



# Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014

Συνοπτική έκθεση



# Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014

## Συνοπτική έκθεση

**Ευρωπαϊκή Επιτροπή**

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης  
Μονάδα Β.1

Το χειρόγραφο ολοκληρώθηκε τον Φεβρουάριο του 2015.

Δεν είναι υπεύθυνα ούτε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ούτε κάποιο άτομο που ενεργεί εκ μέρους της Επιτροπής για την ενδεχόμενη χρήση των πληροφοριών που περιλαμβάνονται στην έκδοση αυτή.

© Φωτογραφία εξωφύλλου: iStockphoto

Για τυχόν χρήση ή αναπαραγωγή φωτογραφιών που δεν καλύπτονται από το δικαίωμα πνευματικής ιδιοκτησίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, πρέπει να χορηγηθεί άδεια απευθείας από τον/τους κάτοχο/-ους του δικαιώματος πνευματικής ιδιοκτησίας.

***Η Άμεση Ευρώπη είναι μια υπηρεσία που σας βοηθά να βρείτε απαντήσεις στα ερωτήματά σας για την Ευρωπαϊκή Ένωση.***

**Αριθμός δωρεάν τηλεφωνικής κλήσης (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\* ) Οι πληροφορίες παρέχονται δωρεάν, και οι κλήσεις είναι γενικώς δωρεάν (ενδέχεται όμως κάποιες κλήσεις που πραγματοποιούνται μέσω ορισμένων τηλεπικοινωνιακών φορέων ή από τηλεφωνικούς θαλάμους ή ξενοδοχεία να χρεώνονται).

Περισσότερες πληροφορίες για την Ευρωπαϊκή Ένωση παρέχονται από το διαδίκτυο (<http://europa.eu>).

Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2014

ISBN 978-92-79-43278-1

ISSN 1831-2861

doi:10.2767/59519

© Ευρωπαϊκή Ένωση, 2015

Επιτρέπεται η αναπαραγωγή με αναφορά της πηγής.

# ΠΡΟΛΟΓΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΟΥ



© Ευρωπαϊκή Ένωση

Η Ευρώπη μπορεί να βασιστεί επάνω σε μια μακρά και πλούσια εμπειρία κοινωνικού διάλογου. Ο αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος παρέχει τη δυνατότητα σε οικονομίες, κλάδους και εταιρείες να προετοιμάζονται για μεταβολές, να αντιμετωπίζουν καλύτερα κλυδωνισμούς και να ανακάμπτουν ταχύτερα. Όπως και τα προηγούμενα χρόνια, η ευθυμότητα της έκδοσης *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014* είναι ξεκάθαρη: οι χώρες που διαθέτουν ισχυρούς θεσμούς κοινωνικού διάλογου περιλαμβάνονται ανάμεσα στις αποτελεσματικότερες και πλέον ανταγωνιστικές οικονομίες, με καλύτερη και ανθεκτικότερη κοινωνική κατάσταση. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι σε θέση να βρουν ισορροπημένες και προσαρμοσμένες στις εκάστοτε ανάγκες λύσεις σε διάφορες πολιτικές, ανταποκρινόμενοι σε περίπλοκες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις.

Η έκδοση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014* καταδεικνύει επίσης ότι ο κοινωνικός διάλογος επλήγη κατά τη διάρκεια της κρίσης, ιδίως στα μεταγενέστερα στάδια της ύφεσης. Ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη οι δομές ισχυρού κοινωνικού διάλογου συνέβαλαν στην αντίσταση κατά της κρίσης, σε άλλα κράτη μέλη τα συστήματα συλλογικών συμβάσεων υπέστησαν αλλαγές και παραμένουν ασθενέστερα και πιο κατακερματισμένα.

Σε αρκετές περιπτώσεις, μεταξύ άλλων, στα κράτη μέλη που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση, η οικονομική κρίση πυροδότησε μια επιτάχυνση ήδη υπάρχουσών τάσεων, όπως την υποβάθμιση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων και τη στροφή προς πιο αποκεντρωμένες συλλογικές συμβάσεις.

Για τους εργοδότες και τους εργαζομένους που βρέθηκαν αντιμέτωποι με την

οικονομική αβεβαιότητα κατέστη πιο δύσκολο να συμφωνήσουν στο σωστό μείγμα πολιτικής ή στις απαιτούμενες μεταρρυθμίσεις. Όπου δεν υπήρχε συναίνεση, οι κυβερνήσεις και οι δημόσιες αρχές έλαβαν συχνότερα μονομερείς αποφάσεις χωρίς τη στήριξη των κοινωνικών εταίρων.

Η Ευρώπη ανακάμπει και όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναμένεται να έχουν και πάλι ανάπτυξη το 2015. Οι θετικές επιπτώσεις της οικονομικής ανάκαμψης δεν έχουν ακόμη αποτυπωθεί στην καθημερινή ζωή πολλών ευρωπαίων πολιτών. Τούτο αναφέρεται και σε μια μεγάλη ομάδα νέων ανθρώπων που αδημονούν να ξεκινήσουν τον επαγγελματικό βίο τους.

Η Ευρώπη, για να εξασφαλίσει μια ισχυρή και βιώσιμη ανάκαμψη, η οποία θα τονώσει τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας, πρέπει να ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα και τον δίκαιο χαρακτήρα της κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Αυτό θα απαιτήσει διαρκή και συντονισμένη προσπάθεια σε όλα τα επίπεδα. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στο πρόγραμμα εργασίας της νέας Επιτροπής για τις θέσεις εργασίας, την ανάπτυξη, τη δικαιοσύνη και τη δημοκρατική αλλαγή. Επομένως, είναι αναγκαίο να δοθεί νέα πνοή στον κοινωνικό διάλογο, με πλήρη σεβασμό στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων.

Προκειμένου τα κράτη μέλη και η ΕΕ να αντιμετωπίσουν με επιτυχία την πρόκληση της οικονομικής μεγέθυνσης και της δημιουργίας περισσότερων θέσεων εργασίας, είναι αναγκαία η επίτευξη ευρείας συναίνεσης στο θέμα του σωστού μείγματος πολιτικής και της στήριξης της εφαρμογής διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων, πράγμα που απαιτεί τη στήριξη όλων των ενδιαφερομένων, δηλαδή των κοινωνικών εταίρων. Όπως αναφέρθηκε και στην Ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης για το 2015, η Επιτροπή θα αναλάβει να εμπλέξει τους κοινωνικούς εταίρους περισσότερο στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Για αυτόν τον λόγο, πρέπει να αφιερωθούν κατάλληλοι πόροι και στήριξη για την οικοδόμηση ικανοτήτων, ειδικά στα κράτη μέλη όπου οι εργασιακές σχέσεις επλήγησαν περισσότερο από την κρίση. Η έκδοση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014* θέτει ως στόχο να συμβάλει στη συζήτηση, παρέχοντας ακλόνητα τεκμήρια και αναλύσεις για τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Επίσης, γνωρίζουμε ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων και των εργοδοτών είναι αποδοτικότεροι όταν συνδυάζουν τις γνώσεις που έχουν από πρώτο χέρι για την οικονομία και την αγορά εργασίας. Για αυτόν τον λόγο, η ευρύτερη συμμετοχή κοινωνικών εταίρων σε διάφορα θέματα είναι σημαντική ώστε να ανεβρεθούν οι κατάλληλες απαντήσεις στις βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ευρώπη. Η έκδοση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014* παρέχει συγκεκριμένα παραδείγματα για το όφελος των μέτρων που λαμβάνονται από κοινού από τους κοινωνικούς εταίρους, όπως πρωτοβουλίες για την προώθηση της απασχόλησης των νέων.

Ανυπομονούμε να ενώσουμε τις δυνάμεις μας με τις εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και τις οργανώσεις των εργοδοτών με σκοπό την αντιμετώπιση των πιστικών κοινωνικοοικονομικών προκλήσεων της Ευρώπης. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούμε να κάνουμε ένα σημαντικό βήμα μπροστά και να ενισχύσουμε την ευρωπαϊκή κοινωνική οικονομία της αγοράς.

**Marianne Thyssen**

Επίτροπος αρμόδια για την απασχόληση, τις κοινωνικές υποθέσεις, τις δεξιότητες και την εργασιακή κινητικότητα

## ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΈΚΘΕΣΗ: ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΤΟΥ 2014

Ανά διετία, οι υπηρεσίες της ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης της Επιτροπής παρουσιάζουν μια έκδοση για τις εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη, η οποία παρουσιάζει μια επισκόπηση των κύριων τάσεων και εξελίξεων στις συλλογικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και των εκπροσώπων τους, συμπεριλαμβανομένης της τριμερούς διάστασης στην οποία συμμετέχουν οι δημόσιες αρχές σε διάφορα επίπεδα. Αυτή η έκδοση του 2014 είναι η όγδοη έκδοση της σειράς.

Ένα σύστημα εργασιακών σχέσεων που βασίζεται στον κοινωνικό διάλογο αποτελεί τον θεμέλιο λίθο της ανταγωνιστικής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς, η οποία διαπνέει το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Η έκδοση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012* κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο αντίκτυπος της κρίσης δημόσιου χρέους και η δημοσιονομική εξυγίανση που εφαρμόστηκε σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες άσκησε πιέσεις στον κοινωνικό διάλογο με διάφορους τρόπους. Η παρούσα έκδοση επιβεβαιώνει το συμπέρασμα ότι οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη συνεχίζουν να μεταβάλλονται, αλλά θέτει επίσης το ζήτημα του ποιες μεταβολές είναι προσωρινές και ποιες είναι, πιθανώς, μόνιμες. Η ετυμηγορία σχετικά με τη μορφή που θα πάρει ο κοινωνικός διάλογος μετά την κρίση εκκρεμεί ακόμα. Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη βρίσκονται μπροστά σε ένα σταυροδρόμι.

