

Αρχείο 46

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.
ΠΡΑΣΙΝΗ ΒΙΒΛΟΣ : «ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΩΝ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΤΟΥ 21^{ΟΥ} ΑΙΩΝΑ»

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 08.01.2007, ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας κ. Δημήτριος Κοντός, απέστειλε προς γνωμοδότηση στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (Ο.Κ.Ε.), την Πράσινη Βίβλο «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα» που δημοσιεύτηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 22 Νοεμβρίου 2006 [COM(2006) 708 τελικό].

Η Εκτελεστική Επιτροπή της Ο.Κ.Ε. συνέστησε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από την κα **Αναστασία Κουτσιβίτου** και τους κ.κ. **Χαράλαμπο Κεφάλα**, **Νικόλαο Σκορίνη**, **Γεώργιο Τσατήρη**, **Βασίλειο Ξενάκη**, **Δημήτριο Πολίτη**, **Νικόλαο Λιόλιο** και **Ιωάννη Σωτηρίου**.

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο κ. **Δ. Πολίτης**. Στις εργασίες της Επιτροπής Εργασίας μετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι **Δρ. Αθηνά Μανίκα**, **Άννα-Ανδριανή Μητροπούλου**, **Αντώνης Βάγιας**, **Απόστολος Καψάλης**, **Δρ. Ιωάννης Κουζής** και **Αντώνης Μέγγουλης**. Από πλευράς Ο.Κ.Ε. μετείχαν οι επιστημονικοί συνεργάτες **Δρ. Όλγα Αγγελοπούλου**, **Δρ. Αφροδίτη Μακρυγιάννη** και **Δρ. Αθανάσιος Παπαϊωάννου**, ο οποίος είχε και τον επιστημονικό συντονισμό της Επιτροπής. Ερευνητική στήριξη παρείχε από πλευράς Ο.Κ.Ε. η Υπεύθυνη Αρχείου – Βιβλιοθήκης κα **Βαρβάρα Γεωργοπούλου**.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε τις εργασίες της σε πέντε (5) συνεδριάσεις, ενώ η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίαση της 20^{ης} Φεβρουαρίου και της 5^{ης} Μαρτίου 2007.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., στην οποία εισηγητές ήταν οι κ.κ. **Χ. Κεφάλας** και **Δ. Πολίτης**, αφού ολοκλήρωσε την συζήτηση για το θέμα στις συνεδριάσεις της 27ης Φεβρουαρίου και της 6^{ης} Μαρτίου 2007, διατύπωσε την υπ' αριθ. 170 Γνώμη της Ο.Κ.Ε.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄ ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΗΣ ΒΙΒΛΟΥ

Η Πράσινη Βίβλος «Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα» δημοσιεύτηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις 22 Νοεμβρίου 2006. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Πράσινη Βίβλος αποτελεί το έναυσμα για δημόσια συζήτηση στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Ε.Ε.) σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η εργατική νομοθεσία μπορεί να εξελιχθεί έτσι ώστε να υποστηρίξει το στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας για βιώσιμη ανάπτυξη με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της προώθησης ενός μοντέλου ευελιξίας και ασφάλειας με την προοπτική μια δικαιότερης και αλληλέγγυας αγοράς εργασίας.

Μετά τη δημόσια διαβούλευση, όπως αναφέρεται στο κείμενο της Πράσινης Βίβλου, τα κύρια θέματα πολιτικής και οι επιλογές που θα έχουν προσδιοριστεί στις απαντήσεις των κρατών μελών, των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερομένων μερών θα ληφθούν υπόψη σε μια ανακοίνωση της Επιτροπής, σε συνέχεια της Πράσινης Βίβλου, το 2007.

Το περιεχόμενο της Πράσινης Βίβλου μπορεί να συνοψισθεί ως εξής:

Στο προοίμιο τονίζεται ότι η ώθηση για ευελιξία στην αγορά εργασίας είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση όλο και πιο ποικίλων συμβατικών μορφών απασχόλησης, οι οποίες διαφέρουν σημαντικά από το παραδοσιακό συμβατικό πρότυπο από άποψη βαθμού ασφάλειας της απασχόλησης και του εισοδήματος και από άποψη σχετικής σταθερότητας των συναφών συνθηκών εργασίας και ζωής.

Παράλληλα, αποτυπώνεται ο σκοπός της Πράσινης Βίβλου να εξετάσει το ρόλο τον οποίο θα μπορούσε να διαδραματίσει η εργατική νομοθεσία στην προώθηση μιας ατζέντας «ευελιξία με ασφάλεια» προς υποστήριξη μιας αγοράς εργασίας πιο δίκαιης, πιο προσαρμοσμένης από την οποία να μην αποκλείεται κανείς και η οποία να συμβάλλει σε μια πιο ανταγωνιστική Ευρώπη.

Στο 1^ο Κεφάλαιο με τίτλο «Εργατική νομοθεσία στην Ευρωπαϊκή Ένωση – Η σημερινή κατάσταση» αποτυπώνονται οι εξελίξεις στα κράτη μέλη, καθώς και η νομοθετική και πολιτική δράση που έχει αναληφθεί σε επίπεδο Ε.Ε.

Υπενθυμίζοντας ότι η παράδοση σε κάθε κράτος είναι πολύ διαφορετική όσον αφορά στη διατύπωση και την εφαρμογή του εργατικού δικαίου και της εργασιακής πολιτικής, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τονίζει στην Πράσινη Βίβλο ότι οι αλλαγές της νέας παγκοσμιοποιημένης αγοράς εργασίας (όπως η ταχεία τεχνολογική πρόοδος, ο μεγαλύτερος ανταγωνισμός, η αλλαγή της ζήτησης εκ μέρους των καταναλωτών, η σημαντική ανάπτυξη του τομέα των υπηρεσιών) έδειξαν την ανάγκη για μεγαλύτερη ευελιξία και δημιούργησαν ζήτηση για ευρύτερη ποικιλία συμβάσεων εργασίας, είτε καλύπτονται είτε όχι από τη νομοθεσία της Ε.Ε. και την εθνική νομοθεσία.

Σε επίπεδο Ε.Ε., στην Πράσινη Βίβλο αναφέρονται πρωτοβουλίες της Επιτροπής (Κοινωνικός Χάρτης - 1989, συμφωνία πλαίσιο για την τηλεργασία – 2002, μελέτες σχετικά με την εξέλιξη του εργατικού δικαίου στην Ε.Ε. τόσο των 15 όσο και των 25)

αλλά και μια σειρά μέσων πολιτικής (κοινωνικός διάλογος στην Ε.Ε., χρηματοδοτικά μέσα) ως δράσεις για την ενίσχυση των στόχων της Λισσαβόνας σχετικά με την ανάπτυξη και την απασχόληση.

Το 2^ο Κεφάλαιο «Μια πολιτική πρόκληση καίριας σημασίας – Μία ευέλικτη αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς» προβάλλει το θέμα της εξάπλωσης διαφόρων μορφών συμβάσεων που οφείλεται στην απουσία μιας πλήρους προσαρμογής του εργατικού δικαίου και των συλλογικών συμβάσεων στις ταχέως μεταβαλλόμενες εξελίξεις στην οργάνωση της εργασίας και την κοινωνία. Στην Πράσινη Βίβλο χαρακτηρίζεται ως αναγκαίο να αντιμετωπίσουν οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας τρία κύρια θέματα: «ευελιξία, ασφάλεια της απασχόλησης και θέματα κατακερματισμού». Στο σημείο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τονίζει ότι σκοπός της Πράσινης Βίβλου είναι να προάγει μια συζήτηση ως προς το εάν απαιτείται ένα ρυθμιστικό πλαίσιο που να υποστηρίζει περισσότερο την ικανότητα των εργαζομένων να προβλέπουν και να διαχειρίζονται την αλλαγή, ανεξάρτητα από το εάν αυτοί προσλαμβάνονται βάσει συμβάσεων αορίστου χρόνου ή βάσει άτυπων προσωρινών συμβάσεων.

Το 3^ο Κεφάλαιο «Εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου – Θέματα προς συζήτηση» περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενότητες:

α. Μεταβατικές φάσεις της απασχόλησης
(βλ. ερωτήσεις Πράσινης Βίβλου, αρ.1-6)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τονίζει στην Πράσινη Βίβλο ότι το εργατικό δίκαιο και η νομοθεσία για την κοινωνική ασφάλιση στα περισσότερα κράτη μέλη δεν επαρκούν να βοηθήσουν τους εργαζομένους κατά τη μετάβασή τους από τη μια κατάσταση στην άλλη (είτε στην περίπτωση ακούσιας διακοπής της συνέχειας είτε στην περίπτωση εκούσιας διακοπής αυτής) γιατί ο αρχικός σχεδιασμός τους παρέχει προστασία για τους εξαρτημένους εργαζομένους σε συγκεκριμένες θέσεις.

β. Βεβαιότητα όσον αφορά τη νομοθεσία
(βλ. ερωτήσεις Πράσινης Βίβλου, αρ.7-8)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποστηρίζει ότι η παραδοσιακή διττή διάκριση μεταξύ «απασχολουμένων» και ανεξάρτητων «αυτοαπασχολουμένων» δεν αποτελεί πλέον επαρκή περιγραφή της οικονομικής και κοινωνικής πραγματικότητας της εργασίας και θεωρεί έτσι, αναγκαία τη μεγαλύτερη σαφήνεια στους νομικούς ορισμούς των κρατών μελών.

γ. Τριμερείς σχέσεις
(βλ. ερωτήσεις Πράσινης Βίβλου, αρ.9-10)

Στην Πράσινη Βίβλο η «τριμερής σχέση» καθορίζεται μεταξύ μιας επιχείρησης χρήστη, ενός μισθωτού και μιας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, ενώ σημειώνεται ότι η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης ρυθμίζεται στα περισσότερα κράτη μέλη από ένα μίγμα νομοθεσίας, συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αυτορρύθμισης. Επίσης, γίνεται αναφορά στην πρόταση της Επιτροπής για μια οδηγία σχετικά με τους εργαζομένους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης με σκοπό να καθιερώσει την αρχή της μη διάκρισης.

δ. Οργάνωση του χρόνου εργασίας
(βλ. ερωτήσεις Πράσινης Βίβλου, αρ.11)

Η αποτυχία ανεύρεσης λύσης στα θέματα του χρόνου εργασίας και της εφαρμογής της οδηγίας 2003/88/EK σε σχέση και με τη σχετική νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου εξακολουθούν να αποτελούν ιδιαίτερη πρόκληση για ορισμένους τομείς όπως η υγεία. Η Επιτροπή επανεξετάζει σήμερα την κατάσταση κατόπιν του αδιεξόδου που σημειώθηκε σε επίπεδο Συμβουλίου.

