επενδύσεων. Κάθε πολίτης και κάθε επιχείρηση δικαιούται να γνωρίζει σε μεσοπρόθεσμο ορίζοντα τις υποχρεώσεις που δημιουργεί η οικονομική τους δραστηριότητα.

Επίσης απαιτείται η συσχέτιση του κόστους της φορολογίας με το αναμενόμενο όφελος, ώστε οι πολίτες αφενός να αποκτήσουν φορολογική συνείδηση και αφετέρου να γίνουν ενεργά υποκείμενα στην προσπάθεια περιστολής της φοροδιαφυγής.

4.4. Δημιουργία κινήτρων στους αυτοαπασχολούμενους και στις μικρές επιχειρήσεις για δήλωση της οικονομικής τους δραστηριότητας

Όπως προαναφέρθηκε ένα μεγάλο ποσοστό αδήλωτης εργασίας προέρχεται από τους αυτοαπασχολούμενους και τις μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν τα μέλη της οικογένειάς τους. Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι η δημιουργία μίας ξεχωριστής χαμηλής κατηγορίας ασφαλιστικών εισφορών για τα συμβουθιούντα μέλη στην οικογενειακή επιχείρηση θα αποτελέσει κίνητρο για την ασφάλισή τους και θα περιορίσει σημαντικά την αδήλωτη εργασία.

Επιπλέον, θα πρέπει να αναθεωρηθεί ο τρόπος υπολογισμού των ασφαλιστικών εισφορών που καταβάλλουν οι αυτοαπασχολούμενοι, είτε με την εφαρμογή συστήματος αναλογικών με το εισόδημά τους εισφορών, ή σε σχέση με το πραγματικό μέσο ή κατώτατο εισόδημα ή ακόμη και με μεικτό σύστημα υπολογισμού.

4.5. Διευκόλυνση της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα

Ο πρωτογενής τομέας της οικονομίας χαρακτηρίζεται από έντονη εποχικότητα, ενώ η προσφορά εργασίας από ημεδαπούς εργαζομένους είναι πολύ περιορισμένη. Η Ο.Κ.Ε. επομένως θεωρεί ότι θα πρέπει να επανεξετασθεί το ισχύον καθεστώς απασχόλησης αλλοδαπών εργαζομένων στον αγροτικό τομέα, προκειμένου να διασφαλιστεί μία ταχεία και αποτελεσματική διαδικασία που δεν θα στερεί το κράτος από πόρους και ταυτόχρονα θα εγγυάται τη νόμιμη απασχόληση όλων των εργαζομένων.

4.6. Θεσμοθέτηση του Συμβουλευτικού Ελέγχου

Η Ο.Κ.Ε. θεωρεί ότι σημαντικό όπλο στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας αποτελεί η θεσμοθέτηση του «συμβουλευτικού ελέγχου» που συναντάται σε πολλές χώρες και διενεργείται κυρίως σε νέες επιχειρήσεις. Ο συμβουλευτικός έλεγχος αφορά στην παροχή συμβουλών προς τους νέους επιχειρηματίες από τα ελεγκτικά όργανα και στην μη επιβολή κυρώσεων στην περίπτωση που διαπιστωθεί τυπική ή για πρώτη φορά ουσιαστική παράβαση.

4.7. Θεσμοθέτηση της Δημόσιας Επιβράβευσης των συνεπών επιχειρήσεων

Στην προσπάθεια καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας και της φοροδιαφυγής η Ο.Κ.Ε. θεωρεί απαραίτητη την καθιέρωση της «δημόσιας» επιβράβευσης των νόμιμων επιχειρήσεων και την συμπερίληψη της φορολογικής και εργατικής νομιμότητας στα κριτήρια ποιότητας των επιχειρήσεων.

4.8. Συνεργασία με τις χώρες μέλη της Ε.Ε.

Πρώτωση της πρότασης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δημιουργία μιας ευρωπαϊκής πλατφόρμας με στόχο τη βελτίωση της συνεργασίας σε επίπεδο ΕΕ για την πρόληψη και την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας¹. Η ευρωπαϊκή πλατφόρμα θα επιτρέψει την αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ εκείνων που ασχολούνται με την αδήλωτη εργασία επιτόπου και σε καθημερινή βάση.

1. http://ec.europa.eu/greece/news/2014/20140409_adiloti_ergasia_el.htm

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

«Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις ως παράγοντες κοινωνικής συνοχής»

Γνώμη Πρωτοβουλίας (Ιούνιος 2013)

(απόσπασμα)

Συμπεράσματα και Προτάσεις

3.1. Συμπεράσματα – Διαπιστώσεις

Θέση της Ο.Κ.Ε. είναι ότι η αντιμετώπιση της κρίσης και των σοβαρών προβλημάτων που αυτή προκαλεί στις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους χρειάζεται την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και όχι την υποβάθμισή του. Δυστυχώς διαπιστώνεται ότι το νέο θεσμικό περιβάλλον, που διαμορφώθηκε βίαια, και με μοναδικό κριτήριο την εσωτερική υποτίμηση ως παράγοντα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας ανέτρεψε εκ βάθρων θεσμοθετημένες διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου και έχει επιφέρει πλήρη ανατροπή των εργασιακών σχέσεων. Με δεδομένη τη σοβαρότητα του δημοσιονομικού προβλήματος της ελληνικής οικονομίας και την χρηματοπιστωτική κρίση, η ανισορροπία του πρόσφατα διαμορφωθέντος νομικού πλαισίου δεν ενθαρρύνει την δημιουργία περιβάλλοντος συλλογικών διαπραγματεύσεων για την επίτευξη συλλογικών συμβάσεων και ρυθμίσεων. Επισημαίνεται δε ότι οι θεσμικές μεταβολές των εργασιακών σχέσεων έγιναν χωρίς οποιαδήποτε διαδικασία ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου και παραγνωρίστηκαν ακόμη και τα ελάχιστα σημεία σύγκλισης των κοινωνικών εταίρων.

Επιπρόσθετα, η πολιτική της εσωτερικής υποτίμησης που επιβλήθηκε από το 2010 δεν απέδειξε ότι αποτέλεσε ένα επιτυχημένο μοντέλο για την αντιμετώπιση της κατάστασης ούτε οδήγησε στην επιδωκόμενη ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας: Το κλείσιμο χιλιάδων επιχειρήσεων, η φυγή μεγάλων επιχειρήσεων στο εξωτερικό, η κατάρρευση των ασφαλιστικών ταμείων, η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας, η συρρίκνωση της ιδιωτικής κατανάλωσης εξαιτίας της ραγδαίας ονομαστικής μείωσης των μισθών σε συνδυασμό με τον σοβαρότατο περιορισμό και των δημοσίων επενδύσεων, δαπανών

και κατανάλωσης έχει βυθίσει την ελληνική οικονομία σε ύφεση. Η παρούσα οικονομική κρίση δεν δικαιολογεί την νομοθετική ανατροπή του δικαιοπολιτικού ρόλου της ΕΓΣΣΕ που σε συνδυασμό με τις ανατροπές του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και της εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων οδηγεί σε πλήρη απορρύθμιση τις εργασιακές σχέσεις (βλ. επίσης τις αποφάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στο Παράρτημα).

3.2. Προτάσεις

Επιβάλλεται η άμεση αντιστροφή της οικονομικής και κοινωνικής θεώρησης των πραγμάτων καθώς και των τρόπων και των μέσων αντιμετώπισης της κατάστασης. Η κοινωνική συνοχή και ο διάλογος θα πρέπει να βρεθούν εκ νέου στο επίκεντρο της πολιτικής των εργασιακών σχέσεων, με αξιοποίηση των δοκιμασμένων μεθόδων συνεννόησης των κοινωνικών εταίρων. Ειδικότερα:

Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων να αποτελέσει θεμελιώδη παράγοντα της κοινωνικής συνοχής στη χώρα και την εξειδίκευση της πολιτικής εργασιακών σχέσεων και προς την κατεύθυνση αυτή να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας.


Η ενθάρρυνση και η ενίσχυση της αποτελεσματικής άσκησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με την αποκατάσταση της διαπραγματευτικής ισορροπίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ώστε τα μέρη να αναζητήσουν και να βρίσκουν νέα σημεία σύγκλισης, στα πλαίσια του καλόπιστου διαλόγου.

Η ΕΓΣΣΕ ως η κορυφαία συλλογική σύμβαση εργασίας να ανακτήσει τη γενική εφαρμογή της για όλους τους εργαζόμενους στη χώρα και να συνεχίσει τον ιστορικό ρόλο της ως το οικονομικό υπόβαθρο όλων των συλλογικών ρυθμίσεων στη χώρα που ταυτοχρόνως δίνει την κατεύθυνση για νομοθετικές ρυθμίσεις με την νομοθετική κύρωση των όρων της ως το νομοθετικό επιστέγασμα του αποτελέσματος του διαλόγου και της συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων.

Η τυπική λήξη της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, που θα επιφέρει περαιτέρω μειώσεις των μισθών λόγω δυνατότητας περικοπής του επιδόματος γάμου, αλλά και η μη γενική εφαρμογή των όρων της ΕΓΣΣΕ εφεξής, επιβάλλει την

περιβληθή με νομική υποχρεωτικότητα των λοιπών θεσμικών όρων και τη νομοθετική κύρωση όσων διατάξεων των ΕΓΣΣΕ δεν έχουν ήδη νομοθετηθεί (βλ. Πίνακα).

A/A	ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΟΡΟΙ	ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
1.	Άδεια Γάμου	–
2.	Άδεια Γεννήσεως Τέκνου	–
3.	Άδεια Μητρότητας	N. 4097/2012, αρθ.6 N.2224/1994, αρθ.9 Π.Δ. 176/1997, αρθ.8 N.3896/2010, αρθ.16
4.	Επίδομα Λοχείας	N.2874/2000, αρθ.11
5.	Άδεια θηλασμού	N. 1302/1982, αρθ.3
6.	Άδεια φροντίδας παιδιών	–
7.	Γονική άδεια ανατροφής	N.4075/2012, αρθ.5 N.1483/1984, αρθ.5 (τροποποίηση με N. 2639/1998, αρθ.25)
8.	Άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης	N.1483/1984, αρθ.9
9.	Γονική άδεια ανάδοχων γονέων	N.4075/2012, αρθ.50
10.	Άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών	N.1483/1984, αρθ.7
11.	Άδεια εξετάσεων σε μεταπτυχιακούς φοιτητές	Μόνο για υπαλλήλους του Δημοσίου, N. 1346/1983, αρθ.2 παρ.1
12.	Ετήσια κανονική άδεια	A.N.539/1945
13.	Επιπλέον άδεια ανάπαυσης	–
14.	Άδεια λόγω AIDS	–
15.	Άδεια για μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης	–
16.	Άδεια λόγω θανάτου συγγενούς	–
17.	Μονογονεϊκές Οικογένειες	N.4075/2012, αρθ.50 (σε περίπτωση μονογονεϊκής οικογένειας λόγω θανάτου του γονέα)
18.	Άδεια γονέα με παιδί με νόσημα που απαιτεί μεταγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρσης	N.4075/2012, αρθ.51
19.	Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις	Μόνο για εργαζομένους του Δημοσίου, N.1346/1983, αρθ.2 παρ.1
20.	Άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις	Μόνο για ανήλικους εργαζομένους, N.3850/2010, αρθ.56
21.	Συμπληρωματικές Διατάξεις περί αδειών (άδεια μετ' αποδοχών, υπολογισμός αποδοχών, επίδομα αδείας κ.ά.)	A.N.539/1945



Κείμενα Ευρωπαϊκών και Διεθνών Οργανισμών για τον κόσμο της εργασίας*

* Τα κείμενα προέρχονται από τους ιστοτόπους των Οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των Διεθνών Οργανισμών

Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής για τη Δίκαιη Απασχόληση και την Ανάπτυξη

Gothenburg, 17 Νοεμβρίου 2017



Οι Ευρωπαϊοί αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων συναντήθηκαν στο Gothenburg στις 17 Νοεμβρίου 2017 με τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.), τους κοινωνικούς εταίρους, την κοινωνία των πολιτών, φοιτητές και επιφανείς εμπειρογνώμονες στην Κοινωνική Σύνοδο Κορυφής για τη Δίκαιη Απασχόληση και την Ανάπτυξη, την οποία διοργάνωσαν η σουηδική κυβέρνηση και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Οκτώ μήνες μετά τον εορτασμό της 60ής επετείου των Συνθηκών της Ρώμης, η Σύνοδος Κορυφής ήταν μια εξαιρετική ευκαιρία για να συζητηθούν από τους ηγέτες και τα ενδιαφερόμενα μέρη θέματα που αφορούν την καθημερινή ζωή των πολιτών. Η Σύνοδος συνέβαλε στη δημόσια συζήτηση για το μέλλον της Ε.Ε., η οποία δρομολογήθηκε στη Σύνοδο Κορυφής της Μπρατισλάβας και διατυπώθηκε στη Λευκή Βίβλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και στα πέντε έγγραφα προβληματισμού που ακολούθησαν, ιδίως εκείνο που αναφέρεται στην κοινωνική διάσταση της Ευρώπης, το οποίο παρουσιάστηκε στις αρχές του έτους.

Η Σύνοδος Κορυφής επικεντρώθηκε στον τρόπο με τον οποίο μπορεί να τονωθεί η χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, να δημιουργηθούν δίκαιες θέσεις εργασίας και να προωθηθεί η ισότητα των ευκαιριών για όλους τους άνδρες και τις γυναίκες, αναγνωρίζοντας παράλληλα τις κοινές προκλήσεις και τον πλούτο εμπειριών της Ευρώπης. Η μορφή των συζητήσεων ήταν ιδιαίτερα ανοικτή και διαδραστική, πράγμα που επέτρεψε να διατυπωθούν διαφορετικές απόψεις και να συζητηθούν

διαφορετικές λύσεις, λαμβανομένων πάντοτε υπόψη των κοινών προκλήσεων, καθώς και των ιδιοτεροτήτων του πλαισίου και των προτεραιοτήτων κάθε χώρας. Οι ζωντανές μεταδόσεις επέτρεψαν στους πολίτες ολόκληρης της Ευρώπης να παρακολουθήσουν τις συζητήσεις σε πραγματικό χρόνο.

Στη Σύνοδο οι συμμετέχοντες έγιναν επίσης μάρτυρες της κοινής διακήρυξης του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Το γεγονός αυτό έστειλε ισχυρό μήνυμα ενότητας και πολιτικής δέσμευσης.

Η Σύνοδος υπενθύμισε την ανάγκη να δοθεί προτεραιότητα στους πολίτες μέσω κοινών προσπάθειών σε όλα τα επίπεδα και να αναπτυχθεί περαιτέρω η κοινωνική διάσταση της Ένωσης, η οποία θα βασίζεται σε κοινή δέσμευση και σε καθιερωμένες αρμοδιότητες. Ως πρώτο βήμα από δω και στο εξής, θα πρέπει να προωθηθούν τα ακόλουθα:

- Να εφαρμοστούν οι αρχές και τα δικαιώματα που ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, ιδίως μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου για το συντονισμό των πολιτικών και μέσω των εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων των κρατών μελών για το 2018.
- Να διευκολυνθεί η εύρυθμη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, μεταξύ άλλων και στη «Νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» σε επίπεδο Ε.Ε.
- Να επιτευχθεί ταχεία πρόοδος στα εκκρεμή κοινωνικά ζητήματα σε επίπεδο Ε.Ε., μεταξύ των οποίων η απόσπαση εργαζομένων, ο συντονισμός της κοινωνικής ασφάλισης, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και η ευρωπαϊκή πράξη για την προσβασιμότητα, και επίσης να υπάρχει ετοιμότητα για την ταχεία εξέταση των μελλοντικών πρωτοβουλιών που ανακοίνωσε η Επιτροπή στο Πρόγραμμα Εργασίας της για το 2018.
- Να δοθεί συνέχεια στις προτεραιότητες του Σχεδίου Δράσης της Ε.Ε. 2018-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.
- Να συνεχιστεί η πρόοδος σχετικά με το νέο θεματολόγιο Δεξιότητων, με ιδιαίτερη έμφαση το 2018 στην εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου όσον αφορά τις Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιότητων, οι οποίες προορίζονται για τα άτομα με τις μεγαλύτερες ανάγκες σε δεξιότητες.

Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Gothenburg, Νοέμβριος 2017



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι Ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας

1. Εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση

Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση προκειμένου να διατηρήσει και να αποκτήσει δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις αλλαγές στην αγορά εργασίας.

2. Ισότητα των φύλων

- α. Η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας.
- β. Γυναίκες και άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

3. Ισότητα ευκαιριών

Ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση, και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό. Προάγεται η ισότητα ευκαιριών για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

4 *Ενεργός υποστήριξη για την εξεύρεση απασχόλησης*

- α. Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε έγκαιρη και εξατομικευμένη συνδρομή με στόχο τη βελτίωση των προοπτικών του για απασχόληση ή αυτοαπασχόληση. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα στήριξης για την αναζήτηση εργασίας, την κατάρτιση και την επανειδίκευση. Κάθε άνθρωπος δικαιούται να μεταφέρει τα δικαιώματά του όσον αφορά την κοινωνική προστασία και την κατάρτιση σε περίπτωση επαγγελματικής μετάβασης.
- β. Οι νέοι έχουν δικαίωμα σε συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία, άσκηση ή προσφορά εργασίας καλής ποιότητας εντός 4 μηνών από τη στιγμή που καθίστανται άνεργοι ή εξέρχονται από την εκπαίδευση.
- γ. Οι άνεργοι έχουν δικαίωμα σε εξατομικευμένη, αδιάλειπτη και συνεπή στήριξη. Οι μακροχρόνια άνεργοι έχουν δικαίωμα σε αναλυτική ατομική αξιολόγηση το αργότερο στους 18 μήνες ανεργίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

Δίκαιοι όροι εργασίας

5. *Ασφαλής και ευπροσάρμοστη απασχόληση*

- α. Ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση. Προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου.
- β. Διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συγκυριών, σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις.
- γ. Προάγονται καινοτόμες μορφές εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας. Ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση. Διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα.
- δ. Αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων. Κάθε δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια.

6. Μισθοί

- α. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.
- β. Διασφαλίζονται επαρκείς ελάχιστοι μισθοί, κατά τρόπο που επιτρέπει την εκπλήρωση των αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του με βάση τις εθνικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, ενώ παράλληλα διασφαλίζονται η πρόσβαση στην απασχόληση και η παροχή κινήτρων για την αναζήτηση εργασίας. Αποτρέπεται η φτώχεια των εργαζομένων.
- γ. Ο καθορισμός όλων των μισθών γίνεται με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

7. Ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση απολύσεων

- α. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου.
- β. Πριν από τυχόν απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους αυτής και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση. Έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα επανόρθωσης, όπου περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης.

8. Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων

- α. Ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών στους τομείς της οικονομίας, της απασχόλησης και των κοινωνικών ζητημάτων, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Οι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις επί των ζητημάτων που τους αφορούν, με σεβασμό της αυτονομίας τους και του δικαιώματος συλλογικής δράσης. Εφόσον ενδείκνυται, οι συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων εφαρμόζονται στο επίπεδο της Ένωσης και των κρατών μελών της.
- β. Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους έχουν δικαίωμα έγκαι-

ρης ενημέρωσης και διαβούλευσης για ζητήματα που τους αφορούν και ιδίως σε περιπτώσεις μεταβίβασης, αναδιάρθρωσης και συγχώνευσης επιχειρήσεων, καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

- γ. Ενθαρρύνεται η παροχή στήριξης με στόχο την ενίσχυση των δυνατοτήτων των κοινωνικών εταίρων ως προς την προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου.

9. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας έχουν δικαίωμα σε κατάλληλο διάστημα άδειας, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας.

Γυναίκες και άνδρες έχουν εξίσου πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώσουν τις ευθύνες φροντίδας τους και ενθαρρύνονται να προβαίνουν σε ισορροπημένη χρήση τους.

10. Υγεία, ασφαλές και κατάλληλο προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας και προστασία δεδομένων

- α. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υψηλού επιπέδου προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία.
- β. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε περιβάλλον εργασίας προσαρμοσμένο στις επαγγελματικές ανάγκες τους, το οποίο τους επιτρέπει να παρατείνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
- γ. Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε προστασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III Κοινωνική προστασία και ένταξη

11. Φροντίδα και υποστήριξη των παιδιών

- α. Τα παιδιά έχουν δικαίωμα σε οικονομικά προσιτή και καλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα.
- β. Τα παιδιά έχουν δικαίωμα σε προστασία από τη φτώχεια. Τα παιδιά από μειονεκτούντα περιβάλλοντα έχουν δικαίωμα σε ειδικά μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών.

12. Κοινωνική προστασία

Ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι και, υπό συγκρίσιμες συνθήκες, οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν δικαίωμα σε επαρκή κοινωνική προστασία.

13. Επιδόματα ανεργίας

Οι άνεργοι έχουν δικαίωμα σε επαρκή στήριξη της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης με στόχο την (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και σε επαρκή επιδόματα ανεργίας με εύλογη διάρκεια, σύμφωνα με τις συνεισφορές τους και τους εθνικούς κανόνες επιθεξιμότητας. Τα εν λόγω επιδόματα δεν συνιστούν αντικίνητρο για τη γρήγορη επιστροφή στην απασχόληση.

14. Ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα

Κάθε άνθρωπος που δεν διαθέτει επαρκείς πόρους έχει δικαίωμα σε επαρκείς παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος οι οποίες διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση σε όλα τα στάδια της ζωής, και αποτελεσματική πρόσβαση στα αναγκαία αγαθά και υπηρεσίες. Για όσους μπορούν να εργαστούν, οι παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος θα πρέπει να συνδυάζονται με κίνητρα για (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας.

15. Εισόδημα για ηλικιωμένους και συντάξεις

- α. Οι εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι που έχουν συνταξιοδοτηθεί έχουν δικαίωμα σε σύνταξη ανάλογη προς τις εισφορές τους, η οποία διασφαλίζει επαρκές εισόδημα. Γυναίκες και άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες για να θεμελιώσουν συνταξιοδοτικά δικαιώματα.
- β. Κάθε ηλικιωμένος έχει δικαίωμα σε πόρους που διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση.

16. Υγειονομική περίθαλψη

Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα έγκαιρης πρόσβασης σε οικονομικά προσιτή, καλής ποιότητας προληπτική και θεραπευτική υγειονομική περίθαλψη.

17. Ένταξη ατόμων με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που διασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση, υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, και εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους.

18. Μακροχρόνια φροντίδα

Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα σε οικονομικά προσιτές, καλής ποιότητας υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, και ιδίως υπη-

ρεσίες κατ' οίκον περίθαλψης και υπηρεσίες σε επίπεδο κοινότητας.

19. Στέγαση και βοήθεια για τους άστεγους

- α. Παρέχεται πρόσβαση σε καλής ποιότητας κοινωνική κατοικία ή στεγαστική βοήθεια σε όσους την έχουν ανάγκη.
- β. Τα ευάλωτα άτομα έχουν δικαίωμα σε κατάλληλη βοήθεια και προστασία έναντι της έξωσης.
- γ. Παρέχονται κατάλληλα καταλύματα και υπηρεσίες στους άστεγους, προκειμένου να προαχθεί η κοινωνική τους ένταξη.

20. Πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες

Κάθε άνθρωπος έχει δικαίωμα πρόσβασης σε βασικές υπηρεσίες καλής ποιότητας, στις οποίες περιλαμβάνονται η ύδρευση, η αποχέτευση, η ενέργεια, οι μεταφορές, οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και οι ψηφιακές επικοινωνίες. Παρέχεται η δυνατότητα υποστήριξης για την πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες σε όσους την έχουν ανάγκη.



Πρόταση

Διοργανική Διακήρυξη για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Βρυξέλλες, 26 Απριλίου 2017





Έγγραφο Προβληματισμού για την Κοινωνική Διάσταση της Ευρώπης (απόσπασμα)

Βρυξέλλες, 26 Απριλίου 2017



Η σημερινή κοινωνική πραγματικότητα

Πριν περιγραφούν οι προκλήσεις και οι πιθανές επιλογές πολιτικής, είναι χρήσιμο να εξεταστεί η σημερινή κατάσταση των 27 χωρών μας, εντός καθεμιάς και στο σύνολό τους.

Η κοινωνική πραγματικότητα στην Ευρώπη διαφέρει σημαντικά, ανάλογα με τον τόπο διαμονής και εργασίας. Παρά την ύπαρξη πολλών και σημαντικών κοινών σημείων, η Ευρώπη φιλοξενεί πλήθος παραδόσεων, εμπειριών και συνθηκών. Η εκπαίδευση και η υγεία, τα μοντέλα απασχόλησης, οι μισθοί, τα εισοδήματα και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας εξακολουθούν να διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών σε μεγάλο βαθμό.

Ενώ η Ευρώπη ανακάμπτει από την κρίση, οι αποκλίσεις μεταξύ χωρών και περιφερειών εξακολουθούν να υφίστανται

Η Ευρώπη ανέκαθεν επεδίωκε τη σύγκλιση προς ένα υψηλότερο βιοτικό επίπεδο. Στο παρελθόν η σύγκλιση αυτή πραγματοποιήθηκε σχεδόν αυτόματα μέσω της εσωτερικής αγοράς και της στήριξης με τα κονδύλια της ΕΕ, σε βαθμό που η Παγκόσμια Τράπεζα να αποκαλέσει την ΕΕ «μηχανή σύγκλισης». Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια η σύγκλιση επιβραδύνθηκε σημαντικά, ακόμη και έπαψε να συμβαίνει, καθώς οι χώρες με τις καλύτερες επιδόσεις προχωρούν ταχύτερα. Γιατί συνέβη αυτό και γιατί αποτελεί πρόβλημα;

Τα πλεονεκτήματα της σύγκλισης είναι πολλαπλά. Οι κοινωνίες μας και η Ένωση καθίστανται συνεκτικότερες και σταθερότερες. Όταν οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας συγκλίνουν, η σύγκλιση μπορεί να αποτελέσει την ειδοποιό διαφορά μεταξύ της μετεγκατάστασης ενός ατόμου σε άλλη χώρα ως αποτέλεσμα θετικής επιλογής και της μετεγκατάστασής του λόγω οικονομική ανάγκης. Όταν η σύγκλιση των οικονομικών επιδόσεων με την πάροδο του χρόνου συνοδεύεται από σύγκλιση των κοινωνικών συνθηκών, οι φόβοι για «κοινωνικό ντάμπινγκ» μειώνονται και ενισχύεται η υποστήριξη της ενιαίας αγοράς. Ωστόσο, αυτό απαιτεί η σύγκλιση να πραγματοποιείται εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος, ώστε οι χώρες, οι πολίτες και οι επιχειρήσεις να μπορούν να προσαρμοστούν.

Οι οικονομικοί δείκτες βιοτικού επιπέδου καταδεικνύουν μια ποικιλόμορφη εικόνα ανά την Ευρώπη. Και πάλι όμως, ακόμα και οι εθνικοί μέσοι όροι δεν αντικατοπτρίζουν πλήρως την πραγματικότητα, καθώς αποκρύπτουν ακόμη μεγαλύτερες ανισότητες εντός της επικράτειας των κρατών μελών, με θύλακες σχετικού πλούτου σε λιγότερο πλούσιες χώρες και αντιστρόφως. Σε γενικές γραμμές, οι πρωτεύουσες βρίσκονται σε πολύ καλύτερη κατάσταση από την υπόλοιπη χώρα. Για παράδειγμα, η Μπρατισλάβα και η Πράγα είναι πλέον αντιστοίχως η πέμπτη και η έκτη πλουσιότερη περιφέρεια της ΕΕ ως ποσοστό του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος (ΑΕγχΠ) ανά κάτοικο.

Η ταχύτερη οικονομική μεγέθυνση στην ΕΕ κατά την περίοδο 2008–14 σημειώθηκε στην πολωνική περιφέρεια Mazowieckie, στην οποία ανήκει η πρωτεύουσα Βαρσοβία. Το κατά κεφαλήν ΑΕγχΠ στην περιφέρεια Mazowieckie ήταν 17,1% κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ των 28 το 2008, αλλά αυξήθηκε και ήταν 8,4% πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ των 28 το 2014.

Χάρη στη στήριξη των γεωργικών ταμείων, οι αγροτικές περιοχές –οι οποίες αποτελούν τα τρία τέταρτα της ευρωπαϊκής επικράτειας– έχουν επίσης σημειώσει σημαντική βελτίωση όσον αφορά στην ανάπτυξή τους.

Ωστόσο, η πρόοδος δεν είναι ομοιόμορφα κατανομημένη σε όλες τις περιφέρειες ή σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Για παράδειγμα, ενώ η μερική ή η πλήρης μετεγκατάσταση εταιρειών σε ορισμένες χώρες δεν είχε αρνητικές συνολικές επιπτώσεις και αποτελεί μέρος των δυνατοτήτων που προσφέρονται στις επιχειρήσεις εντός της Ενιαίας Αγοράς, το εν λόγω φ έχει

δημιουργήσει σοβαρές δυσκολίες και απώλειες σε πολλές περιφέρειες.