Η ποικιλομορφία των εθνικών συστημάτων, όπως αναγνωρίζεται και από τη Συνθήκη για τη λειτουργία της ΕΕ και τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, διαμορφώνει το σύστημα των εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ. Δεν υπάρχει «υπέρτατο» μοντέλο εργασιακών σχέσεων που να αποτελεί πρότυπο για όλα τα κράτη μέλη. Πολλές από τις μεταβολές που παρατηρήθηκαν κατά τη διάρκεια της κρίσης εντάσσονται σε μακροπρόθεσμες τάσεις στις εργασιακές σχέσεις που έρχονται να απαντήσουν σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον. Περιλαμβάνουν μια αργή αλλά σταθερή μείωση του ποσοστού των εργαζομένων των οποίων οι μισθοί καθορίζονται με συλλογικές συμβάσεις, καθώς και την αποκέντρωση των δομών διαπραγμάτευσης από εθνικές ή κλαδικές διαπραγματεύσεις για πολλούς εργοδότες ταυτοχρόνως σε διαπραγματεύσεις για μεμονωμένες εταιρείες ή χώρους εργασίας.

Η ολοκλήρωση της ONE στα τέλη της δεκαετίας του 90 είχε σημαντικό αντίκτυπο στις αγορές εργασίας και στα συστήματα εργασιακών σχέσεων στην ΕΕ. Οι αγορές εργασίας, υπό την αιγίδα μιας ενοποιημένης νομισματικής πολιτικής, έγιναν σημαντικός δίαυλος προσαρμογής σε ασύμμετρες κρίσεις στην ευρωζώνη. Υπάρχουν στοιχεία που υποδεικνύουν ότι η προετοιμασία για τις απαιτήσεις της ONE (τα κριτήρια του Μάαστριχτ) αποτέλεσε σημαντικό παράγοντα για τη δημιουργία κοινωνικών συμφώνων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και τις κυβερνήσεις σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, ορισμένα από τα οποία (π.χ. η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Ιρλανδία και η Ιταλία) δεν διέθεταν παράδοση σε τέτοιες συντηνιακές διαπραγματεύσεις.

Εντούτοις, από τη στιγμή που καθιερώθηκε η ONE και έως την πρόσφατη κρίση, οι μεταβολές στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων εξακολουθούσαν να υπακούουν σε ένα μοντέλο προσαρμοσμένο στην εκάστοτε χώρα το οποίο, εν πολλοίς, ακολουθούσε τις παραδόσεις και τις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου κάθε χώρας καθώς επίσης και τη μεταβαλλόμενη παγκόσμια οικονομία. Στις περισσότερες περιπτώσεις, η διαδικασία αλλαγής προσέφερε στους συμμετέχοντες στον κοινωνικό διάλογο αρκετό χρόνο και πεδίο δράσης ώστε να προσαρμοστούν σταδιακά στο μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό και θεσμικό πλαίσιο. Σε ορισμένες χώρες, οι κοινωνικοί εταίροι διαχειρίστηκαν την αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων θεσπίζοντας μηχανισμούς συντονισμού ανάμεσα στο επίπεδο της εταιρίας και του κλάδου.

Η πρόσφατη κρίση αποκάλυψε ότι υπήρχαν σφάλματα στον αρχικό σχεδιασμό της ONE, τα οποία, μολονότι δεν προκάλεσαν την κρίση, εξηγούν εν μέρει τις σοβαρές συνέπειες των εξωτερικών κρίσεων σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ. Επίσης, η κρίση επιτάχυνε ασυνέχειες στην ταχύτητα και την ένταση των αλλαγών στις εργασιακές σχέσεις, καθώς οι εξωτερικές πιέσεις απέκτησαν μεγαλύτερη σημασία και κατέστη πιο επείγουσα η ανάγκη προώθησης ταχέων αλλαγών στους βασικούς όρους, αποβλέποντας στην τόνωση ενδεχόμενης οικονομικής μεγέθυνσης. Σε σύγκριση με τα χρόνια πριν από την κρίση, οι εργασιακές σχέσεις άλλαξαν με διαφορετικούς τρόπους, ταχύτερα και συχνότερα.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση προέβλεψε μια συνολική δέσμη μέτρων για τη βελτίωση της ευρωπαϊκής οικονομικής διακυβέρνησης και την ενίσχυση του συντονισμού των οικονομικών, δημοσιονομικών πολιτικών καθώς και των πολιτικών για την απασχόληση, σε όλα τα κράτη μέλη. Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο λειτουργεί με κυκλικό τρόπο, ξεκινώντας με την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης, καθορίζοντας τις γενικές οικονομικές πολιτικές της ΕΕ, τα εθνικά προγράμματα μεταρρύθμισης που υποβάλλουν τα κράτη μέλη, τις προτάσεις της Επιτροπής προς το Συμβούλιο για συστάσεις ανά χώρα, και την αξιολόγηση της Επιτροπής για τις ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο ώστε να δοθεί απάντηση στις παραπάνω συστάσεις, μεταξύ άλλων, μέσα από γνώμες της Επιτροπής για τα σχέδια δημοσιονομικών προγραμμάτων. Το νέο πλαίσιο διακυβέρνησης επηρέασε τον κοινωνικό διάλογο σε εθνικό επίπεδο. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, αυτό οδήγησε σε συζητήσεις για το επίπεδο στο οποίο θα πρέπει οι κοινωνικοί εταίροι να εμπλακούν στην ευρωπαϊκή μακροοικονομική διακυβέρνηση, καθώς και για τον βαθμό κατά τον οποίον οι εξελίξεις στις εθνικές μισθολογικές συμβάσεις (διαπραγματεύσεις) —κεντρικό θέμα για τα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων— θα πρέπει να τεθούν προς συζήτηση σε επίπεδο ΕΕ.

Ένας αριθμός συστάσεων ανά χώρα έθιξε ορισμένες πτυχές εθνικών συστημάτων καθορισμού μισθών και, ως εκ τούτου, άγγιξε μια βασική συνιστώσα των εθνικών εργασιακών σχέσεων. Ο στόχος ήταν να υπογραμμιστεί η ανάγκη για μεγαλύτερη

ευελιξία σε σχέση με τη μισθολογική προσαρμογή σε χώρες με μεγάλες εσωτερικές και εξωτερικές ανισορροπίες, και έτσι να σπληνισθούν οι διαδικασίες προσαρμογής. Η αποκέντρωση των συλλογικών συμβάσεων θεωρείται μέτρο εγγύτερης ευθυγράμμισης των μισθών με την παραγωγικότητα σε τοπικό επίπεδο και σε επίπεδο εταιρείας.

Στα κράτη μέλη που λαμβάνουν στήριξη υπέρ της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας, η ανάγκη να πραγματοποιηθούν μεταρρυθμίσεις πολύ γρήγορα (συμπεριλαμβανομένων αλλαγών στα συστήματα καθορισμού των μισθών) με σκοπό να σταθεροποιηθεί η δημοσιονομική και οικονομική κατάσταση, δεν άφησε περιθώρια για διαβουλεύσεις με τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους και/ή την επίτευξη συναίνεσης. Η Επιτροπή διαρκώς τόνιζε τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου και του σεβασμού των εθνικών συνθηκών και πρακτικών. Όμως, η κατάσταση κρίσης σε συνδυασμό με ορισμένες παραδόσεις στις εργασιακές σχέσεις δημιούργησε μη ευνοϊκό περιβάλλον για τον κοινωνικό διάλογο, και οδήγησε σε αυξανόμενες συγκρούσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εθνικών αρχών. Η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου, ως εκ τούτου, κατέστη καίριο θέμα συζήτησης. Η πρόσφατη επικέντρωση στην κοινωνική διάσταση της ΟΝΕ, η οποία υπογράμμισε την ανάγκη να ξεκινήσει και πάλι ο συνεργατικός κοινωνικός διάλογος σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο, φαίνεται να προσφέρει νέες προοπτικές για τις εργασιακές σχέσεις δυνάμει της ΟΝΕ. Τούτο υποστηρίχτηκε από το ανανεωμένο ενδιαφέρον για τον διττό ρόλο των μισθολογικών εξελίξεων, όχι μόνο ως φορέων ανταγωνιστικότητας, αλλά επίσης ως μέσων στήριξης της ζήτησης και μείωσης της ανισότητας, ειδικά στα χαμηλά στρώματα της εισοδηματικής κατανομής.

Ενώ τα δύο τελευταία χρόνια δημιουργήθηκαν ανησυχίες για την κατάσταση των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη, τα στοιχεία των πιο επιτυχημένων κρατών μελών της ΕΕ υποδεικνύουν ότι ο ορθά διαρθρωμένος κοινωνικός διάλογος συμβάλλει στην αντιμετώπιση περίπλοκων κοινωνικοοικονομικών μεταβολών, οι οποίες απαιτούνται σε μια σύγχρονη οικονομία. Όπως και τα προηγούμενα χρόνια, η ετυμηγορία είναι ξεκάθαρη: οι χώρες που διαθέτουν ισχυρούς θεσμούς κοινωνικού διαλόγου περιλαμβάνονται ανάμεσα στις αποτελεσματικότερες και πλέον ανταγωνιστικές οικονομίες, οι οποίες διαθέτουν καλύτερη και ανθεκτικότερη κοινωνική κατάσταση. Αυτά τα παραδείγματα επισημαίνουν τη βιωσιμότητα μιας «σίγουρης πορείας» προς τη διεθνή ανταγωνιστικότητα, η οποία αξιοποιεί τις δυνατότητες του κοινωνικού διαλόγου να επιλύει προβλήματα. Μια τέτοια στρατηγική βασίζεται όχι μόνο στο κόστος της εργασίας, αλλά επίσης σε μη μισθολογικούς παράγοντες της ανταγωνιστικότητας, όπως η ποιότητα και η αξιοπιστία των αγαθών και των υπηρεσιών και το καταρτισμένο και εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό. Η παρούσα έκθεση παρουσιάζει συγκεκριμένα παραδείγματα συνεισφορών των κοινωνικών εταίρων στην κοινωνική και οικονομική πρόοδο, όπως τις προσπάθειές τους να βοηθήσουν να υπερπηδηθούν τα

απαράδεκτα υψηλά επίπεδα ανεργίας των νέων. Αυτό επιβεβαιώνει τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου ως θεμέλιου λίθου του κοινωνικού μοντέλου της Ευρώπης και της ανταγωνιστικής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς.