ε. Κινητικότητα των εργαζομένων
(βλ. ερωτήσεις Πράσινης Βίβλου, αρ.12)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει ότι στο πλαίσιο της διακρατικής λειτουργίας επιχειρήσεων και υπηρεσιών, μέσω της ποικιλομορφίας των ορισμών του εργαζομένου που χρησιμοποιούνται στις διάφορες οδηγίες, η συνεπής εφαρμογή του εργατικού δικαίου της Ε.Ε. μπορεί να τεθεί υπό αμφισβήτηση. Οι παρεκκλίσεις στο εύρος των εθνικών ορισμών του «μισθωτού» σε τέτοιες περιπτώσεις είναι δύσκολο να συμβιβαστούν με τους στόχους της κοινωνικής πολιτικής της Κοινότητας για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας για τους μισθωτούς.

στ. Θέματα επιβολής της νομοθεσίας και αδήλωτη εργασία
(βλ. ερωτήσεις Πράσινης Βίβλου, αρ.13-14)

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θεωρεί ότι οι μηχανισμοί επιβολής της νομοθεσίας πρέπει να επαρκούν για να εξασφαλίσουν την καλή λειτουργία και την προσαρμοστικότητα των αγορών εργασίας, να προλαμβάνουν τις παραβάσεις του εργατικού δικαίου σε εθνικό επίπεδο και να διασφαλίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στη δημιουργούμενη ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Μεταξύ των μέτρων που προτείνονται περιλαμβάνονται τα προληπτικά μέτρα και οι κυρώσεις, καθώς και οι συμπράξεις μεταξύ κοινωνικών εταίρων και δημόσιων αρχών σε εθνικό επίπεδο για την αντιμετώπιση της αδήλωτης εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄ ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι η έκδοση της Πράσινης Βίβλου για την Εργατική Νομοθεσία αποτελεί την αρχή μιας μακράς διαδικασίας διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Κρατών-Μελών όπως αυτά εκπροσωπούνται στο Συμβούλιο και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Εν όψει αυτού, έκρινε σκόπιμο, μετά από διεξοδική συζήτηση σε όλα της τα όργανα, να παραθέσει αυτούσιες τις εκατέρωθεν απόψεις αναδεικνύοντας τη διαφορετικότητα των αποκλινουσών απόψεων. Η αυτούσια παράθεση των απόψεων αυτών θα συμβάλει καλύτερα στο συνεχιζόμενο διάλογο για το θέμα αυτό σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

A΄ ΑΠΟΨΗ

I. Η Πράσινη Βίβλος θέτει προς συζήτηση θεμελιώδεις αρχές δόμησης της κοινωνικής διάστασης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως αυτή αντικατοπτρίζεται στην ισχύουσα Συνθήκη (Συνθήκη Ρώμης, όπως τροποποιήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ και της Νίκαιας).

Το κείμενο της Πράσινης Βίβλου της Ένωσης για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου που διαμορφώνει το πλαίσιο της σχετικής συζήτησης ενόψει της Λευκής Βίβλου που θα ακολουθήσει και θα λάβει τον χαρακτήρα των κατευθύνσεων πολιτικής στο εν λόγω αντικείμενο, δείχνει να έχει ως βασικό στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων μέσα από τη ριζική μεταρρύθμιση των κανόνων που διέπουν την αγορά εργασίας.

Οι προβαλλόμενοι από την Πράσινη Βίβλο λόγοι που επιβάλλουν αυτή την αλλαγή των κανόνων είναι οι «εξωγενείς» μεταβλητές των οποίων η πορεία και η εξέλιξη θα πρέπει να εκληφθεί ως δεδομένη. Αυτές οι μεταβλητές είναι η α) τεχνολογική πρόοδος, β) ο ανταγωνισμός που προκύπτει από την παγκοσμιοποίηση, γ) οι καταναλωτικές προτιμήσεις που άλλαξαν και δ) η ραγδαία αύξηση του τομέα των υπηρεσιών. Αυτοί οι παράγοντες καθιστούν, σύμφωνα με τους συντάκτες, «υπερβολικά προστατευτικούς τους όρους και τις προϋποθέσεις εργασίας», που αποτρέπουν τους εργοδότες να προσλάβουν νέους εργαζόμενους με τις παραδοσιακές συμβάσεις εργασίας. Δυστυχώς, μια τέτοια ανάλυση γίνεται σε ένα κατεξοχήν πολιτικό κείμενο ενός κατεξοχήν πολιτικού φορέα όπως είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Πουθενά δεν τεκμηριώνεται ότι οι τέσσερις παράγοντες που αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι εξωγενείς. Το αντίθετο μάλιστα. Υπάρχει επαρκής επιστημονική τεκμηρίωση όπου δείχνεται ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να διαδραματίσει ηγετικό ρόλο στη διαμόρφωση των εξελίξεων αυτών έτσι ώστε να δημιουργηθούν νέες και καλύτερες θέσεις απασχόλησης για όλους τους

εργαζόμενους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η Ευρωπαϊκή Ένωση των λαών μπορεί να καθοδηγήσει την τεχνολογική πρόοδο, την παγκοσμιοποίηση, τις καταναλωτικές προτιμήσεις και την παραγωγή των υπηρεσιών προς μία προοδευτική κατεύθυνση. Και αυτό μπορεί να το κάνει χρησιμοποιώντας τα ίδια ακριβώς εργαλεία που χρησιμοποιεί και σήμερα, προς λάθος όμως κατεύθυνση.¹

Επί των ίδιων των διαφαινόμενων προτάσεων της Πράσινης Βίβλου ως προς την ακολουθητέα κατεύθυνση, παρατηρούνται τα εξής: η μεταρρύθμιση επιχειρείται με την τη δημιουργία αρχών που διαπνέονται από τους κανόνες του εμπορικού δικαίου και του δικαίου του ανταγωνισμού. Αυτές οι αρχές οδηγούν σε μια υπονομευτική διαφοροποίηση από την έννοια και το σκοπό του εργατικού δικαίου που είναι η προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης, ως εκδήλωση πολιτικών περιορισμού των ανισοτήτων που απορρέουν από μια φύσει άνιση σχέση και ως εργαλείο επίτευξης βελτίωσης των όρων πρωτογενούς κατανομής πλούτου.

Κατά συνέπεια, η έννοια της «ασφάλειας», η οποία αποτελεί το ζητούμενο στις σημερινές συνθήκες των, ούτως ή άλλως, ευρέως διαδεδομένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης, δεν μπορεί παρά να αφορά στην ασφάλεια δικαίου για τον εργαζόμενο, με την έννοια της αποτροπής καταστρατήγησης των θεμελιωδών εργασιακών του δικαιωμάτων, όπως αυτά πηγάζουν από τις εθνικές και τις υπερ-εθνικές εργατικές ρυθμίσεις. Η ελαστικοποίηση ή ακόμη περισσότερο η κατάργηση κανόνων δικαίου αναγκαστικής ισχύος και δημόσιας τάξης κινούνται στην αντίθετη κατεύθυνση οδηγώντας με μαθηματική ακρίβεια σε καταστάσεις ανασφάλειας δικαίου με ανυπολόγιστες κοινωνικές συνέπειες.

Προκειμένου η ευελιξία στην αγορά εργασίας και η διάδοση διαφορετικών, ως προς τις «κλασσικές», μορφών ή συμβάσεων εργασίας να συνοδεύεται από ένα υψηλό επίπεδο ασφάλειας «προς υποστήριξη μιας αγοράς εργασίας πιο δίκαιης, από την οποία να μην αποκλείεται κανείς», είναι επιβεβλημένη και επιτακτική η ενίσχυση και η επέκταση των κανόνων προστασίας της εργασίας και των βασικών δικαιωμάτων που απορρέουν.

Οι επιχειρούμενες αλλαγές στην Πράσινη Βίβλο αποβλέπουν στη χαλάρωση των κανόνων προστασίας της εργασίας, κυρίως ως προς τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση απόλυσης, επιδιώκοντας τις μέγιστες δυνατές συναινέσεις και με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και την καταπολέμηση της ανεργίας εφ' όσον κρίνεται ότι η «άκαμπτη» εργατική νομοθεσία αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την υλοποίηση της. Στο πλαίσιο μάλιστα αυτό αντλούνται αποσπασματικά εμπειρίες από χώρες (π.χ. σκανδιναβικές) απομονώνοντας επιλεκτικά στοιχεία επιμέρους παρεμβάσεων και αγνοώντας μια σειρά σημαντικότερων παραμέτρων

¹ Η επιστημονική τεκμηρίωση μιας προοδευτικής παρέμβασης, της μόνης προοδευτικής παρέμβασης που μπορεί να γίνει στη σημερινή συγκυρία, από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι πολύ πλούσια ακόμη και σε εγχειριδιακό επίπεδο, όπως των οικονομικών του διεθνούς εμπορίου. Βλέπε το διεθνούς κύρους εγχειρίδιο των *Paul Krugman & Maurice Obstfeld* όπου δείχνεται ότι μία μεγάλη «χώρα» όπως η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να επιβάλλει έναν άριστο δασμό για να προστατευθεί από το αθέμιτο ανταγωνισμό που της δημιουργούν χώρες με πολύ «ευέλικτες» μορφές εργασίας όλων των ηλικιών και όλων των συνθηκών.

της ασκούμενης μακροοικονομικής πολιτικής (π.χ. φορολογικό σύστημα) και μακρόχρονων υποδομών για την δημιουργία όρων κοινωνικής συνοχής και προστασίας της ανεργίας στις χώρες αυτές.

Στο ίδιο πλαίσιο, άλλωστε, κινούνται και οι απόψεις για μεταφορά και υιοθέτηση προτύπων, όταν είναι ήδη γνωστό ότι στον ευρωπαϊκό χώρο παρά τα κοινά χαρακτηριστικά που διέπουν τις χώρες της ευρωπαϊκής ηπείρου, οι ευρωπαϊκές χώρες σε γενικές γραμμές διακρίνονται σε 4 επιμέρους κατηγορίες προτύπων (σκανδιναβικό, κεντροευρωπαϊκό, βρετανικό, μεσογειακό) με επιπλέον διαφορές στο εσωτερικό κάθε κατηγορίας ενώ τελευταία προστίθεται και το πρότυπο εκείνο της ανατολικής Ευρώπης. Στη συζήτηση μάλιστα αυτή δεν είναι δυνατόν, ιδιαίτερα για την ελληνική περίπτωση, να μη λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαιτερότητες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, όπως και το σχετικό έλλειμμα σε κοινωνικές υποδομές, γεγονός που απαιτεί προσεκτικότερες προσεγγίσεις.