Τα ποσοστά ανεργίας υποχωρούν, αλλά διαφέρουν σημαντικά ανά την Ευρώπη

Η κρίση έχει πλήξει τμήματα της Ευρώπης με διαφορετικούς τρόπους, αλλά σε ολόκληρη την Ένωση, οι νεότερες γενιές είναι αυτές που έχουν πληγεί ιδιαίτερα σκληρά. Στα τέλη του 2016, το ποσοστό ανεργίας των νέων ανήλθε σε 18% στην ΕΕ και σε 20% στην ευρωζώνη. Έφτασε περίπου στο 40% στην Ελλάδα, την Ισπανία και την Ιταλία. Για πρώτη φορά μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο υπάρχει πραγματικός κίνδυνος οι σημερινοί νέοι, η πλέον μορφωμένη γενιά που είχαμε ποτέ, να είναι λιγότερο εύποροι από τους γονείς τους.

Χάρη στην αποφασιστική δράση και δύσκολες αποφάσεις, σήμερα η οικονομία έχει επανέλθει σε πορεία ανάπτυξης και τα ποσοστά ανεργίας υποχωρούν σε όλα τα κράτη μέλη. Τόσο στην ΕΕ όσο και στην ευρωζώνη, η ανεργία βρίσκεται τώρα στο χαμηλότερο επίπεδο από το 2009. Αυτό μπορεί εν μέρει να οφείλεται στην ενισχυμένη εξατομικευμένη στήριξη που παρέχεται στους νέους μέσω της «Εγγύησης για τη Νεολαία».

Τα ποσοστά απασχόλησης διαφέρουν

Εάν ληφθεί υπόψη το ποσοστό του ενεργού πληθυσμού που όντως απασχολείται –δηλαδή το ποσοστό απασχόλησης– υπάρχουν ακόμη μεγάλες διαφορές μεταξύ χωρών. Η Σουηδία, η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες, η Δανία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Εσθονία, η Λιθουανία και η Αυστρία έχουν ποσοστά απασχόλησης άνω του 75%, επιτυγχάνοντας τον στόχο που όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ έχουν συμφωνήσει να επιτύχουν συλλογικά έως το 2020. Η συμμετοχή των γυναικών και των εργαζομένων ηλικίας άνω των 55 ετών στις αγορές εργασίας διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα κράτη μέλη. Παρότι τα επίπεδα απασχόλησής τους αναπτύσσονται με ταχείς ρυθμούς, και οι δύο ομάδες παραμένουν σημαντικά υποαπασχολούμενες.

Παράλληλα με τη βελτίωση των ποσοστών ανεργίας, βελτιώνονται και τα ποσοστά απασχόλησης. Το ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ ανήλθε σε 71% κατά το τέταρτο τρίμηνο του 2016, από 69 % το 2010 όταν τέθηκε ο στόχος. Σήμερα στην ΕΕ των 27 εργάζονται περισσότεροι άνθρωποι από οποτεδήποτε στο παρελθόν: οι απασχολούμενοι ανέρχονται στα 201 εκατομμύρια,

μεταξύ των οποίων 154 εκατομμύρια στην ευρωζώνη.

Η βελτίωση αντικατοπτρίζει σε μεγάλο βαθμό τον αυξανόμενο αριθμό γυναικών στην αγορά εργασίας. Η δημιουργία θέσεων εργασίας στον τομέα παροχής υπηρεσιών, η βελτίωση των δομών φροντίδας παιδιών και η άρση των φορολογικών ανικινητήρων για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας συμβάλλουν σε αυτή την τάση, μολονότι οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων παραμένουν. Η βελτίωση αντανακλά επίσης το γεγονός ότι περισσότερα άτομα έχουν επαγγελματική σταδιοδρομία μεγαλύτερης διάρκειας. Αυτό είναι εν μέρει αποτέλεσμα των προηγούμενων μεταρρυθμίσεων στον συνταξιοδοτικό τομέα, αλλά οφείλεται και στις καλύτερες δεξιότητες, και τις καλύτερες συνθήκες υγείας και εργασίας σε ολόκληρη την Ευρώπη.

Οι περισσότερες νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι θέσεις εργασίας καλής ποιότητας, υπό την έννοια ότι παρέχουν επαρκές εισόδημα, ασφάλεια στην αγορά εργασίας και ευνοϊκό περιβάλλον εργασίας. Πολλές από τις νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται στον τομέα των υπηρεσιών, έναν τομέα στον οποίο υπάρχει η τάση να απασχολούνται άτομα με υψηλότερο επίπεδο προσόντων. Τα υψηλότερα ποσοστά δημιουργίας θέσεων απασχόλησης εντοπίζονται στους τομείς των πληροφοριών και της επικοινωνίας, τις διοικητικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υποστήριξης και τις επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες. Το 8 % των νέων θέσεων εργασίας δημιουργήθηκαν σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις.

Τα κοινωνικά συστήματα διαφέρουν ανά την Ευρώπη

Εκτός από την αγορά εργασίας, στις χώρες της ΕΕ των 27 διαπιστώνεται επίσης πολυμορφία στα συστήματα πρόνοιας και κοινωνικής προστασίας, όσον αφορά τις πολιτικές προτιμήσεις και τους προϋπολογισμούς. Το 2015 οι δημόσιες δαπάνες για κοινωνική προστασία στην ΕΕ αντιπροσώπευαν περίπου το 40% των συνολικών δημόσιων δαπανών, σχεδόν το ένα πέμπτο του ΑΕγχΠ. Οκτώ κράτη μέλη –η Φινλανδία, η Γαλλία, η Δανία, η Αυστρία, η Ιταλία, η Σουηδία, η Ελλάδα και το Βέλγιο– διέθεσαν τουλάχιστον το 20 % του ΑΕγχΠ τους στην κοινωνική προστασία.

Οι τρόποι με τους οποίους λειτουργούν τα συστήματα κοινωνικής πρόνοιας αντικατοπτρίζουν τις διαφορετικές παραδόσεις

που μας κληροδότησε ο προηγούμενος αιώνας. Τα συστήματα αυτά δημιουργήθηκαν στην Ευρώπη στα τέλη του 19ου αιώνα και αρχικά είχαν στόχο να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της βιομηχανικής εποχής (βλ. Παράρτημα Ι). Τα περισσότερα συστήματα αναπτύχθηκαν μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, ενώ ορισμένα αναπτύχθηκαν πλήρως ιδίως κατά τις δεκαετίες 1980 και 1990. Μεταξύ των διαφορών, το μέγεθος του προϋπολογισμού και ο τρόπος κατανομής του, η πηγή χρηματοδότησης, ο βαθμός κάλυψης των κινδύνων εντός του πληθυσμού και ο ρόλος των κοινωνικών εταιριών αποτελούν καθοριστικές παραμέτρους.

Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας –σε συνδυασμό με τη φορολογία– συμβάλλουν στον περιορισμό των εισοδηματικών ανισοτήτων. Σήμερα στην Ευρώπη βρίσκει κανείς τις δικαιότερες κοινωνίες στον κόσμο, μοιλονότι εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές ανισότητες. Κατά μέσο όρο, το πλουσιότερο 20% των νοικοκυριών κερδίζει 5 φορές περισσότερα από το φτωχότερο 20%. Με βάση αυτό τον τρόπο μέτρησης, τα υψηλότερα επίπεδα εισοδηματικής ανισότητας διαπιστώνονται στη Ρουμανία, τη Λιθουανία, τη Βουλγαρία, τη Λετονία, την Κύπρο, την Εσθονία και την Ιταλία. Υπάρχουν επίσης σημαντικές εισοδηματικές ανισότητες μεταξύ περιφερειών εντός των κρατών μελών.

Η κρίση είχε σημαντικές συνέπειες για πολλούς Ευρωπαίους που αντιμετώπισαν στασιμότητα ή μείωση εισοδημάτων. Μοιλονότι το πραγματικό διαθέσιμο εισόδημα –ήτοι το εισόδημα που διαθέτουν τα νοικοκυριά μετά την αφαίρεση των φόρων– έχει αρχίσει να αυξάνεται και πάλι πρόσφατα, τα εν λόγω επίπεδα εισοδημάτων βρίσκονται ουσιαστικά στο σημείο που ήταν το 2008.

Τέλος, ακόμη και στις ευημερούσες κοινωνίες μας, ο κίνδυνος φτώχειας παραμένει σημαντικός. Εκτιμάται ότι σχεδόν το ένα τέταρτο του πληθυσμού της ΕΕ των 27 βρίσκεται αντιμετώπιση με τον κίνδυνο της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού. Επίσης, η παιδική φτώχεια παραμένει υψηλή και μάλιστα αυξάνεται σε ορισμένα κράτη μέλη. Αυτό σημαίνει ότι τα παιδιά αυτά αντιμετωπίζουν περιορισμένη πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη, υψηλό κίνδυνο πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, και αργότερα, ως ενήλικοι, υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας και φτώχειας. Το 2010, οι ηγέτες της ΕΕ δεσμεύτηκαν να μειώσουν τον αριθμό των ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της

φτώχειας κατά 20 εκατομμύρια έως το 2020, ωστόσο, σήμερα, η Ευρώπη απέχει πολύ από την επίτευξη αυτού του στόχου. Μέχρι στιγμής έχει σημειωθεί αύξηση κατά 1,7 εκατομμύρια των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας.

Τι είναι αυτό που βοηθά τις κοινωνίες και τις οικονομίες μας να ανθίστανται στην κρίση;

Η παγκόσμια χρηματοπιστωτική και οικονομική κρίση που ξέσπασε το 2008 είχε ως αποτέλεσμα σε πολλές περιοχές της Ένωσης να καταγράφονται υψηλά επίπεδα ανεργίας, δημοσίου και ιδιωτικού χρέους. Για πολλά άτομα και οικογένειες η εν λόγω κρίση ήταν η απαρχή άνευ προηγουμένου δύσκολων καταστάσεων και δυσκολιών να αντιμετωπίσουν τις καθημερινές τους ανάγκες. Η κρίση επιδείνωσε τα ήδη υφιστάμενα προβλήματα και, ως εκ τούτου, έπληξε ορισμένες χώρες σκληρότερα από άλλες. Το επενδυτικό περιβάλλον ήταν ευνοϊκότερο σε ορισμένες χώρες και κάποιες επιχειρήσεις ήταν ανταγωνιστικότερες, ενώ ορισμένες αγορές εργασίας και κοινωνικά συστήματα απορρόφησαν καλύτερα τους κραδασμούς και κατάφεραν να παρέχουν αποτελεσματικότερη προστασία από τις αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης.

Θέσεις εργασίας χάθηκαν ακόμη και στις ανθεκτικότερες χώρες, αλλά οι επιχειρήσεις κατάφεραν να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας γρηγορότερα. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως τα επιδόματα ανεργίας, βοήθησαν τους πολίτες να αντεπεξέλθουν κατά τη μεταβατική αυτή φάση, και οι δημόσιες υπηρεσίες επικεντρώθηκαν στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων και την επανένταξη στην αγορά εργασίας. Τα καθεστώτα διασφάλισης ελάχιστου εισοδήματος βοήθησαν τους πολίτες να αντιμετωπίσουν τις βασικές τους ανάγκες και να ζήσουν με αξιοπρέπεια. Στις χώρες στις οποίες οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά στις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας έχουν να επιδείξουν διαρκή και θετικά αποτελέσματα, καθώς η συμμετοχή τους εξασφάλισε την αίσθηση ευθύνης και ιδιοποίησης της διαδικασίας μεταρρύθμισης από ένα ευρύτερο φάσμα ενδιαφερόμενων φορέων.

Προετοιμάζοντας το μέλλον

Στους παράγοντες που θα καθορίζουν ολόένα και περισσότερο το μέλλον των κοινωνιών και των οικονομιών μας συγκαταλέγονται η εκπαίδευση και η απόκτηση δεξιοτήτων. Η Ευρώπη

διαθέτει μερικά από τα πιο καινοτόμα εκπαιδευτικά συστήματα και τα πιο προηγμένα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης στον κόσμο.

Ως εκ τούτου, είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι σε ολόκληρη την Ευρώπη, περίπου το ένα τέταρτο του ενήλικου πληθυσμού αντιμετωπίζει προβλήματα ανάγνωσης και γραφής ή έχει χαμηλές δεξιότητες αριθμητικής, ενώ σχεδόν διπλάσιος αριθμός δεν διαθέτει επαρκείς ψηφιακές δεξιότητες. Ακόμη χειρότερα, παρατηρούμε ολοένα και χαμηλότερες επιδόσεις στις βασικές δεξιότητες μεταξύ των νέων.

Τα πλέον πρόσφατα αποτελέσματα της έρευνας του Προγράμματος Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών (PISA) δυστυχώς είναι αδιαμφισβήτητα: μοιλονότι ορισμένα κράτη μέλη επιτυγχάνουν συνολικά υψηλά επίπεδα αριστείας και ισότιμα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, τα περισσότερα δεν έχουν κάνει επαρκή πρόοδο στη μείωση του ποσοστού των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις στην ανάγνωση, τις θετικές επιστήμες και τα μαθηματικά. Σε ορισμένα τμήματα του πληθυσμού, η κατάσταση είναι ακόμη πιο ανησυχητική δεδομένου ότι, κατά μέσο όρο, και λαμβάνοντας υπόψη την κοινωνικοοικονομική τους κατάσταση, οι μετανάστες μαθητές έχουν πάνω από τις διπλάσιες πιθανότητες σε σχέση με τους συνομηλίκους τους μη μετανάστες να έχουν επιδόσεις χαμηλότερες από το βασικό επίπεδο ικανοτήτων στις θετικές επιστήμες. [...]

Διαμορφώνεται ένα νέο περιβάλλον εργασίας

Το εργασιακό περιβάλλον μετασχηματίζεται ριζικά χάρη στη συνδυασμένη επίδραση της τεχνολογικής προόδου, της παγκοσμιοποίησης και της ανάπτυξης του τομέα των υπηρεσιών. Πράγματι, ορισμένοι τομείς της οικονομίας αναδιαμορφώνονται μέσω της συνεργατικής οικονομίας και των ηλεκτρονικών πλατφορμών. Το εργατικό δυναμικό καλείται να αντεπεξέλθει σε πιο έντονους ρυθμούς αλλαγών, αποκτώντας νέες δεξιότητες και προσαρμοζόμενο σε νέα επιχειρησιακά πρότυπα ή σε μεταβαλλόμενες προτιμήσεις των καταναλωτών.

Για ορισμένους, οι αλλαγές αυτές προσφέρουν πρωτοφανείς ευκαιρίες και πιο ευέλικτες μορφές εργασίας, χάρη στη χρήση ψηφιακών εργαλείων και την αυξανόμενη σημασία του ελαστικού ωραρίου και της τηλεργασίας. Σε άλλους, οι αλλαγές αυτές εμπνέουν ανησυχία.

Έως το 2025, οι μορφές της εργασίας και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας θα ποικίλουν σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι σήμερα. Μέσα σε μια ή δύο γενιές, ο μέσος Ευρωπαίος εργαζόμενος μπορεί να έχει μεταβεί από το να έχει μία μόνο εργασία εφ' όρου ζωής σε περισσότερες από δέκα κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Η εξ αποστάσεως ή η κινητή εργασία θα καταστεί ευκολότερη και πιο συνηθισμένη. Τούτο αποτυπώνει την τάση προς την ευελιξία των εργαζομένων σε μια αγορά εργασίας με περισσότερη ποικιλομορφία. Η εργασία θα επικεντρώνεται όλο και περισσότερο στις εκροές και τα αποτελέσματα αντί για την παρουσία του εργαζομένου σε έναν συγκεκριμένο τόπο, και οι άνθρωποι θα έχουν περισσότερες ευκαιρίες να εργάζονται ως ανεξάρτητοι απασχολούμενοι και να συνδυάζουν αρκετές θέσεις εργασίας συγχρόνως. Πολλές από τις μεταβολές αυτές έχουν ήδη αρχίσει να διαμορφώνονται. Ο τρόπος με τον οποίο αποκρινόμαστε σε αυτούς τους μετασχηματισμούς και το πώς τους διαμορφώνουμε σήμερα θα εξαρτηθεί η μορφή που θα έχει ο κόσμος της εργασίας στο μέλλον.

Τούτο είναι αντιπροσωπευτικό των ολοένα και πιο ποικίλων και ακανόνιστων μοντέλων και συνθηκών εργασίας, που θέτουν τέλος στην προοπτική μιας παραδοσιακής επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Τη θέση της καταλαμβάνουν νέες μορφές συμβάσεων, μεγαλύτερη γεωγραφική κινητικότητα και περισσότερες μεταβολές στις θέσεις εργασίας και το εργασιακό καθεστώς.

Οι νέες μορφές συμβάσεων μπορούν μεν να αποτελέσουν εφιαλτήριο για την είσοδο στην αγορά εργασίας, όμως υπάρχει επίσης ο κίνδυνος εντεινόμενης πώλησης της αγοράς εργασίας, καθώς τα στοιχεία δείχνουν αύξηση των ανισοτήτων ως προς τις αμοιβές και παγίδευση των ατόμων με χαμηλά προσόντα σε θέσεις εργασίας χαμηλής ποιότητας με μικρές προοπτικές εξέλιξης.

Δεδομένης της ταχύτητας της ψηφιοποίησης και των οικονομικών αλλαγών, οι σημερινές θέσεις εργασίας θα καταστούν άνευ αντικειμένου και οι δεξιότητες που απαιτούνται για αυτές θα καταστούν παρωχημένες. Ενώπιον αυτών των προκλήσεων, τα εκπαιδευτικά συστήματα οφείλουν να εκσυγχρονιστούν. Πιθανόν τα περισσότερα παιδιά που εισέρχονται σήμερα στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση θα καταλήξουν να εργάζονται σε εντελώς νέες μορφές απασχόλησης οι οποίες δεν υπάρχουν ακόμη.

Προκλήσεις για την εργασία του αύριο

Το γεγονός αυτό δημιουργεί πολλά ερωτήματα σχετικά με το μέλλον της ίδιας της εργασίας. Θα υπάρχουν περισσότερες ή λιγότερες θέσεις εργασίας στο μέλλον; Εκείνες που θα υπάρχουν θα είναι «ποιοτικές θέσεις εργασίας»; Διαθέτει το σημερινό και αυριανό εργατικό δυναμικό τις κατάλληλες δεξιότητες για να τις αναλάβει; Είναι δύσκολο να προβλεφθεί ο πλήρης αντίκτυπος που θα έχουν η αυτοματοποίηση και η τεχνητή νοημοσύνη όσον αφορά τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας στο μέλλον, ή πόσο γρήγορα θα γίνει αισθητός ο αντίκτυπος αυτός. Ορισμένες μελέτες έχουν προβλέψει ότι το ήμισυ των σημερινών επαγγελματικών δραστηριοτήτων θα μπορούσε να αυτοματοποιηθεί έως το 2055. Το βέβαιο είναι ότι οι εργαζόμενοι όλων των ηλικιών θα καθούνται όλο και περισσότερο να προσαρμόζουν τις δεξιότητές τους στις τεχνολογικές αλλαγές και να τις επικαιροποιούν συνεχώς. Αυτή είναι η πραγματικότητα για την οποία θα πρέπει να προετοιμάσουν τους Ευρωπαίους οι εταιρείες, τα σχολεία, τα κέντρα κατάρτισης και τα πανεπιστήμια της Ευρώπης.

Υπάρχουν νέοι κοινωνικοί κίνδυνοι και υπάρχει ανάγκη εκσυγχρονισμού των συστημάτων πρόνοιας και διά βίου μάθησης

Ο νέος κόσμος της εργασίας εγείρει ζητήματα σχετικά με την ποιότητα των θέσεων εργασίας στο μέλλον όσον αφορά τις αποδοχές, την ασφάλεια των θέσεων εργασίας και τις συνθήκες εργασίας. Έχει επίσης αντίκτυπο σε τομείς όπως τα δίκτυα κοινωνικής πρόνοιας, οι κοινωνικές παροχές, ο προγραμματισμός της συνταξιοδότησης, η φροντίδα των παιδιών και η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Μπορεί επίσης να καταστήσει αναγκαία την προσαρμογή των ωραρίων εργασίας, των περιόδων ανάπαυσης και των απαιτήσεων σε θέματα υγείας και ασφάλειας.

Στην κοινωνία, γενικότερα, ανακύπτουν νέα κοινωνικά προβλήματα, όπως το άγχος και η κατάθλιψη, η παχυσαρκία, ασθένειες που σχετίζονται με το περιβάλλον και τον εθισμό στην τεχνολογία. Τα προβλήματα αυτά προστίθενται στα παραδοσιακά προβλήματα της κοινωνικής απομόνωσης, των ψυχικών νόσων, της κατάχρησης ναρκωτικών και οίονοψύματος, της εγκληματικότητας και της ανασφάλειας.






Διακυβεύεται η ικανότητα των δημόσιων αρχών, των επιχειρήσεων και των ατόμων να ανταποκρίνονται και να προσαρμόζονται. Οι συντελούμενες αλληλαγές θα δημιουργήσουν σημαντικές νέες προκλήσεις στους τομείς της εκπαίδευσης, της κατάρτισης, των επιχειρηματικών δεξιοτήτων, της διά βίου μάθησης, της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων και της ικανότητας διαχείρισης πολύπλοκων επαγγελματικών μεταβάσεων κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου. Θα συνεπιφέρουν επίσης την ανάπτυξη νέων κοινωνικών δικαιωμάτων που θα αντιστοιχούν στον μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας.

Παρά τις πολυάριθμες μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιούνται, τα υπάρχοντα κράτη κοινωνικής πρόνοιας δεν είναι πάντοτε κατάλληλα προετοιμασμένα για να προσαρμοστούν σε αυτές τις νέες και, σε μεγάλο βαθμό, πρωτόγνωρες προκλήσεις. Δεν πρόκειται μόνο για ζήτημα εξασφάλισης της δημοσιονομικής βιωσιμότητας. Είναι ζήτημα ύπαρξης κατάλληλων δικτύων ασφαλείας και νέων μέτρων προστασίας που θα βοηθούν τους πολίτες να αξιοποιούν στο έπακρο τις ικανότητές τους για να ζουν τη ζωή τους και την κοινωνία να λειτουργεί. Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας εξακολουθούν να έχουν πολλούς περιορισμούς, ιδίως ως προς την κάλυψη και την πρόσβαση. Για παράδειγμα, χώρες που για πολλά χρόνια βασίζονταν στην παραδοσιακή οικογενειακή στήριξη και τις συντάξεις ως πηγή εισοδήματος για τη διευρυμένη οικογένεια, χρειάστηκε να αναπτύξουν και να ενισχύσουν συστήματα φορολογίας και παροχών περισσότερο προσανατολισμένα προς το άτομο, πιο καθολικά και περισσότερο εξαρτώμενα από το ύψος του εισοδήματος. Συχνά πρόκειται επίσης για χώρες που βασίστηκαν για πολλά χρόνια σε περιοριστική νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης ως μέσο για την προστασία των ατόμων που έχουν εργασία, αλλά σε βάρος των νεότερων ατόμων που αναζητούν εργασία. [...]

Μια πιθανή μελλοντική πορεία για την ΕΕ των 27

Για να δοθούν απαντήσεις στις ελπίδες και τις προσδοκίες των πολιτών είναι απαραίτητο να διεξαχθεί μια ανοικτή συζήτηση σχετικά με την ικανότητα των οικονομικών και κοινωνικών συστημάτων να συνεχίσουν να ανταποκρίνονται στις ατομικές και συλλογικές ανάγκες της κοινωνίας, καθώς και σχετικά με τους τρόπους με τους οποίους η ΕΕ και τα κράτη μέλη της μπορούν να λειτουργούν από κοινού καλύτερα και πιο αποτελεσματικά.

Τα πέντε σενάρια που προβλέπει η Λευκή Βίβλος για το μέλλον της Ευρώπης

ΣΕΝΑΡΙΟ					
	Συνεχίζουμε κανονικά	Τίποτε περισσότερο από την ενιαία αγορά	Αυτοί που θέλουν περισσότερα κάνουν περισσότερα	Κάνουμε λιγότερα με πιο αποδοτικό τρόπο	Κάνουμε μαζί πολύ περισσότερα
ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΑΥΤΟ;	<p>Η ΕΕ27 εφαρμόζει και αναβαθμίζει το θεματολόγιο των τρεχουσών μεταρρυθμίσεων. Οι προτεραιότερες επικαιροποιούνται τακτικά, τα προβλήματα αντιμετωπίζονται καθώς προκύπτουν και ανάλογα θεσπίζεται νέα νομοθεσία.</p>	<p>Η ΕΕ27 απλώς εμβαθύνει τις βασικές πτυχές της ενιαίας αγοράς.</p>	<p>Η Ε27 επιτρέπει στα κράτη μέλη που το επιθυμούν να συνεργάζονται στενότερα σε συγκεκριμένους τομείς πολιτικής. Κατά συνέπεια, ορισμένα κράτη μέλη μπορούν να καταλήγουν σε συμφωνίες σχετικά με συγκεκριμένες νομικές και δημοσιονομικές ρυθμίσεις για την εμβάθυνση της συνεργασίας. Άλλα κράτη μέλη μπορούν να συμμετάσχουν αργότερα.</p>	<p>Λόγω της συναινεσης που επικρατεί ως προς την ανάγκη να αντιμετωπιστούν καλύτερα από κοινού ορισμένες προτεραιότητες, η ΕΕ27 εστιάζει την προσοχή και τους πόρους στην επίτευξη περισσότερων και ταχύτερων αποτελεσμάτων σε επιλεγμένους τομείς πολιτικής, ενώ σε άλλους τομείς, σταματά να ενεργεί ή περιορίζει τη δράση της.</p>	<p>Τα κράτη μέλη μοιράζονται περισσότερες αρμοδιότητες και πόρους, λαμβάνουν από κοινού περισσότερες αποφάσεις σε όλους τους τομείς πολιτικής, το ευρώ έχει ενισχυθεί και οι αποφάσεις που λαμβάνονται σε επίπεδο ΕΕ εφαρμόζονται ταχέως.</p>
ΤΙ ΣΗΜΑΙΝΕΙ ΑΥΤΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ;	<p>Τα δικαιώματα που παρέχει στους πολίτες το δίκαιο της ΕΕ ισχύουν σε ολόκληρη την Ένωση.</p>	<p>Τα δικαιώματα που παρέχει στους πολίτες το δίκαιο της ΕΕ μπορεί σταδιακά να περιοριστούν.</p> <p>Επίμονες διαφορές στα καταναλωτικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά πρότυπα, τη φορολογία και τη χρήση δημοσίων επιδοτήσεων.</p> <p>Κίνδυνος «ανταγωνισμού προς τα κάτω».</p> <p>Δεν εξασφαλίζεται πλήρως η ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων.</p>	<p>Τα δικαιώματα που παρέχει στους πολίτες το δίκαιο της ΕΕ αρχίζουν να ποικίλλουν, ανάλογα με το αν οι πολίτες ζουν ή όχι σε χώρα που έχει επιλέξει να κάνει περισσότερα.</p> <p>Μια ομάδα κρατών μελών επιλέγει να εναρμονίσει τη φορολογία ή να συμφωνήσει για κοινά κοινωνικά πρότυπα μειώνοντας έτσι το κόστος συμμόρφωσης, περιορίζοντας τη φοροδιαφυγή και συμβάλλοντας στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας.</p> <p>Συντελείται πρόοδος στο επίπεδο των 27 κρατών μελών για την ενίσχυση της Ενιαίας Αγοράς και την ενδυνάμωση των τεσσάρων ελευθεριών.</p>	<p>Τα δικαιώματα που παρέχει στους πολίτες το δίκαιο της ΕΕ ενισχύονται στους τομείς στους οποίους αποφασίζουμε να κάνουμε περισσότερα και μειώνονται σε άλλους τομείς.</p> <p>Τα νέα πρότυπα για την προστασία των καταναλωτών, του περιβάλλοντος καθώς και της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία απομακρύνονται από τον στόχο της λεπτομερούς εναρμόνισης και κινούνται προς ένα ελάχιστο απαιτούμενο επίπεδο.</p> <p>Οι μισθοί, η κοινωνική νομοθεσία και τα επίπεδα φορολόγησης ποικίλλουν σε μεγάλο βαθμό ανά την Ευρώπη.</p>	<p>Οι πολίτες έχουν περισσότερα δικαιώματα που τα αντλούν απευθείας από το δίκαιο της ΕΕ.</p> <p>Περισσότερος συντονισμός στα κοινωνικά και τα φορολογικά θέματα μεταξύ των κρατών της ζώνης του ευρώ.</p> <p>Πρόσθετη χρηματοδοτική στήριξη της ΕΕ για την τόνωση της οικονομικής ανάπτυξης και την αντιμετώπιση των κραδασμών σε περιφερειακό, τομεακό και εθνικό επίπεδο.</p>

Ο ρόλος της ΕΕ στον κοινωνικό τομέα θα εξαρτηθεί από τις ευρύτερες επιλογές που θα κάνει η ΕΕ27 ως σύνολο. Όπως υπογράμμισε η Λευκή Βίβλος για το μέλλον της Ευρώπης, το φάσμα δυνατοτήτων ποικίλλει από την υφιστάμενη κατάσταση, έως την αλλαγή του πεδίου και των προτεραιοτήτων, έως ένα μερικό ή συλλογικό άλμα προς τα εμπρός.