Η έκδοση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014* καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το διακύβευμα έγκειται στην ανεύρεση του σωστού μείγματος συνέχειας και αλλαγής στα συστήματα εργασιακών σχέσεων με σκοπό την προσαρμογή στο πλαίσιο της ΟΝΕ και σε έναν ταχέως μεταβαλλόμενο παγκοσμιοποιημένο κόσμο. Στις χώρες με ανίσχυρους θεσμούς εργασιακών σχέσεων, οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων και οι διαρθρώσεις κοινωνικού διαλόγου πρέπει να ενισχυθούν και να αυξηθεί η ικανότητά τους να προβλέπουν τις αναγκαίες αλλαγές. Επομένως, απαιτείται διαρκής ανάλυση των εξελίξεων των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, όπως αυτή που εκπονείται στην παρούσα έκθεση.

Καθώς η πιο οξεία φάση της κρίσης βρίσκεται πίσω μας, και ενώ η Ευρώπη ξεκινάει μια εκ νέου αναπτυξιακή πορεία, οι επιπτώσεις της κρίσης στις εργασιακές σχέσεις μπορούν να αξιολογηθούν στο πλαίσιο της διαρκώς εξελισσόμενης ΟΝΕ της Ευρώπης. Αυτό το καθήκον ανέλαβε να διεκπεραιώσει η έκδοση *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014*. Το κεφάλαιο 1 περιλαμβάνει επισκόπηση των κύριων ποσοτικών τάσεων στους δείκτες των εργασιακών σχέσεων σε όλη την Ευρώπη. Συμπεριλαμβάνει ενημέρωση σχετικά με δύο επίκαιρα ζητήματα που επισημαίνονται στην έκθεση του 2012: τις πρόσφατες εξελίξεις σε θέματα κοινωνικού διαλόγου στα κράτη μέλη της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, και τις τάσεις στον δημόσιο τομέα. Το κεφάλαιο 2 υπεισέρχεται σε περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τους θεσμούς για τον καθορισμό των μισθών, ορισμένοι εκ των οποίων έχουν μετασχηματιστεί την τελευταία δεκαετία. Επίσης, το εν λόγω κεφάλαιο υπογραμμίζει ορισμένα βασικά εμπειρικά δεδομένα βάσει των τελευταίων εξελίξεων στις μισθολογικές συλλογικές συμβάσεις και την παραγωγικότητα. Το κεφάλαιο 3 επικεντρώνεται στα συστήματα εργασιακών σχέσεων των πέντε χωρών που έλαβαν κάποια μορφή στήριξης υπέρ της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας —Ελλάδα, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ισπανία και Κύπρος— και εξετάζει τις αλληλεπιδράσεις ανάμεσα σε εσωτερικά και εξωτερικά προβλήματα όσον αφορά τον βαθύ μετασχηματισμό του κοινωνικού διαλόγου σε κάθε χώρα. Το κεφάλαιο 4 αναλύει τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν οι κοινωνικοί εταίροι στην προσπάθειά τους να επιλύσουν το ζήτημα της ανεργίας των νέων, επισημαίνοντας τις βασικές πολιτικές θέσεις, δράσεις και πρωτοβουλίες που υιοθέτησαν οι κοινωνικοί εταίροι σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο ΕΕ. Η έκθεση κλείνει με μια ανακεφαλαίωση των εξελίξεων και των απαντήσεων που δόθηκαν σε σχέση με τον κοινωνικό διάλογο σε ευρωπαϊκό επίπεδο (κεφάλαιο 5), και μια περιγραφή των κύριων εξελίξεων στο ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο (κεφάλαιο 6). Τα πρώτα τέσσερα κεφάλαια βασίζονται σε σχέδια εξωτερικών συνεισφερόντων. Τα δύο τελευταία κεφάλαια έχουν συνταχθεί από τις υπηρεσίες της Επιτροπής.

## Κεφάλαιο 1 — Εξελίξεις στις ευρωπαϊκές εργασιακές σχέσεις

Το παρόν κεφάλαιο διερευνά τις κύριες μεταβολές που συντελέστηκαν στους παράγοντες και τις διαδικασίες των εργασιακών σχέσεων πριν αλλά και κατά τη διάρκεια της κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, επιδιώκει να καταδείξει σε ποιο βαθμό οι πρόσφατες εξελίξεις στις εργασιακές σχέσεις αποτελούν συνέχεια μακροπρόθεσμων τάσεων ή εάν προέκυψαν ή επιταχύνθηκαν από την κρίση.

Συνολικά, η διάρθρωση και η σύνθεση των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων υπήρξαν σχετικά σταθερές τα τελευταία χρόνια· όμως αυτή η εξέλιξη από μόνη της είναι εντυπωσιακή. Στις περισσότερες χώρες, η μακροπρόθεσμη τάση της σταθερά μειούμενης συνδικαλιστικής πυκνότητας επιβραδύνθηκε σημαντικά κατά τα πρώτα χρόνια της κρίσης, καθώς τα ποσοστά μείωσης της απασχόλησης και της συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ήταν και στις δύο περιπτώσεις, σε γενικές γραμμές, παρόμοια. Δεν είναι σαφές εάν αυτή η εξέλιξη θα συνεχιστεί μετά την ανάκαμψη της απασχόλησης. Η μακροπρόθεσμη σταθερότητα όσον αφορά την πυκνότητα των οργανώσεων των εργοδοτών συνεχίστηκε.

Αντίθετα, κατά τα χρόνια της κρίσης συντελέστηκαν βαθιές αλλαγές στις διαδικασίες των εργασιακών σχέσεων. Οι διαρθρώσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων αποκεντρώθηκαν περαιτέρω, και η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μειώθηκε σε πολλές χώρες· μάλιστα, σε ορισμένες χώρες της νότιας Ευρώπης μειώθηκε σε πρωτοφανή επίπεδα.

Η αποκέντρωση αλλά και η υποχώρηση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων ήταν σαφώς ορατές τάσεις ακόμη και πριν από την κρίση. Αποτελούν τμήμα ευρύτερων μακροπρόθεσμων αλλαγών στις κοινωνίες και τις οικονομίες, ανάμεσα στις οποίες πρωτοστατεί ο ολοένα και πιο παγκόσμιος χαρακτήρας του ανταγωνισμού. Αυτό που έχει αλλάξει με την κρίση είναι η ταχύτητα και ο βαθμός των αλλαγών που συντελέστηκαν. Δύο είναι οι κύριοι λόγοι για αυτό. Πρώτον, οι αυστηρότερες νομοθεσίες και οι μεταβαλλόμενες πρακτικές κατέστησαν όλο και πιο δύσκολη τη διεύρυνση των συλλογικών συμβάσεων ώστε να καλύπτουν μεγαλύτερο μέρος των εργαζομένων. Δεύτερον, σε ορισμένες χώρες, ο αντίκτυπος της εκάστοτε νέας νομοθεσίας για τη (μη) συνέχιση των συλλογικών συμβάσεων μετά τη λήξη τους, σε συνδυασμό με την οικονομική αβεβαιότητα, μείωσε την κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, λόγω καθυστερήσεων των διαπραγματεύσεων που οδηγούσαν σε αδιέξοδα. Επιπλέον, νέες ρήτρες στα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων παρείχαν ακόμη περισσότερο τη δυνατότητα στις εταιρίες να επιλέγουν να μη συμμετέχουν σε υψηλότερα επίπεδα συλλογικών συμβάσεων, επιταχύνοντας την τάση προς την αποκέντρωση.

Το κεφάλαιο διατείνεται ότι αυτές οι μεταβολές απαντούσαν σε εσωτερικούς, αλλά και εξωτερικούς παράγοντες. Ορισμένοι

εθνικοί παράγοντες ανέλαβαν πρωτοβουλίες, οι οποίες στη συνέχεια προσαρμόστηκαν ώστε να συμβαδίζουν με ένα μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο. Όταν ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων δυσχεραίνει, ασκούνται εξωτερικές πιέσεις που οδηγούσαν τις κυβερνήσεις να αναλάβουν δράση για να αποκριθούν σε συστάσεις της Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και άλλων διεθνών οργανισμών. Σε χώρες με πρόγραμμα χρηματοδοτικής συνδρομής, οι εθνικές αρχές διαπραγματεύτηκαν με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που έπρεπε να εφαρμοστούν, μεταξύ άλλων στις αγορές εργασίας, ως μέρος μιας συνολικής δέσμης πολιτικών με σκοπό να βοηθηθεί η οικονομία να εξισορροπήσει εκ νέου και να αυξηθεί η αναπτυξιακή δυναμική. Πολλές πτυχές των πολιτικών που περιλαμβάνονταν στους όρους που είχαν οριστεί για τη χρηματοδοτική συνδρομή, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, δεν είχαν καθοριστεί διεξοδικά, αλλά επαφίεντο στη διακριτική ευχέρεια των χωρών που λάμβαναν τη χρηματοδοτική συνδρομή.