Οι αρχές τις οποίες υπαινίσσεται η Πράσινη Βίβλος για τη διαμόρφωση «νέας εργατικής νομοθεσίας» στην Ευρωπαϊκή Ένωση δε βασίζονται στην ισχύουσα ευρωπαϊκή νομιμότητα. Το άρθρο 136 ανάγει σε βασικό στόχο της κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης «τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας» των εργαζομένων, εντάσσοντας αυτή στα θεμελιώδη δικαιώματα που περιέχονται στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989. Επιπλέον, το άρθρο 137 περιλαμβάνει δράση της Ε.Ε. σε έντεκα τομείς μεταξύ των οποίων την «προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας». Οι διατάξεις αυτές εναρμονίζονται με τους διευρυμένους σκοπούς της Ε.Ε. που αναφέρονται στο άρθρο 3 της Συνθήκης και αφορούν την ενίσχυση της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής.

Πέραν αυτών, η Πράσινη Βίβλος αμφισβητεί πολιτικά τη συνταγματική έννομη τάξη των χωρών-μελών στα θέματα που αφορούν στο δικαίωμα της εργασίας και διεθνείς συμβάσεις ιδίως αυτές του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας σε σχέση με τις θεμελιώδεις αρχές δόμησης του διεθνούς εργατικού δικαίου, που βασίζεται στη διακήρυξη της Φιλαδέλφειας ότι «η εργασία δεν είναι εμπορεύσιμο αγαθό»².

Το διαφαινόμενο πλαίσιο εκσυγχρονισμού της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21^{ου} αιώνα, που αναζητά η Επιτροπή με το διάλογο για τη Πράσινη Βίβλο, δεν εστιάζει στο δικαίωμα της εργασίας και το σύνολο της κοινωνικής προστασίας των εργαζομένων ως ασφαλιστικής δικλείδας για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής. Ο προσανατολισμός της ευρωπαϊκής πολιτικής στην απασχόληση, αποτελεί τη λανθάνουσα πρόταση της Πράσινης Βίβλου, η οποία, ως οικονομικός παράγοντας, δεν συμπορεύεται απαραίτητα με τη φροντίδα της προστασίας των αδυνάτων, που είναι ο κάθε εργαζόμενος στο πλαίσιο της ατομικής του σύμβασης εργασίας.

² Προοίμιο της Διακήρυξης της Φιλαδέλφειας “...labor is not a commodity....”

Συμπερασματικά, η διαφαινόμενη προσπάθεια ανατροπής σε κοινοτικό επίπεδο προστατευτικών ρυθμίσεων που προβλέπονται στα εθνικά εργατικά δίκαια, δεν αντίκειται μόνο στις διατάξεις των άρθρων 136 και 137 αλλά στο όλο πνεύμα της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε. που μέχρι σήμερα παρενέβαινε σε θέματα Εργατικού Δικαίου μόνο στην κατεύθυνση της ενιαίας προστασίας των εργαζομένων, μέσα από μία σειρά οδηγίες που διαμόρφωσαν το καλούμενο ως ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο.

Εν όψει των ανωτέρω, θα μπορούσε κανείς να εμμείνει στη συνολική αρνητική τοποθέτηση έναντι του κειμένου, ως κινούμενου εκτός του πλαισίου της κοινοτικής νομιμότητας και να μην υπεισέλθει σε συζήτηση επί των επί μέρους προτάσεων. Παρά ταύτα, ο σχολιασμός των θέσεων που υποκρύπτονται κάτω από τις ερωτήσεις είναι χρήσιμος για να καταδειχθεί η πραγματική βούληση των συντακτών της Πράσινης Βίβλου. Πέραν αυτού, θα δοθεί η ευκαιρία να υποδειχθεί η κατεύθυνση προς την οποία θα πρέπει να στραφεί το Εργατικό Δίκαιο, που δεν είναι άλλη από την προστασία των εργαζομένων από τους κινδύνους που δημιουργούν οι νέες μορφές απασχόλησης.

Εξ άλλου, στη συζήτηση που θα γίνει σε επίπεδο εκπροσώπων των κυβερνήσεων, από ελληνικής πλευράς θα πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν το υφιστάμενο συνταγματικό πλαίσιο και το εν γένει ελληνικό εργατικό δίκαιο που εστιάζει ευθέως στη προστασία του δικαιώματος της εργασίας, το οποίο, μάλιστα, ανάγει σε υποχρέωση του Κράτους για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου, αγροτικού και αστικού πληθυσμού με τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης. Η αντίληψη αυτή διαπνέει το σύνολο της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας όχι μόνο από το έτος 1975 και εντεύθεν αλλά και της παλαιότερης νομοθεσίας, που χρονολογείται από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα σε μία περίοδο, όπου η οικονομική ανάπτυξη της χώρας ήταν συγκριτικά χαμηλότερη από τη παρούσα, αφού επρόκειτο για μια χώρα κατ' εξοχήν αγροτική.

Παράλληλα με τις εισαγωγικές αυτές παρατηρήσεις, επισημαίνεται γενικότερα ότι η επίτευξη οικονομικής ανάπτυξης με συνθήκες απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής αποτελεί ζήτημα κατ' εξοχήν οικονομικής πολιτικής, το οποίο δεν αντιμετωπίζεται με μεθόδους αποσάθρωσης των κοινωνικών δικαιωμάτων και ιδίως της νομικής προστασίας του δικαιώματος της εργασίας, διότι αυτή η εξέλιξη θα καταργήσει τον στόχο της κοινωνικής συνοχής.

Σε αυτό το πλαίσιο ο όρος flexicurity (ευελιξία με ασφάλεια) που διαπερνά το κείμενο της Πράσινης Βίβλου προκαλεί ιδιαίτερο προβληματισμό. Και τούτο διότι η πρόταξη της ευελιξίας (flexibility) έναντι της ασφάλειας (security) στο πεδίο του εργατικού δικαίου το οποίο έχει ως πρωταρχικό ρόλο την προστασία/ασφάλεια του εργαζόμενου εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους για το μέλλον του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονιστεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των κρατών-μελών έχει ήδη θεσπίσει κανόνες λειτουργίας των ευέλικτων μορφών εργασίας όπως επίσης σε κοινοτικό επίπεδο έχει ρυθμιστεί το σύνολο σχεδόν των παραμέτρων της ευελιξίας (π.χ. οδηγίες για μερική απασχόληση, συμβάσεις ορισμένου χρόνου,

διευθέτησης εργάσιμου χρόνου, πρόταση οδηγίας για δανεισμό εργαζομένων, ευρωπαϊκή κοινωνική συμφωνία για την τηλεργασία).

Η καινοφανής, ωστόσο, πρόταση της Πράσινης Βίβλου αφορά στη μείωση της προστασίας για τις απολύσεις, τόσο τις ατομικές (μείωση κόστους, άρση αιτιολογίας) όσο και τις ομαδικές (αύξηση του ορίου, περιορισμός των διοικητικών διαδικασιών) με αντιστάθμισμα την ασφάλεια που παραπέμπει σε ασαφείς όρους επίτευξης της και μετακυλύοντας το κόστος και τη διαχείριση του προβλήματος της επανένταξης των ανέργων στο κοινωνικό σύνολο.

Αυτή η εκδοχή με την αποσπασματική και επιλεκτική μεταφορά εθνικών εμπειριών με έντονα διαφορετικό επίπεδο κοινωνικών υποδομών στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι εθνικές ιδιαιτερότητες,³ συνιστά ευθεία απειλή με κατεύθυνση την περαιτέρω απορρύθμιση της-εργατικής νομοθεσίας και την διάρρηξη της κοινωνικής συνοχής με έκδηλα αρνητικότερες επιπτώσεις σε χώρες με σοβαρό έλλειμμα κοινωνικής πολιτικής και προστασίας των ανέργων όπως η Ελλάδα.

Συμπερασματικά, το πρακτικό αποτέλεσμα των κατευθύνσεων που προσπαθεί να δώσει η Πράσινη Βίβλος είναι η αποδυνάμωση του ενός από τους δύο στόχους της διαδικασίας της Λισσαβόνας, δηλαδή της κοινωνικής συνοχής στο όνομα μιας αμφίβολης αποτελεσματικότητας επιδίωξης του άλλου στόχου, της ενίσχυσης της απασχόλησης.

II. Σκοπός του ελληνικού εργατικού δικαίου είναι η νομική προστασία του εργαζόμενου με κανόνες δημόσιας τάξης, που δεν επιτρέπεται να τροποποιούνται με ατομική συμφωνία και οι οποίοι κατοχυρώνουν τα ελάχιστα δικαιώματα των εργαζομένων για λόγους γενικού συμφέροντος, δηλαδή, για λόγους αποφυγής κοινωνικής αδικίας σε βάρος των εργαζομένων. Η σύμβαση εργασίας καλύπτει ευρύτατο φάσμα μορφών απασχόλησης ποικίλης διάρκειας (ορισμένου, αορίστου χρόνου, διαλείπουσας εργασίας, εποχικής απασχόλησης κλπ) και μορφών, όπου εντάσσεται και ο δανεισμός εργασίας και σε κάποιο βαθμό άλλες μορφές απασχόλησης, όπως η σχέση εντολής και η αυτοαπασχόληση, που παρέχεται με συνθήκες όμοιες με αυτές της εξαρτημένης σχέσης εργασίας.

Η διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής αποτελεί ουσιαστικό στόχο του ελληνικού εργατικού δικαίου, στην οποία άλλωστε είναι προσανατολισμένη η Ευρωπαϊκή Ένωση. Ο στόχος αυτός όμως, ενδέχεται να διακινδυνεύσει, αν όχι να αποκλειστεί, με τη λήψη νομοθετικών μέτρων, που θα επιβάλλουν στα κράτη-μέλη, είτε την ισοκατανομή της ανεργίας μεταξύ εργαζομένων και ανέργων, είτε τη στήριξη των επιχειρήσεων με τη μέγιστη δυνατή συμπίεση του κόστους εργασίας και την υποβάθμιση της ποιότητας των όρων εργασίας, ακόμη και αν αυτή είναι συνδεδεμένη με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία.

³ Για την ανάγκη να λαμβάνονται υπ' όψιν οι εθνικές ιδιαιτερότητες, βλ. και Γνώμη Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 114 «Η συμβολή της Στρατηγικής της Λισσαβόνας στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Μοντέλο» (Νοέμβριος 2004).

Προς την κατεύθυνση αυτή η Ο.Κ.Ε. στη Γνώμη της «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008, στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας»⁴ τόνισε την ανάγκη δημιουργίας μιας πολιτικής απασχόλησης που θα εδράζεται στις βασικές αρχές του Εργατικού Δικαίου και θα αξιοποιεί ποικίλα μέτρα «εμβάθυνσης της εσωτερικής αγοράς» και «εφαρμογής πολιτικών απασχόλησης με στόχο την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης, τη βελτίωση της ποιότητας και της παραγωγικότητας στην εργασία και την ενίσχυση της κοινωνικής και γεωγραφικής συνοχής».