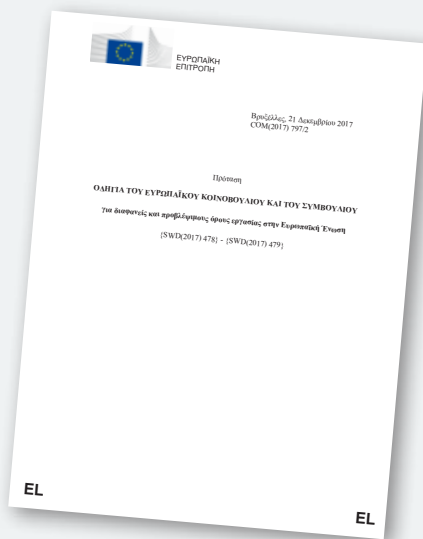


Πρόταση

Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

(απόσπασμα)

Βρυξέλλες, 21 Δεκεμβρίου 2017



Πλαίσιο της πρότασης

Ο κόσμος της εργασίας έχει εξελιχθεί σημαντικά από τότε που εκδόθηκε η οδηγία 91/533/ΕΟΚ σχετικά με την υποχρέωση του εργοδότη να ενημερώνει τον εργαζόμενο για τους όρους που διέχουν τη σύμβαση ή τη σχέση εργασίας («Οδηγία για τη γραπτή δήλωση»). Τα τελευταία 25 χρόνια επέφεραν αυξανόμενη ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας. Το 2016 το ένα τέταρτο του συνόλου των συμβάσεων εργασίας αφορούσε «μη τυπικές» μορφές απασχόλησης και τα τελευταία δέκα χρόνια περισσότερο από το ήμισυ του συνόλου των νέων θέσεων ήταν «μη τυπικές». Η ψηφιοποίηση έχει διευκολύνει τη δημιουργία νέων μορφών απασχόλησης, ενώ οι δημογραφικές αλλαγές έχουν οδηγήσει σε μεγαλύτερη διαφοροποίηση του ενεργού πληθυσμού. Η ευελιξία που συνεπάγονται οι νέες μορφές απασχόλησης αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας. Από το 2014 έχουν δημιουργηθεί πάνω από πέντε εκατομμύρια θέσεις εργασίας, εκ των οποίων σχεδόν το 20 % σε νέες μορφές απασχόλησης. Η προσαρμοστικότητα των νέων μορφών απασχόλησης στις μεταβολές του οικονομικού περιβάλλοντος επέτρεψε την ανάπτυξη νέων επιχειρηματικών μοντέλων –και στη συνεργατική οικονομία– και πρόσφερε είσοδο στην αγορά εργασίας σε ανθρώπους οι οποίοι στο παρελθόν

θα είχαν αποκλειστεί. Το επίπεδο απασχόλησης στην ΕΕ είναι υψηλότερο από ποτέ, με 236 εκατομμύρια άνδρες και γυναίκες εργαζομένους.

Ωστόσο, οι τάσεις αυτές οδήγησαν επίσης σε αστάθεια και αυξημένη έλλειψη προβλεψιμότητας σε ορισμένες σχέσεις εργασίας, ιδίως για τους εργαζομένους σε πιο επισφαλείς καταστάσεις. Εξαιτίας των ανεπαρκών νομικών πλαισίων, οι εργαζόμενοι σε μη τυπική απασχόληση μπορεί να αποτελέσουν αντικείμενο ασαφών ή αθέμιτων πρακτικών και να συναντήσουν εμπόδια στην επιβολή των δικαιωμάτων τους. 4 έως 6 εκατομμύρια εργαζόμενοι έχουν συμβάσεις κατά παραγγελία και συμβάσεις διαλείπουσας απασχόλησης, πολλοί εκ των οποίων με λίγες ενδείξεις σχετικά με το πότε και για πόσο χρονικό διάστημα θα εργαστούν. Έως και 1 εκατομμύριο εργαζόμενοι υπόκεινται σε ρήτρες αποκλειστικότητας, οι οποίες τους εμποδίζουν να εργαστούν για άλλον εργοδότη. Μόνο ένα τέταρτο των έκτακτων εργαζομένων μεταβαίνουν σε μόνιμες θέσεις και μέχρι το 2016 ο ρυθμός της μη οικειοθελούς μερικής απασχόλησης είχε φτάσει το 28 % περίπου. Οι πιο ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορούν να δημιουργήσουν αβεβαιότητα ως προς τα εφαρμοστέα δικαιώματα.

Στο πλαίσιο αυτό, ορισμένα κράτη μέλη έχουν θέσει σε εφαρμογή νέους κανονισμούς και οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι έχουν αναπτύξει νέες συλλογικές συμβάσεις, γεγονός που αυξάνει την ανομοιογένεια του κανονιστικού συστήματος σε ολόκληρη την ΕΕ. Αυτό επιτείνει τον κίνδυνο ανταγωνισμού ο οποίος βασίζεται στην υπονόμηση των κοινωνικών προτύπων, γεγονός που έχει επιζήμιες συνέπειες και για τους εργοδότες, οι οποίοι υφίστανται μη βιώσιμη ανταγωνιστική πίεση, καθώς και για τα κράτη μέλη, τα οποία χάνουν φορολογικά έσοδα και εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Η πρόκληση είναι να διασφαλιστεί ότι οι δυναμικές καινοτόμες αγορές εργασίας που στηρίζουν την ανταγωνιστικότητα της ΕΕ πλαισιώνονται κατά τρόπο που παρέχει βασική προστασία σε όλους τους εργαζομένους και πιο μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγικότητας για τους εργοδότες, ενώ επιτρέπει τη σύγκλιση προς καλύτερες συνθήκες διαβίωσης και εργασίας σε ολόκληρη την ΕΕ.

Η παρούσα πρωτοβουλία είναι μία από τις βασικές δράσεις της Επιτροπής για την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στην κοινωνική σύνοδο κορυφής για τη δίκαιη απασχόληση και την

ανάπτυξη, που πραγματοποιήθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017. [...]

Ο γενικός στόχος της προτεινόμενης οδηγίας είναι η προώθηση ασφαλέστερης και πιο προβλέψιμης απασχόλησης, με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας και βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης.

Οι ειδικοί στόχοι μέσω των οποίων θα επιτευχθεί ο γενικός στόχος είναι οι εξής:

1. Βελτίωση της πρόσβασης των εργαζομένων σε ενημέρωση σχετικά με τους όρους εργασίας τους·
2. Βελτίωση των όρων εργασίας για όλους τους εργαζόμενους, ιδίως εκείνους που βρίσκονται σε νέα και μη τυπική απασχόληση, με παράλληλη διατήρηση περιθωρίου για προσαρμοστικότητα και καινοτομία της αγοράς εργασίας·
3. Βελτίωση της συμμόρφωσης με τα πρότυπα των όρων εργασίας μέσω ενισχυμένης επιβολής της νομοθεσίας·
4. Βελτίωση της διαφάνειας στην αγορά εργασίας, με παράλληλη αποφυγή της επιβολής υπερβολικών επιβαρύνσεων στις επιχειρήσεις όλων των μεγεθών. [...]

Η παρούσα πρόταση αναμένεται να προσφέρει πολλή οφέλη. Όσοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται με σχέσεις σύντομης και περιστασιακής απασχόλησης, θα επωφεληθούν από τη σαφήνεια σχετικά με τους όρους εργασίας τους και τα νέα ελάχιστα πρότυπα. Οι εργοδότες, παρόλο που ενδεχομένως να χάσουν οριακά κάποια ευελιξία, αναμένεται να ωφεληθούν από πιο βιώσιμο ανταγωνισμό, με μεγαλύτερη ασφάλεια δικαίου, και από πιο πρόθυμο και παραγωγικό εργατικό δυναμικό, με αυξημένη συμβατική σταθερότητα και διατήρηση. Η κοινωνία στο σύνολό της θα ωφεληθεί από μια ευρύτερη βάση για τη φορολογία και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.



Έκθεση της Επιτροπής: Η απασχόληση και η κοινωνική κατάσταση στην ΕΕ βελτιώνονται

Δελτίο Τύπου

Βρυξέλλες, 12 Φεβρουαρίου 2018



Με την υποστήριξη της εύρωστης οικονομικής ανάπτυξης, η απασχόληση στην ΕΕ συνέχισε να αυξάνεται το τρίτο τρίμηνο του 2017 με γρηγορότερους ρυθμούς από ό,τι αναμενόταν, ενώ τα ποσοστά ανεργίας μειώθηκαν περισσότερο σύμφωνα με την τελευταία τριμηνιαία επισκόπηση για την απασχόληση και τις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη.

Η κ. Marianne Thyssen, Επίτροπος Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων, Δεξιοτήτων και Κινητικότητας του Εργατικού Δυναμικού, δήλωσε: «Η ανάπτυξη επανήλθε στην Ευρώπη. Η απασχόληση στην ΕΕ έφτασε στο υψηλότερο επίπεδο που έχει καταγραφεί ποτέ με περισσότερους από 236 εκατομμύρια ανθρώπους σε θέσεις εργασίας. Και η ανεργία μειώνεται με σταθερούς ρυθμούς. Πρέπει να αξιοποιήσουμε αυτή τη θετική οικονομική συγκυρία και να πραγματώσουμε τα νέα και αποτελεσματικότερα δικαιώματα των πολιτών που ορίζει ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων: δίκαιες συνθήκες εργασίας, ίση πρόσβαση στην αγορά εργασίας και αξιοπρεπή κοινωνική προστασία. Τώρα είναι η κατάλληλη στιγμή για να εξασφαλίσουμε ότι όλοι οι πολίτες και οι εργαζόμενοι μπορούν να ωφεληθούν από τις θετικές αυτές εξελίξεις στην αγορά εργασίας».

Σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, η απασχόληση στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 1,7%. Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί σε 4 εκατομμύρια εργαζομένους επιπλέον, εκ των οποίων 2,7 εκατομμύρια

στην ευρωζώνη. Οι μόνιμες θέσεις εργασίας και η πλήρης απασχόληση ήταν οι βασικοί παράγοντες που συνέβαλαν σ' αυτή την αύξηση. Μεταξύ του τρίτου τριμήνου του 2016 και του 2017, ο αριθμός των εργαζομένων με μόνιμες συμβάσεις αυξήθηκε κατά 2,8 εκατομμύρια. Η αύξηση αυτή είναι τρεις φορές υψηλότερη από την αύξηση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου (900.000). Ο αριθμός των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης αυξήθηκε κατά περίπου 3 εκατομμύρια, φτάνοντας τα 181 εκατομμύρια, ενώ οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο αυξήθηκαν κατά περίπου 300.000, φτάνοντας τα 42,7 εκατομμύρια.

Στην ΕΕ το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών παρουσίασε σταθερή αύξηση τα τελευταία τρία χρόνια, φτάνοντας στο 72,3 % το τρίτο τρίμηνο του 2017, που είναι το υψηλότερο ποσοστό που έχει σημειωθεί ποτέ. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Τα ποσοστά απασχόλησης σε εθνικό επίπεδο κυμάνθηκαν από 58 % στην Ελλάδα έως 82 % στη Σουηδία. Η έκθεση καταδεικνύει επίσης ότι η ανεργία στην ΕΕ πλησιάζει τα προ της κρίσης επίπεδα με σταθερό ρυθμό. Η ανεργία έχει υποχωρήσει περίπου κατά 8,6 εκατομμύρια άτομα μετά την κορύφωση που καταγράφηκε τον Απρίλιο του 2013 και ο αριθμός των ανέργων παρέμεινε κάτω από 18 εκατομμύρια τον Δεκέμβριο του 2017, που είναι το χαμηλότερο επίπεδο που έχει σημειωθεί από τον Νοέμβριο του 2008.

Στην τριμηνιαία επισκόπηση περαιτέρω στοιχεία σχετικά με την αγορά εργασίας επιβεβαιώνουν επίσης τη βελτίωση της οικονομίας της ΕΕ:

Η παραγωγικότητα της εργασίας στην ΕΕ βελτιώθηκε κατά 0,8 % σε σύγκριση με το τρίτο τρίμηνο του 2016. Η μεγαλύτερη αύξηση με διαφορά σημειώθηκε στη Λετονία, τη Λιθουανία, την Πολωνία και τη Ρουμανία (3 % ή περισσότερο σε ετήσια βάση).

Η οικονομική κατάσταση των ενωσιακών νοικοκυριών συνέχισε να βελτιώνεται με ποσοστό ανάπτυξης περίπου 1,5 % σε ετήσια βάση, κυρίως λόγω της αύξησης των εσόδων από την εργασία. Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη συνεχίστηκε η αύξηση του εισοδήματος των νοικοκυριών κατά τη διάρκεια του έτους μέχρι το πρώτο εξάμηνο του 2017. Ωστόσο σε αρκετές χώρες, δηλαδή στην Κροατία, στην Ελλάδα, στην Ιταλία, στην Πορτογαλία, στην Ισπανία, καθώς και στις Κάτω Χώρες, το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών παρέμεινε κάτω από το επίπεδο του 2008.

Η ζήτηση εργασίας και η έλλειψη εργατικού δυναμικού συνέχισαν να αυξάνονται. Το συνολικό ποσοστό κενών θέσεων εργασίας¹ στην ΕΕ έφτασε το 2 % το τρίτο τρίμηνο του 2017. Το ποσοστό κενών θέσεων εργασίας ήταν υψηλότερο στις υπηρεσίες σε σύγκριση με τη βιομηχανία και τις κατασκευές. Η έλλειψη εργατικού δυναμικού² αυξήθηκε και η δραστηριότητα προσλήψεων³ ανέκαμψε (αύξηση 3,7 % μέσα σε ένα έτος έως το δεύτερο τρίμηνο του 2017). Τα ποσοστά διαχωρισμού⁴ ήταν πολύ χαμηλότερα σε σχέση με τα επίπεδα πριν από την κρίση, ενώ το ποσοστό εύρεσης εργασίας⁵ έχει παρουσιάσει ταχεία ανάκαμψη τα τελευταία τρίμηνα και προσέγγισε τα επίπεδα πριν από την κρίση.

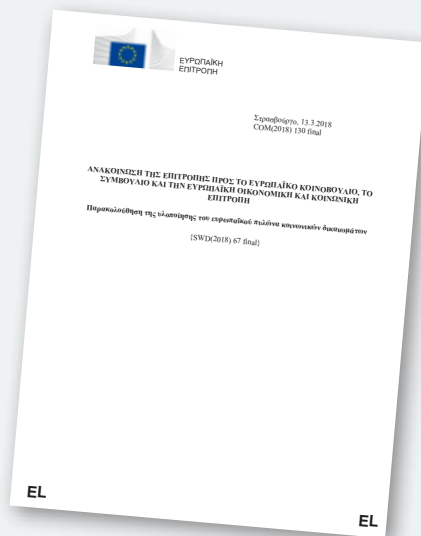
-
1. Το ποσοστό κενών θέσεων εργασίας είναι το ποσοστό κενών θέσεων σε σύγκριση με τον συνολικό αριθμό κατειλημμένων και μη κατειλημμένων θέσεων.
 2. Ο δείκτης έλλειψης εργατικού δυναμικού είναι ένα ποσοστό επιχειρήσεων που υποδεικνύουν την έλλειψη εργατικού δυναμικού ως παράγοντα που περιορίζει την παραγωγή.
 3. Ο δείκτης προσλήψεων είναι το ποσοστό των εργαζομένων οι οποίοι άρχισαν να εργάζονται με έναν εργοδότη μέσα στους 3 τελευταίους μήνες.
 4. Το ποσοστό διαχωρισμού είναι το ποσοστό μισθωτών που αποχώρησαν από τον εργοδότη σε μια δεδομένη περίοδο.
 5. Το ποσοστό εύρεσης είναι το ποσοστό ανέργων που βρίσκουν θέση εργασίας σε μια δεδομένη περίοδο.



Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή

Παρακολούθηση της υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (απόσπασμα)

Στρασβούργο, 13 Μαρτίου 2018



Η παρακολούθηση της εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι απαραίτητη για την εξασφάλιση απτής επιτόπιας προόδου. Με την παρούσα Ανακοίνωση, η Επιτροπή προτείνει, ως συμπλήρωμα των πρωτοβουλιών που έχουν ήδη αναληφθεί, καθώς και όσων πρόκειται να γίνουν σε ενωσιακό επίπεδο, να ενισχυθεί η παρακολούθηση της υλοποίησης του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου για τον συντονισμό της πολιτικής. Αυτό μπορεί να συμβεί:

- αντικατοπτρίζοντας τις προτεραιότητες του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων κατά την ανάλυση των μέτρων που έχουν ληφθεί και την πρόοδο που σημειώνεται σε εθνικό επίπεδο·
- παρέχοντας τεχνική υποστήριξη, στηρίζοντας τη συγκριτική αξιολόγηση και προωθώντας την ανταλλαγή ορθών πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών και των ενδιαφερόμενων μερών·
- και παρακολουθώντας τις επιδόσεις στον τομέα της απασχόλησης και τις κοινωνικές επιδόσεις με βάση τον νέο κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων, υποστηρίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την ευρύτερη διαδικασία ανοδικής σύγκλησης.

3. Υλοποίηση του Πυλώνα σε επίπεδο ΕΕ

Οι κοινωνικές προτεραιότητες βρίσκονται στο επίκεντρο του προγράμματος της παρούσας Επιτροπής αφότου ανέλαβε τα καθήκοντά της το 2014. Το περιεχόμενο και η φιλοδοξία του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων αξιοποιούν πολλές πρωτοβουλίες στον τομέα της απασχόλησης και τον κοινωνικό τομέα που έχει αναπτύξει η παρούσα Επιτροπή. [...]

Από τις 22 νομικές πράξεις που έχουν προταθεί από τον Νοέμβριο του 2014 στον τομέα της απασχόλησης και τον κοινωνικό τομέα, 10 έχουν εγκριθεί και 12 εξακολουθούν να πρέπει να συμφωνηθούν από το Συμβούλιο και/ή το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Όπως αποτυπώνεται στην κοινή δήλωση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής, η προτεραιότητα για τους επόμενους μήνες θα είναι η ολοκλήρωση των εκκρεμών νομοθετικών φακέλων και η επικέντρωση στα αποτελέσματα και την εφαρμογή των νέων πρωτοβουλιών σε τοπικό επίπεδο.

Επιπλέον, η Επιτροπή έχει ενσωματώσει πλήρως τις κοινωνικές προτεραιότητες, αναγνωρίζοντας πλήρως την κοινωνική διάσταση της οποιασδήποτε ενέργειάς της. [...]

Για την περαιτέρω εφαρμογή του Πυλώνα σε επίπεδο ΕΕ, η Επιτροπή θα εξακολουθήσει να κάνει πλήρη χρήση όλων των υφιστάμενων εργαλείων που έχει στη διάθεσή της. Η χρήση των εργαλείων αυτών θα ποικίλλει, ανάλογα με τον τομέα πολιτικής και τις αρχές του πυλώνα και θα αντικατοπτρίζει τη φύση και την έκταση των αρμοδιοτήτων σε επίπεδο ΕΕ. Περιλαμβάνουν την επικαιροποίηση και συμπλήρωση της υφιστάμενης νομοθεσίας, όπως ορίζεται ανωτέρω, τη βελτίωση της εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου στα κράτη μέλη και την υποστήριξη του κοινωνικού διαλόγου σε όλη την ΕΕ, επιπλέον της παρακολούθησης της προόδου στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Το ίδιο ισχύει για τη σχετική χρηματοδοτική στήριξη από τα ταμεία της ΕΕ, ιδίως τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά και Επενδυτικά Ταμεία, το πρόγραμμα Erasmus+ και άλλα σχετικά προγράμματα. Στην πρόσφατη ανακοίνωσή της με τίτλο «Ένα νέο, σύγχρονο Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο για μια Ευρωπαϊκή Ένωση που υλοποιεί αποτελεσματικά τις προτεραιότητές της μετά το 2020», η Επιτροπή ζητεί ο προϋπολογισμός της ΕΕ να πραγματοποιήσει τις υποσχέσεις που δόθηκαν από τους ηγέτες κατά την κοινωνική σύνοδο κορυφής του Γκέτεμποργκ και να αναπτύξει

περαιτέρω την κοινωνική διάσταση της Ένωσης, μεταξύ άλλων μέσω της πλήρους εφαρμογής του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Η Επιτροπή υπογράμμισε ότι θα απαιτηθούν κατάλληλοι πόροι για τη βελτίωση των ευκαιριών απασχόλησης και την αντιμετώπιση των προκλήσεων των δεξιοτήτων, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που συνδέονται με την ψηφιοποίηση. Λεπτομερείς προτάσεις για το μετά το 2020 Πολυετές Δημοσιονομικό Πλαίσιο της ΕΕ θα ακολουθήσουν την άνοιξη του 2018.

4. Υλοποίηση του Πυλώνα σε εθνικό επίπεδο

Οι περισσότερες από τις αρμοδιότητες και τα μέσα που απαιτούνται για την υλοποίηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων υπάγονται στη δικαιοδοσία των τοπικών, περιφερειακών και εθνικών αρχών, των κοινωνικών εταίρων, καθώς και της κοινωνίας των πολιτών. Ενώ η ΕΕ έχει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη στήριξη των κρατών μελών, η ευθύνη για την εφαρμογή του πυλώνα εναπόκειται –σε μεγάλο βαθμό– στα κράτη μέλη, σε διάφορα επίπεδα διακυβέρνησης και διοίκησης. Επιπλέον, οι κοινωνικοί εταίροι σε όλα τα επίπεδα διαδραματίζουν καίριο ρόλο στην εφαρμογή του πυλώνα σύμφωνα με την αυτονομία τους κατά τη διαπραγμάτευση και τη σύναψη συμφωνιών. Ο σεβασμός της ποικιλομορφίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, καθώς και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων, αναγνωρίζεται ρητά από τη ΣΛΕΕ. Η Επιτροπή καλεί τα τελευταία χρόνια τα κράτη μέλη να δώσουν μεγαλύτερο ρόλο στους κοινωνικούς εταίρους στον τομέα της απασχόλησης και τον κοινωνικό τομέα, καθώς η συμμετοχή τους είναι καθοριστικής σημασίας για την οικειοποίηση των μεταρρυθμίσεων. Οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, ιδίως όταν αυτές παρέχουν κοινωνικές υπηρεσίες, είναι επίσης κρίσιμης σημασίας για να κινητοποιήσουν το ενδιαφέρον και να παραγάγουν αποτελέσματα σχετικά με τον πυλώνα. [...]



Πρόταση

Σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους (απόσπασμα)

Στρασβούργο, 13 Μαρτίου 2018



Αιτιολόγηση και στόχοι της Πρότασης

Η προσφορά πρόσβασης σε κοινωνική προστασία έχει ζωτική σημασία για την οικονομική και κοινωνική ασφάλεια του εργατικού δυναμικού και την εύρυθμη λειτουργία των αγορών εργασίας που δημιουργούν θέσεις εργασίας και διατηρήσιμη ανάπτυξη. Ωστόσο, ολοένα και περισσότερα άτομα, λόγω του είδους των εργασιακών τους σχέσεων ή της μορφής αυτοαπασχόλησής τους, δεν έχουν επαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία.

Η κοινωνική προστασία μπορεί να παρέχεται μέσω παροχών σε είδος ή σε χρήμα. Γενικά παρέχεται μέσω συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας που προστατεύουν όλα τα άτομα (με βάση την ιθαγένεια / την μόνιμη κατοικία τους και με χρηματοδότηση από τη γενική φορολογία) και μέσω των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προστατεύουν τους ανθρώπους στην αγορά εργασίας, συχνά με βάση τις εισφορές που συνδέονται με το εισόδημα από την εργασία τους. Η κοινωνική ασφάλιση περιλαμβάνει διάφορους κλάδους που καλύπτουν διάφορους κοινωνικούς κινδύνους οι οποίοι κυμαίνονται από την ανεργία έως την ασθένεια ή το γήρας.

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων¹, που διακηρύχθηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή τον Νοέμβριο του 2017, καθορίζει 20 αρχές και δικαιώματα που στηρίζουν τη δίκαιη και εύρυθμη λειτουργία των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής πρόνοι-

1. COM (2017) 251

ας. Σύμφωνα με την αρχή 12 του Πυλώνα «ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, οι εργαζόμενοι και, υπό συγκρίσιμες συνθήκες, οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν δικαίωμα σε επαρκή κοινωνική προστασία». Η παρούσα πρωτοβουλία αποσκοπεί στην εφαρμογή της εν λόγω αρχής, καθώς και στη συνεισφορά για την εφαρμογή των άλλων αρχών του πυλώνα, όπως οι αρχές σχετικά με «ασφαλή και ευέλικτη απασχόληση», «επιδόματα ανεργίας», «πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη» και «εισόδημα και συντάξεις γήρατος». Η παρούσα σύσταση ισχύει για τους κλάδους της κοινωνικής προστασίας που συνδέονται στενότερα με το εργασιακό καθεστώς ή το είδος της εργασιακής σχέσης και κυρίως διασφαλίζει την προστασία σε περίπτωση απώλειας εισοδήματος που συνδέεται με την επέλευση ενός συγκεκριμένου κινδύνου.

Τα συστήματα πρόνοιας και κοινωνικής προστασίας διαφέρουν μεταξύ των χωρών της ΕΕ, γεγονός που αντικατοπτρίζει τις διαφορετικές εθνικές παραδόσεις, τις πολιτικές προτιμήσεις και τους προϋπολογισμούς. Ωστόσο, όλα αντιμετωπίζουν παρόμοιες προκλήσεις μετασχηματισμού. Συγκεκριμένα, στο παρελθόν, οι εργασιακές σχέσεις χαρακτηρίζονταν κυρίως από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου μεταξύ του εργαζομένου και ενός μόνον εργοδότη. Ωστόσο, κατά τις τελευταίες δύο δεκαετίες, η παγκοσμιοποίηση, η τεχνολογία, οι αλλαγές στις επιμέρους προτιμήσεις και οι δημογραφικές αλλαγές συνέβαλαν στη διαμόρφωση σημαντικών αλλαγών στις αγορές εργασίας. Οδήγησαν στην ανάπτυξη μορφών απασχόλησης διαφορετικών από την εργασία αορίστου χρόνου πλήρους απασχόλησης. Στις μορφές αυτές συγκαταλέγονται η προσωρινή απασχόληση, η μερική απασχόληση και η περιστασιακή απασχόληση. Οι εν λόγω μορφές απασχόλησης παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία στις επιχειρήσεις προκειμένου να προσαρμόσουν την προσφορά εργασίας στις επιχειρηματικές τους ανάγκες και στους εργαζομένους προκειμένου να προσαρμόσουν τα μοντέλα εργασίας τους σύμφωνα με τις προσωπικές τους προτιμήσεις. Όμως και οι σταδιοδρομίες διατηρούν όλο και λιγότερο γραμμική πορεία, καθώς τα άτομα μεταπηδούν συχνότερα από ένα εργασιακό καθεστώς σε ένα άλλο και/ή συνδυάζουν τη μισθωτή απασχόληση με την αυτοαπασχόληση.

Πιο πρόσφατα, η ψηφιοποίηση αύξησε σημαντικά τον ρυθμό της αλλαγής. Οι εταιρείες και οι επιχειρήσεις πρέπει να προσαρμόζουν ταχύτερα τις οικονομικές τους δραστηριότητες σε διαφορετικές αγορές, ώστε να ενσωματώνουν νέους κύκλους ζωής προϊόντων και εποχιακές δραστηριότητες και να διαχειρίζονται

αποτελεσματικά τις διακυμάνσεις στον όγκο εργασιών και ροών. Σε πολλές περιπτώσεις, οι επιχειρήσεις προτιμούν τις νέες μορφές εργασίας και οι συμβάσεις, όπως η εργασία με βάση τη ζήτηση, η εργασία βάσει δεητίου και η περιοδική εργασία προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες τους. Άλλες νέες μορφές αυτοαπασχόλησης ή απασχόλησης όπως η εργασία σε πλατφόρμα δίνουν επίσης νέες ευκαιρίες σε όσους επιθυμούν να ενταχθούν ή να παραμείνουν στην αγορά εργασίας ή ακόμα και να συμπληρώσουν το εισόδημα που λαμβάνουν από την κύρια δραστηριότητά τους.

Ομοίως, και για τους ίδιους λόγους, η αυτοαπασχόληση έχει εξελιχθεί τις τελευταίες δύο δεκαετίες στην ΕΕ. Επιπλέον, οι διαρθρωτικές αλλαγές στις αγορές εργασίας έχουν καταστήσει ασαφή τα όρια μεταξύ των εργασιακών καθεστώτων. Παράλληλα με τους παραδοσιακούς «επιχειρηματίες» και τα ελεύθερα επαγγέλματα, το καθεστώς της αυτοαπασχόλησης χρησιμοποιείται ευρύτερα, σε ορισμένες περιπτώσεις ακόμη και όταν εκ των πραγμάτων υφίσταται σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Καθώς η εργασία εξελίσσεται –με ολοένα και μεγαλύτερο αριθμό ατόμων στην αυτοαπασχόληση, σε θέσεις εργασίας που δεν διέπονται από τυπικές συμβάσεις, που μεταπηδούν σε διαφορετικά εργασιακά καθεστώτα και συνδυάζουν την εξαρτημένη εργασία και την αυτοαπασχόληση– μεγάλα τμήματα του εργατικού δυναμικού παραμένουν χωρίς επαρκή πρόσβαση στην κοινωνική προστασία λόγω του εργασιακού τους καθεστώτος ή του είδους της εργασιακής σχέσης τους.