Ενώ η εσωτερική αλλαγή δικαιολογεί τον μακροπρόθεσμο μετασχηματισμό των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, οι εξωτερικές πιέσεις εξηγούν τις πρόσφατες και βαθιές αλλαγές που σηματοδότησαν μια σημαντική μεταστροφή σε σχέση με τάσεις του παρελθόντος. Ωστόσο, καμία από τις δύο πτυχές δεν είναι ανεξάρτητη από την άλλη, δεδομένου ότι και οι δύο αποτελούν απαντήσεις σε αλλαγές και τάσεις του διεθνούς οικονομικού συστήματος και της κοινωνίας. Επιπλέον, οι σχέσεις ισχύος καθώς και οι θεσμικοί παράγοντες διαμορφώνουν τη σχέση ανάμεσα στα δύο επίπεδα. Μολονότι οι εργασιακές σχέσεις άλλαξαν σε ολόκληρη την ΕΕ, ο βαθμός και η ταχύτητα της αλλαγής ποίκιλε σε μεγάλο βαθμό ανάμεσα σε κράτη μέλη, ιδίως μετά το 2008.

## Κεφάλαιο 2 — Η πορεία της κρίσης — εξελίξεις στα συστήματα μισθολογικών διαπραγματεύσεων

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν καίριο χαρακτηριστικό γνώρισμα των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, και είναι το κύριο μέσο που χρησιμοποιούν οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προκειμένου να ρυθμίσουν από κοινού την εργασιακή σχέση. Όσον αφορά τους εργαζομένους, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις τους προστατεύουν καθορίζοντας συνολικά ελάχιστα πρότυπα και περιορίζοντας το προνόμιο των διευθυντικών στελεχών να αποφασίζουν μονομερώς για τα καθήκοντα των εργαζομένων και την οργάνωση της εργασίας. Όσον αφορά τους εργοδότες, οι συλλογικές συμβάσεις αντιπροσωπεύουν έναν χρήσιμο τρόπο εξοικονόμησης κόστους συναλλαγών, εφαρμόζοντας ομοιόμορφα πρότυπα στο εργατικό δυναμικό και μειώνοντας τις εργασιακές συγκρούσεις. Οι διαπραγματεύσεις με πολλούς εργοδότες ταυτοχρόνως περιορίζουν το πεδίο ανταγωνισμού για το κόστος εργασίας, πράγμα που μπορεί να αποβεί πολύτιμο



όταν οι διαπραγματεύσεις καλύπτουν τους βασικούς εγχώριους ανταγωνιστές ενός ορισμένου κλάδου, ιδίως εκείνους με περιορισμένη έκθεση στον παγκόσμιο ανταγωνισμό.

Ωστόσο, καθώς ο ανταγωνισμός έχει αποκτήσει ολοένα και πιο παγκόσμιο χαρακτήρα, οι εθνικές μισθολογικές διαπραγματεύσεις με πολλούς εργοδότες ταυτοχρόνως είναι λιγότερο ικανές να προστατεύσουν από τον ανταγωνισμό για το κόστος εργασίας. Οι διαπραγματεύσεις ανάμεσα σε εργαζομένους και εργοδότες αποτελούν πρωτεύοντα παράγοντα στη σύγκρουση για το πώς πρέπει να διανεμηθεί η προστιθέμενη αξία που παράγεται από τις οικονομικές δραστηριότητες. Όσον αφορά τους μεμονωμένους εργαζομένους, οι μισθολογικές διαπραγματεύσεις προσφέρουν κάποιον βαθμό προστασίας από τις διακυμάνσεις της αγοράς εργασίας, ενώ συλλογικά για τους εργαζομένους συνιστά έναν τρόπο να εκφραστεί η αλληλεγγύη με άλλους εργαζομένους του ίδιου κλάδου, θέτοντας μισθολογικά κατώτατα όρια που εφαρμόζονται σε διαφορετικές ομάδες εργαζομένων με διαφορετικά επίπεδα παραγωγικότητας. Ωστόσο, επειδή διατηρούν τα μισθολογικά επίπεδα επάνω από τα επίπεδα που θα κυριαρχούσαν χωρίς τη συλλογική παρέμβαση, ενθαρρύνει την κατάτμηση των αγορών εργασίας, καθώς οι εργαζόμενοι μπορούν να προσφύγουν σε εναλλακτικές μορφές απασχόλησης που δεν καλύπτονται από τους συλλογικά συμφωνηθέντες όρους.

Το παρόν κεφάλαιο εξετάζει τους διάφορους θεσμούς καθορισμού των μισθών στην ΕΕ, και αναλύει κατά πόσο οι συλλογικές μισθολογικές διαπραγματεύσεις υπέστησαν σημαντικό μετασχηματισμό την τελευταία δεκαετία. Όπως τονίζεται στο κεφάλαιο 1, η οικονομική κρίση επιτάχυνε τη μακροπρόθεσμη τάση για αποκέντρωση των θεσμών μισθολογικών διαπραγματεύσεων, επιτρέποντας, ειδικότερα, περισσότερες παρεκκλίσεις από τα κλαδικά πρότυπα στις συμβάσεις χαμηλότερου επιπέδου. Ωστόσο, μολονότι εθνικά μοντέλα διαφέρουν μεταξύ τους, η αποκέντρωση σε πολλές περιπτώσεις εξακολουθεί να είναι ενσωματωμένη στα συντονισμένα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο πλαίσιο αποκεντρωμένων διαπραγματεύσεων, ο συντονισμός παρέχει τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να εξετάσουν μακροοικονομικούς στόχους και τις πιθανές δευτερογενείς συνέπειες των μισθολογικών εξελίξεων. Το κεφάλαιο παρουσιάζει μια επισκόπηση των πρωτοβουλιών συντονισμού των μισθολογικών διαπραγματεύσεων πέραν των εθνικών συνόρων.

Οι κυβερνητικές παρεμβάσεις στους θεσμούς μισθολογικών διαπραγματεύσεων έχουν αυξηθεί τα τελευταία χρόνια, επειδή οι προσαρμογές στην αγορά εργασίας και στις μισθολογικές τάσεις κατέστησαν ολοένα και πιο σημαντικές στο πλαίσιο μιας διευθινοποιημένης οικονομίας και ειδικά στο πλαίσιο της ΟΝΕ. Οι κυβερνήσεις έπαιξαν τον κύριο ρόλο στη διαμόρφωση αλλαγών στους μηχανισμούς για τον καθορισμό των μισθών, ως τμήμα ευρύτερων μεταρρυθμίσεων της οικονομικής πολιτικής και των θεσμών της αγοράς εργασίας, αντιδρώντας στην κρίση και την παγκόσμια οικονομική αλλαγή. Οι αυτόνομες, διμερείς αποφάσεις των κοινωνικών εταίρων έπαιξαν πολύ μικρότερο ρόλο. Ενώ τα

εργαλεία πολιτικής της ΕΕ, όπως οι συστάσεις ανά χώρα, πρότειναν και αυτά μεταρρυθμίσεις των θεσμών για τον καθορισμό των μισθών, οι εθνικές κυβερνήσεις ήταν αυτές που ηγήθηκαν του μετασχηματισμού (με την αξιοσημείωτη εξαίρεση των χωρών που έλαβαν στήριξη υπέρ της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας, όπου οι εθνικές αρχές είχαν δεσμευτεί για μεταρρυθμίσεις δυνάμει του προγράμματος των ΕΕ/ΔΝΤ· βλέπε κεφάλαιο 3). Τούτο δεν προκαλεί ιδιαίτερη έκπληξη, δεδομένου ότι οι αρμοδιότητες της ΕΕ σε θέματα αγοράς εργασίας είναι περιορισμένες, και ο σεβασμός της πολυμορφίας των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων περιλαμβάνεται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της ΕΕ.

Το κεφάλαιο θεωρεί ότι η οικονομική κρίση είχε σαφείς επιπτώσεις στους συλλογικούς πραγματικούς μισθούς. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι πραγματικές μισθολογικές τάσεις επιβραδύνθηκαν σημαντικά και, ενίοτε, απέκτησαν αρνητικό πρόσημο. Μόνο σε πολύ λίγες περιπτώσεις οι μισθοί διατήρησαν σημαντικό ρυθμό ανάπτυξης ή επιταχύνθηκαν. Η μεγαλύτερη αύξηση συλλογικών μισθών σημειώθηκε στις χώρες της Ανατολικής και Κεντρικής Ευρώπης, όπου ενδέχεται να έχει θεσπιστεί διαδικασία προέγχισης με τους «ευρωπαϊκούς μισθούς», μολονότι οι διαφορές παραμένουν μεγάλες. Επίσης, το παρόν κεφάλαιο επισημαίνει τη στενή σχέση ανάμεσα στην ανάπτυξη των συλλογικών μισθών και τις τάσεις παραγωγικότητας κατά την περίοδο προ κρίσης, μολονότι οι αυξήσεις των πραγματικών μισθών συχνά ήταν μικρότερες από την αύξηση της παραγωγικότητας. Αντίθετα, πρόσφατα, η πραγματική αύξηση των συλλογικών μισθών συχνά ξεπερνούσε τις αυξήσεις της παραγωγικότητας, εν μέρει ως αποτέλεσμα αναπάντεχα χαμηλών επιπέδων πληθωρισμού τα οποία δεν είχαν ληφθεί υπόψη στις διαπραγματεύσεις. Ως εκ τούτου, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπόρεσαν να προστατεύσουν τα εισοδήματα των εργαζομένων σε κάποιον βαθμό, συγκρατώντας τις επιπτώσεις της κρίσης επί των επιπέδων των μισθών. Μια σειρά ερευνητικών αποτελεσμάτων έχουν καταδείξει ότι η κρίση ασκεί σημαντικές πιέσεις στους μισθούς, με τις περικοπές των μισθών να συμβάλλουν σε πολύ μεγάλο βαθμό στην αντιμετώπιση των μακροοικονομικών ανισορροπιών και την αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας.