III. Η εξέλιξη της τεχνολογίας και η πολυπλοκότητα των οικονομικών συνεργασιών των επιχειρήσεων, καθώς και η αναπτυσσόμενη εξωστρέφεια των επιχειρήσεων με υπεργολάβηση μεγάλου όγκου των σταθερών παραγωγικών τους δραστηριοτήτων συνοδεύεται από αντίστοιχη ποικιλία των συμβατικών όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας, τις οποίες το εργατικό δίκαιο έχει την ικανότητα να παρακολουθεί. Αυτή η παρακολούθηση, όμως, δεν απομακρύνεται από τη διασφάλιση βασικών δικαιωμάτων που προστατεύονται με κανόνες δημόσιας τάξης και τους οποίους υποχρεώνονται να τηρούν οι συμβαλλόμενοι στα πλαίσια του ελληνικού εργατικού δικαίου.

Η γνώση και η εξασφάλιση του απόλυτου σεβασμού των κανόνων δημόσιας τάξης επιτρέπει στα συμβαλλόμενα μέρη να ρυθμίζουν τους όρους «της συνεργασίας» τους κατά τρόπο ευέλικτο, δηλαδή, ανταποκρινόμενο αφενός, στις ανάγκες της παραγωγής και στις συνθήκες βελτιστοποίησης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και αφετέρου, στις ανάγκες των εργαζομένων για ασφάλεια δικαίου και για προστασία των βασικών εργασιακών του δικαιωμάτων.

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι η πλέον διαδεδομένη μορφή απασχόλησης στην Ελλάδα για λόγους, που εξυπηρετούν όχι μόνο τα συμφέροντα των εργαζομένων, δηλαδή τη διασφάλιση βιοποριστικών αναγκών, αλλά και των επιχειρήσεων, οι οποίες με τη σταθερή σύνθεση του προσωπικού τους οργανώνουν αποτελεσματικά την επιχείρησή τους και αξιοποιούν την εργασιακή εμπειρία, που αποκτάται κατά την εργασία. Η επικράτηση των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου δεν συνεπάγεται τον αποκλεισμό των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ή των συμβάσεων εποχικής εργασίας στις περιπτώσεις, όπου οι συνθήκες παραγωγής το απαιτούν, όπως συμβαίνει κατά κύριο λόγο στις επιχειρήσεις του τομέα του τουρισμού, που χαρακτηρίζεται από υψηλή εποχικότητα.

Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα και ιδίως αυτός που διεξάγεται στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας αντιμετωπίζει με επάρκεια ρυθμίσεις όρων αμοιβής και εργασίας, που απασχολούν εργοδότες και εργαζόμενους είτε στο επίπεδο οικονομικών κλάδων, είτε στο επίπεδο των επιχειρήσεων αλλά και του επαγγέλματος.⁵ Η αναζήτηση ειδικών ρυθμίσεων με όρους

⁴ Γνώμη Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 140 «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων 2005-2008, στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας» (Οκτώβριος 2005), ιδίως παρατηρήσεις επί των Ολοκληρωμένων Κατευθυντήριων Γραμμών 12 και 17. Για το πλήρες κείμενο των Γνωμών της Ο.Κ.Ε. βλ. www.oke-esc.eu

⁵ Για τον κοινωνικό διάλογο στη χώρα μας, βλ. Γνώμη της Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 86 «Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: Αποτίμηση, τάσεις, προοπτικές» (Δεκέμβριος 2002).

συλλογικών συμβάσεων εργασίας για ειδικά θέματα εντασσόμενα στις λεγόμενες ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν φαίνεται να έχουν αποσαφηνιστεί ευθέως στις πολιτικές των εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων και δεν έχουν αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης και επομένως δεν υπάρχουν ιδιαίτερες ρυθμίσεις.

Με την παρατήρηση αυτή είναι πολιτικά παρακινδυνευμένο να εντοπισθούν τομείς τροποποίησης του ελληνικού εργατικού δικαίου για θέματα, που δεν είναι ώριμα στη βούληση των κοινωνικών εταίρων. Η ίδια αντίληψη διαπνέει και τις Γνώμες της Ο.Κ.Ε. οι οποίες από το έτος 1994 εκφράζονται κατά καιρούς για διάφορα θέματα πολιτικών απασχόλησης χωρίς να διατυπώνονται προβληματισμοί για αναθεώρηση θεμελιωδών αρχών του ελληνικού εργατικού δικαίου. Είναι επομένως εξαιρετικά επικίνδυνο να οικοδομηθεί μια νέα αντίληψη εργατικού δικαίου στη βάση των παραδοχών της Πράσινης Βίβλου⁶, όπου το εργατικό δίκαιο φέρεται να εδράζεται σε «εικασίες», οι οποίες, τουλάχιστον στο επίπεδο του ελληνικού εργατικού δικαίου, δεν ευσταθούν. Εξάλλου, δεν υπάρχουν εμπειρικές οικονομικές και κοινωνικές μελέτες, που να αποδεικνύουν ότι το πρόβλημα της ανεργίας και της οικονομικής ανάπτυξης θα επιλυθεί με τη κατάργηση ή μείωση της νομικής προστασίας του δικαιώματος της εργασίας και ότι η εξέλιξη αυτή θα οδηγήσει σε κοινωνική συνοχή.

Ειδικότερα μάλιστα η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας στην πρόκληση της Ενιαίας Ευρώπης επιδιώκεται με όρους ανταγωνιστικότητας τιμής όταν το συνολικό κόστος εργασίας κινείται στα χαμηλότερα ευρωπαϊκά επίπεδα, αντί να εστιάζεται σε όρους ανταγωνιστικότητας προϊόντος με έμφαση στην καινοτομία, την έρευνα, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών, το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης εργατικού δυναμικού, παραγόντων που θα υποβοηθούνται από ένα ευρύ πλέγμα δημοσίων και ιδιωτικών υποδομών.

Κατά συνέπεια οι αναγκαίες παρεμβάσεις στο πεδίο του εργατικού δικαίου με βάση την ιδιαιτερότητα της ελληνικής έννομης τάξης και με ορίζοντα το ευρύτερο ευρωπαϊκό πλαίσιο θα πρέπει να εστιαστούν στην ανάγκη περαιτέρω ενίσχυσης των εργασιακών δικαιωμάτων υπό το φως των σύγχρονων εξελίξεων και προκλήσεων προς την κατεύθυνση εξισορρόπησης της οικονομικής και κοινωνικής διάστασης του ευρωπαϊκού κοινοτικού εγχειρήματος. Αυτές συμπυκνώνονται:

- Στην ανάγκη επέκτασης της προστασίας που δίδει η εργατική νομοθεσία στην εξαρτημένη εργασία και στις κατηγορίες των απασχολούμενων που ανήκουν στην γκρίζα περιοχή μεταξύ αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης εργασίας.
- Στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών ελέγχου (Σ.Ε.Π.Ε. και Ι.Κ.Α.) της εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και δημιουργία όρων υγιούς ανταγωνισμού με κατεύθυνση την καταπολέμηση της παράνομης εργασίας για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων και την καταπολέμηση όρων αθέμιτου ανταγωνισμού.

⁶ Σημείο 2^ο όπου η Επιτροπή θέτει σε γενικές γραμμές τη παρατήρησή της για τις εξελίξεις της εργατικής νομοθεσίας στα κράτη-μέλη.

- Στην ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων που απασχολούνται με ευέλικτο καθεστώς εργασίας με στόχο την κάλυψη των νομοθετικών κενών που ευνοούν τις εις βάρος τους διακρίσεις και στην ρύθμιση ζητημάτων ευελιξίας που λειτουργούν εκτός ειδικού προστατευτικού για την εργασία πλαισίου (υπεργολαβίες).
- Στην επανεξέταση μιας σειράς ρυθμίσεων διοικητικής φύσης που χωρίς να συμβάλουν ουσιαστικά στην προστασία των εργαζομένων, επιβαρύνουν γραφειοκρατικά τις επιχειρήσεις και ιδιαίτερα τις μικρομεσαίες αυξάνοντας το κόστος λειτουργίας τους.
- Στην αξιολόγηση της μέχρι σήμερα εμπειρίας από την εφαρμογή ορισμένων κοινοτικών οδηγιών που η εφαρμογή τους στο ελληνικό πλαίσιο δεν επέτρεψε την πραγματική ενεργοποίηση των μηχανισμών που προέβλεπαν οι οδηγίες.

Β΄ ΑΠΟΨΗ:

Η Πράσινη Βίβλος, που δημοσιεύτηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το Νοέμβριο του 2006, είναι ένα κείμενο που αντανακλά την αγωνία της Ευρώπης να συνδυάσει τη διαφύλαξη των κατακτήσεών της σε κοινωνικό επίπεδο και την ανάγκη να διασφαλίσει την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας.

Η προώθηση της «ευελιξίας με ασφάλεια», η γνωστή “flexicurity” απαιτεί κινητοποίηση όλων των οικονομικών και κοινωνικών δυνάμεων και σταθερές συμφωνίες που να ανταποκρίνονται στις προκλήσεις της εποχής μας και να υπερβαίνουν τις περιστασιακές συγκυρίες.

Οποιαδήποτε δογματική προσέγγιση που αγνοεί τα προβλήματα των καιρών και κλείνει τα μάτια στην ανάγκη ομαλής μετάβασης στις νέες συνθήκες, όπου πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των επιχειρήσεων, οι ανάγκες των εργαζομένων και η διασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των Ευρωπαϊκών προϊόντων, αποτελεί αναχρονιστική δυσκαμψία. Σε τελευταία ανάλυση οδηγεί την οικονομία, τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους σε υποβάθμιση και περιθωριοποίηση σε μια περίοδο όπου οι εξελίξεις πρέπει να είναι ταχύτατες.

Το σημαντικό είναι ότι οι αγορές έχουν τους δικούς τους ρυθμούς και πολλές φορές προηγούνται των εξελίξεων στο εργατικό δίκαιο. Όπως τονίζει και η **Ετήσια Έκθεση Προόδου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ανάπτυξη και την απασχόληση** «είναι κρίσιμης σημασίας για την οικονομία και την ομαλή παραγωγικότητα η αύξηση της άμεσης ανταπόκρισης των ευρωπαϊκών αγορών».

Η Πράσινη Βίβλος για την εργατική νομοθεσία αγγίζει ένα κρίσιμο ζήτημα: την αναγκαιότητα επανεξέτασης του ρόλου της εργατικής νομοθεσίας που ισχύει στα κράτη μέλη με σκοπό τη δημιουργία εκείνων των προϋποθέσεων, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα εκτός των άλλων θέτει το θέμα της προώθησης και της θεσμικής αποδοχής της «ευελιξίας με ασφάλεια «ως κρίσιμο και κεντρικό μοχλό αλλαγών στην εργατική νομοθεσία».