Τα κενά αυτά αυξάνουν τους κινδύνους για την ευημερία των θιγόμενων ατόμων και των οικογενειών τους που βιώνουν μεγαλύτερη οικονομική αβεβαιότητα αλλά και για την οικονομία και την κοινωνία, σε ό,τι αφορά την εγχώρια ζήτηση, τις επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο και την κοινωνική συνοχή. Οι συσσωρευμένες επιπτώσεις των διαφορών όσον αφορά την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία είναι πιθανό, με την πάροδο του χρόνου, να δημιουργήσουν νέες ανισότητες μεταξύ και εντός των γενεών και μεταξύ αυτών που έχουν ή κατάφεραν να αποκτήσουν μια θέση απασχόλησης με συμβάσεις με πλήρη κοινωνικά δικαιώματα και εκείνων που δεν έχουν. Τα ανωτέρω ενδεχομένως να συσιστούν έμμεση διάκριση εις βάρος των νέων, όσων έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό και των γυναικών που είναι πιθανότερο να προσληφθούν με άτυπες συμβάσεις.

Τα κενά στην πρόσβαση στην κοινωνική προστασία λόγω εργασιακού καθεστώτος και εργασιακής σχέσης ενδεχομένως να εμποδίσουν τις ευκαιρίες μετάβασης από ένα εργασιακό καθε-

στώς σε άλλο, εάν αυτό συνεπάγεται την απώλεια δικαιωμάτων και τελικά μπορεί να οδηγήσει σε χαμηλότερη ανάπτυξη της παραγωγικότητας της εργασίας. Συνεπώς, δεν μπορούν επίσης να στηρίζουν την επιχειρηματικότητα και παρεμποδίζουν την ανταγωνιστικότητα και τη διατηρήσιμη ανάπτυξη.

Μακροπρόθεσμα διακυβεύεται η κοινωνική και οικονομική βιωσιμότητα των εθνικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Τα κενά στην πρόσβαση στην κοινωνική προστασία θα οδηγήσουν ομάδες του εργατικού δυναμικού να καταφύγουν σε δίχτυα ασφαλείας που χρηματοδοτούνται από φόρους, ως έσχατη λύση σε περίπτωση κοινωνικών κινδύνων, ενώ ο αριθμός των ατόμων που συνεισφέρουν στην κοινωνική προστασία θα είναι αναλογικά μικρότερος. Ενδεχομένως να οδηγήσουν επίσης σε κατάχρηση εργασιακών καθεστώτων και να δημιουργήσουν αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ εταιρειών που εξακολουθούν να συνεισφέρουν στην κοινωνική προστασία και εκείνων που δεν συνεισφέρουν.

Η πρωτοβουλία «Πρόσβαση σε κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους», αποσκοπεί στη στήριξη όλων των αυτοαπασχολούμενων και των εργαζομένων με άτυπη απασχόληση, οι οποίοι λόγω του τύπου της σύμβασής τους ή του εργασιακού τους καθεστώτος δεν προστατεύονται επαρκώς από τα συστήματα κοινωνικής προστασίας όσον αφορά θέματα ανεργίας, ασθένειας, μητρότητας ή πατρότητας, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, αναπηρίας και γήρατος. Ειδικότερα, η πρωτοβουλία έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να:

- επιτρέψουν σε όλους τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους να ενταχθούν στα αντίστοιχα συστήματα κοινωνικής προστασίας (γεφύρωση κενού της επίσημης κάλυψης),
- λάβουν μέτρα που θα επιτρέπουν σε όλους τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους να συγκεντρώνουν και να εξασφαλίζουν επαρκή δικαιώματα ως μέλη ενός συστήματος (επαρκής πραγματική κάλυψη) και να διευκολύνουν τη δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων μεταξύ συστημάτων κοινωνικής προστασίας,
- αυξήσουν τη διαφάνεια σε ό,τι αφορά τα συστήματα κοινωνικής προστασίας και τα δικαιώματα.

Η παρούσα πρωτοβουλία εντάσσεται στη δέσμη μέτρων για την Κοινωνική Δικαιοσύνη, μαζί με πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη δημιουργία Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας και ανακοίνωση σχετικά με την παρακολούθηση της εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.



Πρόταση

Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ίδρυση Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας

(απόσπασμα)

Στρασβούργο, 13 Μαρτίου 2018



Στην ομιλία του για την κατάσταση της Ένωσης του 2017, ο Πρόεδρος Juncker πρότεινε τη σύσταση «Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας» για να διασφαρίζεται η επιβολή των ενωσιακών κανόνων σχετικά με την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού με δίκαιο, απλό και αποτελεσματικό τρόπο. Η πρόταση αυτή έχει στόχο να θεσπίσει Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας –στο εξής θα αναφέρεται ως «η Αρχή»– με τη μορφή αποκεντρωμένου οργανισμού της ΕΕ, ώστε να αντιμετωπίσει τις εξής κύριες προκλήσεις:

- την ανεπαρκή υποστήριξη και καθοδήγηση για ιδιώτες και επιχειρήσεις σε διασυννοριακές καταστάσεις, μεταξύ άλλων τις ατελείς ή ελλιπείς διαθέσιμες πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους·
- την ανεπαρκή πρόσβαση στις πληροφορίες και την ανεπαρκή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των εθνικών αρχών που είναι αρμόδιες για διαφορετικούς τομείς της κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και για τον συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης·
- την ανεπαρκή ικανότητα των εθνικών αρχών για την οργάνωση της συνεργασίας με τις αρχές σε διασυννοριακό επίπεδο·
- την ανεπάρκεια ή απουσία μηχανισμών για κοινές διασυννοριακές δραστηριότητες επιβολής·

- την έλλειψη ειδικού διασυννοριακού μηχανισμού διαμεσολή-
βησης μεταξύ των κρατών μελών σε όλους τους τομείς της
κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και του συντονισμού
των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης·
- την ανεπαρκή συνεργασία στον τομέα αυτόν σε επίπεδο ΕΕ.

Κυρίαρχος στόχος της πρωτοβουλίας είναι να συμβάλει στην εξασφάλιση δίκαιης κινητικότητας του εργατικού δυναμικού στην εσωτερική αγορά. Στο πλαίσιο αυτό, η πρόταση έχει ως στόχο:

- τη βελτίωση της πρόσβασης των ιδιωτών και των εργοδο-
τών σε πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υπο-
χρεώσεις τους στους τομείς της κινητικότητας του εργατικού
δυναμικού και του συντονισμού της κοινωνικής ασφάλισης,
καθώς και σε σχετικές υπηρεσίες·
- την ενίσχυση της επιχειρησιακής συνεργασίας μεταξύ των
αρχών στη διασυννοριακή επιβολή της σχετικής νομοθεσίας
της ΕΕ, μεταξύ άλλων διευκολύνοντας τη διενέργεια κοινών
επιθεωρήσεων·
- τη διαμεσολάβηση και τη διευκόλυνση της εύρεσης λύσεων
σε περιπτώσεις διαφορών μεταξύ εθνικών αρχών και διατά-
ραξης της διασυννοριακής αγοράς εργασίας, όπως οι αναδι-
αρθρώσεις επιχειρήσεων που επηρεάζουν περισσότερο του
ενός κράτη μέλη.

Συγκεκριμένα, η Αρχή θα επιφορτιστεί με μια σειρά λειτουργι-
κών καθηκόντων, δηλαδή να παρέχει σχετικές πληροφορίες
και υπηρεσίες σε ιδιώτες και εργοδότες, καθώς και να υποστη-
ρίξει τα κράτη μέλη στη συνεργασία, στην ανταλλαγή πληρο-
φοριών, στις συνδυασμένες ή κοινές επιθεωρήσεις, στις εκτι-
μήσεις κινδύνου, στη δημιουργία υποδομής ικανοτήτων, στη
διαμεσολάβηση και στη συνεργασία στην περίπτωση διασυ-
νοριακών διαταράξεων της αγοράς εργασίας. Οι υφιστάμενες
δομές και τα εργαλεία της ΕΕ στον τομέα της διασυννοριακής
κινητικότητας του εργατικού δυναμικού και του συντονισμού
των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης θα συμπληρωθούν
ή θα ολοκληρωθούν από μια Αρχή που θα παρέχει στα κράτη
μέλη πρωτοφανή λειτουργική και τεχνική υποστήριξη.

Η Αρχή θα ωφελήσει όλους τους ιδιώτες που διέπονται από
τους ενωσιακούς κανόνες στον τομέα της διασυννοριακής κι-
νητικότητας του εργατικού δυναμικού και του συντονισμού

των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, συγκεκριμένα τους εργαζομένους, τους μη μισθωτούς ή άλλους ιδιώτες που είναι πολίτες της Ένωσης ή υπήκοοι τρίτων χωρών που διαμένουν νόμιμα στην Ένωση και βρίσκονται σε διασυνοριακή κατάσταση. Σε αυτή την κατηγορία συμπεριλαμβάνονται οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι, οι κάτοχοι μπλε κάρτας της ΕΕ, οι ενδοεπιχειρησιακά μετατιθέμενοι και οι επί μακρόν διαμένοντες, εφόσον υπάγονται στους προαναφερθέντες κανόνες. Θα ωφεληθεί, επίσης, τις εταιρείες που ασκούν διασυνοριακές δραστηριότητες, π.χ. για σκοπούς πρόσληψης.



Κοινή Δήλωση μετά την τριμερή Κοινωνική Σύνοδο Κορυφής

Βρυξέλλες, 16 Οκτωβρίου 2018



Κοινή Δήλωση του προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κ. Ζαν-Κλωντ Γιούνκερ, του προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου κ. Ντόναλντ Τουσκ, του καγκελαρίου της Αυστρίας κ. Σεμπάστιαν Κουρτσ, του προέδρου της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων (BusinessEurope) κ. Πιέρ Γκατάζ και του γενικού γραμματέα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC) κ. Λούκα Βιζεντίνι.

Το κυριότερο θέμα της τριμερούς Κοινωνικής Συνόδου Κορυφής ήταν «Η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, η δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας και η κοινωνική δικαιοσύνη στην Ευρωπαϊκή Ένωση». Οι συζητήσεις στράφηκαν γύρω από τρία επιμέρους θέματα:

- την ψηφιακή επανάσταση και τις δυνατότητες που προσφέρει για τις αγορές εργασίας και την οικονομία
- την εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων: πεπραγμένα και μελλόντικες ενέργειες
- το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο 2021-2027, συμπεριλαμβανομένων των InvestEU, του ΕΚΤ+ και της εμβάθυνσης της ΟΝΕ.

Μετά τη Σύνοδο Κορυφής, ο πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής κ. Ζαν-Κλωντ Γιούνκερ τόνισε: «Πάνω από 12 εκατ. νέες θέσεις εργασίας έχουν δημιουργηθεί από το 2014, οι επενδύσεις ενισχύονται και η οικονομία αναπτύσσεται. Έναν χρόνο

μετά τη διακήρυξη του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων στη σύνοδο κορυφής του Γκέτεμποργκ, ήρθε η στιγμή να ολοκληρωθεί το νομοθετικό έργο για σημαντικές προτεραιότητες όπως είναι η εξισορρόπηση επαγγελματικής-προσωπικής ζωής, οι προβλέψιμες και διαφανείς συνθήκες εργασίας, η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία, ο συντονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και η νέα Ευρωπαϊκή Αρχή Εργασίας. Έχω εμπιστοσύνη στην αυστριακή προεδρία ότι θα λειτουργήσει ως γεφυροποιός και θα μας βοηθήσει να ενισχύσουμε την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης –μιας Ευρώπης που προστατεύει, ενδυναμώνει και υπερασπίζεται τους πολίτες της».

Στη δήλωσή του ο πρόεδρος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, κ. Ντόναλντ Τουσκ, τόνισε: «Αυτή είναι μια εβδομάδα κρίσιμης σημασίας και, αν σκεφτεί κανείς ότι έχουν μείνει λιγότερο από 6 μήνες μέχρι τη μέρα του Brexit, εξακολουθεί να υπάρχει πολύ μεγάλη αβεβαιότητα. Ανυπομονείτε κι εσείς όπως κι εγώ για να μπει ένα τέλος σ' αυτήν την αβεβαιότητα. Εξακολουθώ να πιστεύω ότι μπορούμε να έχουμε μια κατάληξη τις προσεχείς εβδομάδες. Αν θέλουμε να ευημερούν οι επιχειρήσεις και οι πολίτες να μην ανησυχούν, χρειάζονται μεγάλη σταθερότητα, ασφάλεια δικαίου και ρεαλιστικές λύσεις».

Από την πλευρά της εκ περιτροπής προεδρίας, ο καγκελάριος της Αυστρίας κ. Σμπάστιαν Κουρτς, δήλωσε: «Η ψηφιοποίηση είναι η κυριότερη εξέλιξη που θα αλλιάξει τις ζωές μας αποφασιστικά τα χρόνια που θα έρθουν και τις προσεχείς δεκαετίες. Η Ευρώπη δεν μπορεί να επιτρέψει στον εαυτό της να μείνει πίσω σε σχέση με τις άλλες πολύ ανταγωνιστικές περιφέρειες, τη στιγμή που ο κόσμος έχει μπει στην ψηφιακή εποχή. Αν καταφέρουμε να είμαστε προετοιμασμένοι για τις αλλαγές αυτές, να ενισχύσουμε την ικανότητα της Ευρώπης να καινοτομεί και να αρπάζουμε τις ευκαιρίες που προσφέρει η ψηφιοποίηση, τότε θα εξασφαλίσουμε τη μελλοντική ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης ως τόπου κατάλληλου για το επιχειρείν. Έτσι θα εξασφαλιστούν και θέσεις εργασίας και ευημερία για τους πολίτες της Ευρώπης. Για τον λόγο αυτό, η ψηφιοποίηση είναι πολύ σημαντικό ζήτημα για την αυστριακή προεδρία και εργαζόμαστε εντατικά ώστε να επιτευχθεί η μέγιστη πρόοδος σε βασικές υποθέσεις, όπως η ψηφιακή ενιαία αγορά, έως το τέλος του χρόνου. Επίσης, στρατηγικής σημασίας έμφαση δίνουμε στην τεχνητή νοημοσύνη».

Ο πρόεδρος της BusinessEurope κ. Πιέρ Γκατάζ, που εκπροσωπεί τους εργοδότες [BusinessEurope, Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες (CEEP), Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων (UEAPME)], δήλωσε: «Η οικονομική ανάκαμψη της ΕΕ συνεχίζεται αλλά με χαμηλότερο ρυθμό απ' ό,τι πέρασι. Επιπλέον, εξακολουθούν να υφίστανται κίνδυνοι που συνδέονται με πολιτική αβεβαιότητα και αυξανόμενο προστατευτισμό. Έχει μεγαλύτερη σημασία τώρα παρά ποτέ να εξασφαλιστεί ότι η ΕΕ και τα κράτη μέλη της, μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, δρομολογούν μεταρρυθμίσεις που βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα, την οικονομική μεγέθυνση και την απασχόληση σε όλη την Ευρώπη. Ο ρόλος της συγκριτικής αξιολόγησης θα πρέπει να ενισχυθεί, διότι είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο για τα κράτη μέλη που μπορούν να γνωρίσουν τις βέλτιστες πολιτικές και σταδιακά να συγκλίνουν προς τις πολιτικές με τις καλύτερες επιδόσεις. Βασική πρόκληση είναι η αύξηση της παραγωγικότητας στην Ευρώπη. Αυτό απαιτεί πιο στοχευμένες επενδύσεις σε φυσικές και κοινωνικές υποδομές, ιδίως ποιοτική εκπαίδευση και κατάρτιση και κίνητρα για την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών από τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Επιπλέον, οι ελλείψεις σε δεξιότητες εξακολουθούν να απασχολούν τους εργοδότες, ακόμη και σε κράτη μέλη με σχετικά υψηλή ανεργία».

Ο κ. Λούκα Βιζεντίνι, γενικός γραμματέας της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (ETUC), δήλωσε: «Ο κόσμος της εργασίας συμβάλλει τα μέγιστα στην αυξανόμενη ανταγωνιστικότητα, αλλά η κοινωνική δικαιοσύνη φθίνει με ταχύ ρυθμό. Οι αυξήσεις των μισθών στην Ευρωπαϊκή Ένωση τα τελευταία 16 χρόνια θα ήταν τετραπλάσιες, αν αντανάκλουσαν την αύξηση της παραγωγικότητας. Οι θέσεις εργασίας πρέπει να είναι οικονομικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά βιώσιμες και να προσφέρουν μια αξιοπρεπή ζωή. Για να συμβαίνει αυτό, χρειαζόμαστε μια κοινωνικά βιώσιμη οικονομική διακυβέρνηση στην ΕΕ με αυξημένες δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις, κοινωνικούς εταίρους που θα συμμετέχουν στο Εξάμηνο και στις μεταρρυθμίσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, καθώς και ενισχυμένες συλλογικές διαπραγματεύσεις σε όλες τις χώρες της ΕΕ για δίκαιες αμοιβές για τον κόσμο της εργασίας. Μια δίκαιη μετάβαση πρέπει να εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι που είναι θύματα της κλιματικής αλλαγής και

της ψηφιοποίησης δεν εγκαταλείπονται στην τύχη τους. Η νομοθεσία της ΕΕ και το νέο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο της ΕΕ πρέπει να στηρίζουν την κοινωνική συνοχή και την ένταξη καθώς και την πλήρη εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων».

Ιστορικό

Η τριμερής Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής πραγματοποιείται δύο φορές ετησίως, πριν από το εαρινό και το φθινοπωρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο. Είναι μια ευκαιρία για εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των ηγετών των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, των αρχηγών κρατών και κυβερνήσεων της ΕΕ και των υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων της χώρας που ασκεί την προεδρία του Συμβουλίου της ΕΕ και της χώρας που θα την ασκήσει αμέσως μετά.

Η σημερινή συνεδρίαση επικεντρώθηκε στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, τη δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας και την κοινωνική δικαιοσύνη στην ΕΕ. Ειδικότερα, οι συμμετέχοντες συζήτησαν για τις δυνατότητες που προσφέρει η ψηφιακή επανάσταση στις αγορές εργασίας και στην οικονομία, τη σταδιακή εφαρμογή του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων καθώς και τον προσεχή μακροπρόθεσμο προϋπολογισμό της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου του InvestEU, του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου+ και της εμβάθυνσης της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης.



Ευρωπαϊκή Οικονομική
και Κοινωνική Επιτροπή

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

**Παροχή και ανάπτυξη
δεξιοτήτων,
συμπεριλαμβανομένων
των ψηφιακών, στο
πλαίσιο των νέων
μορφών εργασίας:
νέες πολιτικές και
μεταβαλλόμενοι ρόλοι
και ευθύνες
(Διερευνητική Γνωμοδότηση
κατόπιν αιτήματος
της Εσθονικής Προεδρίας)
(απόσπασμα)**

Βρυξέλλες, 20 Σεπτεμβρίου 2017

Το μέλλον της εργασίας



Εισαγωγή

[...] Προκειμένου η Ευρώπη να διατηρήσει την ανταγωνιστικότητά της, να είναι σε θέση να δημιουργεί νέες επιχειρήσεις και νέες θέσεις εργασίας και να εξασφαλίζει ευημερία για όλους, πρέπει να δοθεί προτεραιότητα στην ανάπτυξη κατάλληλων δεξιοτήτων. Η ταχύτητα με την οποία πραγματοποιείται η ψηφιοποίηση και η αυτοματοποίηση δημιουργεί επίσης φόβο μεταξύ του πληθυσμού, ιδίως στους εργαζομένους, και αβεβαιότητες στις επιχειρήσεις λόγω των σημαντικών προκλήσεων που συνεπάγεται. Η κοινωνία μας πρέπει να αντιμετωπίσει αυτές τις προκλήσεις και να προσαρμοστεί στις αλλαγές επειγόντως, μέσω της καταβολής συντονισμένων προσπαθειών από όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, στο πλαίσιο τόσο της δημόσιας πολιτικής όσο και της κοινωνίας των πολιτών. Η Ευρώπη μπορεί να αποτελέσει παγκόσμιο παράγοντα, με σύγχρονη ανάπτυξη βασισμένη στις δικές της αξίες. [...]

Τα ευρυζωνικά δίκτυα πολύ υψηλής χωρητικότητας θα ανοίξουν τον δρόμο για τη χρήση ευρέως φάσματος νέων εφαρμογών και περιβαλλόντων, όπως το διαδίκτυο των πραγμάτων, η αυτοματοποίηση, το υπολογιστικό νέφος, η διερεύνηση μαζικών δεδομένων ή νέων επιχειρηματικών μοντέλων που

Βασίζονται στη λογική της κυριαρχίας της υπηρεσίας. Αυτή η τάση θα έχει το πλεονέκτημα ότι μπορεί να προβάλλει σε αποκεντρωμένες ή/και δυσπρόσιτες περιοχές λόγω των ορογραφικών χαρακτηριστικών τους, εκείνες τις επαγγελματικές ειδικεύσεις που είναι σήμερα αποκλειστικό προνόμιο των μεγάλων αστικών συγκεντρώσεων. Εργαλεία όπως η τηλεγνωμάτευση, η τηλεπαρακολούθηση και η τηλεανάγνωση θα καταστήσουν δυνατή την εξ αποστάσεως παρακολούθηση αδύναμων ατόμων, απευθείας στο σπίτι τους, καθώς και τη διάθεση σε μικρά κέντρα των επαγγελματικών δεξιοτήτων που υπάρχουν σε πολύ εξειδικευμένους τομείς. Είναι σημαντικό να αναγνωριστεί ότι θα επέλθουν αλλαγές στον τρόπο εργασίας όσον αφορά σχεδόν όλες τις ομάδες και τα επαγγέλματα, καθώς και ότι οι προβλήσεις σχετικά με τις εξελίξεις που θα προκύψουν κατά τις επόμενες δεκαετίες εμπερικλείουν σημαντικές αβεβαιότητες. Οφείλουμε να συνειδητοποιήσουμε ότι πρέπει να είμαστε προετοιμασμένοι για το άγνωστο.

Στο μέλλον θα υπάρχει ολοένα μεγαλύτερη διαφοροποίηση στην οργάνωση των επιχειρήσεων. Από τη μία πλευρά, υπάρχουν οι παραδοσιακές επιχειρήσεις που λειτουργούν με απασχόληση μόνιμου προσωπικού και παρέχουν ελκυστικό περιβάλλον εργασίας, οι λεγόμενες «φιλόσοργες επιχειρήσεις». Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται ένας σταθερά αυξανόμενος αριθμός επιχειρήσεων με «ρευστή» οργάνωση, που βασίζονται ολοένα και περισσότερο στην απασχόληση των λεγόμενων «πληθεργαζόμενων». Η οργάνωση αυτή επιτρέπει στις εν λόγω επιχειρήσεις να αντιδρούν με εξαιρετικά ευέλικτο τρόπο στις αλλαγές που επέρχονται στις αγορές. Οι πληθεργαζόμενοι αποτελούν ένα δίκτυο επαγγελματιών με υψηλού επιπέδου κατάρτιση και ειδίκευση, αν και ενδέχεται έως κάποιο βαθμό να υπάρχουν επίσης συνεργάτες με χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης που προσφέρουν τις δεξιότητές τους σε διαδικτυακές πλατφόρμες. Αναμένεται επίσης να αναπτυχθεί ευρύ φάσμα μεικτών μορφών οργάνωσης επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, οι «φιλόσοργες» επιχειρήσεις δύνανται να αναθέτουν ένα μέρος της επιχειρηματικής τους δραστηριότητας σε εξωτερικούς πληθεργαζόμενους. Η αύξηση της ασυμμετρίας της ενημέρωσης μεταξύ καταναλωτών και επιχειρήσεων θα πρέπει να αντιμετωπιστεί με μεθόδους όπως, π.χ., οι κώδικες δεοντολογίας για τους ελεύθερους επαγγελματίες. [...]

Η εργασία αλληλάζει επίσης στις παραδοσιακές επιχειρήσεις που

απασχολούν μόνιμο προσωπικό. Ο τόπος στον οποίο εκτελούνται πλέον καθήκοντα και εργασίες υψηλής έντασης γνώσεων –όπως καθήκοντα μηχανικού ή έργα έρευνας και ανάπτυξης– είναι σχετικά άνευ σημασίας. Αυτή η εργασία μπορεί να εκτελείται υπό ολοένα πιο απεριορίστες συνθήκες, πράγμα που, αφενός, αντιστοιχεί στην επιθυμία ευελιξίας που διατυπώνουν πολλοί εργαζόμενοι, αλλά, αφετέρου, δύναται να οδηγήσει σε περαιτέρω εντατικοποίηση και επιβάρυνση. Η επίτευξη της επιθυμητής ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου αποτελεί πλέον ένα από τα βασικά κριτήρια για την επιλογή εργοδότη. Η κοινωνία μας βαίνει προς ένα πολυτοπικό περιβάλλον εργασίας που απαιτεί νέες κοινωνικές ικανότητες για όλους όσοι εργάζονται σε αυτό. Η συνδεσιμότητα επί 24 ώρες το εικοσιτετράωρο και 7 ημέρες την εβδομάδα μπορεί μεν να διευκολύνει τον συνδυασμό της ιδιωτικής ζωής με την εργασία, αλλά ενδέχεται επίσης να συνιστά επιβάρυνση και να συνεπάγεται κινδύνους για την υγεία.

Η αυτοματοποίηση και τα ρομπότ θα έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη μέληση της εργασίας. Τα οφέλη είναι προφανή: υψηλότερη παραγωγικότητα και αξιοπιστία και αντικατάσταση της μονότονης, βαριάς ή επικίνδυνης εργασίας. Μια νέα γενιά των λεγόμενων «συνεργατικών ρομπότ» μπορούν να καταστούν φυσικοί εταίροι των εργαζόμενων και να αποβούν, ειδικότερα, χρήσιμα για τα άτομα με σωματικές αναπηρίες. Η τεχνητή νοημοσύνη θα καταστήσει εφικτή την αυτοματοποίηση σύνθετων εργασιών, εξέλιξη που δεν θα επηρεάσει μόνο τη χειρωνακτική εργασία, αλλά θα έχει επίσης αντίκτυπο και στα μη χειρωνακτικά επαγγέλματα (ασφαλιστικός τομέας, υπηρεσίες χρηματοδότησης, μεταφραστές, παροχή νομικών συμβουλών κ.λπ.). Η αυτοματοποίηση και τα ρομπότ έχουν τις δυνατότητες να σταθεροποιήσουν την οικονομία σε μια γηράσκουσα κοινωνία. [...]

Παροχή δεξιοτήτων και ικανοτήτων

[...] Η ψηφιοποίηση δημιουργεί δυνατότητες για προσβάσιμες και εξατομικευμένες τεχνολογίες που μπορούν να προσφέρουν μαθησιακούς διαύλους με επίκεντρο το μαθητή και να δημιουργήσουν μια μαθησιακή συνέχεια μεταξύ της τυπικής, μη τυπικής και άτυπης μάθησης. Οι ψηφιακές λύσεις μπορούν να ενσωματωθούν στις στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση και δύνανται να αποτελέσουν ένα ισχυρό εργαλείο για τη μείωση των κενών όσον αφορά τις επιδόσεις και τις ευκαιρίες. Αυτό, ωστόσο, εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον τρόπο με

τον οποίο η ψηφιακή τεχνολογία εισάγεται και χρησιμοποιείται σε μαθησιακά περιβάλλοντα.

Για την επίτευξη βελτιωμένων μαθησιακών εμπειριών και αποτελεσμάτων, το εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να βάλει τη θέση του εκπαιδευόμενου στο επίκεντρο: θα πρέπει να μπορεί να ρυθμίζει ο ίδιος τις παραμέτρους της μάθησης, της κατάρτισης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων του. Κατά τον τρόπο αυτό μπορεί να διασφαλιστεί ότι οι εκπαιδευόμενοι θα εξελίσσονται σε ενεργούς, ψηφιακούς πολίτες, ικανούς να κεφαλαιοποιούν τις γνώσεις που απέκτησαν ελέγχοντας τον χαρακτήρα, τον τόπο, τον ρυθμό και το χρονοδιάγραμμα της μάθησής τους σύμφωνα με τις θέσεις και τις αξίες τους, και ειδικότερα με αξίες όπως η αλληλεγγύη και ο σεβασμός της διαφορετικότητας, που αποτελούν μέρος της ευρωπαϊκής ταυτότητας. Ως εκ τούτου, η μελλοντική επένδυση στις τεχνολογίες πρέπει να ακολουθείται εκ του σύνεγγυς από την υλοποίηση επενδύσεων στα άτομα και από τη μεγιστοποίηση της πρόσβασής τους σε ευκαιρίες διά βίου μάθησης.