### Κεφάλαιο 3 — Εργασιακές σχέσεις στα κράτη μέλη που λαμβάνουν στήριξη υπέρ της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας

Αρχής γενομένης από το 2010, πρώτα η Ελλάδα και ύστερα η Ιρλανδία αντιμετώπισαν σοβαρές κρίσεις χρέους καθώς και δημοσιονομικές κρίσεις. Το 2011 η κρίση χρέους επεκτάθηκε στην Πορτογαλία, ενώ οι χρηματοπιστωτικοί τομείς της Ισπανίας και της Κύπρου επλήγησαν κατά τη διάρκεια του 2012. Ενώ όλες αυτές οι χώρες είχαν να αντιμετωπίσουν την ισχνή οικονομική ανάπτυξη και την αυξανόμενη ανεργία, η Ιρλανδία, η Ισπανία και η Κύπρος είχαν να αντιμετωπίσουν επίσης κρίση στον τραπεζικό

τομέα. Για την αντιμετώπιση αυτών των οξέων προβλημάτων και οι πέντε χώρες εφάρμοσαν προγράμματα ευρέων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και δημοσιονομικής εξυγίανσης. Η λογική υποδεικνύει ότι η χαλιναγώγηση των πηγών τού χρέους και των ελλειμμάτων και, συνεπώς, η αποκατάσταση της σταθερότητας στον τραπεζικό τομέα και της εμπιστοσύνης της αγοράς δημιουργεί τις συνθήκες για επιστροφή στην ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Οι κυβερνήσεις της Κύπρου, της Ελλάδας, της Ιρλανδίας και της Πορτογαλίας αποκλείστηκαν από τις διεθνείς αγορές ομολογιών και υποχρεώθηκαν να ζητήσουν χρηματοδοτικά δάνεια για να χρηματοδοτήσουν τον δημόσιο τομέα τους και να ανακεφαλαιοποιήσουν τα χρηματοπιστωτικά ιδρύματά τους. Οι εθνικές κυβερνήσεις, ως προϋπόθεση για τη λήψη δανείων, προέβησαν σε επίσημες δεσμεύσεις προς τους διεθνείς δανειστές οι οποίοι εκπροσωπούσαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο, ότι θα φέρουν σε πέρας μεταρρυθμίσεις πολιτικών. Η Ισπανία έλαβε μια ειδική μορφή προσωρινής χρηματοδοτικής συνδρομής από τον ευρωπαϊκό μηχανισμό σταθερότητας (ΕΜΣ) για να αποκαταστήσει τον χρηματοπιστωτικό κλάδο της, και οι μεταρρυθμίσεις της κυβέρνησης παρακολουθούνταν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Πριν από την κρίση, οι εν λόγω πέντε χώρες διέθεταν σχετικά σταθερό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, κυρίως σε κεντρικό ή κλαδικό επίπεδο, εκτός της Κύπρου. Τριμερή κοινωνικά σύμφωνα ήταν ένα καίριο χαρακτηριστικό γνώρισμα της μεταρρύθμισης των εργασιακών σχέσεων σε όλες αυτές τις χώρες, εκτός της Ελλάδας, πριν από την κρίση της ευρωζώνης. Ωστόσο, για διαφορετικούς λόγους, καμία από τις πέντε χώρες δεν κατάφερε να εσωτερικεύσει και να συμμορφωθεί αποτελεσματικά με την ανάγκη για αυξημένη ικανότητα προσαρμογής στο πλαίσιο της ΟΝΕ και της απώλειας ευελιξίας όσον αφορά τις συναλλαγματικές ισοτιμίες. Παρά τις ενεργές προσπάθειες να ευθυγραμμιστούν οι μισθοί περισσότερο με την παραγωγικότητα και να καταστούν οι αγορές εργασίας πιο ευέλικτες, όλες αυτές οι χώρες αντιμετώπισαν την υποβάθμιση των πραγματικών συναλλαγματικών ισοτιμιών και αυξανόμενες διαφορές στον λογαριασμό κεφαλαίων και τρεχουσών συναλλαγών.

Λόγω της κρίσης δημιουργήθηκαν προγράμματα μεταρρύθμισης που προέβλεπαν ευρύ φάσμα αλλαγών σε πολλούς τομείς προκειμένου να αποκατασταθούν οι δυνατότητες ανάπτυξης και δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και να ενισχυθεί η δικαιοσύνη. Το ίδιο το σύστημα εργασιακών σχέσεων, ή τουλάχιστον ορισμένα από τα στοιχεία του, θεωρήθηκε τμήμα του προς επίλυση προβλήματος για να δοθεί απάντηση στην κρίση. Η επανάκτηση της ανταγωνιστικότητας των τιμών θεωρήθηκε ουσιώδης για σταθερή ανάκαμψη της οικονομίας και της απασχόλησης. Ο αντίκτυπος επί των εθνικών θεσμών για τις εργασιακές σχέσεις ήταν σημαντικός: τα θέματα των κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, των μηχανισμών τριμερούς συνεργασίας, των θεσμών για τον καθορισμό των μισθών και των κανόνων που

διέπουν τις εργασιακές συγκρούσεις αποτέλεσαν όλα αντικείμενο μεταρρύθμισης. Τα μνημόνια συμφωνίας (ΜΣ) που συμφωνήθηκαν μεταξύ των κυβερνήσεων της Ελλάδας, της Ιρλανδίας, της Πορτογαλίας και της Κύπρου και των ΕΕ/ΔΝΤ αναφέρονται όλα στη ρητή ανάγκη για διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους για την εφαρμογή των προγραμμάτων εθνικής μεταρρύθμισης, και ορισμένα αναφέρονται ρητά σε τριμερείς συμφωνίες. Εντούτοις, ακόμη και εάν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπογράμιζε διαρκώς τη σημασία του κοινωνικού διαλόγου και του σεβασμού των εθνικών περιστάσεων και πρακτικών, το αποτέλεσμα στην πράξη ήταν ένα μη ευνοϊκό περιβάλλον για τον κοινωνικό διάλογο που οδήγησε σε αυξανόμενη σύγκρουση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των δημόσιων αρχών. Αυτό φάνηκε από τις καταγγελίες προς τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και το Συμβούλιο της Ευρώπης και από την πολύ επικριτική αξιολόγηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τον σεβασμό των κοινωνικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο των προγραμμάτων των ΕΕ/ΔΝΤ.

Η λογική των μεταρρυθμίσεων είναι να δοθεί μεγαλύτερο πεδίο δράσης στις επιχειρήσεις ώστε να προσαρμοστούν στις αλλαγές των οικονομικών δεδομένων επιτρέποντας την καλύτερη ευθυγράμμιση μεταξύ των μισθών και της παραγωγικότητας (σε επίπεδο εταιρειών) και, ως εκ τούτου, ενισχύοντας την ανταγωνιστικότητα των τιμών και προωθώντας την ανακατανομή εργασίας. Στην πράξη, αυτό σήμαινε στροφή προς τις αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις, σε επίπεδο εταιρείας. Ωστόσο, καμία από αυτές τις χώρες δεν θέσπισε συμβούλια εργασίας ή συστήματα διαπραγμάτευσης χωρίς αποκλεισμούς σε επίπεδο εταιρείας, συνεπώς, στην πράξη, η αποκέντρωση του καθορισμού των μισθών αποδυνάμωσε τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Αυτό το φαινόμενο προέκυψε από την απότομη μείωση της κάλυψης που παρείχαν οι συλλογικές συμβάσεις στις χώρες που μελετούνται από το 2008 έως το 2013 (βλέπε κεφάλαιο 1).

Ο αντίκτυπος των νομοθετικών αλλαγών στα επίπεδα των μισθών και στην ανταγωνιστικότητα στις χώρες που αναλούμε πρέπει να εξεταστεί εκ του σύνεγγυς. Εάν οι διαρθρώσεις του κοινωνικού διαλόγου δεν προσαρμοστούν προκειμένου να συνδυαστούν οι αποκεντρωμένες διαπραγματεύσεις με επαρκείς μηχανισμούς συντονισμού σε υψηλότερα επίπεδα, υπάρχει ο κίνδυνος η νομοθεσία για τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας μέσω του κοινωνικού διαλόγου και της τριμερούς διακυβέρνησης να αποδυναμωθεί σοβαρά και να επιστρέψει στην υπερβολική νομοθετική παρέμβαση σε θέματα καθορισμού μισθών, πράγμα που αποτελεί χαρακτηριστικό της πρώιμης περιόδου της εκβιομηχάνισης. Κάτι τέτοιο θα μπορούσε να μειώσει τις δυνατότητες που διαθέτουν οι θεσμοί της αγοράς εργασίας να διευθετούν συγκρούσεις, να κατανέμουν εισόδημα και να οικοδομούν συμμαχίες μεταξύ ενδιαφερομένων ομάδων.