Η Πράσινη Βίβλος εξετάζει το ρόλο τον οποίο θα μπορούσε να διαδραματίσει η εργατική νομοθεσία στην προώθηση μιας ατζέντας «ευελιξία με ασφάλεια» και η οποία να συμβάλει σε μια πιο ανταγωνιστική Ευρώπη».

Αποτελεί κοινό τόπο ότι από τη δεκαετία του 1990 με την εξέλιξη της τεχνολογίας, τις γενικότερες αναδιαρθρώσεις και την είσοδο στη παραγωγική σκηνή της Κίνας, Ινδίας κλπ., οι απαιτήσεις της επιχειρηματικής δράσης έχουν διαφοροποιηθεί σημαντικά.

Η επέκταση της κυριαρχίας των νέων τεχνολογιών διευκολύνουν την κλιμάκωση της διεθνοποίησης της οικονομίας, δημιουργώντας συνθήκες ενός εντεινόμενου ανταγωνισμού ο οποίος λειτουργεί μέσα σε ένα εντελώς νέο καθεστώς παγκόσμιου καταμερισμού της εργασίας. Η κατάσταση αυτή «συμπαρασύρει» και την αγορά

εργασίας η οποία άλλοτε άτυπα και άλλοτε θεσμοθετημένα προσπαθεί να προσαρμοστεί στις νέες συνθήκες.

Η Πράσινη Βίβλος αποτελεί μια προσπάθεια να καταγραφούν και να ελεγχθούν οι φυγόκεντρες αυτές τάσεις στην κατεύθυνση πάντα της Στρατηγικής της Λισσαβόνας η οποία έθεσε ως πρωταρχικό στόχο να γίνει η Ευρώπη «...η πιο ανταγωνιστική και βασιζόμενη στην γνώση οικονομία ανά την υφήλιο, ικανή να εξασφαλίσει βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή».

Είναι προφανές ότι η στρατηγική της Λισσαβόνας όπως κατέδειξε και η ενδιάμεση αξιολόγησή της από την ειδική ομάδα του Wim Kok και παρά τα μεταρρυθμιστικά προγράμματα των Κυβερνήσεων των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης φαίνεται να φαντάζει πλέον ως ένα άπιαστο όνειρο αν δεν υπάρξουν άμεσα ρηξικέλευθα και γενναία προγράμματα μεταρρυθμίσεων.

Είναι επίσης προφανές ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, μη ικανοποιημένη από τα επιτεύγματα των μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων αρκετών κυβερνήσεων, κρίνει ως αναγκαία την ανάληψη πρωτοβουλιών μεταρρυθμιστικών προτάσεων σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης ενισχύοντας τις εθνικές κυβερνήσεις σε ενδεχόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Έτσι η Ευρωπαϊκή Ένωση θεωρεί ένα τόσο μείζονος σημασίας θέμα, όπως αυτό της απασχόλησης, το οποίο υπολείπεται των στοχεύσεων της στρατηγικής της Λισσαβόνας, δεν θα μπορούσε να παραμείνει στην καλή θέληση των εθνικών κυβερνήσεων, οι οποίες στην πλειονότητά τους είναι διστακτικές να κάνουν βήματα εκσυγχρονισμού του νέου εργασιακού περιβάλλοντος που δημιουργεί εκ των πραγμάτων η παγκοσμιοποιημένη οικονομία.

Είναι ηλίου φαινότερο ότι το θέμα της απασχόλησης είτε με τις στοχεύσεις της στρατηγικής της Λισσαβόνας εξετάζεται είτε με την πραγματική πλευρά της εργασίας, το συμπέρασμα είναι ότι η αγορά εργασίας δεν μπορεί να ρυθμιστεί με τα παραδοσιακά εργαλεία που εύστοχα χρησιμοποιήθηκαν επί δεκαετίες τον περασμένο αιώνα.

Ως εκ τούτου το εργατικό δίκαιο και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις απαιτούν σύγχρονες προσεγγίσεις και εργαλεία, που θα λαμβάνουν υπ' όψιν όλες τις παγκόσμιες οικονομικές και κοινωνικές εξελίξεις. Προκύπτει λοιπόν ως αδήριτη αναγκαιότητα η επιτάχυνση της προσαρμοστικότητάς μας εργαζομένων και επιχειρήσεων.

Αποτελεί με δυο λόγια ένα σημαντικό ερέθισμα να ανοίξει ο Δημόσιος και Κοινωνικός διάλογος, ώστε το σύνολο των φορέων και των πολιτών της Ευρώπης να επαναπροσδιορίσουμε το κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης.

Τι επιχειρεί να πραγματευτεί η Πράσινη Βίβλος.

- Να αναγνωρίσει το πρόβλημα της απασχόλησης στην Ευρώπη.

- Να αναγνωρίσει τους κινδύνους και τις προκλήσεις που δημιουργούνται στο νέο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.
- Να εντοπίσει τις στρεβλώσεις και τις ελλείψεις της εργατικής Νομοθεσίας και την αναγκαιότητα αναμόρφωσής της στην ευελιξία με ασφάλεια.
- Τη ρύθμιση των διαφορετικών τύπων συμβάσεων και διασφάλιση ομαλούς μετάβασης από το ένα τύπο απασχόλησης στον άλλο.
- Τη νέα οργάνωση του χρόνου εργασίας και η κινητικότητα των εργαζομένων.
- Τη δημιουργία ασφαλούς περιβάλλοντος για εργαζομένους που εργάζονται με μη κλασικούς τύπους απασχόλησης ή για εκείνους που βρίσκονται σε ανεργία.
- Επιχειρεί ακόμη να προσφέρει ένα δίκτυ προστασίας παρόμοιο με εκείνων που βρίσκονται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης, στους εργαζομένους με διαφορετικές συμβάσεις.

Με τη σκέψη ότι οι βασικοί πυλώνες της Πράσινης Βίβλου καλύπτονται από τις προαναφερθείσες αναφορές, τότε πραγματικά προκύπτει ένα καίριο ερώτημα, το οποίο δημιουργείται από τις εκ διαμέτρου αντίθετες και συγκρουόμενες θέσεις που προβάλλονται από τα διάφορα κράτη μέλη της Ε.Ε. Οι μεν υποστηρίζουν ότι δίνει λύσεις ή flexicurity για την απασχόληση των Ευρωπαίων πολιτών, οι δε δεν θέλουν τις αλλαγές και επιμένουν σε αξίες και Αρχές του κοινωνικού μοντέλου, χωρίς όμως να μας λένε πως θα δημιουργήσουμε νέες και σταθερές θέσεις εργασίας, πως θα αναπτυχθεί η Ευρώπη και πως θα διασφαλισθεί το υψηλό επίπεδο διαβίωσης των Ευρωπαίων πολιτών.

Θεωρούμε ότι πρέπει άμεσα να αρχίσει ένας διάλογος μεταξύ των μερών χωρίς ασφυκτικούς χρονικούς περιορισμούς και όταν οι κοινωνικοί συνομιλητές καταλήξουν ή δεν καταλήξουν τότε μπορεί να αναληφθεί η ευθύνη από τις εθνικές κυβερνήσεις και την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Καταλήγοντας πρέπει να επισημανθεί ακόμη ότι η Πράσινη Βίβλος είναι διπλής ανάγνωσης. Μπορεί κανείς να την απορρίψει συλλήβδην ως ένα επικίνδυνο κείμενο, ή μπορεί και να την υμνήσει. Η εργοδοτική πλευρά και οι υποστηρικτές της θετικής προσέγγισης της Πράσινης Βίβλου την αντιμετωπίζουν ως ένα κείμενο ιδεών και προβληματισμού και δεν υιοθετούν ούτε τη μια θέση ούτε την άλλη.

Με νηφάλια σκέψη και χωρίς ακραίες προσεγγίσεις με γνώμονα τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικονομίας, την οποία επιβάλλει ως αδήριτη αναγκαιότητα η παγκοσμιοποίηση, τη διατήρηση του πυρήνα του κοινωνικού μοντέλου της Ευρώπης και της κοινωνικής συνοχής, θεωρεί ότι δεν μπορούν να υπάρχουν αποκλεισμοί στα θέματα που συζητάμε.

Κανείς δεν μπορεί να αρνηθεί ότι υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της ανταγωνιστικής και ισχυρής οικονομίας και της χρηματοδότησης ενός κοινωνικού προτύπου με υψηλές ποσοτικές και ποιοτικές παροχές προς τους εργαζομένους. Όπως και κανείς δεν μπορεί να ισχυρισθεί ότι η μόνη συνιστώσα βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας είναι το εργατικό κόστος.

Η ίδια η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη αναγνώρισαν την αναγκαιότητα προσαρμογής τους στα νέα δεδομένα που προέκυψαν και ενσωμάτωσαν νέες ευέλικτες μορφές συμβάσεων εργασίας. Η Πράσινη Βίβλος κάνει διαπιστώσεις γκρίζων ζωνών στο είδος των συμβάσεων, τις οποίες επέβαλλαν οι αγορές και επιχειρεί να τις αποσαφηνίσει και να δημιουργήσει ένα περιβάλλον ασφάλειας για τους εργαζομένους με τέτοιες συμβάσεις εργασίας.

Ως εκ τούτου οφείλουμε να εργασθούμε χωρίς αφορισμούς για την ωρίμανση των αναδειχθέντων προβλημάτων της Πράσινης Βίβλου κατά το μεταβατικό σχέδιο και πριν την έκδοση της Λευκής Βίβλου.

Η υιοθέτηση της ευελιξίας με ασφάλεια δεν είναι μια εύκολα εφαρμόσιμη πολιτική για όλα τα κράτη μέλη της Ένωσης, διότι οι διαφορές τους στις κοινωνικές δομές και τις οικονομικές δυνατότητες είναι τεράστιες. Διότι δεν μπορεί να παραγνωρισθεί ότι η παροχή ασφάλειας έναντι της ευελιξίας απαιτεί μία νέα αντίληψη του θέματος και πρόσθετη χρηματοδότηση του συστήματος με νέους πόρους οι οποίοι πρέπει να διασφαλισθούν. Υπό αυτήν την έννοια ο διμερής και τριμερής διάλογος οφείλει να θέσει σε διαπραγμάτευση το σύνθετο περιεχόμενο της flexicurity, ώστε πράγματι να οδηγηθούν τα πράγματα προς την κατεύθυνση της βελτίωσης της Ανταγωνιστικότητας και της κοινωνικής συνοχής.