Οι μελλοντικές δεξιότητες θα πρέπει επίσης να ανταποκρίνονται στις κοινωνιακές ανάγκες και στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας. Ο στόχος αυτός μπορεί να επιτευχθεί μόνο μέσω της στενής συνεργασίας μεταξύ των ιδρυμάτων δημόσιας και ιδιωτικής εκπαίδευσης και άλλων σχετικών ομάδων συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών εταιρών. [...]

Η διά βίου μάθηση αποτελεί αναγκαιότητα για την κοινωνία και για όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς· ξεκινά με μια ισχυρή γενική εκπαίδευση –καθοριστικό παράγοντα στο πλαίσιο της ατομικής εξέλιξης που προετοιμάζει το άτομο για νέες και απρόβλεπτες προκλήσεις– και συνεχίζεται για πολύ μεγαλύτερο χρονικό διάστημα με την επαγγελματική κατάρτιση και την άτυπη μάθηση, που θα πρέπει να υποστηρίζεται από ένα εναρμονισμένο σύστημα πιστοποιητικών και προτύπων σε επίπεδο ΕΕ, καθώς και από κατάλληλα κοινά εργαλεία για τη διακρίβωση της συγκρισιμότητας και της ισοδυναμίας των μαθησιακών αποτελεσμάτων. [...]

Τα υφιστάμενα συστήματα δεν είναι γενικά προσαρμοσμένα στη δομή των ψηφιακών αγορών εργασίας, όπου η άτυπη απασχόληση θα είναι πιο σημαντική. Τα υπάρχοντα συστήματα μπορούν, έως έναν βαθμό, να προσεγγίζουν τους παραδοσιακούς εργαζόμενους μέσω της κατάρτισης στον χώρο εργασίας.

Τα συστήματα πρέπει να επικαιροποιηθούν ώστε να επιτρέπουν σε όλους στην αγορά εργασίας να έχουν πρόσβαση στην κατάρτιση. Η ΕΕ θα πρέπει να κινητοποιήσει αισθητά περισσότερα κεφάλαια για επενδύσεις στην κατάρτιση διότι, διαφορετικά, η κατάλληλη κατάρτιση θα αποτελέσει προνόμιο των λίγων. Αυτό είναι θέμα, καθώς μόνο τα άτομα με σύγχρονες δεξιότητες έχουν σοβαρές πιθανότητες να βρουν αξιοπρεπείς και δίκαια αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Οι ψηφιακές δεξιότητες θα πρέπει να εισάγονται σε όσο το δυνατόν πιο πρώιμα στάδια της σχολικής ζωής και η βασική εκπαίδευση θα ήταν σκόπιμο να περιλαμβάνει περισσότερα στοιχεία διαδραστικής ψηφιακής μάθησης. Εντούτοις, οι ψηφιακές δεξιότητες μπορούν να εκτείνονται πέρα από τον προγραμματισμό ώστε να συμπεριλαμβάνουν την απόκτηση γνώσεων σχετικά με το τι συμβαίνει πίσω από ένα «κλικ του ποντικιού»: κατανόηση του συστήματος, των διασυνδέσεων, του κοινωνικού αντικτύπου, καθώς και ζητημάτων προστασίας της ιδιωτικής ζωής και ασφάλειας. [...]

Επιπλέον της παροχής συνδρομής στους παράγοντες της τυπικής εκπαίδευσης στο πλαίσιο των προσπαθειών τους να καταστούν πάροχοι διά βίου εκπαίδευσης, απαιτείται η παροχή πρόσθετης στήριξης στους παρόχους μη τυπικής εκπαίδευσης. Πρόκειται για τους φορείς που είναι σε θέση να προσεγγίσουν μειονεκτούσες και ευάλωτες ομάδες, ενώ μπορούν επίσης να τους διασφαλίσουν πρόσβαση σε ευκαιρίες διά βίου μάθησης, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας επικύρωσης της μαθησιακής εμπειρίας που έχει αποκτηθεί μέσω ψηφιακών, διαδικτυακών και ανοικτών πηγών και εργαλείων μάθησης, καθώς και μέσω διαφόρων μορφών αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης, διαμορφωτικών και συνολικών μεθόδων. [...]

Ο ρόλος της δημόσιας πολιτικής και της κοινωνίας των πολιτών

[...] Θα πρέπει να καθοριστούν σαφείς ρόλοι για τα διάφορα επίπεδα τυπικής εκπαίδευσης, καθώς και συνδέσεις μεταξύ τους· για παράδειγμα: προώθηση της δημιουργικότητας και της φαντασίας – σε προσχολικό επίπεδο· συνδυασμός της δημιουργικότητας με ισχυρές βασικές γνώσεις και προώθηση της κριτικής σκέψης και της προσαρμογής των γνώσεων – σε σχολικό επίπεδο· προσθήκη ειδικευμένων διπλωματούχων δεξιοτήτων – σε επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτι-

σος (ΕΕΚ)· και διεύρυνση της επαγγελματικής διεπιστημονικής γνώσης και σκέψης – σε επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση που παρέχουν οι επιχειρήσεις για τους υπαλλήλους τους αποτελεί καθοριστικό παράγοντα. Εν προκειμένω, η συνεργασία μεταξύ των επιχειρήσεων, των πανεπιστημίων και των επαγγελματικών ιδρυμάτων θα είναι καίριας σημασίας. Θα υπάρχει αυξανόμενος αριθμός οργανισμών που θα παρέχουν μη τυπική εκπαίδευση, δηλαδή οργανωμένες εκπαιδευτικές δραστηριότητες εκτός του επίσημα οργανωμένου εκπαιδευτικού συστήματος. Η κοινωνία των πολιτών θα μπορούσε να δημιουργήσει νέα εκπαιδευτικά φόρουμ για την ανάπτυξη ικανοτήτων, σε συνεργασία με διάφορα άτομα, ιδρύματα και ομάδες συμφερόντων. [...]

Η άτυπη μάθηση θα διαδραματίζει ολοένα σημαντικότερο ρόλο ως πραγματική διαδικασία διά βίου μάθησης, στο πλαίσιο της οποίας κάθε άτομο αποκτά δεξιότητες και γνώσεις από την καθημερινή του εμπειρία· ο εν λόγω τομέας θα μπορούσε να βελτιωθεί ποιοτικώς χάρη σε δημόσια χρηματοδοτούμενα προγράμματα που προσφέρονται μέσω τηλεοπτικών σταθμών, διαδικτυακών πλατφορμών ή άλλων μέσων. Η υιοθέτηση προτύπων και πιστοποιητικών θα μπορούσε να αποβεί χρήσιμη για τη δυνατότητα μέτρησης και σύγκρισης αυτών των μαθησιακών επιδόσεων, ιδίως σε περίπτωση αλληλαγής εργασίας.

Όσον αφορά το σύνολο των διαφορετικών μορφών εκπαίδευσης, πρέπει να βελτιωθούν τα υφιστάμενα εργαλεία για τη διακρίβωση της συγκρισιμότητας και της ισοδυναμίας της άτυπης μάθησης. Τα υφιστάμενα συστήματα αναγνώρισης της προηγμένης εκπαίδευσης, των μαθησιακών αποτελεσμάτων και των ικανοτήτων πρέπει να αναθεωρηθούν προκειμένου να καταστούν ένα αξιόπιστο και προσβάσιμο πρότυπο για όλους και να είναι επίσης σε θέση να συνδράμουν τους εκπαιδευόμενους ώστε να αποκτούν επίγνωση των εμπειριών, των ικανοτήτων και των γνώσεων που διαθέτουν.

Το ζήτημα της κοινωνικής ασφάλισης και της συλλογικής διαπραγμάτευσης αποτελεί αντικείμενο προβληματισμού, ιδίως για τους πληθεργαζόμενους και για τους εργαζόμενους άτυπης απασχόλησης. Διαπιστώνεται συνεχής αύξηση του αριθμού των εν λόγω «ψηφιακών νομάδων» που απειλούνται από τη φτώχεια καθώς γηράσκουν. Στο πλαίσιο της δημόσιας πολιτικής πρέπει να αναπτυχθούν κανονισμοί για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος. Έχουν αναληφθεί ήδη ορισμένες πρωτοβουλίες κοινωνικού διαλόγου που άπτονται των εν λόγω ζητημάτων. Καλό παράδειγμα αποτελεί η συνδικαλιστική οργάνωση IG Metall στη Γερμανία, η οποία έχει δημιουργήσει τη διαδικτυακή πλατφόρμα faircrowdwork.org για την παροχή καθοδήγησης για την πληθεργασία, η οποία έχει αναπτύξει, σε συνεργασία με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη, έναν κώδικα δεοντολογίας για τις πλατφόρμες των πληθεργαζόμενων. Η ΕΟΚΕ ευελπιστεί να καθιερωθεί σε ολόκληρη την Ευρώπη η άσκηση αναγνωρισμένων βέλτιστων πρακτικών.



Ευρωπαϊκή Οικονομική
και Κοινωνική Επιτροπή

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Ρόλος και προοπτικές των κοινωνικών εταιριών και άλλων οργανώσεων της κοινωνίας πολιτών στο πλαίσιο των νέων μορφών εργασίας (Διερευνητική Γνωμοδότηση κατόπιν αιτήματος της Εσθονικής Προεδρίας) (απόσπασμα)

Βρυξέλλες, 20 Σεπτεμβρίου 2017



Συμπεράσματα και συστάσεις

[...] Τα ενδιαφερόμενα μέρη που είναι οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να είναι πεπεισμένοι ότι η συνεργατική οικονομία μπορεί να οδηγήσει σε θετικές εξελίξεις και ευκαιρίες προς αξιοποίηση.

Η ΕΟΚΕ είναι πεπεισμένη ότι οι στόχοι και οι θεμελιώδεις αρχές του κοινωνικού διαλόγου εξακολουθούν να ισχύουν στον νέο κόσμο της εργασίας. Ο κοινωνικός διάλογος, που περιλαμβάνει μεταξύ άλλων την ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων, πρέπει να βασίζεται στην αμοιβαία εμπιστοσύνη και τον σεβασμό των εθνικών πρακτικών. [...]

Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι δεν μπορεί να προβληφθεί σήμερα ολόκληρο το φάσμα των ευκαιριών και των προκλήσεων που θα προκύψουν από την ψηφιακή οικονομία. Ο ρόλος του κοινωνικού και του κοινωνιακού διαλόγου δεν είναι να αντιταχθεί σε αυτές τις αλλαγές, αλλά να τις κατευθύνει κατά τον καλύτερο δυνατό τρόπο.

Όπως έχει ήδη δηλώσει η ΕΟΚΕ, η συνδικαλιστική εκπροσώπηση και η συλλογική διαπραγμάτευση για τους εργαζόμενους σε πλατφόρμες είναι υπό αμφισβήτηση. Θα πρέπει, ως εκ τούτου, να αρθούν τα εμπόδια για την άσκηση των θεμελιωδών δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται από τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και από τις συμβάσεις της ΔΟΕ.

Η ψηφιοποίηση θέτει υπό αμφισβήτηση τις παραδοσιακές μεθόδους διαχείρισης και διοίκησης, διότι προϋποθέτει την άσκηση συμμετοχικής διαχείρισης και τη θέσπιση συλλογικών κανονιστικών ρυθμίσεων.

Παράλληλα, η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι οι νέες μορφές εργασίας, οι οποίες συνοδεύονται από την αποδιαμεσοποίηση και από ταχείες και αδιάλειπτες μεταλληαγές, απαιτούν την προσαρμογή των δομών και των μεθόδων διεξαγωγής του κοινωνικού διαλόγου.

Η ΕΟΚΕ συνιστά τον σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει ότι η ψηφιοποίηση και οι συνέπειές της στην εργασία πρέπει να αποτελέσουν προτεραιότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και για όλα τα κράτη μέλη, και να θεθούν στο επίκεντρο του κοινωνικού διαλόγου. Η ΕΟΚΕ συνιστά:

- να παρακολουθούνται η ανάπτυξη, οι τάσεις, οι απειλές και οι ευκαιρίες της ψηφιοποίησης και οι επιπτώσεις τους στις βιομηχανικές σχέσεις, τις εργασιακές συνθήκες και τον κοινωνικό διάλογο·
- να ενισχυθεί η αποτελεσματικότητα και η κατάλληληότητα του κοινωνικού διαλόγου στις εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας, με κατάλληλα μέσα όπως η ανταλλαγή πληροφοριών, η πραγματοποίηση διερευνητικών μελετών, η ανταλλαγή των βέλτιστων πρακτικών και το κατάλληλο νομοθετικό και μη νομοθετικό πλαίσιο.

Αυτοί οι ριζικοί μετασχηματισμοί που βιώνει ο κόσμος της εργασίας εγείρουν επίσης το ζήτημα της στενότερης συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των υπόλοιπων οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών.



**Ευρωπαϊκή Οικονομική
και Κοινωνική Επιτροπή**

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

**Μια κοινωνικά
βιώσιμη πρόταση
για τη βελτίωση των
συνθηκών διαβίωσης,
την προώθηση
της ανάπτυξης
και της απασχόλησης
και την ασφάλεια
των πολιτών
στην ψηφιακή εποχή
(Διερευνητική Γνωμοδότηση
κατόπιν αιτήματος
της Βουλγαρικής Προεδρίας
του Συμβουλίου της ΕΕ)
(απόσπασμα)**

Βρυξέλλες, 15 Μαρτίου 2018



Συμπεράσματα και συστάσεις

Όλες οι πολιτικές που θεσπίζουν τα ευρωπαϊκά, εθνικά και τοπικά όργανα, εκτός από την οικονομική και περιβαλλοντική βιωσιμότητα, οφείλουν να λαμβάνουν εξίσου υπόψη τους και τον παράγοντα της κοινωνικής βιωσιμότητας. Οι πρόσφατες προτάσεις με θέμα την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης – αρχής γενομένης με το έγγραφο προβληματισμού που παρουσίασε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων– αντιπροσωπεύουν μια μοναδική ευκαιρία για την προώθηση της βιωσιμότητας μέτρων που λαμβάνονται στον τομέα της χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης, της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο. Η ΕΟΚΕ συνιστά στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή οι προτάσεις που περιλαμβάνονται στο τρέχον πρόγραμμα εργασίας της –μεταξύ των οποίων η δέσμη μέτρων για την κοινωνική δικαιοσύνη, η πρωτοβουλία για τη φορολογική δικαιοσύνη στην ψηφιακή εποχή και οι μεταρρυθμίσεις της ΟΝΕ– να γίνονται με γνώμονα την προώθηση της βιωσιμότητας του ενωσιακού κοινωνικού προτύπου.

Η εκτίμηση των επιπτώσεων των μέτρων που θεσπίζονται στον κοινωνικό τομέα, σε σχέση με την κοινωνική τους βιωσιμότητα, θα πρέπει να καταστεί ολοένα και πιο ακριβής, με βάση

τα υφιστάμενα συστήματα εποπτείας και δείκτες. Η ΕΟΚΕ συνηθιστά στα θεσμικά όργανα να προβούν σε μια αξιολόγηση των υφιστάμενων και των νέων μέσων (αρχής γενομένης από τον πίνακα αποτελεσμάτων που συνδέεται με τον πυλώνα) και να ελέγξουν την αποτελεσματικότητά τους, προκειμένου να καταστεί δυνατή η ακριβέστερη μέτρηση της επίδρασης των προτεινόμενων πολιτικών στους πολίτες.

Η ΕΟΚΕ επισημαίνει την ανησυχία που εξέφρασε το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο στο ψήφισμά του στις 19 Ιανουαρίου 2017 με θέμα τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων όσον αφορά την ανάγκη επικαιροποίησης των υφιστάμενων εργασιακών και κοινωνικών προτύπων. Εν προκειμένω, η ΕΟΚΕ θα υποβάλει εγκαίρως τη συμβολή της στη «δέσμη μέτρων για την κοινωνική δικαιοσύνη», η οποία περιλαμβάνεται στο πρόγραμμα εργασίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το 2018. Η ΕΟΚΕ τονίζει επίσης την ανάγκη δημιουργίας συνθηκών πλαισίου στις αγορές εργασίας για τη στήριξη νέων και πιο διαφοροποιημένων σταδιοδρομιών στις αγορές εργασίας που θα βελτιώσουν την απασχόληση και τα πρότυπα για τους εργαζομένους σε όλη την Ευρώπη, ανεξάρτητα από τους όρους των συμβολαίων τους, και θα προωθήσουν περισσότερη σύγκλιση προς βελτιωμένες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης· αυτό θα συμβάλει επίσης στην υπέρβαση των περιφερειακών ανισοτήτων. Η ΕΟΚΕ συμφωνεί με τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου να συνεργαστούν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι κοινωνικοί εταίροι προκειμένου να υποβάλουν πρόταση οδηγίας πλαισίου για την προώθηση αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας σε όλες τις μορφές απασχόλησης επεκτείνοντας τα ισχύοντα ελάχιστα πρότυπα στις νέες μορφές εργασιακών σχέσεων.

Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι υπάρχει μιας σαφής σύνδεση ανάμεσα στην ανταγωνιστικότητα, την παραγωγικότητα και την κοινωνική βιωσιμότητα: όλοι οι εμπλεκόμενοι φορείς πρέπει να καταβάλουν προσπάθειες για την προώθηση μιας ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς και, παράλληλα, για τη δημιουργία ευνοϊκών συνθηκών για τον επιχειρηματικό κόσμο, έτσι ώστε να προκύπτουν περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας. Η εργασία παραμένει ο κύριος παράγοντας για τη δημιουργία ευημερίας και πλούτου· ωστόσο, πρέπει να επανακαθοριστεί η αρχή ότι ο μόνος τρόπος για να οικοδομηθούν πιο δίκαιες κοινωνίες είναι να δημιουργηθεί μια χωρίς αποκλεισμούς βιώσιμη ανάπτυξη και απασχόληση με στόχο να διασφαλιστεί ότι οι άνθρωποι θα

έχουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, επαρκείς αμοιβές και συντάξεις και θα μπορούν να ασκούν τα δικαιώματά τους. Η ανταγωνιστικότητα, η παραγωγικότητα και τα εργασιακά δικαιώματα είναι αρχές που πρέπει να συνυπάρξουν και πάλι αρμονικά στη χάραξη των πολιτικών στον τομέα της εργατικής νομοθεσίας και των κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η ΕΟΚΕ έχει επίγνωση του γεγονότος ότι η δημοκρατία μπορεί να κινδυνεύσει, εάν οι άνθρωποι, οι οποίοι εξακολουθούν να πλήττονται σοβαρά από τις επιπτώσεις της λιτότητας, δεν επωφελούνται από τον πλούτο που παράγει η ανάπτυξη και από την παραγωγικότητα που παράγει η ψηφιοποίηση.

Η ΕΟΚΕ, όπως και σε προηγούμενες γνωμοδοτήσεις, συνιστά να ενταθούν οι προσπάθειες με σκοπό την εξάλειψη των περιφερειακών ανισοτήτων όσον αφορά τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανοδική σύγκλιση δεν πρέπει να είναι ένα σύνθημα, αλλά μια διατομεακή αρχή που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και να εφαρμόζεται σε όλες τις πολιτικές της Ένωσης, αρχής γενομένης από τον χρηματοπιστωτικό και οικονομικό τομέα. Η πραγματική ολοκλήρωση δεν είναι δυνατή όσο εξακολουθούν να υπάρχουν τόσο έντονες διαφορές στις αμοιβές και στην πραγματική αναγνώριση των κοινωνικών δικαιωμάτων μεταξύ των Ευρωπαϊκών πολιτών. Στο πλαίσιο αυτό θεμελιώδης είναι ο ρόλος των διαρθρωτικών ταμείων, τα οποία πρέπει να έχουν πάντα ως πρωταρχικό στόχο την άρση των περιφερειακών ανισοτήτων.

Η ΕΟΚΕ επικροτεί πρωτοβουλίες, όπως οι Εγγυήσεις για τη Νεολαία (Youth Guarantee), οι Διαδρομές Αναβάθμισης των Δεξιοτήτων (Upskilling Pathways) και οι στρατηγικές για την καταπολέμηση του φαινομένου της μακροχρόνιας ανεργίας, και καλεί τα ευρωπαϊκά και εθνικά θεσμικά όργανα να εξασφαλίσουν τους κατάλληλους πόρους για να διευκολύνουν και να επιταχύνουν τις μεταβάσεις και να εξασφαλίσουν τη συνέχεια του εισοδήματος με τον κατάλληλο τρόπο, ιδίως για τα πλέον μειονεκτούντα άτομα. Η ΕΟΚΕ συνιστά επίσης τη δημιουργία των σωστών συνθηκών για να διασφαλίζεται η ανταγωνιστικότητα, η δημιουργία θέσεων εργασίας και η ομαλή μετάβαση μεταξύ θέσεων εργασίας μέσω ενός συστήματος δικτύων κοινωνικής ασφάλειας και άλλων συνοδευτικών μέτρων που θα λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των εργαζομένων και των επιχειρήσεων.

Η ΕΟΚΕ συνιστά στους κοινωνικούς εταίρους να αναπτύξουν συνεκτικές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα και τους ενθαρρύνει να εξετάσουν νέα μέτρα (μεταξύ άλλων, στο πλαίσιο του προσεχούς προγράμματος εργασίας των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων) με στόχο την αύξηση της πρόσβασης των γυναικών σε ψηφιακές θέσεις εργασίας, εξαλείφοντας τις μισθολογικές διαφορές με βάση το φύλο, προστατεύοντας αποφασιστικά τη μητρότητα με κατάλληλα μέσα και δημιουργώντας τις προϋποθέσεις για την πραγματική ισότητα των φύλων στον κόσμο της εργασίας. Η ΕΟΚΕ συνιστά επίσης στα θεσμικά όργανα όλων των επιπέδων, στους κοινωνικούς εταίρους και στην οργανωμένη κοινωνία των πολιτών να αναλάβουν συντονισμένες πρωτοβουλίες με σκοπό τη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς της κοινωνίας.

Η ΕΟΚΕ πιστεύει επίσης ότι η κοινωνική βιωσιμότητα βασίζεται σε δίκαιες και αποτελεσματικές ευκαιρίες για δια βίου μάθηση, αρχής γενομένης από την πρώιμη παιδική ηλικία, κυρίως αν ληφθεί υπόψη ο πιθανός αποκλεισμός μεγάλων ομάδων πληθυσμού εξαιτίας του φαινομένου του ψηφιακού αποκλεισμού. Η ΕΟΚΕ συνιστά στους φορείς λήψης αποφάσεων να εξετάσουν μέτρα που να αποσκοπούν στη μείωση του ελλείμματος δεξιοτήτων σε βασικούς τομείς της ψηφιακής οικονομίας, δεδομένου ότι είναι απαραίτητες για την αριστεία και την αύξηση της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας. Είναι επίσης αναγκαίο να διασφαλιστεί ψηφιακή κατάρτιση σε όσους κινδυνεύουν με αποκλεισμό από τα κοινωνικά δικαιώματα και τις υπηρεσίες –κυρίως από τα θεμελιώδη– λόγω των επιπτώσεων της ψηφιοποίησης και συνιστά στους κοινωνικούς εταίρους και στα θεσμικά όργανα να λάβουν εγκαίρως μέτρα προς αυτήν την κατεύθυνση σε συνεργασία με την οργανωμένη κοινωνία των πολιτών. Αποτελεί καθήκον των δημόσιων αρχών σε όλα τα επίπεδα να εγγυώνται ότι υπάρχει κατάλληλη ψηφιακή υποδομή που ευνοεί την κοινωνική ένταξη προκειμένου να αρθούν οι πιθανές ανισότητες μεταξύ περιοχών και περιβαλλόντων. [...]

Το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο: Βιωσιμότητα και βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας

Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο συνιστά μοναδική κληρονομιά της ευρωπαϊκής ταυτότητας της Ευρώπης: μέσω των σημερινών συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας, εγγυάται υψηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και δικαιωμάτων των πολιτών σε όλους. Η ΕΟΚΕ θεωρεί συνεπώς ότι δεν πρέπει να τεθεί υπό αμφισβήτηση, αλλά να ενισχυθεί. Από την άποψη αυτή, είναι απαραίτητο οι πολιτικές της ΕΕ να αποβλέπουν στη διασφάλιση σταθερής βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των Ευρωπαίων πολιτών σε όλους τους τομείς, όπως προβλέπεται ήδη στις Συνθήκες από την απαρχή του ευρωπαϊκού σχεδίου. [...]

Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι για τη χάραξη των πολιτικών της αγοράς εργασίας είναι αναγκαία η επίτευξη ενός δίκαιου συμβιβασμού μεταξύ κοινωνικής και οικονομικής βιωσιμότητας. Την τελευταία δεκαετία, αυξήθηκαν οι διαφορές και οι ανισότητες μεταξύ των Ευρωπαίων πολιτών σε σχέση με την πρόσβαση στις υπηρεσίες του κοινωνικού κράτους, τις ευκαιρίες πρόσβασης στον κόσμο της εργασίας και τον πολλαπλασιασμό μορφών άτυπης εργασίας (όπως αποδεικνύεται από τις στατιστικές). Αυτό προκάλεσε ενίσχυση του αισθήματος αβεβαιότητας των Ευρωπαίων πολιτών όσον αφορά τη δυνατότητα βελτίωσης των γενικών συνθηκών ζωής. Το αίσθημα αυτό ενισχύθηκε περισσότερο μεταξύ των νέων και των γυναικών καθώς και σε όλες τις ασθενέστερες ομάδες του πληθυσμού. Από την άποψη αυτή, η ΕΟΚΕ θεωρεί αναγκαία την προώθηση της ένταξης των μεταναστών στον κόσμο της εργασίας, καθώς η συμβολή τους στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης καθίσταται σε πολλές περιπτώσεις καθοριστική για τη σταθερότητα των συστημάτων και των δικτύων κοινωνικής ασφάλισης.



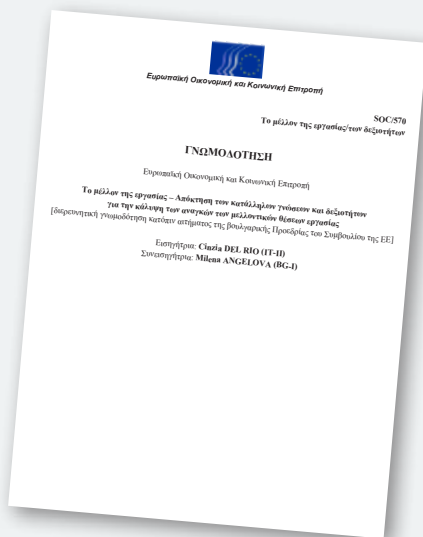
**Ευρωπαϊκή Οικονομική
και Κοινωνική Επιτροπή**

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

**Το μέλλον της
εργασίας – Απόκτηση
των κατάλληλων
γνώσεων και
δεξιοτήτων για την
κάλυψη των αναγκών
των μελλοντικών
θέσεων εργασίας
(Διερευνητική Γνωμοδότηση
κατόπιν αιτήματος
της Βουλγαρικής Προεδρίας
του Συμβουλίου της ΕΕ)**

(απόσπασμα)

Βρυξέλλες, 15 Μαρτίου 2018



Συμπεράσματα και συστάσεις

[...] Η νέα βιομηχανική επανάσταση έχει τη δυνατότητα να βελτιώσει την παραγωγικότητα και την ποιότητα ζωής και εργασίας, εφόσον συνοδεύεται δεόντως από ένα κατάλληλο μείγμα πολιτικών για μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, η οποία βασίζεται στην καινοτομία. Ο αντίκτυπος στις θέσεις εργασίας θα είναι σημαντικός: θα δημιουργηθούν νέες θέσεις, ορισμένες θα μετασχηματιστούν, ενώ κάποιες άλλες θα αντικατασταθούν με ταχύ ρυθμό. Η ποιοτική βασική εκπαίδευση, καθώς και η υψηλού επιπέδου και η αποτελεσματική κατάρτιση, η διά βίου μάθηση, η αναβάθμιση και η ανανέωση των δεξιοτήτων θα αποτελέσουν τα απαραίτητα εργαλεία για την αξιοποίηση των ευκαιριών απασχόλησης του μέλλοντος και για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

Όσον αφορά την προετοιμασία και την ανταπόκριση σε αυτές τις ταχύτατες τεχνολογικές και ψηφιακές αλλαγές, η ΕΟΚΕ, λαμβάνοντας υπόψη την αρχή της επικουρικότητας, καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να χαράξουν στοχευμένες πολιτικές και να λάβουν απτά μέτρα με στόχο να βελτιώσουν και να προσαρμόσουν κατάλληλα τα εκπαιδευτικά τους συστήματα, αλλά και τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτι-

σης, να σχεδιάσουν από κοινού εθνικές στρατηγικές ικανοτήτων και να αναγνωρίσουν το δικαίωμα σε ενδεδειγμένη κατάρτιση για όλες τις ηλικιακές ομάδες ατόμων και εργαζομένων και για όλους τους κλάδους με:

- την εξασφάλιση, καταρχάς, ίσης πρόσβασης σε ποιοτική προσχολική εκπαίδευση για όλους τους πολίτες της ΕΕ·
- τον καθορισμό νέων, κοινών κριτηρίων αναφοράς για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, προκειμένου να περιοριστούν τα χάσματα μεταξύ των χωρών της ΕΕ και να ενισχυθεί η συνοχή·
- τον αναπροσανατολισμό της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, καθώς και την ενίσχυση των συστημάτων ΕΕΚ (επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση), προκειμένου να διασφαλιστεί η ταχεία απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων·
- τη στήριξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και του κοινωνικού διαλόγου, σύμφωνα με τα εκάστοτε εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων, για να μπορούν να προβληφθούν και να προσαρμοστούν οι δεξιότητες στις τεχνολογικές και τις ψηφιακές εξελίξεις και να αναπτυχθεί η κατάρτιση στον χώρο εργασίας·
- την ενθάρρυνση της αλληλεπίδρασης μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των επιχειρήσεων·
- τη δρομολόγηση μιας «εκστρατείας» απόκτησης δεξιοτήτων προκειμένου να στηριχθεί η αυξανόμενη ψηφιοποίηση των αγορών εργασίας· [...]·
- την εξασφάλιση σε όλους της προσφοράς και της συμμετοχής σε κατάρτιση, με τρόπο που να βελτιώνονται ταυτόχρονα οι επιδόσεις των επιχειρήσεων και η προσωπική και η επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων·
- την εξέταση μέτρων ώστε να εδραιωθεί το δικαίωμα εκπαιδευτικής άδειας μετ' αποδοχών·
- τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού ομοιογενούς συστήματος αξιολόγησης και επικύρωσης της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης·
- επενδύσεις σε επίπεδο ΕΕ μέσω ειδικών και στοχευμένων κονδυλίων·
- την ενθάρρυνση ανταλλαγών θέσεων εργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων·

Η επιτυχία στο μέλλον έγκειται στη συμπληρωματικότητα των δεξιοτήτων, όχι μόνο των ψηφιακών, αλλά και των βασικών, των τεχνικών και των μη τεχνικών δεξιοτήτων, που απαιτούν αποτελεσματικά σχολικά συστήματα και καλά προετοιμασμένους εκπαιδευτικούς.