Πέρα από τις μεταβολές στους μηχανισμούς για τον καθορισμό των μισθών, οι κυβερνήσεις στις χώρες που μελετούνται

πραγματοποίησαν μια σειρά ευρύτερων μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας αντιδρώντας στην κρίση. Αυτές περιλάμβαναν τη μείωση του ελάχιστου μισθού, τη χαλάρωση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης και τις περικοπές (ή το πάγωμα) μισθών και θέσεων εργασίας στον δημόσιο τομέα (βλέπε την έκδοση Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2013). Στις χώρες που λαμβάνουν χρηματοδοτική συνδρομή, η Επιτροπή και άλλοι διεθνείς οργανισμοί άσκησαν πιέσεις όσον αφορά τον κοινωνικό διάλογο σε σχέση με τις πολιτικές επιλογές που οι εν λόγω χώρες αντιμετωπίζουν. Οι ίδιες οι χώρες είναι υπεύθυνες τελικά για τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη και εφαρμογή μεταρρυθμίσεων. Τούτο δεν επιτεύχθηκε πάντα ούτε ήταν πάντα δυνατό: συχνά δίνονταν προτεραιότητα μάλλον στο να εγκρίνονται επείγοντα μέτρα με στόχο την αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας και της ανάπτυξης καθώς επίσης να σταθεροποιούνται οι χρηματοπιστωτικές αγορές, παρά στην ανεύρεση συναίνεσης με τους κοινωνικούς εταίρους.

Η συχνή έλλειψη αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου ξεκίνησε από μια παράδοση κοινωνικών συμφώνων και τριμερούς συνεργασίας ανάμεσα στην κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους. Με εξαίρεση την Πορτογαλία, όσον αφορά τις μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, και την Ιρλανδία, όσον αφορά τις αλλαγές στον δημόσιο τομέα, η κρίση φαίνεται, ως εκ τούτου, να έχει αποδυναμώσει τους υφιστάμενους θεσμούς των τριμερών διαβουλεύσεων. Συνεπώς, ο ρόλος των (μονομερών) κρατικών ενεργειών στις εργασιακές σχέσεις ενισχύθηκε κατά πολύ από το 2010, και ο κοινωνικός διάλογος διαδραμάτισε έναν πολύ λιγότερο σημαντικό ρόλο στον σχεδιασμό προγραμμάτων διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και δημοσιονομικής εξυγίανσης σε σχέση με τον ρόλο που είχε διαδραματίσει στην πρώτη φάση της κρίσης, το 2008 και 2009 (βλέπε *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2010*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2011).

Καθώς οι χώρες εξέρχονται με βραδύ ρυθμό από την κρίση, ορισμένες κυβερνήσεις άρχισαν, πρόσφατα, να εστιάζονται εκ νέου στους θεσμούς για τον κοινωνικό διάλογο και την τριμερή συνεργασία, ώστε να προαχθεί η συναίνεση με τους κοινωνικούς εταίρους στα πλέον πιεστικά προβλήματα της αγοράς εργασίας και να εδραιωθεί η σταθερότητα και η ειρήνη. Για παράδειγμα, η Ελλάδα επανενεργοποίησε το Συμβούλιο απασχόλησης και το Συμβούλιο κοινωνικής προστασίας τα οποία είναι, αμφότερα, τριμερή. Η έγκριση μαζικών απολύσεων στην Ελλάδα παραπέμπεται τώρα για γνωμοδότηση στο τριμερές Ανώτατο συμβούλιο εργασίας. Η πορτογαλική κυβέρνηση κατέβαλε προσπάθειες να διατηρήσει έναν μόνιμο δίαυλο επικοινωνίας με τους κοινωνικούς εταίρους και δημιούργησε ένα τριμερές Κέντρο εργασιακών σχέσεων. Στην Κύπρο, οι τριμερείς εταίροι τονίζουν τον σημαντικό ρόλο της Συμβουλευτικής επιτροπής εργασίας. Ωστόσο, είναι σαφές ότι η κρίση έχει εκ βάθρων μεταβάλλει τα συστήματα εργασιακών σχέσεων στις πέντε χώρες. Ωστόσο, δεδομένου του ότι ο κοινωνικός διάλογος θεωρείται ακόμη ζωτικής σημασίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων της αγοράς εργασίας, για τα

ζητήματα του καθορισμού μισθών και της ανταγωνιστικότητας, παραμένει να εξετασθεί στο μέλλον το κατά πόσο οι διαρθρώσεις συλλογικών διαπραγματεύσεων των χωρών θα ανακτήσουν την ισχύ τους ή έχουν αποδυναμωθεί πιο μακροπρόθεσμα. Η απάντηση σε αυτό το ερώτημα ενδέχεται να διαφέρει σημαντικά ανά χώρα.

## Κεφάλαιο 4 — Εργασιακές σχέσεις και ανεργία των νέων

Η ανεργία των νέων και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι νέοι κατά τη μετάβασή τους από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας ανήκουν στα πιο πιεστικά ζητήματα της κοινωνικής πολιτικής της εποχής μας τα οποία θα επεκταθούν σε πολλές γενεές εάν δεν αναληφθεί δράση. Το παρόν κεφάλαιο αποσκοπεί στην παρουσίαση της τρέχουσας κατάστασης της αγοράς εργασίας σε σχέση με το ποσοστό απασχόλησης και το ποσοστό ανεργίας των νέων ανθρώπων. Πιο συγκεκριμένα, εξετάζει τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στην προσπάθειά τους να βελτιώσουν την πρόσβαση στην αγορά εργασίας για τους νέους. Στοχεύει επίσης στον προσδιορισμό των κύριων πολιτικών θέσεων, δράσεων και πρωτοβουλιών τις οποίες έχουν αναλάβει οι κοινωνικοί εταίροι.

Μολονότι η ανεργία των νέων είναι ένα διαρθρωτικό πρόβλημα για την ΕΕ, είναι σαφές ότι η κρίση επιδείνωσε μια ήδη δυσχερή κατάσταση ανεργίας για τους νέους. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για τον Δεκέμβριο του 2014, το ποσοστό ανεργίας στα άτομα ηλικίας κάτω των 25 ετών στις 28 χώρες της ΕΕ ήταν 21,4%, υψηλότερο από το υπερδιπλάσιο σε σχέση με το 9,9% που έχει καταγραφεί για τον ενεργό πληθυσμό συνολικά. Η ανεργία των νέων είναι ιδιαίτερα υψηλή σε χώρες όπως η Ισπανία (51,4%), η Ελλάδα (50,6% τον Οκτώβριο του 2014), η Κροατία (44,8% στο τέταρτο τρίμηνο του 2014) και η Ιταλία (42,0%). Αντιθέτως, το ποσοστό στη Γερμανία και την Αυστρία είναι 7,2% και 9,0% αντίστοιχα.

Ενώ οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής της ΕΕ δύνανται να προβλέψουν πλαίσιο μέσα στο οποίο οι ενδιαφερόμενοι μπορούν να προσπαθήσουν να λάβουν μέτρα μετριασμού, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να χρησιμοποιήσουν τις δομές που έχουν στη διάθεσή τους, όπως τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, προκειμένου να προσπαθήσουν να αλλάξουν τα πράγματα προς το καλύτερο. Πράγματι, τους δόθηκε μια τέτοια ευκαιρία μέσω των «Εγγυήσεων για τη νεολαία» που ενθαρρύνει μια προσέγγιση εταιρικής σχέσης όσον αφορά την εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο. Ο βαθμός που συμμετέχουν οι εταίροι για να συμβάλλουν στην ανάπτυξη πολιτικών και στην εφαρμογή τους ποικίλει εντούτοις, και είναι δύσκολη η προσμέτρηση του σχετικού αντίκτυπου.

Το διακλαδικό επίπεδο της ΕΕ και οι κοινωνικοί εταίροι στους επιμέρους κλάδους έχουν συνάψει συμφωνίες με και εκπονήσει

συστάσεις για τις ομοσπονδίες που είναι μέλη τους και άλλους ενδιαφερομένους, καθώς και ενθάρρυναν τη συζήτηση και παρουσίασαν ορθές πρακτικές. Εδώ περιλαμβάνεται και το πλαίσιο δράσεων της ΕΕ για την ανεργία των νέων σε επίπεδο διακλαδικών οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, το οποίο ολοκληρώθηκε τον Ιούνιο του 2013.

Η εμπέδωση και ο αντίκτυπος των μέτρων της ΕΕ σε εθνικό επίπεδο καθώς και ο βαθμός στον οποίο μπορούν αυτά να τονώσουν τον διάλογο και τις συλλογικές διαβουλεύσεις στα κράτη μέλη εξαρτάται από τη δύναμη του κοινωνικού διαλόγου και τις παραδόσεις των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, ως κρίσιμο σημείο, τον βαθμό διάθεσης κρατικής στήριξης και χρηματοδότησης. Πιθανώς, είναι ακόμη πολύ νωρίς για να αξιολογήσουμε εάν κάποια από τις δράσεις και πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων ήταν σε θέση να αλλάξει όντως τα πράγματα, ιδίως επειδή υπάρχει αναγνωρισμένη καθυστέρηση ανάμεσα στις οικονομικές εξελίξεις και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας. Όμως, το συνολικό ποσοστό της ΕΕ όσον αφορά την ανεργία των νέων άρχισε να μειώνεται το τελευταίο τρίμηνο του 2013. Βέβαια, είναι δύσκολο να αποφασίσουμε εάν η στοχευμένη δράση συνέβαλε σε αυτήν τη μείωση ή εάν οφείλεται περισσότερο στην οικονομική ανάκαμψη που τώρα γίνεται αισθητή σε ορισμένα κράτη μέλη.