Από την άλλη πλευρά δεν είναι χρήσιμο και δεν προσφέρουμε καλή υπηρεσία ούτε στις επιχειρήσεις, ούτε στους εργαζομένους ούτε συνολικά στην κοινωνία μας, αν αγνοούμε το πρόβλημα, κάνουμε πως δεν βλέπουμε, περιχαρακωνόμαστε στα κεκτημένα και αφήνουμε τους άλλους να στερούν από την Ευρώπη σημαντικό μέρος του ανακατανεμόμενου πλούτου και εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ΄ ΑΠΟΨΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΠΡΑΣΙΝΗΣ ΒΙΒΛΟΥ

Οι απαντήσεις που ακολουθούν διατυπώνονται στο πλαίσιο των γενικών μας παρατηρήσεων και της θεώρησης των ζητημάτων που θέτει η Ε.Ε. για τη Πράσινη Βίβλο υπό το πρίσμα του ελληνικού εργατικού δικαίου και της κοινωνικής και οικονομικής πραγματικότητας στην Ελλάδα.

Στη συνέχεια, παρατίθενται ανά κεφάλαιο οι ερωτήσεις που τίθενται στην Πράσινο Βίβλο και οι απόψεις της Ο.Κ.Ε. για κάθε μία από αυτές:

A. Μια πολιτική πρόκληση καίριας σημασίας-μια ευέλικτη αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

1^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Ποιες θεωρείτε ότι πρέπει να είναι οι προτεραιότητες για μια σοβαρή ατζέντα μεταρρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας;

Α΄ άποψη: Η επιστήμη του εργατικού δικαίου δεν μπορεί να υπηρετεί αποκλειστικά οικονομικούς σκοπούς, αλλά να επιτελεί τον ιστορικά γενεσιουργό σκοπό της, ο οποίος συνίσταται κυρίως στην υιοθέτηση και παρακολούθηση κανόνων κατάλληλων να προστατέψουν το αδύναμο μέρος της εργασιακής σχέσης προσφέροντάς του ένα ασφαλές περιβάλλον απασχόλησης. Όσες φορές σε εθνικό (ή μη) επίπεδο απαιτήθηκε η μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου σε σχέση από τις νέες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικράτησαν, αυτή η διεργασία συντελέστηκε με γνώμονα την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων ως αντιστάθμισμα της οικονομικής και νομικής ανισότητας των δύο συμβαλλόμενων μερών της εργασιακής σχέσης.

Η ισχύουσα εργατική νομοθεσία στο επίπεδο της Ε.Ε. δε χρήζει μεταρρύθμισης, αλλά εμβάθυνσης των στόχων κοινωνικής πολιτικής που έθεσε η Ευρωπαϊκή Ένωση με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ⁷. Η εμβάθυνση αυτή θα πρέπει να εδράζεται στη διακηρυκτική διατύπωση γενικού κανόνα ότι το εργατικό δίκαιο των κρατών-μελών διατηρεί τη ευχέρεια θέσπισης κανόνων μείζονος προστασίας για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Η διεύρυνση όμως της Ε.Ε. και ο στόχος της επίτευξης κοινωνικής συνοχής και ισόρροπης ανάπτυξης σε όλα τα κράτη-μέλη θα πρέπει να συνοδευτεί από διατύπωση κανόνων εναρμόνισης του εργατικού δικαίου των χωρών-μελών.

Η εξέλιξη του εργατικού δικαίου, ωστόσο, θα πρέπει να κινείται προς την κατεύθυνση της προστασίας του δικαιώματος της εργασίας ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής.

⁷ Ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση (2005-2008) [COM(2005) 141 τελικό].

Προς τη κατεύθυνση αυτή οι προτεραιότητες πρέπει να είναι οι ακόλουθες:

- Η επέκταση της προστασίας της εξαρτημένης εργασίας ώστε να καλύπτει κατηγορίες απασχολούμενων που τοποθετούνται στην γκριζα ζώνη μεταξύ εξαρτημένης εργασίας και αυτοαπασχόλησης και βρίσκονται σε σχέση ουσιαστικής εξάρτησης απέναντι σε συγκεκριμένο εργοδότη.

- Η καθιέρωση αυστηρών κριτηρίων προσφυγής στις μορφές της ευέλικτης απασχόλησης και η ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολούμενων ώστε να αποφεύγεται το φαινόμενο της προσφυγής στην ευελιξία με όρους τυπικής και ουσιαστικής καταστρατήγησης της υπάρχουσας νομοθεσίας.

- Η οριοθέτηση της δεσμευτικότητας των σσε έναντι του εργατικού δικαίου και πλήρης αναγνώρισή τους ως πηγής δικαίου, έτσι ώστε να είναι σε θέση να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στις νέες συνθήκες.

B' άποψη: Αρχικά θα πρέπει να παρατηρήσουμε ότι η εργατική νομοθεσία εμπίπτει στη δικαιοδοσία των κρατών -μελών και αυτό όχι τυχαία αφού συνδέεται και αντανακλά τις ιδιαιτερότητες της κάθε χώρας, την οικονομική της ιστορία, την ιδιαίτερη παραγωγική και κοινωνική της δομή κλπ. Βεβαίως αυτό δεν σημαίνει ότι δεν θα πρέπει να εντοπίσουμε ορισμένες βασικές προτεραιότητες στις οποίες και να συμφωνήσουμε.

Έτσι, σε πρώτο επίπεδο αφού συμφωνήσουμε ότι υπάρχει η αναγκαιότητα μεταρρυθμίσεων στην εργατική νομοθεσία θα πρέπει αυτές να ενταχθούν στο πλαίσιο του Κοινωνικού Διαλόγου και να παραμείνουν τη βασική θεματική των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων. Ασχέτως εάν ορισμένες από αυτές αφορούν ατομικές συμφωνίες το γενικότερο πλαίσιο θα πρέπει να εντάσσεται στην λογική της «συλλογικής διαπραγμάτευσης».

2^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Μπορεί η προσαρμογή του εργατικού δικαίου και των συλλογικών συμβάσεων να συμβάλλει στη βελτίωση της ευελιξίας και στην ασφάλεια της απασχόλησης καθώς και στη μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας;

A' άποψη: Η προστασία του εργαζόμενου και η παρεπόμενη ασφάλεια στην εργασία πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα έναντι της ευελιξίας και όχι το αντίθετο ώστε να αποφεύγεται η μετατροπή της ασφάλειας σε ασθμαίνοντα ακόλουθο της ευελιξίας. Σε αυτό το πλαίσιο οι συλλογικές συμβάσεις εφ' όσον αποκτήσουν σε όλα τα κράτη-μέλη κανονιστική ισχύ θα διατηρούν συμπληρωματικό ρόλο έναντι του Νόμου υπό τον όρο της απαγόρευσης εισαγωγής ρυθμίσεων δυσμενέστερων του Νόμου ως προς τους εργαζόμενους.

Σε ό,τι αφορά στον κατακερματισμό της εργασίας, η αντιμετώπιση αυτού του φαινομένου μπορεί να καλυφθεί μόνο από σταθερούς κανόνες, τόσο του κοινοτικού, όσο και του εθνικού δικαίου, που θα καθορίζουν τα ελάχιστα όρια προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων.

Απόψεις επί των ερωτήσεων της Πράσινης Βίβλου

Β' άποψη: Η νομοθεσία έρχεται συνήθως να καλύψει καταστάσεις οι οποίες έχουν ήδη δημιουργηθεί στην αγορά. Η νομοθεσία λοιπόν, προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες είτε για να διευκολύνει τις αλλαγές που επέρχονται, είτε για να θέσει ασφαλιστικές δικλείδες. Από τη στιγμή που οι δομές στην αγορά εργασίας εξελίσσονται με ταχείς ρυθμούς, η νομοθεσία καλείται να προσαρμοστεί με την ίδια ταχύτητα ώστε να προλάβει συνέπειες και για τον εργαζόμενο και για τον εργοδότη.

3^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Οι υφιστάμενες ρυθμίσεις, είτε υπό τη μορφή νόμου είτε υπό τη μορφή συλλογικών συμβάσεων, εμποδίζουν ή ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους να επιδιώκουν την ύπαρξη ευκαιριών για την αύξηση της παραγωγικότητας και την προσαρμογή στην εισαγωγή νέων τεχνολογιών και αλλαγών που έχουν σχέση με το διεθνή ανταγωνισμό; Πώς μπορούν να γίνουν βελτιώσεις στην ποιότητα των κανονισμών που διέπουν τις ΜΜΕ διατηρώντας παράλληλα τους στόχους τους;

Α' άποψη: Η ιεράρχηση της δεσμευτικότητας των νόμων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ανάλογα με το είδος τους, αποτελούν σημαντικό παράγοντα υγιούς οικονομικού ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων. Στο πλαίσιο αυτό το κοινοτικό δίκαιο καλείται να διαδραματίσει καθοδηγητικό ρόλο προς τα εθνικά δίκαια.

Η αξιοποίηση, όμως, αυτών των νομικών κανόνων κοινοτικού και εθνικού δικαίου αποτελεί ευθύνη των κοινωνικών εταίρων που διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Προς τη κατεύθυνση αυτή ο ρόλος της Ε.Ε. και των κρατών-μελών εντοπίζεται στα εξής:

- διάχυση της πληροφόρησης για τη λειτουργία και το ρόλο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του εργατικού δικαίου.
- διασφάλιση της αποχής του κράτους από τη διαδικασία των συλλογικών διαπραγματεύσεων για κατάρτιση των σ.σ.ε.

Β' άποψη: Το μεγαλύτερο μεθοδολογικό λάθος που γίνεται σε ερωτήσεις όπως τις προηγούμενες είναι η γενίκευση και η υπεραπλούστευση. Οι ΜΜΕ αποτελούν ένα πολύ ζωτικό κομμάτι της ευρωπαϊκής και της εθνικής μας οικονομίας, αλλά παρ' όλα αυτά, δεν πρόκειται για ένα ομογενοποιημένο σύνολο. Σε αυτές τις επιχειρήσεις παρουσιάζονται διαφοροποιήσεις ανάλογα με τον τόπο λειτουργίας, την ατομική ευθύνη του ιδιοκτήτη, την κερδοφορία της επιχείρησης, το εκπαιδευτικό επίπεδο, κτλ. Οι ιδιαιτερότητες των ΜΜΕ και ιδιαίτερα όσων έχουν κοινωνικό χαρακτήρα πρέπει να εξεταστεί. Παρ' όλα αυτά, η γενική παρατήρηση είναι ότι οι ΜΜΕ θα πρέπει να εντείνουν τους ρυθμούς τους προς τον εκσυγχρονισμό (π.χ με την εισαγωγή νέων τεχνολογιών) και να προσπαθήσουν να διεθνοποιηθούν. Οι υφιστάμενες ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων, είτε με τη μορφή νόμου είτε με τη μορφή των συλλογικών συμβάσεων επηρεάζουν αρνητικά την αύξηση της παραγωγικότητας των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων. Οι κύριοι όμως λόγοι που συμβάλλουν στην υστέρηση

αυτών των επιχειρήσεων, είναι η σωρεία των γραφειοκρατικών και διοικητικών εμποδίων που αντιμετωπίζουν στην καθημερινή τους λειτουργία.