Τελευταίο αλλά εξίσου σημαντικό, η ΕΟΚΕ ζητεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναζητήσουν τρόπους ούτως ώστε να μην παραμεληθούν αλλά να συνοδευτούν τα ευάλωτα άτομα, τα οποία δεν θα είναι σε θέση να ανταποκριθούν στις αλλαγές και στις αυξανόμενες απαιτήσεις της νέας τεχνολογικής εποχής.

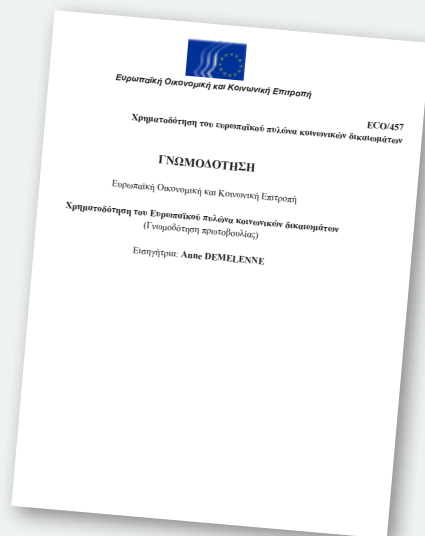


Ευρωπαϊκή Οικονομική
και Κοινωνική Επιτροπή

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Γνωμοδότηση Πρωτοβουλίας) (απόσπασμα)

Βρυξέλλες, 19 Απριλίου 2018



Συμπεράσματα και συστάσεις

Οι αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και η ανάγκη εφαρμογής τους, παράλληλα με την υλοποίηση του θεματολογίου του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη, θα πρέπει να συγκροτούν μία από τις κατευθυντήριες γραμμές των διαπραγματεύσεων σχετικά με το επόμενο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο της ΕΕ μετά το 2020.

Η υλοποίηση του κοινωνικού πυλώνα απαιτεί βελτιώσεις στα κράτη μέλη. Στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων, ο οποίος καταρτίστηκε παράλληλα με τον πυλώνα, επισημαίνονται ελλείψεις και σημαντικές αποκλίσεις σε όλη την ΕΕ. Για να ξεπεραστούν αυτές οι ελλείψεις, απαιτείται δέσμευση από όλα τα επίπεδα, συμπεριλαμβανομένων των κρατών μελών, των κοινωνικών εταίρων και των παραγόντων της κοινωνίας των πολιτών. Απαιτούνται επίσης μια ισχυρή δημοσιονομική βάση, επενδύσεις και τρέχουσες δαπάνες. Προσοχή πρέπει να δοθεί στον τρόπο με τον οποίο θα χρηματοδοτηθεί αυτό το εγχείρημα.

Οι ανάγκες για δαπάνες είναι ιδιαίτερα υψηλές στις χώρες με χαμηλότερα εισοδήματα και στις χώρες που υπέστησαν συρρίκνωση των εισοδημάτων τα τελευταία χρόνια. Όλες αυτές οι χώρες υπόκεινται σε περιορισμούς που επιβάλλονται από τις

διατάξεις της ΕΕ σχετικά με τους προϋπολογισμούς και τα επίπεδα του χρέους. Μπορούν να διευρυνθούν τα περιθώρια δαπανών εντός των κρατών μελών και, με τη βοήθεια διαφόρων προγραμμάτων, σε επίπεδο ΕΕ.

Οι επενδύσεις του ιδιωτικού τομέα μπορούν να συμβάλουν σε ορισμένους τομείς –όπως η επέκταση της ψηφιακής πρόσβασης– όταν δημιουργούνται οι κατάλληλες κανονιστικές προϋποθέσεις. Ωστόσο, οι επενδύσεις του ιδιωτικού τομέα προβλέπονται ανεπαρκείς και δεν θα μπορέσουν να αποτρέψουν τον αποκλεισμό των κοινωνικά ασθενέστερων, παράμετρος η οποία θεωρείται καθοριστική στο πλαίσιο του κοινωνικού πυλώνα.

Η αύξηση των δημόσιων επενδύσεων στα κράτη μέλη μπορεί να διευκολυνθεί με την εφαρμογή ενός «χρυσού κανόνα» για τις δημόσιες επενδύσεις με κοινωνικό σκοπό, χάρη στον οποίο θα εξασφαλίζεται μεγαλύτερη ευελιξία στους δημοσιονομικούς κανόνες προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι του Ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η υποστήριξη περισσότερων δημοσίων επενδύσεων μπορεί επίσης να επιτευχθεί με τη χρήση των υφιστάμενων μέσων της ΕΕ, ιδίως των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών και Επενδυτικών Ταμείων, τα οποία μπορούν να εστιάζονται σαφέστερα στους στόχους του κοινωνικού πυλώνα. Οι δημόσιες επενδύσεις μπορούν επίσης να στηριχθούν από την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων, χάρη στη συνεισφορά του Ευρωπαϊκού Ταμείου Στρατηγικών Επενδύσεων, το οποίο της επέτρεψε να διατηρήσει το επίπεδο των πιστώσεων της κατά τη διάρκεια των τελευταίων ετών. Η εν λόγω στήριξη θα πρέπει να περιλαμβάνει ρητά στόχους που συνδέονται με τον κοινωνικό πυλώνα, καθότι αυτό συνάδει με την αποστολή της ΕΤΕπ.

Με την εφαρμογή ενδεδειγμένων φορολογικών πολιτικών, μεταξύ άλλων και για την αποτελεσματική καταπολέμηση της φορολογικής απάτης, της φοροαποφυγής και του επιθετικού φορολογικού σχεδιασμού, θα εξασφαλιστεί στα κράτη μέλη και στην ΕΕ η δυνατότητα να αντλήσουν πρόσθετα μέσα προκειμένου να συμβάλουν στη χρηματοδότηση του κοινωνικού πυλώνα. Για την αποτελεσματική χρήση της πρόσθετης χρηματοδότησης απαιτείται η εφαρμογή προγραμμάτων δράσης και χαρτών πορείας σχετικά με την υλοποίηση του κοινωνικού πυλώνα ως αναπόσπαστου μέρους του Ευρωπαϊκού Εξαμή-

νου και ιδίως για την κατάρτιση εθνικών μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και των προγραμμάτων σύγκλισης. Σε αυτό το πλαίσιο, η ΕΕ θα πρέπει επίσης να διερευνήσει νέες οδούς για την αύξηση των ιδίων κεφαλαίων της.

Η εφαρμογή του κοινωνικού πυλώνα απαιτεί ενεργό δέσμευση, υπευθυνότητα και συμμετοχή των σχετικών ενδιαφερόμενων φορέων σε όλα τα διαφορετικά επίπεδα: στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, στα κράτη μέλη και στις περιφερειακές και τις τοπικές αρχές, καθώς και στο επίπεδο των κοινωνικών εταίρων και άλλων παραγόντων της κοινωνίας των πολιτών.



**Ευρωπαϊκή Οικονομική
και Κοινωνική Επιτροπή**

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση [COM (2017) 797 final – 2017/0355 (COD)]

(απόσπασμα)

Βρυξέλλες, 23 Μαΐου 2018



Συμπεράσματα και συστάσεις

Η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) υποστηρίζει την προσπάθεια της Επιτροπής να εξασφαλίσει για όλους τους εργαζομένους, ιδίως για όσους απασχολούνται σε άτυπες μορφές εργασίας, περισσότερο διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, ως ένα από βήμα προς την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η ΕΟΚΕ εκφράζει την απογοήτευσή της για το γεγονός ότι δεν κατέστη δυνατό να αναθεωρηθεί και να επικαιροποιηθεί η «Οδηγία για τη γραπτή δήλωση» (οδηγία 91/533/ΕΟΚ) στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου. Επισημαίνει ότι οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν ιδιαίτερο ρόλο στη θέσπιση διαφανών και προβλέψιμων όρων εργασίας μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, με σεβασμό της πολυμορφίας που παρουσιάζεται μεταξύ των κρατών μελών και των εθνικών πρακτικών.

Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει επίσης ότι η έκθεση REFIT επισημαίνει ότι η ισχύουσα οδηγία 91/533/ΕΟΚ εξακολουθεί να έχει σαφή προσιθέμενη αξία, επιτυγχάνει τον σκοπό της, παραμένει σημαντικό μέρος του κοινοτικού κεκτημένου και εξακολουθεί να είναι συναφής για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη. Παρατηρήθηκαν, ωστόσο, ελλείψεις όσον αφορά την αποτελεσματικότητα, το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας και την υλοποίησή της.

Ορισμένα από τα κράτη μέλη αντιμετώπισαν τις προκλήσεις της άτυπης απασχόλησης και θέσπισαν μέτρα προστασίας μέσω συλλογικών συμβάσεων, κοινωνικού διαλόγου και νομοθεσίας, με στόχο την εξασφάλιση δίκαιων συνθηκών εργασίας και μεταβάσεων με διαφοροποιημένες σταδιοδρομίες στις αγορές εργασίας, η δε ΕΟΚΕ επικροτεί ρητά την πρωτοβουλία αυτή. Η Επιτροπή θα πρέπει να διευκρινίσει ότι οι εν λόγω μορφές προστασίας θα πρέπει να διατηρηθούν, με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

Η ΕΟΚΕ κατανοεί τους στόχους της πρότασης της Επιτροπής σχετικά με την έκδοση οδηγίας για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας, οι οποίοι θα πρέπει να οδηγούν σε καλύτερη προστασία των εργαζομένων, ιδίως όσων απασχολούνται σε άτυπες μορφές απασχόλησης. Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι μόνο μια ισορροπημένη και νομικά ορθή, σαφής και επαρκώς αιτιολογημένη πρόταση θα είναι σε θέση να εγγυηθεί την αναγκαία σύγκλιση και να διασφαλίσει την συνεκτική εφαρμογή στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας των υποχρεώσεων που απορρέουν από την προτεινόμενη οδηγία.

Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει την ιδιαίτερη κατάσταση των φυσικών προσώπων που δραστηριοποιούνται ως εργοδότες, καθώς και των πολύ μικρών και των μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες ενδέχεται να μην διαθέτουν τους ίδιους πόρους όπως οι μεσαίες και οι μεγάλες επιχειρήσεις κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεων τους δυνάμει της προτεινόμενης οδηγίας. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ προτρέπει την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα κράτη μέλη να παράσχουν την κατάλληλη στήριξη και βοήθεια σε αυτές τις επιχειρήσεις, ούτως ώστε να είναι σε θέση να τηρήσουν τις υποχρεώσεις αυτές. Η χρήση υποδειγμάτων επιστολών και προτύπων, όπως ήδη προβλέπεται στην πρόταση, αποτελεί ένα καλό παράδειγμα, ενώ, συγχρόνως, θα πρέπει να διερευνηθούν και περαιτέρω πρακτικά μέτρα.

Για να διασφαλιστεί η αποτελεσματικότητα των δικαιωμάτων που παρέχει το δίκαιο της Ένωσης, το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση πρέπει να επικαιροποιηθεί ώστε να εξετάζει τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, τηρώντας παράλληλα τις εθνικές πρακτικές. Σύμφωνα με την Επιτροπή, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει θεσπίσει κριτήρια στη νομολογία του για τον καθορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου τα οποία είναι κατάλληλα για τον προσδιορι-

σμό του προσωπικού πεδίου εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Ο ορισμός του «εργαζομένου» στο άρθρο 2 παράγραφος 1 στηρίζεται σε αυτά τα κριτήρια. Η Επιτροπή θα πρέπει να εξετάσει το ενδεχόμενο θέσπισης κατευθυντηρίων γραμμών προκειμένου να υποστηριχθούν οι εργοδότες κατά την εκπλήρωση των υποχρεώσεών τους και να ευαισθητοποιηθούν οι εργαζόμενοι, πρακτική που θα περιορίσει τον κίνδυνο δικαστικών προσφυγών.

Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι τα κράτη μέλη πρέπει να είναι σε θέση να καθορίζουν, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, ποιος εμπήκει στο πεδίο εφαρμογής του όρου «εργαζόμενος», ωστόσο, αυτό θα πρέπει να ερμηνευθεί υπό το πρίσμα του σκοπού της οδηγίας, ο οποίος συνίσταται στην «πρώθηση ασφαλέστερης και πιο προβλέψιμης απασχόλησης, με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας της αγοράς εργασίας και βελτίωση των συνθηκών εργασίας και διαβίωσης». Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι στο πεδίο της εφαρμογής της οδηγίας θα πρέπει, συνεισφέροντας, να ενσωματωθούν οι οικιακοί βοηθοί, οι ναυτικοί και οι αλιείς. Οι συνθήκες εργασίας των ναυτικών ρυθμίζονται ήδη σε μεγάλο βαθμό από την Συμφωνία των Ευρωπαϊκών Κοινωνικών Εταιρίων σχετικά με τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας του 2006 της ΔΟΕ, η οποία επισυνάπτεται στο παράρτημα της Οδηγίας 2009/13/ΕΚ του Συμβουλίου.

Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι το κριτήριο για τον ορισμό του «εργαζομένου» ως προσώπου ευρισκομένου υπό τη διεύθυνση άλλου προσώπου θα μπορούσε να παρεμποδίσει την ένταξη των εργαζομένων σε πλατφόρμες. Ως εκ τούτου, συνιστά περαιτέρω αποσαφήνιση, έτσι ώστε οι εν λόγω εργαζόμενοι να επωφεληθούν επίσης από την προστασία που παρέχει η οδηγία. Η ΕΟΚΕ φρονεί, ωστόσο, ότι τα άτομα που χρησιμοποιούν πλατφόρμες και είναι πραγματικά αυτοαπασχολούμενα και ανεξάρτητα θα πρέπει να εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας.

Η ΕΟΚΕ συνιστά να διευκρινιστεί το προσωπικό πεδίο εφαρμογής της οδηγίας όσον αφορά τον ορισμό του εργοδότη, καθότι, επί του παρόντος, είναι ασαφές.

Η ΕΟΚΕ στηρίζει την αναδιτύπωση της υποχρέωσης παροχής πληροφοριών στους εργαζόμενους αναφορικά με τους όρους εργασίας τους κατά την έναρξη ή την τροποποίηση της σχέσης εργασίας και τη διευκρίνιση ότι αυτό πρέπει να γίνει το αργό-

τερο κατά την έναρξη μιας τέτοιας σχέσης ή όταν αρχίσουν να ισχύουν αλληλαγές. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι ενδέχεται να υπάρχουν αιτιολογημένοι επιχειρησιακοί λόγοι προκειμένου να εξασφαλιστεί κάποια περιορισμένη ευελιξία στην περίπτωση των πολύ μικρών και των μικρών επιχειρήσεων, διασφαλίζοντας παράλληλα ότι οι εργαζόμενοι είναι ενημερωμένοι σχετικά με τους όρους εργασίας τους όσο το δυνατόν πιο έγκαιρα πριν από την έναρξη της σχέσης εργασίας.

Η ΕΟΚΕ σημειώνει ότι η υπό συζήτηση πρόταση εξασφαλίζει στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες παρεκκλίνουν από τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας. Η ΕΟΚΕ επιδοκιμάζει αυτή την πρόταση υπό τον όρο ότι θα εκπληρώνονται οι στόχοι της οδηγίας και ότι η συνολική προστασία των εργαζομένων θα διαμορφώνεται σε ένα αποδεκτό επίπεδο και δεν θα υπονομεύεται.

Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η κατά παραγγελία εργασία δεν μπορεί να διατηρηθεί ως μορφή απασχόλησης χωρίς τον καθορισμό δέουσας περιόδου αναφοράς και εύλογης περιόδου προειδοποίησης. Η ΕΟΚΕ συνιστά οι συμβάσεις εργασίας που προβλέπουν κατά παραγγελία εργασία να εγγυώνται έναν ορισμένο αριθμό ωρών ή αντίστοιχη αμοιβή.

Η ΕΟΚΕ στηρίζει τις διατάξεις αναφορικά με τις ελάχιστες απαιτήσεις σχετικά με τους όρους εργασίας, ιδίως όσον αφορά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, τους περιορισμούς σχετικά με την απαγόρευση της παράλληλης απασχόλησης, την ελάχιστη προβλεψιμότητα της εργασίας, τη μετάβαση σε μια άλλη μορφή απασχόλησης, εφόσον αυτή είναι διαθέσιμη, και την παροχή δωρεάν κατάρτισης εφόσον αυτό απαιτείται για τον εργαζόμενο προκειμένου να εκτελέσει το έργο. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ συνιστά την αποσαφήνιση ορισμένων πτυχών και πιστεύει ότι η ευθύνη θα πρέπει να εναπόκειται στο εθνικό επίπεδο, σύμφωνα με τις εθνικές νομικές πρακτικές και τις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου.

Η ΕΟΚΕ είναι της άποψης ότι, για την αποτελεσματική εφαρμογή της οδηγίας, κρίνεται σκόπιμο να προστατεύονται τα δικαιώματα των εργαζομένων κατά της απόλυσης ή να εφαρμόζονται άλλα μέτρα με ισοδύναμο αποτέλεσμα, διότι έχουν επικαλεστεί τα δικαιώματά τους δυνάμει της οδηγίας. Σε τέτοιες περιπτώσεις, είναι εύλογο ότι ο εργοδότης μπορεί να κληθεί, ύστερα

από αίτηση του εργαζομένου, να στοιχειοθετήσει τους λόγους της απόλυσης γραπτώς.

Η παρούσα πρόταση προβλέπει μέσα για την επιβολή κυρώσεων για παράβαση των υποχρεώσεων ενημέρωσης της οδηγίας. Η ΕΟΚΕ έχει επιστήσει την προσοχή σε αυτό το κενό σε προηγούμενη γνωμοδότησή της, στην οποία ζητούσε την αποκατάστασή του. Η ΕΟΚΕ είναι της γνώμης ότι οι κυρώσεις, όπου δικαιολογούνται, θα πρέπει να αντιστοιχούν στο επίπεδο της ζημίας που υφίσταται ο εργαζόμενος. Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ικανοποίησή της για τη διάταξη που προβλέπεται στο άρθρο 14 παράγραφος 1, με την οποία παρέχεται στους εργοδότες προθεσμία 15 ημερών να συμπληρώσουν τις ελλείπουσες πληροφορίες.

Η πρόταση ορίζει ελάχιστα πρότυπα σύγκλησης και είναι ζωτικής σημασίας οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν σήμερα καλύτερα ουσιαστικά δικαιώματα να μην φοβούνται επιδείνωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων όταν τεθεί σε ισχύ η οδηγία. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ υποστηρίζει τη ρητή ρήτρα της μη υποβάθμισης των προτύπων που περιέχονται στην παρούσα πρόταση. Εντούτοις, η ΕΟΚΕ συνιστά, πέραν της εξασφάλισης ότι δεν θα υπάρξει υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας, η προτεινόμενη οδηγία να καταστεί επίσης πιο σαφής ως προς την παράμετρο ότι δεν θα πρέπει να υπάρξει επιδείνωση των όρων που ισχύουν στους επιμέρους τομείς οι οποίοι καλύπτονται από την οδηγία.



Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

ΕΚΘΕΣΗ σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ (2018/2034(INI))

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

Βρυξέλλες, 16 Οκτωβρίου 2018



Πρόταση ψηφίσματος του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ (2018/2034(INI))

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη τα άρθρα 3 και 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ),
- έχοντας υπόψη τη Λευκή Βίβλο της Επιτροπής της 16ης Φεβρουαρίου 2012 με τίτλο «Ατζέντα για επαρκείς, ασφαλείς και βιώσιμες συντάξεις» (COM(2012)0055),
- έχοντας υπόψη τα άρθρα 9, 145, 148, 149, 152, 153, 174 και 349 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ),
- έχοντας υπόψη τη διοργανική συμφωνία της 13ης Απριλίου 2016 μεταξύ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, για τη βελτίωση του νομοθετικού έργου,
- έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων

της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ιδίως τον τίτλο IV (Αθλητική)

- έχοντας υπόψη τη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία,
- έχοντας υπόψη τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών, και ειδικότερα τους υπ' αριθ. 1, 3, 4, 5, 8, 10 και 13,
- έχοντας υπόψη την Έκθεση των Πέντε Προέδρων, της 22ας Ιουνίου 2015, με τίτλο «Ολοκληρώνοντας την Οικονομική και Νομισματική Ένωση της Ευρώπης»,
- έχοντας υπόψη τη σύσταση του Συμβουλίου, της 14ης Μαΐου 2018, σχετικά με την οικονομική πολιτική της ζώνης του ευρώ,
- έχοντας υπόψη τα συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 7ης Δεκεμβρίου 2015, σχετικά με την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας ως καθοριστικού παράγοντα για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη στην Ευρώπη,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 23ης Μαΐου 2018, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο του 2018 – Ειδικές ανά χώρα συστάσεις (COM(2018)0400),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2017, με τίτλο «Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης 2018» (COM(2017)0690),
- έχοντας υπόψη το σχέδιο κοινής έκθεσης της Επιτροπής και του Συμβουλίου για την απασχόληση, της 22ας Νοεμβρίου 2017, που συνοδεύει την ανακοίνωση της Επιτροπής της 22ας Νοεμβρίου 2017, σχετικά με την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2018 (COM(2017)0674),
- έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2017, για απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών (COM(2016)0677), και τη σχετική θέση του Κοινοβουλίου της 19ης Απριλίου 2018,
- έχοντας υπόψη τη σύσταση της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2017, για σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την οικονομική πολιτική της ζώνης του ευρώ (COM(2017)0770),
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής, της 22ας Νοεμ-

βρίου 2017, με τίτλο «Έκθεση του μηχανισμού επαγρύπνησης 2018» (COM(2017)0771),

- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 22ας Νοεμβρίου 2017, με τίτλο «Σχέδια δημοσιονομικών προγραμμάτων για το 2018: Συνολική εκτίμηση» (COM(2017)0800),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 26ης Απριλίου 2017, με τίτλο «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων» (COM(2017)0250),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 26ης Απριλίου 2017, με τίτλο «Πρωτοβουλία με στόχο τη στήριξη της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές» (COM(2017)0252),
- έχοντας υπόψη το έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, της 26ης Απριλίου 2017, με τίτλο «Απολογισμός της σύστασης του 2013 με τίτλο "Επένδυση στα παιδιά: Σπάζοντας τον κύκλο της μειονεξίας"» (SWD(2017)0258),
- έχοντας υπόψη τη στρατηγική δέσμευση της Επιτροπής για την ισότητα των φύλων 2016-2019 και το ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων 2011-2020 και τα συμπεράσματα του Συμβουλίου της 7ης Μαρτίου 2011,
- έχοντας υπόψη στους στόχους της Βαρκελώνης για την παροχή παιδικής μέριμνας έως το 2010 τουλάχιστον στο 90 % των παιδιών από την ηλικία των τριών ετών μέχρι την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και τουλάχιστον στο 33 % των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 4ης Οκτωβρίου 2016, με τίτλο «Εγγυήσεις για τη νεολαία και πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων: τρία χρόνια μετά» (COM(2016)0646),
- έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής, της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, για κανονισμό του Συμβουλίου για την τροποποίηση του κανονισμού (ΕΕ, Ευρατόμ) αριθ. 1311/2013 για τον καθορισμό του πολυετούς δημοσιονομικού πλαισίου για την περίοδο 2014-2020 (COM(2016)0604),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 14ης Σεπτεμβρίου 2016, με τίτλο «Ενίσχυση των ευρωπαϊκών επενδύσεων για την απασχόληση και την ανάπτυξη: Προς τη

δεύτερη φάση του Ευρωπαϊκού Ταμείου Στρατηγικών Επενδύσεων και προς ένα νέο Ευρωπαϊκό Εξωτερικό Επενδυτικό Σχέδιο» (COM(2016)0581),

- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 10ης Ιουνίου 2016, με τίτλο «Νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη – Συνεργασία για την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού, της απασχολησιμότητας και της ανταγωνιστικότητας» (COM(2016)0381),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 2ας Ιουνίου 2016, με τίτλο «Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία» (COM(2016)0356),
- έχοντας υπόψη τη δέσμη μέτρων για την κυκλική οικονομία,
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 1ης Ιουνίου 2016, με τίτλο «Επανεκκίνηση των επενδύσεων στην Ευρώπη – Απολογισμός του Επενδυτικού Σχεδίου για την Ευρώπη και τα επόμενα βήματα» (COM(2016)0359),
- έχοντας υπόψη την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 8ης Μαρτίου 2016, για την έναρξη διαβούλευσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (COM(2016)0127) και τα παραρτήματά της,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 11ης Σεπτεμβρίου 2018, σχετικά με οδούς επανένταξης εργαζομένων στην ποιοτική απασχόληση μετά την ανάρρωσή τους από τραυματισμό και ασθένεια,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 14ης Μαρτίου 2018, σχετικά με το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο για τον συντονισμό των οικονομικών πολιτικών: απασχόληση και κοινωνικές πιυχές στην ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2018,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 16ης Νοεμβρίου 2017, σχετικά με την καταπολέμηση των ανισοτήτων ως μοχλό για την ενίσχυση της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της ανάπτυξης,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 26ης Οκτωβρίου 2017, σχετικά με τις οικονομικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 24ης Οκτωβρίου 2017, σχετικά με τις πολιτικές περί ελαχίστου εισοδήματος ως εργαλείο για την αντιμετώπιση της φτώχειας,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 14ης Σεπτεμβρίου 2017, σχετικά με ένα νέο θεματολόγιο δεξιοτήτων για την Ευρώπη

- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 19ης Ιανουαρίου 2017, σχετικά με έναν ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του της 26ης Μαΐου 2016 σχετικά με τη φτώχεια: η διάσταση του φύλου,
- έχοντας υπόψη το ψήφισμά του, της 25ης Νοεμβρίου 2015, σχετικά με το στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία κατά την περίοδο 2014-2020,
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής με τίτλο «Pension Adequacy Report 2018: Current and future income adequacy in old age in the EU» («Έκθεση του 2018 για την επάρκεια των συντάξεων: τρέχουσα και μελλοντική εισοδηματική επάρκεια στα γηρατειά στην ΕΕ»),
- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής με τίτλο «Η έκθεση του 2018 για τη δημογραφική γήρανση: Οικονομικές και δημοσιονομικές προβλέψεις για τα κράτη μέλη της ΕΕ (2016-2070)»,
- έχοντας υπόψη το νομοθετικό ψήφισμά του, της 2ας Φεβρουαρίου 2016, σχετικά με την πρόταση απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου που αφορά τη δημιουργία ευρωπαϊκής πλατφόρμας με σκοπό την ενίσχυση της συνεργασίας για την πρόληψη και την αποτροπή της αδήλωτης εργασίας,
- έχοντας υπόψη τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και τη Διαδικασία του Τουρίνου, που θεσπίστηκε το 2014 και στοχεύει στην ενίσχυση του συστήματος συνθηκών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και των σχέσεών του με το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
- έχοντας υπόψη τις καταληκτικές παρατηρήσεις της Επιτροπής του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες σε σχέση με την αρχική έκθεση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Σεπτέμβριος 2015),
- έχοντας υπόψη την ειδική έκθεση αριθ. 5/2017 του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου, του Μαρτίου 2017, με τίτλο: «Ανεργία των νέων: άλλαξε η κατάσταση με τις πολιτικές της ΕΕ; Αξιολόγηση των εγγυήσεων για τη νεολαία και της πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων»,
- έχοντας υπόψη το άρθρο 52 του Κανονισμού του,

- έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και τη γνωμοδότηση της Επιτροπής Πολιτισμού και Παιδείας (A8-0329/2018),
- A. λαμβάνοντας υπόψη ότι τον Ιούνιο του 2018 το προσαρμοσμένο σε εποχικές διακυμάνσεις ποσοστό ανεργίας στη ζώνη του ευρώ ήταν 8,3 %, χαμηλότερο από το 9,0 % του Ιουνίου του 2017, και το χαμηλότερο που έχει καταγραφεί στη ζώνη του ευρώ από τον Δεκέμβριο του 2008· λαμβάνοντας υπόψη ότι η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των κρατών μελών της ζώνης του ευρώ είναι σημαντική, με τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας τον Ιούνιο του 2018 να έχουν καταγραφεί σε Μάλτα (3,9 %) και Γερμανία (3,4 %), τα δε υψηλότερα –που συνεχίζουν να προκαλούν ανησυχία– σε Ελλάδα (20,2 % τον Απρίλιο του 2018) και Ισπανία (15,2 %), όπου τα ποσοστά απασχόλησης ήταν 57,8 % και 65,5 %·
- B. λαμβάνοντας υπόψη ότι τον Ιούνιο του 2018 το ποσοστό ανεργίας των νέων στη ζώνη του ευρώ ήταν 16,9 %, έναντι 18,9 % τον Ιούνιο του 2017· λαμβάνοντας υπόψη ότι, παρά τη συνεχή μείωσή του, το ποσοστό παραμένει απaráδεκτα υψηλό και υπερδιπλάσιο του συνολικού μέσου όρου ανεργίας, με κάπου έναν στους τρεις νέους να είναι άνεργος, σε κάποιες χώρες· λαμβάνοντας υπόψη ότι την πρωταρχική ευθύνη για την αντιμετώπιση της ανεργίας την έχουν τα κράτη μέλη, από την άποψη του σχεδιασμού και της υλοποίησης κανονιστικών πλαισίων για την αγορά εργασίας, τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης και τις ενεργητικές πολιτικές στην αγορά εργασίας προκειμένου να επιτύχουν, μεταξύ άλλων, τη δημιουργία αξιοπρεπών ευκαιριών εργασίας με αξιοπρεπείς μισθούς·
- Γ. λαμβάνοντας υπόψη ότι και η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας των νέων μεταξύ των κρατών μελών της ζώνης του ευρώ είναι σημαντική, με τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων στη ζώνη του ευρώ τον Ιούνιο 2018 να έχουν καταγραφεί σε Μάλτα (5,5 %) και Γερμανία (6,2 %), τα δε υψηλότερα σε Ελλάδα (42,3 % τον Απρίλιο 2018), Ισπανία (34,1 %) και Ιταλία (32,6 %)
- Δ. λαμβάνοντας υπόψη ότι και άλλα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν δομικά προβλήματα στην αγορά εργασίας, όπως χαμηλή συμμετοχή και αναντιστοιχίες μεταξύ δεξιοτήτων και προσόντων· λαμβάνοντας υπόψη ότι είναι όλο και πε-

ρισσότερο αναγκαία η λήψη συγκεκριμένων μέτρων για την ένταξη ή την επανένταξη μη ενεργού εργατικού δυναμικού προκειμένου να καλυφθούν οι απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

- Ε. λαμβάνοντας υπόψη ότι το συνολικό ποσοστό απασχόλησης στη ζώνη του ευρώ το 2017 ήταν 71,0 %, το δε ποσοστό απασχόλησης στις γυναίκες ήταν 65,4 %. λαμβάνοντας υπόψη ότι στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» είναι να επιτύχει τουλάχιστον ποσοστό απασχόλησης 75 % για τα άτομα ηλικίας 20 έως 64 ετών, μεταξύ άλλων και μέσω της μεγαλύτερης συμμετοχής των γυναικών και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας και μέσω της καλύτερης ένταξης μεταναστών στο εργατικό δυναμικό. λαμβάνοντας υπόψη ότι το ποσοστό απασχόλησης στη ζώνη του ευρώ ξεπέρασε στα τέλη του 2016 το προ κρίσης υψηλό και αυξήθηκε κατά 1,5 % στο δεύτερο τρίμηνο του 2018, σε σύγκριση με το ίδιο τρίμηνο του προηγούμενου έτους. λαμβάνοντας υπόψη εντούτοις ότι ακόμη υπολείπεται των επιπέδων που καταγράφηκαν μια δεκαετία πριν σε ορισμένα κράτη μέλη, χωρίς να παραβλέπουμε ότι στις ανατολικές χώρες αυτό μπορεί να αποδοθεί στη μακροπρόθεσμη μείωση του συνολικού πληθυσμού περισσότερο παρά στις αρνητικές εξελίξεις της αγοράς εργασίας. λαμβάνοντας υπόψη ότι η πτωτική τάση των δεδουλευμένων ωρών ανά εργαζόμενο, λόγω μεταξύ άλλων της μη ηθελημένης μερικής απασχόλησης, παραμένει ανησυχητική, με ελαφριά μείωση (0,3 %) το 2017 σε σχέση με το προηγούμενο έτος και σε επίπεδο ακόμη κατά 3,0 % χαμηλότερο του 2008.
- ΣΤ. λαμβάνοντας υπόψη ότι ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας επηρεάζει ιδιαίτερα τις γυναίκες, τα άτομα χαμηλής ειδίκευσης, τους νέους και τους πιο ηλικιωμένους, τα άτομα με αναπηρίες και τα άτομα με μεταναστευτικές καταβολές, που έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να βρουν μερική και προσωρινή απασχόληση η οποία, επιπλέον των μη τυποποιημένων και των άτυπων μορφών απασχόλησης και της ψευδούς αυτοαπασχόλησης, επιμένει να υπάρχει. λαμβάνοντας υπόψη ότι το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55 έως 64 ετών ήταν 57 % το 2017 στην ΕΕ, ήτοι δέκα ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το γενικό ποσοστό απασχόλησης, με χάσμα μεταξύ των φύλων δεκατριών

- ποσοσטיαίων μονάδων –τρεις μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο του συνολικού πληθυσμού εργασίμης ηλικίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα δημογραφικά στοιχεία προβλέπουν αύξηση του αριθμού των γηραιότερων εργαζομένων·
- Z. λαμβάνοντας υπόψη ότι η καθολική πρόσβαση σε ποιοτική υγειονομική περίθαλψη αποτελεί βασική ανάγκη την οποία τα κράτη μέλη οφείλουν να διασφαλίσουν και στην οποία οφείλουν να κάνουν επενδύσεις·
- H. λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2016 το ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στη ζώνη του ευρώ ήταν 23,1 %, το δε ποσοστό φτώχειας ήταν 9,5 %· λαμβάνοντας υπόψη ότι άλλα 118 εκατομμύρια Ευρωπαίων πολιτών αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, ήτοι 1 εκατομμύριο παραπάνω από το προ κρίσης επίπεδο· λαμβάνοντας υπόψη ότι ο στόχος της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για μείωση του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού κατά 20 εκατομμύρια σε σχέση με το σημείο αναφοράς του 2008 ακόμη υπολείπεται σημαντικά· λαμβάνοντας υπόψη ότι ενώ τα ποσοστά υλικής στέρησης μειώνονται, τα ποσοστά νομισματικής φτώχειας και κινδύνου φτώχειας αυξάνονται·
- Θ. λαμβάνοντας υπόψη ότι στη ζώνη του ευρώ το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας μειώνεται (από 5 % το 2016 σε 4,4 % το 2017), αλλά ακόμη αντιπροσωπεύει το 48,5 % της συνολικής ανεργίας, που είναι अपαράδεκτα υψηλό·
- I. λαμβάνοντας υπόψη ότι σύμφωνα με την ετήσια επισκόπηση του 2018 για την «Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη» (ESDE), ο συγκρατημένος ρυθμός μεγέθυνσης της παραγωγικότητας ανά απασχολούμενο άτομο που επηρεάζει την αύξηση των μισθών συνδέεται με παράγοντες όπως το υψηλότερο μερίδιο θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης και οι λιγότερες δεδουλευμένες ώρες·
- IA. λαμβάνοντας υπόψη ότι το ποσοστό μερικής και προσωρινής απασχόλησης στη ζώνη του ευρώ παραμένει σταθερό από το 2013, αν και αντιπροσωπεύει μια υψηλή αναλογία στη συνολική απασχόληση, με την μερική απασχόληση να αντιπροσωπεύει το 21,2 % όλων των συμβάσεων το 2017· λαμβάνοντας υπόψη ότι το μερίδιο της μερικής απασχόλησης μεταξύ των γυναικών (31,4 %) είναι σημαντικά υψηλότερο από ό,τι μεταξύ των ανδρών (8,2 %), ένα φαινόμενο

που μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στα εισοδήματα και στα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας· λαμβάνοντας υπόψη ότι το 2016 οι νέοι κατείχαν με διαφορά το υψηλότερο μερίδιο προσωρινών συμβάσεων –το 43,8 % των εργαζομένων ηλικίας 15 έως 24 ετών·

- ΙΒ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η επάρκεια των συντάξεων αποτελεί ακόμη πρόβλημα, καθώς ο κίνδυνος του κοινωνικού αποκλεισμού αυξάνεται με την ηλικία και το χάσμα του 37% μεταξύ των φύλων στις συντάξεις συνιστά ακόμη πρόβλημα για πολλές ηλικιωμένες γυναίκες, αυξάνοντας τον κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού τους· λαμβάνοντας υπόψη ότι τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα ατόμων υπό καθεστώς άτυπης απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης είναι χαμηλότερα από αυτά των μισθωτών·
- ΙΓ. λαμβάνοντας υπόψη ότι η πρόσβαση σε κοινωνικές υπηρεσίες, όπως η παιδική μέριμνα, η υγειονομική περιθαλψη και οι υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας, όπως και σε υπηρεσίες οικονομικά προσιτές που στηρίζουν την κινητικότητα, επηρεάζει σημαντικά την επάρκεια του εισοδήματος, ιδίως στα άτομα που έχουν χαμηλό εισόδημα ή που εξαρτώνται από την κοινωνική προστασία·
1. επισημαίνει ότι, ενώ οι οικονομικές συνθήκες στη ζώνη του ευρώ είναι σήμερα ευνοϊκές και η συνολική απασχόληση αυξάνεται σταθερά, η οικονομική ανάκαμψη δεν κατανέμεται ομοιόμορφα σε όλη τη ζώνη του ευρώ και υπάρχουν ακόμη πολλά περιθώρια βελτίωσης σε τομείς όπως η οικονομική σύγκλιση, ο αγώνας κατά της νεανικής και της μακροχρόνιας ανεργίας, οι ανισότητες μεταξύ φύλων, ο κατακερματισμός και η ανισότητα στην αγορά εργασίας, ειδικά σε ό,τι αφορά τις ευάλωτες ομάδες, και τη μείωση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται σε θέσεις κάτω του επιπέδου των προσόντων τους, τη μείωση της φτώχειας εν γένει και της φτώχειας των εργαζομένων ειδικότερα, την εξάλειψη της παιδικής φτώχειας, την προώθηση της παραγωγικότητας και την αύξηση των μισθών· επισημαίνει ότι η εισοδηματική ανισότητα θα ήταν πολύ υψηλότερη αν δεν υπήρχαν τα αναδιανεμητικά αποτελέσματα των κοινωνικών μεταβιβάσεων, που το 2015 μείωσαν κατά ένα τρίτο περίπου (33,7 %) το ποσοστό των ατόμων που αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας· θεωρεί εντούτοις θυπηρό το ότι ο αντίκτυπός τους ήταν ανεπαρκής και με μεγάλες διαφορές

ανά κράτος μέλος, με την εισοδηματική ανισότητα να μειώνεται κατά ποσοστό άνω του 20 % σε Βέλγιο, Φινλανδία και Ιρλανδία, αλλά κάτω του 10 % σε Εσθονία, Ελλάδα, Ιταλία, Λετονία και Πορτογαλία·

2. τονίζει ότι η άσκηση κοινωνικών δικαιωμάτων και ένα σύστημα κοινωνικής προστασίας που λειτουργεί σωστά και αποτελεσματικό παρέχοντας επαρκή προστασία σε όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από το είδος της σχέσης εργασίας, της σύμβασης ή της μορφής απασχόλησης, είναι, επιπλέον των ενεργητικών και βιώσιμων μέτρων για την αγορά εργασίας, σημαντικές προϋποθέσεις για να μειωθούν η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός, ειδικότερα μεταξύ των πιο ευάλωτων, μέσα από εθνικές αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και ενισχυμένη ανθεκτικότητα και ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της ζώνης του ευρώ συνολικά·
3. χαιρετίζει την αυξημένη χρηματοδοτική στήριξη μέσω του Προγράμματος Στήριξης Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων (SRSP) προκειμένου τα κράτη μέλη να συνεχίσουν τις μεταρρυθμίσεις τους για τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας προς ενίσχυση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας με αντιμετώπιση ειδικότερα της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων, προσπάθεια αύξησης των μισθών· επικροτεί την πρόταση της Επιτροπής να διευρυνθεί το πεδίο του προγράμματος SRSP ώστε να καλύψει χώρες που δεν έχουν το ευρώ ως νόμισμα, με σκοπό να προωθηθεί η οικονομική και κοινωνική σύγκλιση σε ολόκληρη την ΕΕ·
4. λαμβάνει γνώση των συστάσεων της Επιτροπής ανά χώρα (CSRs/ΣΑΧ) του 2018 ως σημαντικού στοιχείου της διεργασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, και χαιρετίζει την ειδική προσοχή που αυτές δίνουν στα κοινωνικά προβλήματα· προτρέπει την Επιτροπή να διασφαλίσει τη συνοχή μεταξύ των κοινωνικών και οικονομικών ΣΑΧ και να σεβαστεί τη ρήτρα ευελιξίας στο Σύμφωνο Σταθερότητας και Ανάπτυξης, όπως ορίζεται στην από κοινού συμφωνηθείσα θέση του Συμβουλίου σχετικά με την ευελιξία στο πλαίσιο του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης· διαπιστώνει με ανησυχία ότι μόνο το 50 % των ΣΑΧ του 2017 υλοποιήθηκαν πλήρως ή εν μέρει και για αυτό προτρέπει τα κράτη μέλη

να εντείνουν τις προσπάθειές τους για να υλοποιήσουν τις συστάσεις, ειδικά στα εξής πεδία:

- φτώχεια και κοινωνικός αποκλεισμός, συμπεριλαμβανομένων της παιδικής φτώχειας και της φτώχειας των εργαζομένων, ειδικά μεταξύ των ευάλωτων ομάδων,
 - νεανική και μακροχρόνια ανεργία, βάσει της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας·
 - εισοδηματικές ανισότητες,
 - αύξηση μισθών,
 - καταπολέμηση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου και του υψηλού αριθμού των ΕΑΕΚ/NEETs,
 - εκπαίδευση, διά βίου μάθηση, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (VET/EEK),
 - βιωσιμότητα και επάρκεια των συνταξιοδοτικών συστημάτων,
 - υγειονομική περίθαλψη, συμπεριλαμβανομένης της μακροχρόνιας φροντίδας,
 - ασφαλή και προσαρμόσιμη απασχόληση,
 - ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων, ειδικότερα ως προς τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας και ως προς τη μισθολογική και συνταξιοδοτική ανισότητα μεταξύ φύλων·
5. τονίζει ως εκ τούτου ότι η δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, η πρόσβαση στην κοινωνική προστασία ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας ή το είδος σύμβασης και η αύξηση μισθών έχουν σημαντικό αντίκτυπο στη μείωση των ανισοτήτων, του κινδύνου φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού, θα βοηθήσουν στη βελτίωση των επιπέδων διαβίωσης και θα στηρίξουν την οικονομική ανάκαμψη· τονίζει ότι οι μεταρρυθμίσεις στα κράτη μέλη, όπως συνηγορεί η Επιτροπή μέσω των ΣΑΧ, θα πρέπει συνεπώς να επικεντρώνονται ιδιαίτερα σε πολιτικές που θα αυξάνουν την παραγωγικότητα και τις δυνατότητες βιώσιμης μεγέθυνσης, να στηρίζουν τη δημιουργία ποιοτικής απασχόλησης και να μειώνουν την ανισότητα και τη φτώχεια, ιδίως την παιδική φτώχεια· ενθαρρύνει τη δημιουργία μορφών απασχόλησης αορίστου χρόνου, με παράλληλη διασφάλιση της προσαρμοστικότητας, προαγωγή μιας αγοράς εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και διασφάλιση μιας καλής ισορροπίας μεταξύ

επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής·

6. επικροτεί την ανακοίνωση της Επιτροπής, της 13ης Μαρτίου 2018, για την Παρακολούθηση της υλοποίησης του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (EPSR/ ΕΠΚΔ) (COM(2018)0130), που συντονίζει τους κύκλους του Πυλώνα και του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, απηχώντας τις προτεραιότητες του EPSR στην ανάλυση των ληφθέντων μέτρων και στη σημειωθείσα σε εθνικό επίπεδο πρόοδο· υπογραμμίζει ότι οι κοινωνικοί και περιβαλλοντικοί στόχοι και δεσμεύσεις της ΕΕ πρέπει να αποτελούν προτεραιότητα εξίσου με τους οικονομικούς της στόχους· καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να ενισχύσουν τα κοινωνικά δικαιώματα υλοποιώντας τον ΕΠΚΔ κατά τρόπο που να οικοδομεί μια πραγματική κοινωνική διάσταση για την ΕΕ (μέσω της νομοθεσίας, των μηχανισμών διαμόρφωσης πολιτικής και των χρηματοδοτικών μέσων που παρέχονται στο κατάλληλο επίπεδο)·
7. επισημαίνει ότι οι αγορές εργασίας των χωρών της ζώνης του ευρώ διαφέρουν σημαντικά, κάτι που αποτελεί πρόβλημα για τη σωστή λειτουργία τους· ζητεί ως εκ τούτου, αλληλά με την επιψύλαξη της αρχής της επικουρικότητας, καθοσχεδιασμένες πολιτικές για την αγορά εργασίας και μεταρρυθμίσεις που να δημιουργούν ποιοτική απασχόληση, να προάγουν τις ίσες ευκαιρίες, την ίση μεταχείριση των εργαζομένων και την κοινωνική και αλληλεγγύα οικονομία, να διευκολύνουν την ίση πρόσβαση στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική προστασία, την κινητικότητα του εργατικού δυναμικού, την επανένταξη των ανέργων, την καταπολέμηση των ανισοτήτων και την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων· καλεί τα κράτη μέλη να αναπτύξουν κοινωνικές και οικονομικές πολιτικές σύμφωνες με τις αρχές που ορίζει η από 3 Οκτωβρίου 2008 σύσταση της Επιτροπής για την ενεργητική ένταξη των ατόμων που είναι αποηλισμένα από την αγορά εργασίας, διασφαλίζοντας ιδιαίτερα την παροχή επαρκούς εισοδηματικής στήριξης, προσβάσιμες αγορές εργασίας και πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες, δεδομένου ότι όλα αυτά θεωρούνται θεμελιώδη για την παραγωγή βιώσιμων αποτελεσμάτων·
8. υπογραμμίζει την ανάγκη να αυξηθούν τα ποσοστά απασχόλησης και να προαχθεί η δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων

εργασίας, ιδιαίτερα μεταξύ των μακροχρόνια ανέργων, των ανειδίκευτων, των νέων αλλή και των γηραιότερων εργαζομένων, των γυναικών, των μεταναστών, των ατόμων με αναπηρίες, των μειονοτήτων και των περιθωριοποιημένων κοινοτήτων, όπως είναι οι Ρομά, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για ένα ποσοστό απασχόλησης τουλάχιστον 75 % και να περιοριστούν ο κίνδυνος φτώχειας, ειδικά της παιδικής και της φτώχειας των εργαζομένων, και ο κοινωνικός αποκλεισμός που τα άτομα αυτά αντιμετωπίζουν· υπογραμμίζει την ανάγκη μείωσης του αριθμού των ατόμων που βιώνουν φτώχεια, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της Στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για μείωση της φτώχειας κατά 20 εκατομμύρια άτομα· υπογραμμίζει την ανάγκη να μειωθεί η παιδική φτώχεια μέσω της εφαρμογής σε πανευρωπαϊκό επίπεδο μιας Εγγύησης για τα Παιδιά·

9. καλεί τα κράτη μέλη να αναπτύξουν δράσεις και στρατηγικές σύμφωνα με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων για την αντιμετώπιση των κοινωνικών αναγκών εκείνων για τους οποίους η αγορά εργασίας είναι απρόσιτη, δηλαδή για όσους αντιμετωπίζουν ακραία ένδεια, όπως οι άστεγοι, τα παιδιά και οι νέοι, καθώς και τα άτομα με χρόνια προβλήματα σωματικής και ψυχικής υγείας·
10. ζητεί οι εθνικές στρατηγικές και ο συντονισμός σε επίπεδο ΕΕ να καταπολεμήσουν τον ηλικιακό ρατσισμό στις αγορές εργασίας, ως απάντηση στον αυξανόμενο αριθμό ηλικιωμένων εργαζομένων στο εργατικό δυναμικό της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένου μέσω της ευαισθητοποίησης απέναντι στην οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, μέσω της ευθυγράμμισης των κανονιστικών διατάξεων περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία με τους στόχους της βιώσιμης απασχόλησης και λαμβάνοντας υπόψη τους νέους και αναδυόμενους επαγγελματικούς κινδύνους, και μέσω της παροχής πρόσβασης σε ευκαιρίες δια βίου μάθησης και της βελτίωσης των πολιτικών που στηρίζουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής·
11. καλεί τα κράτη μέλη της ζώνης του ευρώ να αξιοποιήσουν πλήρως τις θετικές οικονομικές προοπτικές και να συνεχίσουν όσες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας εστιάζονται

στη δημιουργία θέσεων εργασίας προωθώντας μορφές απασχόλησης προβλέψιμες, ασφαλείς και αορίστου χρόνου, συμβάσεις εργασίας που να παρέχουν ασφάλεια δικαίου περιγράφοντας συνοπτικά τους όρους εργασίας, με πρόληψη και καταπολέμηση της ψευδούς αυτοαπασχόλησης και διασφαλίζοντας την κατάλληλη κοινωνική προστασία, ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας ή το είδος της σύμβασης· καλεί τα κράτη μέλη να εγκρίνουν και να εφαρμόσουν την προτεινόμενη σύσταση του Συμβουλίου για πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και να ενθαρρύνουν τα άτομα με άτυπη απασχόληση να εγγράφονται σε προγράμματα κοινωνικής προστασίας· τονίζει τη σημασία των υπό εξέλιξη διαπραγματεύσεων για την οδηγία περί προβλέψιμων και διαφανών συνθηκών εργασίας·

12. καλεί τα κράτη μέλη να επενδύουν σε υπηρεσίες μέριμνας καθ' όλη τη διάρκεια του κύκλου ζωής, να εξακολουθήσουν να επιδιώκουν την επίτευξη των στόχων της «Βαρκελώνης 2002» για την παιδική μέριμνα, και να αναπτύξουν στόχους στον τομέα της μέριμνας για τα ηλικιωμένα και τα μη αυτοεξυπηρετούμενα άτομα· πιστεύει ότι η παροχή υπηρεσιών μέριμνας εντός του οικογενειακού περιβάλλοντος δεν θα πρέπει να επηρεάζει αρνητικά τις κοινωνικές ή συνταξιοδοτικές παροχές· καλεί τα κράτη μέλη να μεριμνήσουν σε αυτό το πλαίσιο ώστε η σώρευση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων να είναι επαρκής·
13. καλεί τα κράτη μέλη της ζώνης του ευρώ να μειώσουν τη συνταξιοδοτική ανισότητα των φύλων και να μεριμνήσουν για την διαγενεακή ισότητα εξασφαλίζοντας αξιοπρεπείς και επαρκείς συνταξιοδοτικές παροχές, ώστε να εξαλειφθεί η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός στις μεγάλες ηλικίες και, ταυτόχρονα, να διασφαλίσουν τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα και επάρκεια των συνταξιοδοτικών συστημάτων, υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης με αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας που θα παρέχουν υψηλότερες συνταξιοδοτικές εισφορές και δεν θα υπερφορτώνουν τις νεότερες γενιές· διαπιστώνει με ανησυχία ότι σε ορισμένα κράτη μέλη της ζώνης του ευρώ το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως και ο συντελεστής πρόωρης συνταξιοδότησης, παραμένουν σε υψηλά επίπεδα· επισημαίνει ότι η βιωσιμότητα των συνταξιοδοτικών συστημάτων μπορεί να ενισχυθεί με τη μείωση της ανεργίας, την αποτελεσμα-

τική αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας και την ένταξη μεταναστών και προσφύγων στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων πρωτοβουλιών· επιδοκιμάζει τη σύσταση που η Επιτροπή, στην έκθεσή της του 2018 για την επάρκεια των συντάξεων, διατυπώνει σχετικά με την ανάγκη μιας ολιστικής θεώρησης του θέματος της επάρκειας των εισοδημάτων των ηλικιωμένων και της χρηματοδοτικής βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων· ζητεί να αναλυθεί περισσότερο η κατάσταση των «γνηραιότερων ηλικιωμένων», των οποίων τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα ενδέχεται να έχουν μειωθεί με το πέρασμα του χρόνου λόγω πληθωρισμού·

14. εκτιμά πως οι μεταρρυθμίσεις των συστημάτων κοινωνικής προστασίας από τα κράτη μέλη πρέπει να σχεδιαστούν ώστε, καθιστώντας την εργασία οικονομικώς ενδιαφέρουσα, να διευκολύνουν τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας για όσους μπορούν να εργαστούν· τονίζει επ' αυτού ότι η εισοδηματική στήριξη θα πρέπει να στρέφεται στους πλέον αναξιοπαθόντες·
15. διαπιστώνει ότι το ποσοστό κενών θέσεων εργασίας στη ζώνη του ευρώ αυξήθηκε στο 2,1 % το πρώτο τρίμηνο του 2018, από 1,9% που ήταν το 2017· τονίζει ότι μπορούν να αποκτηθούν οι κατάλληλες δεξιότητες και να αντιμετωπιστεί η αναντιστοιχία δεξιοτήτων εάν βελτιωθούν η ποιότητα, η διαθεσιμότητα, η οικονομική προσιτότητα και η προσβασιμότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης, συμπεριλαμβανομένης της στοχοθετημένης ποιοτικής κατάρτισης, χάρη στη βελτίωση της αμοιβαίας αναγνώρισης των τυπικών προσόντων, την ενίσχυση των μέτρων αναβάθμισης δεξιοτήτων και επανειδίκευσης, με ιδιαίτερη προσοχή στις βασικές δεξιότητες, καθώς και χάρη στην προσφορά ευκαιριών για μη τυπική εκπαίδευση ενήλικων, που απαιτούν την κατάλληλη στήριξη, συμπεριλαμβανομένης της ενωσιακής χρηματοδότησης, με την επιφύλαξη του άρθρου 149 ΣΛΕΕ, και της χρηματοδότησης σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο· ζητεί, σε αυτό το πλαίσιο, τη λήψη στοχευμένων μέτρων για την στήριξη των ευάλωτων ομάδων, μεταξύ άλλων των Ρομά, των ατόμων με αναπηρία, των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, των μακροχρόνια ανέργων και των μεταναστών και των προσφύγων· υποστηρίζει ότι είναι ανάγκη να βελτιωθεί στην αγορά εργασίας η σημασία της επαγγελματικής κατάρτισης και να ληφθούν

μέτρα για προβληθεί περισσότερο έναντι των ακαδημαϊκών τίτλων· στηρίζει τη διαρκή υλοποίηση και παρακολούθηση της πρωτοβουλίας «Διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων», για να βοηθηθεί ο κόσμος να αποκτήσει τις θεμελιώδεις δεξιότητες του 21ου αιώνα· καλεί τα κράτη μέλη να προωθήσουν κατά προτεραιότητα την ολοκληρωμένη κατάρτιση στις ψηφιακές και τις επιχειρηματικές δεξιότητες και, στο πλαίσιο της αναβάθμισης των δεξιοτήτων και της επανειδίκευσης, να λαμβάνουν υπόψη τη μετάβαση προς την ψηφιακή οικονομία·