Δεν υπάρχει εύκολη λύση στο περίπλοκο πρόβλημα της ανεργίας των νέων, καθώς περιλαμβάνει πολλά διαπλεκόμενα μεταξύ τους ζητήματα που απαιτούν συνδυασμένη δράση από διάφορα είδη ενδιαφερομένων, όπως εκπαιδευτικούς φορείς, οργανώσεις επαγγελματικής κατάρτισης, όσους ασχολούνται με την αντιστοίχιση της ζήτησης δεξιοτήτων με την προσφορά και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής για την αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, πέρα από τη δράση που μπορούν να αναλάβουν οι κοινωνικοί εταίροι μέσω μεμονωμένης και διμερούς δράσης σε όλα τα επίπεδα, έχουν να διαδραματίσουν επίσης κεντρικό ρόλο στην αντιμετώπιση της πρόκλησης της ανεργίας των νέων σε συνεργασία με ευρύτερο φάσμα ενδιαφερομένων.

## Κεφάλαιο 5 — Εξελίξεις όσον αφορά τον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο 2012-2014

Το παρόν κεφάλαιο παρουσιάζει μια επισκόπηση των εξελίξεων στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο από τον Σεπτέμβριο του 2012 έως τον Δεκέμβριο του 2014 με έμφαση στα αποτελέσματα των εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο ΕΕ.

Τα τελευταία χρόνια, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος διεξήχθη σε ένα πολύ προβληματικό κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον: από το 2008, η Ευρώπη αντιμετωπίζει μια κρίση με υψηλή ανεργία, αυξημένες ανισότητες μεταξύ των κρατών μελών και μεγάλη ανησυχία για την κοινωνική συνοχή. Όπως καταδείχτηκε στην

έκδοση Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2012 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2013), ιδίως η δεύτερη φάση της κρίσης άσκησε πολύ σοβαρές πιέσεις στα συστήματα εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, έχει ελαττωθεί κατά πολύ η εμπιστοσύνη στη διαδικασία της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης, ειδικότερα, στις χώρες που λαμβάνουν συνδρομή. Οι εξελίξεις στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο τα τελευταία δύο χρόνια πρέπει να εξεταστούν σε αυτό το πλαίσιο.

Οι πιέσεις στον κοινωνικό διάλογο που έγιναν αισθητές σε αρκετά κράτη μέλη έχουν αφήσει καθαρά σημάδια και σε επίπεδο ΕΕ. Ο αριθμός των συμφωνιών οι οποίες προκύπτουν από τον κλαδικό κοινωνικό διάλογο φαίνεται να έχει σταματήσει να αυξάνεται, τουλάχιστον προσωρινά. Επιπλέον, μείζονα ερωτήματα έχουν τεθεί ως προς την άριστη εφαρμογή αυτόνομων συμβάσεων σε εθνικό επίπεδο. Εξακολουθούν να υπάρχουν ουσιαστικές διαφορές μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων, ιδίως στην κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και οι διαφορές αυτές επηρεάζουν την ικανότητα των εθνικών κοινωνικών εταίρων να εφαρμόσουν αυτές τις συμβάσεις αποτελεσματικά. Ως προς αυτό το σημείο, το κεφάλαιο 1 κατέδειξε ότι οι πρόσφατες εξελίξεις στα εθνικά συστήματα εργασιακών σχέσεων —ιδίως στα κράτη μέλη στα οποία αυτά ήταν αρκετά ανίσχυρα ακόμη και πριν την κρίση— δεν είναι πολύ ελπιδοφόρες.

Ωστόσο, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος εξακολούθησε να δείχνει σημάδια ανθεκτικότητας. Ελήφθησαν σημαντικά μέτρα για την ενίσχυση της κοινωνικής διαβούλευσης στο πλαίσιο νέων διαδικασιών, όπως το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι σε διακλαδικό επίπεδο ασχολήθηκαν με την πρόκληση της ανεργίας των νέων και σημείωσαν σταθερή πρόοδο στην ανάπτυξη μιας κοινής εις βάθος ανάλυσης της απασχόλησης. Η δημιουργία δύο νέων κλαδικών επιτροπών κοινωνικού διαλόγου καθώς και η σταθερή πρόοδος μιας δοκιμής για έναν τρίτο κλάδο καταδεικνύουν ότι οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ενδιαφέρονται ακόμη να δεσμευτούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μέσα από κοινές γνωμοδοτήσεις και δηλώσεις, οι δύο πλευρές του κλάδου συνέχιζαν να παρέχουν πολύτιμα στοιχεία και εμπειρογνωμοσύνη στις πρωτοβουλίες της Επιτροπής και τις πολιτικές διαδικασίες σε εθνικό επίπεδο. Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, μέσα από εργαλεία και κοινά έργα, ανταλλάσσουν εμπειρογνωμοσύνη και βέλτιστες πρακτικές προκειμένου να δημιουργήσουν ικανότητες σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο.

Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος βρίσκεται, επί του παρόντος, μπροστά σε ένα σταυροδρόμι. Οι βασικές διατάξεις της Συνθήκης για τον κοινωνικό διάλογο προβλέφθηκαν σε μια εποχή όπου η απασχόληση και η κοινωνική νομοθεσία ήταν τα μείζονα μέσα δράσης της ΕΕ όσον αφορά τους κοινωνικούς εταίρους. Την τελευταία δεκαετία, σημειώθηκαν διάφορες εξελίξεις: πρώτον, από το 2000, ο συντονισμός κατέστη ένα ολοένα και πιο σημαντικό εργαλείο της δράσης της ΕΕ στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Τούτο επέσυρε νέες εξελίξεις στον κοινωνικό διάλογο της ΕΕ (που έχουν ενσωματωθεί πια στη Συνθήκη) ώστε να προαχθούν οι διαβουλεύσεις ανάμεσα στους θεσμούς της ΕΕ

και τους κοινωνικούς εταίρους, εξελίξεις όπως είναι η Επιτροπή Απασχόλησης, η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (ΕΚΠ) και, σε ανώτατο επίπεδο, η τριμερής κοινωνική σύνοδος κορυφής. Δεύτερον, η πιο πρόσφατη πρόβλεψη νέων μορφών μακροοικονομικής διακυβέρνησης μέσω του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου ίσως θίγει επίσης και πιο καίρια ζητήματα της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, θέτοντας ζητήματα σχετικά με τον πλέον κατάλληλο τρόπο να συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι στη συζήτηση σε επίπεδο ΕΕ. Στη βάση μιας βαθμιαίας στροφής προς μια πιο τριμερή διαβούλευση σε επίπεδο ΕΕ, προέκυψε συναίνεση σχετικά με την ανάγκη για περαιτέρω ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στη διακυβέρνηση της ΕΕ και για την ενδυνάμωση των μέτρων κοινωνικού διαλόγου που ήδη υπάρχουν. Ως εκ τούτου, κατά τη διάρκεια των τελευταίων δύο χρόνων, η Επιτροπή υπέβαλε προτάσεις για την ενίσχυση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στη μακροοικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ και στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο καθώς και για την αναθεώρηση της απόφασης του Συμβουλίου σχετικά με την τριμερή κοινωνική σύνοδο κορυφής με σκοπό αυτή να ευθυγραμμιστεί με τις θεσμικές αλλαγές της Συνθήκης της Λισαβόνας, ιδίως τη δημιουργία του αξιώματος του μόνιμου προέδρου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου.

Οι διακλαδικοί κοινωνικοί εταίροι διαφοροποιούνται σαφώς ως προς τις απόψεις τους για τις αιτίες της κρίσης, τις κατάλληλες πολιτικές απαντήσεις σε αυτήν, τα προγράμματα δημοσιονομικής εξυγίανσης, το μείγμα μακροοικονομικής πολιτικής και το περιεχόμενο των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων. Επίσης, οι απόψεις δίστανται σαφώς όσον αφορά το νομοθετικό πεδίο, όπως καταδεικνύει η αποτυχία των κοινωνικών εταίρων να συμφωνήσουν σε μια αναθεώρηση της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας καθώς και όσον αφορά την καλά εδραιωμένη αντίθεσή τους σχετικά με την ανάγκη για περαιτέρω κοινωνική ρύθμιση σε επίπεδο ΕΕ. Οι εργοδότες ολοένα και περισσότερο επισημαίνουν τις προκλήσεις της ανταγωνιστικότητας και την ανάγκη να μειωθεί το κόστος εργασίας, να απλοποιηθεί η εργατική νομοθεσία και να αυξηθεί η εξωτερική ευελιξία. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υπογραμμίζουν τις πτυχές του μη εργασιακού κόστους της ανταγωνιστικότητας, τον θετικό ρόλο των μισθών για τη συνολική ζήτηση και τη σημασία της βελτίωσης της ποιότητας της εργασίας και της επένδυσης στις δεξιότητες. Οι διαφορές αυτές διαφαίνονται σε μια σειρά συζητήσεων μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και δημόσιων αρχών σε όλη την Ευρώπη. Σε ορισμένα κράτη μέλη, οι εν λόγω συζητήσεις οδήγησαν σε συμφωνίες που συνέβαλαν στη διαμόρφωση πολιτικών μεταρρυθμίσεων. Σε άλλα κράτη μέλη και σε επίπεδο ΕΕ, ωστόσο, οι τάσεις ακολουθούν την πορεία της αύξησης των συγκρούσεων και των εντάσεων.

Παρά αυτές τις προσπάθειες για την προώθηση του ρόλου των κοινωνικών εταίρων, όπως ορίζει η Συνθήκη, η αναταραχή της κρίσης έχει αξιοσημείωτο αντίκτυπο στη σχέση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Επιτροπής, καθώς επίσης και άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Η εμπιστοσύνη μοιάζει με είδος προς εξαφάνιση προσφάτως, ενώ σειρά επίμαχων ζητημάτων

προκαλούν συγκρούσεις σε πλαίσια όπως η τριμερής κοινωνική σύνοδος κορυφής. Τούτο περιλαμβάνει συζητήσεις για τα προγράμματα μακροοικονομικής προσαρμογής, τις συστάσεις ανά χώρα, την εικαζόμενη επέμβαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εθνικό επίπεδο, την εστίαση στο πρόγραμμα της Επιτροπής για τη νομοθετική «καλή φυσική κατάσταση», το στρατηγικό πλαίσιο της Επιτροπής για την υγεία και την ασφάλεια και την αξιολόγηση της Επιτροπής όσον αφορά τις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο ΕΕ όπου οι υπογράφωντες ζήτησαν εφαρμογή μέσα από οδηγίες του Συμβουλίου.