Ειδικότερα ως προς τις ρυθμίσεις των σ.σ.ε θα πρέπει να επανεξεταστεί η ισχύς των ομοιοεπαγγελματικών συμβάσεων σε όλες τις επιχειρήσεις, ακόμη και σε αυτές που έχουν πρόβλημα επιβίωσης.

4^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Πώς θα μπορούσε η πρόσληψη με μόνιμες και προσωρινές συμβάσεις να διευκολυνθεί, είτε με νόμο είτε με συλλογική σύμβαση, έτσι ώστε να επιτρέπεται μεγαλύτερη ευελιξία εντός του πλαισίου αυτών των συμβάσεων εξασφαλίζοντας ταυτόχρονα κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας της απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας για όλους;

A' άποψη: Η πρόσληψη με μόνιμες ή προσωρινές συμβάσεις είναι δυνατότητα προς τους εργοδότες και τους εργαζόμενους, την οποία προσφέρει ο νόμος με γενικούς κανόνες. Η επιλογή είναι ζήτημα του εργοδότη, που γνωρίζει τις ανάγκες της επιχείρησής του και τις οποίες πρέπει να ικανοποιεί σύννομα, δηλαδή, μη καταχρώμενος την ισχυρή διαπραγματευτική του θέση και μη επιβάλλοντας συμβάσεις ορισμένου χρόνου με μοναδικό στόχο τη καταστρατήγηση των εργασιακών δικαιωμάτων που πηγάζουν από τη σύμβαση αορίστου χρόνου.

Στο ίδιο πάντοτε πλαίσιο οι ρυθμίσεις του Νόμου και των συλλογικών συμβάσεων δεν θα πρέπει να εισάγουν ρυθμίσεις ως προς το περιεχόμενο της σχέσης εργασίας που συνεπάγονται άνιση μεταχείριση ανάμεσα σε κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. νεοπροσλαμβανόμενοι, παλαιό προσωπικό).

Η δήθεν ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με τη μείωση του κόστους εργασίας δεν μπορεί να υλοποιηθεί παρά μόνο με τη νομοθετική κατάργηση και μάλιστα με κανόνες του κοινοτικού δικαίου για τη καταβολή αποζημίωσης σε περίπτωση απόλυσης. Η λύση αυτή, όμως, δεν μπορεί να είναι συμβατή με τους στόχους της Ε.Ε. για κοινωνική συνοχή και τους στόχους της Λισσαβόνας για την απασχόληση. Επομένως, η θέση του κοινοτικού δικαίου στο ανωτέρω ερώτημα είναι ταυτόσημη με αυτή που αναπτύξαμε ανωτέρω στις ερωτήσεις 1, 2 και 3.

B' άποψη: Η πρώτη προτεραιότητα θα πρέπει να είναι η δημιουργία πλαισίου ευελιξίας μέσα από τη διαδικασίες των συλλογικών συμβάσεων.

B . Εκσυγχρονισμός του εργατικού δικαίου-θέματα προς συζήτηση

B.1. Μεταβατικές φάσεις της απασχόλησης

5^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

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

Α' άποψη: Η ευελικτοποίηση της εργατικής νομοθεσίας με στόχο τη προστασία της απασχόλησης, δηλαδή, τη προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, διαφέρει από τη κοινωνική πολιτική για τη βοήθεια των ανέργων με την αντιστάθμιση εισοδήματος (παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας) και τις ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας. Η νομική προστασία της εργασιακής σχέσης οδηγεί σε κανόνες δικαίου που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου παράλληλα με την οποία, οι λοιποί όροι εργασίας διαμορφώνονται με την ατομική σύμβαση εργασίας και τους όρους των σ.σ.ε.

Η κοινωνική πολιτική για τους ανέργους, με τη χορήγηση επιδομάτων ανεργίας, την υποστήριξη για εξεύρεση θέσεων εργασίας και τη δια βίου εκπαίδευση για τη προσαρμογή των δεξιοτήτων των εργαζομένων στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, είναι κατ' εξοχήν ευθύνη της πολιτείας, δηλαδή, της κυβέρνησης κάθε κράτους-μέλους και της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η σύγκυση των κανόνων του εργατικού δικαίου με την κοινωνική πολιτική υπέρ των ανέργων διαστρέφει το σκοπό και τη λειτουργία του εργατικού δικαίου επειδή μετακυλύει στο πεδίο της ατομικής σύμβασης εργασίας, δηλαδή, στη σχέση εργοδότη-εργαζόμενου, το πρόβλημα της ανεργίας, το οποίο είναι ευθύνη της πολιτείας.

Η προστασία της εργασίας (ασφάλεια) με σαφείς όρους (κόστος απόλυσης) δεν είναι δυνατόν να αναπληρωθεί με ασαφείς όρους ως προς την αποτελεσματικότητα επίτευξης του στόχου της ασφάλειας, τους κανόνες διαχείρισης του προβλήματος της ανεργίας μετακυλώντας παράλληλα το βάρος της ευθύνης από την επιχείρηση στο κοινωνικό σύνολο. Η σταθερή αυτή προσήλωση στον προστατευτικό ρόλο του εργατικού δικαίου είναι πολλαπλά επιβεβλημένη σε χώρες με έλλειμμα κοινωνικής πολιτικής και συνακόλουθων υποδομών όπως η Ελλάδα. Εξ άλλου, στις χώρες-μέλη έχουν εντοπισθεί προβλήματα στο σύστημα χορήγησης επιδομάτων ανεργίας και διαχείρισης της ευθύνης για τις αποζημιώσεις απόλυσης. Στην περίπτωση της Ελλάδας, είναι γνωστή η χρόνια ανεπάρκεια του Ο.Α.Ε.Δ.⁸ ο οποίος σε καμία περίπτωση δεν παρέχει ασφάλεια ότι θα μπορούσε να διαδραματίσει το ρόλο που έχει κατά νου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή όταν προτείνει την κατάργηση των αποζημιώσεων απόλυσης και την υποκατάστασή τους από επιδοματική πολιτική.

Με αυτές τις παρατηρήσεις η άποψή μας είναι η εξής:

- Η μελέτη του συνδυασμού της ευέλικτης νομοθεσίας για τη προστασία της απασχόλησης, δηλαδή, των εργασιακών δικαιωμάτων σε συνδυασμό με τη βοήθεια για τους ανέργους με παθητικές και ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας δεν είναι σκόπιμη.

⁸ Βλ. Γνώμη Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 55 «Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις» (Σεπτέμβριος 2001).

Απόψεις επί των ερωτήσεων της Πράσινης Βίβλου

- Το εργατικό δίκαιο θα πρέπει να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις του 21^{ου} αιώνα με τη προσαρμογή των γενικών όρων εργασίας στα νέα παραγωγικά και τεχνολογικά δεδομένα.

- Η κοινωνική πολιτική προστασίας των ανέργων θα πρέπει να παραμείνει στην ευθύνη της πολιτείας με μέτρα ενεργητικής και παθητικής πολιτικής.

B' άποψη: Σαφέστατα πρέπει να μελετηθεί συνδυαστικά η ευέλικτη νομοθεσία και η προστασία της απασχόλησης. Στο νέο περιβάλλον που δημιουργεί η υιοθέτηση της flexicurity τα μέτρα ενίσχυσης και βοήθειας των ανέργων δεν μπορεί να έχουν τα παραδοσιακά χαρακτηριστικά «των παθητικών ή ενεργητικών πολιτικών». Και τούτο, διότι ο άνεργος στην περίπτωση της flexicurity έχει τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου σε αναμονή. Ως εκ τούτου η αντιστάθμιση εισοδήματος επιβάλλεται να διασφαλίζεται.

6^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Ποιο ρόλο θα μπορούσε να διαδραματίσει η νομοθεσία και/ή οι συλλογικές συμβάσεις που αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων στην προαγωγή της πρόσβασης στην κατάρτιση και στις μεταβάσεις μεταξύ διαφόρων μορφών συμβάσεων για την κινητικότητα προς τα επάνω καθ όλη τη διάρκεια μιας πλήρως δραστήριας επαγγελματικής ζωής;

A' άποψη: Όπως παρατηρήσαμε στην απάντηση των ερωτήσεων 2, 3, 4 και 5, ο ρόλος του εργατικού δικαίου και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι διακριτός. Η κινητικότητα των εργαζομένων και η μετάβαση από μια μορφή απασχόλησης σε άλλη αποτελεί ευχέρεια των ενδιαφερομένων εργαζομένων και των εργοδοτών, για την οποία η νομοθεσία (το κοινοτικό δίκαιο, η εθνική νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στις χώρες-μέλη, όπου οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας έχουν κανονιστική ισχύ, όπως στην Ελλάδα) δεν πρέπει να θέτουν εμπόδια, αλλά ούτε να δημιουργούν υποχρεώσεις μετεξέλιξης των συμβάσεων απασχόλησης αορίστου χρόνου σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου με στόχο τη δίκαιη κατανομή της εργασίας. Αντίστοιχα, η δημιουργία δεσμεύσεων για τη βελτίωση της ασφάλειας της εργασιακής σχέσης (κινητικότητα προς τα πάνω, ήτοι, μετεξέλιξη της αυτοαπασχόλησης σε εξαρτημένη σχέση εργασίας, ή της σύμβασης ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου κλπ) είναι θεμιτές ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας και των σ.σ.ε., που βασίζονται στη προστασία του δικαιώματος της εργασίας, που αποτελεί τον διαχρονικό πυρήνα του εργατικού δικαίου.

Με τη παρατήρηση αυτή, ο ρόλος της νομοθεσίας είναι η οργάνωση των ελάχιστων γενικών όρων εργασίας και ο ρόλος των σ.σ.ε. είναι η εξειδίκευση των ελάχιστων όρων εργασίας στο πεδίο εφαρμογής τους ανάλογα με το είδος τους.

B' άποψη: Η νομοθεσία επιβάλλεται να κινηθεί σε θέματα της επαγγελματικής κατάρτισης προς την κατεύθυνση της θεσμοθέτησης των κοινωνικών συμφωνιών μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις. Οι ΕΓΣΣΕ έχουν συμπεριλάβει σημαντικές κοινωνικές συμφωνίες προς την κατεύθυνση της χρηματοδότησης και της προαγωγής της πρόσβασης στην κατάρτιση των εργαζομένων. Θεωρούμε ότι και οι μεταβάσεις μεταξύ

Απόψεις επί των ερωτήσεων της Πράσινης Βίβλου

των διαφόρων μορφών συμβάσεων μπορούν σε μεγάλο βαθμό να αντιμετωπισθούν στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση εξάλλου του ΕΣΣΕΕΚΑ, της ΔΒΜ, τα επαγγελματικά περιγράμματα, οι προτάσεις για την ποιοτική και ουσιαστική αξιοποίηση των πόρων του ΛΑΕΚ καλύπτονται από συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων.