16. εκφράζει την ανησυχία του για το ότι, στην ΕΕ των 19, το μέσο ποσοστό των δαπανών γενικής κυβέρνησης για την εκπαίδευση ως ποσοστό του ΑΕΠ μειώθηκε σε ετήσια βάση από το 2009 έως το 2016· τονίζει ότι τα δημόσια εκπαιδευτικά συστήματα με επαρκείς πόρους είναι ζωτικής σημασίας για την ισότητα και την κοινωνική ένταξη·
17. διαπιστώνει με μεγάλη ανησυχία τον επίμονο υψηλό αριθμό Ευρωπαίων πολιτών με χαμηλό επίπεδο αλφαριθμητισμού ή με δυσκολίες στον αλφαριθμητισμό, συμπεριλαμβανομένων του λειτουργικού αλφαριθμητισμού και του αναλφαριθμητισμού έναντι των μέσων ενημέρωσης, κάτι που εγείρει σοβαρές ανησυχίες όσον αφορά την ουσιαστική και αποτελεσματική συμμετοχή στον δημόσιο βίο και στην αγορά εργασίας·
18. ενθαρρύνει την προβολή των συστημάτων διττής εκπαίδευσης και άλλων παρόμοιων πολιτικών· τονίζει ότι η αποτελεσματική σύνδεση εκπαίδευσης, έρευνας, καινοτομίας και αγοράς εργασίας μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στη δημιουργία θέσεων εργασίας·
19. τονίζει ότι ένα ασφαλές και κατάλληλο μαθησιακό περιβάλλον είναι ζωτικής σημασίας για την ευεξία των σπουδαστών και του διδακτικού προσωπικού·
20. καλεί την Επιτροπή και τα κράτη μέλη να αναπτύξουν ειδικά μέτρα στο πλαίσιο των πολιτικών απασχόλησης, καθώς και των εκπαιδευτικών και κοινωνικών πολιτικών, τα οποία θα επιτρέπουν την αποτελεσματική ένταξη των ατόμων με αναπηρίες και των ατόμων που προέρχονται από μη προνομιούχα περιβάλλοντα·
21. επισημαίνει την ανάγκη σχεδιασμού και προώθησης οργανωμένων και σύγχρονων προγραμμάτων επαγγελματικού

προσανατολισμού στα σχολεία, ιδίως στην ύπαιθρο, και στις παραμεθόριες, ορεινές και νησιωτικές περιφέρειες·

22. υποστηρίζει την κινητικότητα σπουδαστών, εργαζομένων, αθλητών και καλλιτεχνών στην ΕΕ και στη ζώνη του ευρώ· εκφράζει, ωστόσο, την ανησυχία ότι οι σημαντικές διαφορές στα πρότυπα διαβίωσης και εργασίας στη ζώνη του ευρώ προκαλούν ακούσια μετανάστευση, επιδεινώνοντας έτι περαιτέρω τις επιπτώσεις της λεγόμενης διαρροής εγκεφάλων· επισημαίνει ότι βασική προϋπόθεση για την καταπολέμηση του φαινομένου της διαρροής εγκεφάλων είναι η δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, καθώς και η προώθηση αποτελεσματικών στρατηγικών εκπαίδευσης, κατάρτισης και επαγγελματικού προσανατολισμού· ζητεί να αντιμετωπίσουν οι μελλοντικές πολιτικές στους τομείς της εκπαίδευσης και της απασχόλησης αποτελεσματικά το φαινόμενο αυτό, μεταξύ άλλων αναπτύσσοντας πλήρως και τον Ευρωπαϊκό Χώρο Εκπαίδευσης· τονίζει την ανάγκη να αναπτυχθεί μια ευρωπαϊκή σπουδαστική ταυτότητα, για την προώθηση της μαθησιακής κινητικότητας και τη διευκόλυνση της αμοιβαίας αναγνώρισης πιστοποιητικών, διπλωμάτων και επαγγελματικών προσόντων, ώστε να μειωθούν ο διοικητικός φόρτος και οι δαπάνες για τους σπουδαστές και για τα ιδρύματα εκπαίδευσης και κατάρτισης·
23. τονίζει ότι, σύμφωνα με τα κριτήρια αξιολόγησης του πλαισίου «Εκπαίδευση και Κατάρτιση 2020» (ΕΚ 2020), έως το έτος 2020, το ποσοστό των παιδιών ηλικίας 15 ετών με περιορισμένες δεξιότητες στην ανάγνωση, τα μαθηματικά και τις θετικές επιστήμες θα πρέπει να είναι μικρότερο από 15%· επιδοκιμάζει την ένταξη του δείκτη «χαμηλές επιδόσεις στην εκπαίδευση» για τους 15χρονους [αποτελέσματα της έρευνας του προγράμματος διεθνούς αξιολόγησης μαθητών (PISA) για τις χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά] στον νέο κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων·
24. υπενθυμίζει ότι, σύμφωνα με τα κριτήρια αξιολόγησης ΕΚ 2020, έως το έτος 2020, τουλάχιστον το 95 % των παιδιών (από την ηλικία των τεσσάρων ετών έως την ηλικία της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης) θα πρέπει να συμμετέχει σε προσχολική εκπαίδευση· τονίζει ότι ο τομέας της «προσχολικής φροντίδας» στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων περιλαμβάνει μόνο έναν δείκτη, για παιδιά ηλικίας κάτω των

τριών ετών σε επίσημες υπηρεσίες φροντίδας· επισημαίνει ότι δεν διατίθενται πληροφορίες σχετικά με την κάλυψη των μεγαλύτερων παιδιών κάτω από την ηλικία υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης ούτε πληροφορίες για την έκταση της προσφοράς παιδικής φροντίδας, υπολογισμένης σύμφωνα με τον αριθμό των παρεχόμενων ωρών·

25. λαμβάνει υπόψη τον θετικό ρόλο της ανοιχτής εκπαίδευσης και των ανοιχτών πανεπιστημίων στη διαδικασία απόκτησης γνώσεων και δεξιοτήτων, ιδιαίτερα των διαδικτυακών προγραμμάτων για την κατάρτιση των εργαζομένων, καθώς αποτελεί μια δυναμική μορφή μάθησης που ανταποκρίνεται στις τρέχουσες ανάγκες και στα ενδιαφέροντα των συμμετεχόντων·
26. επαναλαμβάνει την έκκλησή του να τριπλασιαστούν τουλάχιστον τα κονδύλια του Erasmus+ στο επόμενο πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο (ΠΔΠ), με σκοπό την κάλυψη πολύ περισσότερων νέων, οργανώσεων νεολαίας, καθώς και μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μαθητευομένων σε ολόκληρη την Ευρώπη· ζητεί να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στα άτομα από μη προνομιούχα κοινωνικοοικονομικά περιβάλλοντα, ώστε να τους δοθεί η δυνατότητα να συμμετάσχουν στο πρόγραμμα, καθώς και στα άτομα με αναπηρίες, σύμφωνα με τις υποχρεώσεις της ΕΕ και των κρατών μελών δυνάμει της Σύμβασης του ΟΗΕ για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία (CRPD)·
27. υπενθυμίζει το στρατηγικό δυναμικό των τομέων του πολιτισμού και της δημιουργίας (ΤΠΔ/CCS) ως φορέων δημιουργίας θέσεων εργασίας και πλούτου στην ΕΕ· τονίζει ότι οι κλάδοι του πολιτισμού και της δημιουργικότητας (ΚΠΔ/CCIs) αντιπροσωπεύουν το 11,2 % όλων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και το 7,5 % όλων των απασχολούμενων στο σύνολο της οικονομίας της ΕΕ, και δημιουργούν το 5,3 % της συνολικής ευρωπαϊκής ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας (ΑΠΑ)· υπογραμμίζει τον ρόλο των ΚΠΔ στη διατήρηση και την προαγωγή της ευρωπαϊκής πολιτισμικής και γλωσσικής ποικιλομορφίας και τη συνεισφορά τους στην οικονομική μεγέθυνση, την καινοτομία και την απασχόληση, ιδίως την απασχόληση των νέων·
28. τονίζει ότι οι επαρκείς επενδύσεις και ο σχεδιασμός στον τομέα της εκπαίδευσης, ιδίως της εκπαίδευσης στις ψηφια-

κές δεξιότητες και στον προγραμματισμό, έχουν ουσιαστική σημασία για τη διασφάλιση της ανταγωνιστικής θέσης της Ένωσης, την ύπαρξη διαθέσιμου ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού.

29. καλεί την Επιτροπή να παράσχει κίνητρα και τεχνική βοήθεια στους νέους ώστε να δημιουργήσουν τις επιχειρήσεις τους και να προτείνει μέτρα για την ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος, μεταξύ άλλων και μέσω των σχολικών προγραμμάτων σπουδών στα κράτη μέλη.

30. υπογραμμίζει την ανάγκη συνέχισης των μεταρρυθμίσεων που θα ετοιμάσουν την αγορά εργασίας και το εργατικό δυναμικό για τον ψηφιακό μετασχηματισμό, για όλες τις ηλικίες και κοινωνικές κατηγορίες, μέσω μιας ευέλικτης μαθητοκεντρικής προσέγγισης, και ειδικότερα χάρη στην επαρκή παροχή διά βίου μάθησης και κατάρτισης στις ψηφιακές δεξιότητες, που έχουν κεντρική σημασία σε μια οικονομία της γνώσης· τονίζει τη σημασία του δια βίου επαγγελματικού προσανατολισμού για την εξασφάλιση της συμμετοχής των ανθρώπων σε κατάλληλες, ευέλικτες και υψηλής ποιότητας καταρτίσεις και επαγγελματικές σταδιοδρομίες· υπενθυμίζει, σε αυτό το πλαίσιο, τα όρια των προβλέψεων σχετικά με τις δεξιότητες, λόγω της ταχέως μεταβαλλόμενης φύσης της αγοράς εργασίας και, από αυτή την άποψη, τονίζει τη σημασία των εγκάρσιων δεξιοτήτων, όπως η επικοινωνία, η επίλυση προβλημάτων, η δημιουργικότητα και η ικανότητα μάθησης, που προάγουν την ανθεκτικότητα των ανθρώπων και την ικανότητά τους να προσαρμόζονται στις αλλαγές και να αποκτούν νέες δεξιότητες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους· τονίζει την ανάγκη να εξασφαλιστεί ότι τα εθνικά συστήματα κοινωνικής προστασίας θα παρέχουν επαρκή προστασία σε όλους τους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που εργάζονται με νέες μορφές απασχόλησης και με νέου τύπου συμβάσεις, καθώς και επαρκή κάλυψη σε όσους δεν μπορούν να εργαστούν ή δεν είναι σε θέση να βρουν εργασία· καλεί τα κράτη μέλη να αναπτύξουν πολιτικές για την αγορά εργασίας που να στηρίζουν την διατομεακή κινητικότητα και την επανακατάρτιση των εργαζομένων, στοιχεία που θα καθίστανται όλο και πιο σημαντικά καθώς οι δικές μας αγορές εργασίας προσαρμόζονται στον ψηφιακό μετασχηματισμό των οικονομιών μας·

τονίζει εν προκειμένω την ανάγκη να εξασφαλιστεί ότι θα συμμετάσχουν τόσο τα συνδικάτα όσο και οι οργανώσεις εργοδοτών, ώστε να διασφαλιστεί ένας δίκαιος μετασχηματισμός·

31. καλεί τα κράτη μέλη της ζώνης του ευρώ να προβούν στις απαραίτητες μεταρρυθμίσεις και να αυξήσουν τις κοινωνικές επενδύσεις, ώστε τα συστήματά τους υγειονομικής περίθαλψης να είναι προσβάσιμα, διαθέσιμα, οικονομικώς προσιτά, ποιοτικά και οικονομικώς αποδοτικά· ζητεί έναν ανανεωμένο ευρωπαϊκό στόχο που θα αυξήσει σημαντικά τον αριθμό των ετών υγιούς ζωής καθιστώντας την πρόληψη προτεραιότητα στις πολιτικές υγείας της ΕΕ, επιπλέον των θεραπευτικών μέτρων· ζητεί την ενεργή ανάληψη εκστρατειών για την προαγωγή της υγείας·
32. ζητεί μια ευρωπαϊκή στρατηγική για ποιότητα και προσβασιμότητα των συστημάτων μακροχρόνιας φροντίδας, μέσα από την επιδίωξη μιας αντίληψης περί μακροχρόνιας φροντίδας και στήριξης βασισμένης στα δικαιώματα και την κοινότητα· ζητεί σημαντικές επενδύσεις στις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας ως προετοιμασία ενόψει των αυξημένων αναγκών που προβλέπονται λόγω της δημογραφικής αλλαγής· αναγνωρίζει ότι ο τομέας της μακροχρόνιας φροντίδας προσφέρει ανεπαρκείς συνθήκες εργασίας και ζητεί να επαναξιολογηθούν η παροχή φροντίδας και οι συνθήκες εργασίας στις υπηρεσίες φροντίδας, ώστε να διασφαλιστεί η ποιότητα της μακροχρόνιας φροντίδας·
33. επισημαίνει την ανάγκη καθοσχεδιασμένων πολιτικών για μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μεταξύ άλλων και με την παροχή οικονομικά προσιτής παιδικής μέριμνας, βρεφονηπιακής φροντίδας και μακροχρόνιας φροντίδας, με την ανακατανομή του ρόλου των φύλων στη φροντίδα, και με την προαγωγή προσαρμοσμένων ρυθμίσεων εργασίας και την υιοθέτηση ευνοϊκών και πληρωμένων αδειών μητρότητας και πατρότητας, γονικών αδειών και αδειών φροντίδας· θεωρεί σε αυτό το πλαίσιο ότι η έγκριση μιας ισορροπημένης οδηγίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής των γονέων και των φροντιστών αποτελεί απαραίτητο βήμα προς την κατεύθυνση μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής· ζητεί ακόμη μια ευρωπαϊκή πρωτοβουλία για την κοινωνική προστασία και τις υπηρεσίες των

ανεπίσημων φροντιστών·

34. υπογραμμίζει τη σημασία του να ενισχυθούν ο διαρθρωτικός κοινωνικός διάλογος και η συμμετοχή των οργανώσεων εργοδοτών, των συνδικάτων και των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών, ώστε να συμβάλλουν στην ανάπτυξη και υλοποίηση των πολιτικών και των μεταρρυθμίσεων που αφορούν την απασχόληση και τα κοινωνικά, όπως και η ενεργή συμμετοχή τους στη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου·
35. εκτιμά πως, για να διατηρηθεί και να αυξηθεί η παγκόσμια ανταγωνιστικότητα, τα κανονιστικά πλαίσια των κρατών μελών για την αγορά εργασίας πρέπει να είναι σαφή, απλά και ευέλικτα και να επιβάλλουν υψηλά εργασιακά πρότυπα·
36. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει το παρόν ψήφισμα στο Συμβούλιο και στην Επιτροπή.

Αιτιολογική σκέψη

Φέτος, για πρώτη φορά, η Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων εκπόνησε ξεχωριστή έκθεση σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές πολιτικές της ζώνης του ευρώ, και όχι απλή γνωμοδότηση για την Επιτροπή Οικονομικής και Νομισματικής Πολιτικής, όπως στο παρελθόν. Ο εισηγητής χαιρετίζει την εξέλιξη αυτή, διότι και ο ίδιος πιστεύει ακράδαντα ότι η απασχόληση και οι κοινωνικές πτυχές συνιστούν ζωτικό και εγγενές στοιχείο της συνολικής οικονομικής πολιτικής και της κοινωνικής συνοχής και, ως εκ τούτου, απαιτούν την κατάλληλη προσοχή. Η δημιουργία θέσεων εργασίας συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη στηρίζοντας τη ζήτηση, μειώνοντας τις ανισότητες και βελτιώνοντας το βιοτικό επίπεδο·

Η ευρωπαϊκή οικονομία επεκτείνεται και οι θετικές προοπτικές είναι ορατές στα δημόσια οικονομικά, στις επενδύσεις και στην απασχόληση. Το ΑΕΠ της ΕΕ είναι ήδη υψηλότερο από ό,τι πριν από την κρίση και το ποσοστό ανεργίας στη ζώνη του ευρώ τον Ιανουάριο του 2018 ήταν 8,6 %, το χαμηλότερο που έχει καταγραφεί από τα τέλη του 2008. Χάρη στις μεταρρυθμίσεις που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί στα κράτη μέλη και τις συνεισφορές από το Επενδυτικό Σχέδιο για την Ευρώπη, οι επενδύσεις άρχισαν να ανακάμπτουν. Είναι σημαντικό να αξιοποιηθεί

πλήρως αυτή η πρόοδος και, όπως ο Πρόεδρος Juncker τόνισε στην ομιλία του για την κατάσταση της Ένωσης, να επισκευάσουμε τη στέγη της κοινής μας ευρωπαϊκής κατοικίας όσο υπάρχει ακόμη καλοκαιρία. Ενώ οι γενικές οικονομικές συνθήκες στην ΕΕ είναι ευνοϊκές, η κατάσταση ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την ανεργία των νέων, τον κατακερματισμό της αγοράς εργασίας και τις ανισότητες, τη φτώχεια των εργαζομένων, την παραγωγικότητα, τις αυξήσεις μισθών, συντάξεων, την κοινωνική προστασία και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας, απαιτεί βελτιώσεις. Οι ανακοινώσεις της Επιτροπής σχετικά με τις συστάσεις ανά χώρα (CSR/ΣΑΧ) παρέχουν μια καλή ανάλυση των μεταρρυθμίσεων που είναι αναγκαίες και αποτελούν σημαντικό στοιχείο του κύκλου του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Ο εισηγητής επικροτεί το γεγονός ότι ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων από φέτος ενσωματώνεται στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Ταυτόχρονα όμως ο εισηγητής ανησυχεί για την ανεπαρκή υλοποίηση των ΣΑΧ από τα κράτη μέλη, δεδομένου ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της Επιτροπής από την αρχή του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου μόνο το 9 % των συστάσεων έχει υλοποιηθεί πλήρως και κάπου 30 % υλοποιήθηκε σε περιορισμένο βαθμό ή και καθόλου. Το ακόμη ανησυχητικότερο είναι ότι η κατάσταση αυτή έχει μια αρνητική τάση, αφού το 2017 μόνο το 1 % των συστάσεων υλοποιήθηκε πλήρως και το 50 % υλοποιήθηκε με μικρή ή μηδενική πρόοδο. Η κατάσταση αυτή αποτελεί σοβαρό εμπόδιο για την πρόοδο των μεταρρυθμίσεων στην ΕΕ και απαιτεί άμεση αντιμετώπιση.

Ο εισηγητής επιθυμεί να υπογραμμίσει ότι η απλή μείωση των ποσοστών ανεργίας δεν επαρκεί. Η Ευρώπη έχει ανάγκη να δημιουργήσει αγορές εργασίας πραγματικά χωρίς αποκλεισμούς οι οποίες να προσφέρουν ποιοτική απασχόληση σε όλους, συμπεριλαμβανομένων των μη προνομιούχων κοινωνικών ομάδων όπως είναι οι γυναίκες, οι νέοι, τα άτομα με αναπηρίες και τα άτομα με μεταναστευτικό ιστορικό. Οι μεταρρυθμίσεις στα κράτη μέλη πρέπει να προωθήσουν τις αξιόπιστες συμβάσεις εργασίας, να αντιμετωπίσουν την πλάσματική αυτοαπασχόληση και να προωθήσουν μια επαρκή κοινωνική προστασία σε όλους τους τύπους συμβάσεων. Θα πρέπει επίσης να επιτρέπουν την εύκολη είσοδο και επανείσοδο στην αγορά εργασίας, προάγοντας την κινητικότητα της εργασίας, παρέχοντας μέτρα επανένταξης και σωστή κατάρτιση για τους ανέργους, και προάγοντας τις ίσες ευκαιρίες. Επίσης θα πρέπει να αντιμετωπιστούν τα

προβλήματα που δημιουργούνται από τα ταχέως μεταβαλλόμενα μοντέλα εργασίας και από τον ψηφιακό μετασχηματισμό. Οι εργαζόμενοι έχουν ανάγκη να εξοπλιστούν με τις κατάλληλες δεξιότητες και ως εκ τούτου θα πρέπει να δημιουργηθούν ευκαιρίες για δια βίου μάθηση και για αναβάθμιση δεξιοτήτων και επανειδίκευση. Ο εισηγητής αντιλαμβάνεται επίσης μια ανάγκη για πολιτικές που θα επιτρέπουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, συμφέρουσες οικογενειακές άδειες και μεγαλύτερες επενδύσεις σε μια οικονομικά προσιτή και ποιοτική παιδική μέριμνα.



International
Labour
Organization

**World Employment
Social Outlook
2018.
Greening with jobs.**



This edition examines environmental sustainability in the world of work. It focuses on how climate change and environmental degradation will impact the labour markets, affecting both the volume and quality of employment, and quantifies the shifts expected to take place within and between sectors.

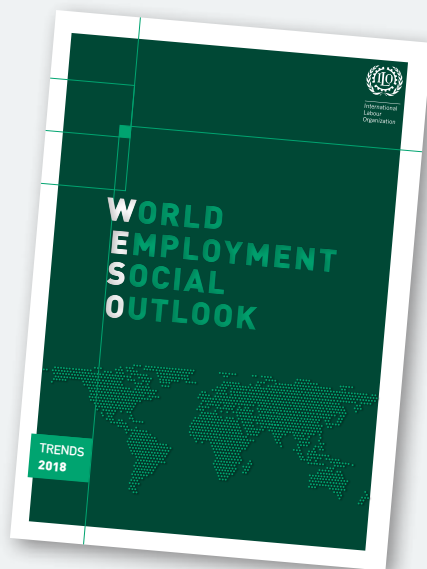
While climate change mitigation measures may cause short-term job losses, the report shows that a just transition to a more sustainable economy offers much potential for job creation and the promotion of decent work.

The report also looks at key issues linked with the path to a greener economy, including macroeconomic and environmental policy, public programmes, worker protection and skills.



International
Labour
Organization

World Employment Social Outlook. Trends 2018.



This edition examines the current state of the labour market, assessing the most recent developments and making global and regional projections of unemployment, vulnerable employment and working poverty.

The report analyses key job quality indicators, devoting particular attention to informality, underemployment and temporary employment. It also takes stock of structural sectoral shifts and ageing, two long-term trends likely to add further pressures on the labour market.



International
Labour
Organization

Reducing inequalities in Europe. How industrial relations and labour policies can close the gap.



This book examines the possible role of social dialogue and the social partners in reducing inequalities.

This edited volume highlights that the sources of growing inequality emerge from mechanisms in the world of work.

International debate has recently focused on increased income inequalities and the adverse effects they may have on both social and economic developments. This book examines the possible role of social dialogue and the social partners – and more generally industrial relations – in reducing inequalities. It addresses wage inequality as well as inequalities in the distribution of working time and access to jobs, training and career opportunities, social protection and pensions.

Chapters give evidence from individual countries and a policy discussion at the European level identifies ways to carry out necessary transformations without generating further inequalities and social exclusion.



International
Labour
Organization

Report VI. Social dialogue and tripartism.



As a follow-up to the resolution on Advancing Social Justice through Decent Work, adopted by the International Labour Conference at its 105th Session (2016), the Governing Body, at its 328th Session (November 2016), reviewed proposals relating to the modalities of recurrent discussions and adopted a new cycle and sequence for such discussions, starting in 2018 with the strategic objective of social dialogue and tripartism.

The present report, which is the first of this new cycle, reviews, in Chapter 1, some global trends and challenges shaping social dialogue. In Chapter 2, it considers actions taken by member States and the constituents more broadly in respect of social dialogue and identifies good practices, gaps and needs. Then, in Chapter 3, it identifies action taken by the International Labour Organization (ILO) in line with the plan of action on social dialogue for 2014–17. The report concludes with Chapter 4, which provides a synthesis of the key observations that emerge from the previous chapters. Chapter 4 also includes suggested points for discussion by the Conference Committee. Its aim is to facilitate discussion and the adoption of conclusions on the way forward in strengthening action on social dialogue.



International
Labour
Organization

**Digital Labour
platforms and the
future of work.
Towards decent
work in the online
world.**



The emergence of online digital labour platforms has been one of the major transformations in the world of work over the past decade.

This report provides one of the first comparative studies of working conditions on five major micro-task platforms that operate globally. It is based on an ILO survey covering 3,500 workers in 75 countries around the world and other qualitative surveys. The report analyses the working conditions on these micro-task platforms, including pay rates, work availability and intensity, social protection coverage and work–life balance.

The report recommends 18 principles for ensuring decent work on digital labour platforms.



Involvement of the national social partners in the European Semester 2017: Social dialogue practices.



This report presents Eurofound's analysis of the involvement of national social partners in the European Semester process in 2017, describing the main developments and changes in comparison to similar exercises carried out in previous years. Special focus has been put on the role of the social partners in the implementation of the reforms pinpointed in the country-specific recommendations adopted in 2016. This report also looks at the different social dialogue practices across EU Member States and at the role played by national authorities in enabling the involvement of employer organisations and trade unions in policy reforms. Following a request from the EU Employment Committee (EMCO), the report analyses the view of the social partners in 12 selected Member States where, for different reasons, it was concluded that social dialogue had further room for improvement.



**Job Creation
and Local
Economic
Development
2018.
Preparing for the
Future of Work.**



This third edition of *Job Creation and Local Economic Development* examines the impact of technological progress on regional and local labour markets. It sheds light on widening regional gaps on job creation, workers education and skills, as well as inclusion in local economies. Drawing on new data, it examines the geographical distribution of the risk of automation and whether jobs lost to automation are compensated by the creation of jobs at lower risk of automation. Building on data from labour force surveys, the report looks at the rise of non-standard work, highlighting the main regional determinants of temporary jobs and self-employment. Finally, it considers determinants of productivity and inclusion in regional and local labour markets, as well as policies to foster greater inclusion of vulnerable groups into the labour market. Individual country profiles provide an overview of regional labour markets and, among other things, an assessment of the performance in terms of “quality” jobs created among different regions.



Η Ο.Κ.Ε.

Σύνθεση

Σύνθεση της Ο.Κ.Ε.

Όργανα της Ο.Κ.Ε. είναι η Ολομέλεια, με 62 Μέλη από τις τρεις Ομάδες (Εργοδότες – Εργαζόμενοι – Λοιπές Κατηγορίες), η Εκτελεστική Επιτροπή, το Συμβούλιο Προέδρων, ο Πρόεδρος και οι τρεις Αντιπρόεδροι.

Τα μέλη της κάθε Ομάδας ορίζονται από τους εξής φορείς και οργανώσεις:

Ομάδα Εργοδοτών (Α΄ Ομάδα)



Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών



Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος



Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου & Επιχειρηματικότητας



Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων



Ελληνική Ένωση Τραπεζών



Ένωση Ελλήνων Εφορητών



Πανελλήνιος Σύνδεσμος Τεχνικών Εταιρειών



Ομοσπονδία Κατασκευαστών & Οικοδομικών Επιχειρήσεων Ελλάδος

Ομάδα Εργαζομένων (Β΄ Ομάδα)



Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος



Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων

Ομάδα Λοιπών Κατηγοριών (Γ΄ Ομάδα)



Πανελλήνια Συνομοσπονδία Ενώσεων Γεωργικών Συνεταιρισμών



Γενική Συνομοσπονδία Αγροτικών Συλλόγων Ελλάδος



Συντονιστική Επιτροπή Δικηγόρων



Πανελλήνιος Ιατρικός Σύλλογος



Κεντρική Ένωση Επιμελητριών Ελλάδος



Τεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος



Οικονομικό Επιμελητήριο Ελλάδος



Γεωτεχνικό Επιμελητήριο Ελλάδος



Καταναλωτές



Οργανώσεις προστασίας περιβάλλοντος



Εθνική Συνομοσπονδία Ατόμων με Αναπηρία



Οργανώσεις για θέματα ισότητας των δύο φύλων



Κεντρική Ένωση Δήμων Ελλάδος



Ένωση Περιφερειών Ελλάδος



Ανώτατη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος

Ποιο είναι το μέλλον της εργασίας με τις τεκτονικές αλλαγές που φέρνει η 4η Βιομηχανική Επανάσταση, η κατακόρυφη αύξηση των παραγόμενων δεδομένων και η τεχνητή νοημοσύνη;

Για κάποιους, οι τεχνολογικές αλλαγές φέρνουν ευκαιρίες και δημιουργούν αισιοδοξία. Για άλλους, φέρνουν ανασφάλεια και προκαλούν φόβο, δεν παύουν όμως να αποτελούν μία πραγματικότητα.

Καθώς το μέλλον δεν είναι προκαθορισμένο, οφείλουμε να το σχεδιάσουμε. Με την πληροφόρηση και τον διάλογο να συμβάλλουμε στην κατανόηση της φύσης των αλλαγών και να διασφαλίσουμε την αξιοπρεπή εργασία.

Πρέπει να κατανοήσουμε καλύτερα την πρόοδο της γνώσης και τις ραγδαίες αλλαγές που αυτή επιφέρει, ώστε να ανταποκριθούμε αποτελεσματικά στις νέες προκλήσεις και στον ψηφιακό μετασχηματισμό.

Πρέπει να επιδιώξουμε ένα μέλλον της εργασίας, το οποίο δεν θα αφήνει κανέναν πίσω και θα είναι εναρμονισμένο με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ και την Ατζέντα 2030.

Η Ο.Κ.Ε., με την παρούσα έκδοση, επιθυμεί να συμβάλει στην κατανόηση της ταχείας μεταβαλλόμενης φύσης της εργασίας, τονίζοντας τη σημασία των νέων δεξιοτήτων και της ικανότητας μάθησης για την επίλυση των προβλημάτων προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στις αλλαγές.



ISBN: 978-960-98643-3-6



ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

Αμβρ. Φραντζή 9, 117 43 Αθήνα • Τηλ.: 210 9249510, Fax: 210 9249515
<http://www.oke-esc.eu>, e-mail: sec@oke-esc.eu