Δυνάμει του πολιτικού προγράμματος του προέδρου Juncker, που εστιάζεται στον κοινωνικό διάλογο, η Επιτροπή ξεκίνησε να εργάζεται για την επανεκκίνηση και την ενδυνάμωση του διαλόγου με τους κοινωνικούς εταίρους.

## Κεφάλαιο 6 — Επισκόπηση της ευρωπαϊκής εργατικής νομοθεσίας 2012–2014

Το παρόν κεφάλαιο κάνει μια σφαιρική επισκόπηση των εξελίξεων στο εργατικό δίκαιο σε επίπεδο ΕΕ κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων ετών, συμπεριλαμβάνοντας την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία. Οι εξελίξεις αυτές στην ευρωπαϊκή εργατική νομοθεσία προέκυψαν στο πλαίσιο της κρίσης, η οποία επιδείνωσε σημαντικά την κατάσταση απασχόλησης και υποβάθμισε τα επίπεδα διαβίωσης και εργασίας, ειδικά όσον αφορά ευάλωτες κατηγορίες ανθρώπων. Ως απάντηση, και σύμφωνα με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» για έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, η Επιτροπή συνέχισε να εργάζεται για τη βελτίωση της ποιότητας των θέσεων εργασίας και των συνθηκών εργασίας καθώς επίσης της λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Τον Μάιο του 2014 το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο ενέκριναν μια οδηγία εφαρμογής με στόχο τη βελτίωση της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων, ενώ παράλληλα διασφαλίζονται ίσοι όροι ανταγωνισμού στην ενιαία αγορά.

Επίσης, το 2014 το Συμβούλιο συμφώνησε σε οδηγία για τον χρόνο εργασίας των μετακινούμενων εργαζομένων στις μεταφορές εσωτερικής ναυσιπλοΐας, η οποία εφαρμόζει, μέσω νομοθεσίας της ΕΕ, μια συμφωνία ίδιας πρωτοβουλίας μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων σε αυτόν τον τομέα. Η συμφωνία που επιτεύχθηκε το 2012 θεσπίζει τους ελάχιστους κανόνες για τον χρόνο εργασίας των επιβατηγών και των εμπορικών πλοίων στην εσωτερική ναυσιπλοΐα σε όλη την ΕΕ.

Μετά από μια πρόταση της Επιτροπής, τον Μάρτιο του 2014, το Συμβούλιο ενέκρινε σύσταση για το πλαίσιο ποιότητας για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, με σκοπό να δοθεί η δυνατότητα στους ασκούμενους να αποκτήσουν επαγγελματική εμπειρία υψηλής ποιότητας υπό ασφαλείς και δίκαιες συνθήκες, και να αυξήσουν τις ευκαιρίες ανεύρεσης μιας ποιοτικής θέσης εργασίας.

Τον Απρίλιο του 2014 η Επιτροπή ενέκρινε την πρότασή της για δημιουργία μιας ευρωπαϊκής πλατφόρμας με στόχο την ενίσχυση της συνεργασίας σε θέματα πρόληψης και αποτροπής της αδήλωτης εργασίας.

Στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, και κατόπιν αξιολόγησης της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την υγεία και την ασφάλεια (2007-2012) και διεξαγωγής μιας δημόσιας διαβούλευσης, τον Ιούνιο του 2014, η Επιτροπή υπέβαλε νέο στρατηγικό πλαίσιο της ΕΕ για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για την περίοδο 2014-2020. Το πλαίσιο στοχεύει να βελτιώσει την εφαρμογή των υφιστάμενων κανόνων για την υγεία και την ασφάλεια, να βελτιώσει την πρόληψη των επαγγελματικών ασθενειών και άλλων συναφών παθήσεων και να λάβει υπόψη τη γήρανση του εργατικού δυναμικού της ΕΕ.

Εγκρίθηκαν δύο οδηγίες για την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία: η πρώτη αφορά τις ελάχιστες απαιτήσεις για την έκθεση των εργαζομένων σε ηλεκτρομαγνητικά πεδία, και η δεύτερη καλύπτει την ευθυγράμμιση πέντε οδηγιών στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία με τον κανονισμό της ΕΕ για την ταξινόμηση, συσκευασία και επισήμανση των επικίνδυνων

παρασκευασμάτων. Επιπροσθέτως, η Επιτροπή ενέκρινε μια απόφαση που ευθυγραμμίζει με τους κανόνες της Επιτροπής για τις ομάδες εμπειρογνωμοσύνης τη λειτουργία της Επιστημονικής επιτροπής για τα όρια έκθεσης κατά τη διάρκεια της εργασίας, σε χημικές ουσίες.

Η Επιτροπή προχώρησε περαιτέρω το έργο της με σκοπό την αξιολόγηση και αναθεώρηση του τρέχοντος εργατικού δικαίου της ΕΕ, σύμφωνα με τη στρατηγική «Ευρώπη 2020» και τις «έξυπνες» νομοθετικές αρχές. Συγκεκριμένα, ολοκλήρωσε τον έλεγχο «καλής φυσικής κατάστασης» σε τρεις οδηγίες ενημέρωσης και διαβούλευσης, και κατέληξε ότι οι εν λόγω οδηγίες είναι σε μεγάλο βαθμό κατάλληλες για τον σκοπό τους, δηλ. είναι σκόπιμες, συνεκτικές, αποδοτικές και αποτελεσματικές. Βρίσκονται σε εξέλιξη εργασίες για την αναθεώρηση της οδηγίας περί οργάνωσης του χρόνου εργασίας καθώς και των οδηγιών για την εκ των υστέρων αξιολόγηση της εργασίας ορισμένου χρόνου και της εργασίας μερικής απασχόλησης, αλλά και της οδηγίας για τη γραπτή δήλωση. Επί του παρόντος διεξάγεται συνολική αξιολόγηση 24 οδηγιών της ΕΕ στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας στην εργασία, και τα αποτελέσματα αναμένονται στο τέλος του 2015.

## ΠΩΣ ΘΑ ΠΡΟΜΗΘΕΥΤΕΙΤΕ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΕ

### **Δωρεάν εκδόσεις:**

- ένα αντίτυπο:  
από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).
- περισσότερα από ένα αντίτυπα ή αφίσες/χάρτες:  
από τις αντιπροσωπείες της Ευρωπαϊκής Ένωσης([http://ec.europa.eu/represent\\_el.htm](http://ec.europa.eu/represent_el.htm)),  
από τα γραφεία εκπροσώπησης στις εκτός ΕΕ χώρες ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_el.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_el.htm)),  
επικοινωνώντας με την υπηρεσία Άμεση Ευρώπη ([http://europa.eu/eurodirect/index\\_el.htm](http://europa.eu/eurodirect/index_el.htm)) ή  
καλώντας τον αριθμό 00 800 6 7 8 9 10 11 (δωρεάν τηλεφωνικός αριθμός από όλη την Ένωση) (\*).

(\* ) Οι πληροφορίες παρέχονται δωρεάν, και οι κλήσεις είναι γενικώς δωρεάν (ενδέχεται όμως κάποιες κλήσεις που πραγματοποιούνται μέσω ορισμένων τηλεπικοινωνιακών φορέων ή από τηλεφωνικούς θαλάμους ή ξενοδοχεία να χρεώνονται).

### **Εκδόσεις επί πληρωμή:**

- από το EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

Η σειρά Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη παρουσιάζει μια επισκόπηση των τάσεων και των εξελίξεων στις συλλογικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων, εργοδοτών και των εκπροσώπων τους στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συμπεριλαμβανομένης της τριμερούς διάστασης στην οποία συμμετέχουν οι δημόσιες αρχές σε διάφορα επίπεδα.

Η έκδοση του 2014 εξετάζει τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και της κρίσης εθνικού χρέους στις εργασιακές σχέσεις και τον κοινωνικό διάλογο. Περιλαμβάνει διεξοδικές αναλύσεις των εξελίξεων στα συστήματα μισθολογικής διαπραγμάτευσης· αναφέρεται στην οικονομική ενίσχυση των εργασιακών σχέσεων από τα κράτη μέλη, καθώς επίσης και στις εργασιακές σχέσεις σε συνδυασμό με την απασχόληση των νέων. Παρέχει, επίσης, ενημέρωση σχετικά με τις πρόσφατες εξελίξεις στον κοινωνικό διάλογο και το εργατικό δίκαιο σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η συνοπτική έκθεση διατίθεται στο διαδίκτυο σε 24 γλώσσες.

Μπορείτε να πραγματοποιήσετε λήψη των δημοσιεύσεών μας ή να εγγραφείτε δωρεάν στη διεύθυνση <http://ec.europa.eu/social/publications>

Αν θέλετε να λαμβάνετε ενημερώσεις ανά τακτά χρονικά διαστήματα σχετικά με τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, εγγραφείτε στο δωρεάν ηλεκτρονικό ενημερωτικό δελτίο «Κοινωνική Ευρώπη» στη διεύθυνση <http://ec.europa.eu/social/e-newsletter>



<https://www.facebook.com/socialeurope>



[https://twitter.com/EU\\_Social](https://twitter.com/EU_Social)