B 2. Βεβαιότητα όσον αφορά στη νομοθεσία:

7η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Απαιτείται μεγαλύτερη σαφήνεια στους νομικούς ορισμούς των κρατών μελών για την απασχόληση και την αυτοαπασχόληση με σκοπό να διευκολυνθούν οι καλής πίστεως μεταβάσεις από την απασχόληση στην αυτοαπασχόληση και αντίθετα;

Α' άποψη: Όπως απαντήθηκε και στην ερώτηση 1, η έννοια της εξαρτημένης σχέσης εργασίας βρίσκεται σε εξέλιξη, η οποία ποικίλει στις χώρες-μέλη και κατά κύριο λόγο έχει αναπτυχθεί νομολογικά και ήδη καταλαμβάνει σύγχρονες μορφές εξάρτησης που επιβλήθηκαν από την εξέλιξη της τεχνολογίας και την οργανωτική αναδιάρθρωση των επιχειρήσεων. Παραμένει, όμως, νομοθετικά ανοιχτό το ζήτημα του εντοπισμού των κανόνων του εργατικού δικαίου που θα έπρεπε να καταλαμβάνουν και τους αυτοαπασχολούμενους, ιδίως αυτούς των οποίων η απασχόληση παρέχεται με συνθήκες που προσομοιάζουν με αυτές της εξάρτησης. Προς τη κατεύθυνση αυτή έχει, ήδη, εξελιχθεί το κοινοτικό δίκαιο στα θέματα των πολιτικών ισότητας και την εξάλειψη κάθε είδους διακρίσεων, όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και σε σχέση με την φυλετική ή εθνοτική καταγωγή ή κάθε άλλου είδους διάκριση.⁹

Για την επέκταση της προστασίας της εξαρτημένης εργασίας (βλ. ερώτηση 1) σε κατηγορίες απασχολούμενων που ανήκουν στην γκρίζα ζώνη μεταξύ αυτοαπασχόλησης και εξαρτημένης σχέσης με εντονότερα τα χαρακτηριστικά της δεύτερης, το βάρος πρέπει να εστιαστεί στον οικονομικό και κοινωνικό χαρακτήρα της εξάρτησης. Σε αυτήν την κατεύθυνση υπάγεται άλλωστε και η ευρωπαϊκή κοινωνική συμφωνία για την τηλεργασία του 2002 καθώς επίσης και σχετικές ρυθμίσεις που καταγράφονται σε επίπεδο κρατών-μελών.

Η μετάβαση από την εξαρτημένη εργασία στην αυτοαπασχόληση, όταν γίνεται με την πραγματική βούληση και κατ' επιλογή του ενδιαφερόμενου αποτελεί μία θεμιτή και πιθανότητα ωφέλιμη διαδικασία. Όταν όμως γίνεται εξ ανάγκης και σε ανταπόκριση εργοδοτικών πιέσεων, δεν αίρει το στοιχείο της εξάρτησης από τον εργοδότη και μάλιστα αποτελεί βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας που προϋποθέτει λύση της σύμβασης εργασίας με όλες της τις συνέπειες και σύναψη νέας σύμβασης

⁹ Για τα ζητήματα αυτά, βλ. Γνώμες Ο.Κ.Ε. υπ' αριθμ. 157 «Ετήσια έκθεση της Ο.Κ.Ε. για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, άρθρο 18 του ν. 3304/2005» (Ιούλιος 2006) και υπ' αριθμ. 156 «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας» (Ιούνιος 2006).

αυτοαπασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, που είναι πολύ πιθανό να παρέχεται με συνθήκες εξάρτησης.

Η διευκόλυνση των καλής πίστης μεταβάσεων από την απασχόληση (εξαρτημένη εργασία) στην αυτοαπασχόληση δεν φαίνεται επαρκώς πιθανή, ενώ, αντίθετα, είναι περισσότερο πιθανή η καλής πίστης μετάβαση από την αυτοαπασχόληση στην απασχόληση. Τη τελευταία εκδοχή αντιμετωπίζει κατά κύριο λόγο η θεωρία του εργατικού δικαίου και η νομολογία και αποτελεί ώριμο ζήτημα προς ρύθμιση σε επίπεδο ευρωπαϊκού δικαίου.

Β' άποψη: Ασφαλώς απαιτείται όχι μόνον μεγαλύτερη σαφήνεια στους νομικούς όρους για την απασχόληση και αυτοαπασχόληση, αλλά και η άρση των εμποδίων που δυσκολεύουν την κινητικότητα των εργαζομένων-αυτοαπασχολούμενων. Τέτοιες μορφές εμπόδια είναι η διαδοχική ασφάλιση, η φορολογική νομοθεσία και άλλες υποχρεώσεις (επιμελητήρια, Μητρώα κλπ.).

8^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Υπάρχει ανάγκη για μια «βάση δικαιωμάτων» που να αφορά τις συνθήκες εργασίας τους; Ποιος κατά την άποψή σας θα ήταν ο αντίκτυπος αυτών των ελάχιστων απαιτήσεων στη δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και στην προστασία των εργαζομένων;

Α' άποψη: Μετά την εξέλιξη της Συνθήκης της Ρώμης με τις Συνθήκες του Μάαστριχ, του Άμστερνταμ και της Νίκαιας είναι σαφές ότι υπήρξε βελτίωση της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε. χωρίς όμως θεσμική εμβάθυνση με συστηματική αντιμετώπιση του δικαιώματος της εργασίας ως αυτοτελούς κοινωνικού δικαιώματος ισότιμης θεσμικής κατοχύρωσης με το δικαίωμα της ιδιοκτησίας. Παρόλα αυτά, ο προβληματισμός της Ε.Ε. για τα θέματα κοινωνικής πολιτικής αποδεικνύει ότι είναι ώριμες οι συνθήκες για τη διαμόρφωση «βάσης δικαιωμάτων που να αφορά τις συνθήκες εργασίας». Εξάλλου, σε επίπεδο εθνικού δικαίου των κρατών-μελών αυτή η βάση δικαιωμάτων υπάρχει είτε στο πλαίσιο του Συντάγματος σε συνδυασμό με την εργατική νομοθεσία, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα, είτε στο πλαίσιο της εργατικής νομοθεσίας χωρίς ιδιαίτερη και ειδική συνταγματική θεμελίωση.

Ωστόσο ο καθορισμός της βάσης δικαιωμάτων¹⁰ δεν θα πρέπει να συνεπάγεται απώλεια δικαιωμάτων για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ως αποτέλεσμα μιας «προς τα κάτω» σύγκλισης που μεταφράζεται με όρους dumping και διάβρωσης του περιεχομένου τους.

Ο αντίκτυπος των ελάχιστων δικαιωμάτων των εργαζομένων στη δημιουργία θέσεων εργασίας και τη προστασία των εργαζομένων, κατά τη γνώμη μας, διασφαλίζει τη ποιότητα των όρων εργασίας και την ομαλή παραγωγική λειτουργία των επιχειρήσεων

¹⁰ Βλ. ενδεικτικά Οδηγίες 97/81/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο των ευρωπαϊών κοινωνικών εταιρών για την εργασία μερικής απασχόλησης και 99/70/ΕΚ σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο των ευρωπαϊών κοινωνικών εταιρών για την εργασία ορισμένου χρόνου.

και δεν επηρεάζει καθόλου τη δημιουργία ή τη μείωση των θέσεων εργασίας. Αντίθετα, η μειωμένη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, ιδίως σε ό,τι αφορά τα ζητήματα των απολύσεων, διευκολύνει την εναλλαγή εργαζομένων στις ίδιες θέσεις εργασίας με αποτέλεσμα να μη αντιμετωπίζεται το πρόβλημα της ανεργίας με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Επιπλέον, σε ό,τι αφορά στις επιχειρήσεις, η ανέξοδη αντικατάσταση των εργαζομένων αποτελεί παράγοντα συμπίεσης του κόστους εργασίας που συχνά συνοδεύεται από οργανωτική δυσλειτουργία των επιχειρήσεων λόγω της διαρκούς εναλλαγής προσωπικού και της διατάραξης της παραγωγικής της αποτελεσματικότητας.

Β' άποψη: Μια ελάχιστη «βάση δικαιωμάτων» ανεξάρτητα της μορφής των συμβάσεων είναι αναγκαία. Έτσι, θα διασφαλιστεί η αποφυγή εικονικών συμβάσεων που δεν αποτυπώνουν την πραγματική σχέση του εργαζομένου προς το παραγόμενο έργο ή την σχέση του με την επιχείρηση.

Οι ελάχιστες απαιτήσεις των εργαζομένων δεν πρέπει να θεωρούνται ως εμπόδιο για τη δημιουργία θέσεων εργασίας και σίγουρα συμβάλλουν στην προστασία των εργαζομένων. Ειδικότερα για τη χώρα μας όπου παρατηρούνται σε σημαντικούς τομείς της οικονομίας απορυθμιστικά φαινόμενα η βάση των δικαιωμάτων μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του υγιούς ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων.

B.3. Τριμερείς σχέσεις:

9^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Νομίζετε ότι οι ευθύνες των διαφόρων μερών στο πλαίσιο πολλαπλών σχέσεων εργασίας πρέπει να διευκρινίζονται, έτσι ώστε να καθορίζεται ποιος είναι ο υπόλογος για τη συμμόρφωση προς το εργατικό δίκαιο; Θα μπορούσε η επικουρική ευθύνη να είναι αποτελεσματικός και εφικτός τρόπος για την καθιέρωση αυτής της ευθύνης στην περίπτωση των υπεργοληπτών; Εάν όχι βλέπετε άλλους τρόπους για την εξασφάλιση επαρκούς προστασίας των εργαζομένων στις τριμερείς σχέσεις»;

Α' άποψη: Η ανάπτυξη των τριμερών συμβάσεων εργασίας με ποικίλες μορφές υπεργολαβίας παροχής υπηρεσιών και μορφών δανεισμού εργασίας είναι ζήτημα που απαιτεί συστηματική μελέτη για την ανάδειξη της δομής των συμβατικών σχέσεων μεταξύ εργαζόμενου και επάλληλων εργοδοτών. Η αντιμετώπιση της νομικής ευθύνης των επάλληλων εργοδοτών έναντι του εργαζόμενου ποικίλει στο επίπεδο των εθνικών δικαίων, το ίδιο και οι συνέπειες για την ασφάλεια στη θέση εργασίας.

Ως προς το καθεστώς υπεργολαβίας θα πρέπει να καθιερωθεί η επικουρική ευθύνη των εργοδοτών/χρηστών στην περίπτωση της μη συμμόρφωσης των εργολάβων/εργοδοτών στις υποχρεώσεις τους έναντι του νόμου.

Β' άποψη: Υπάρχει ανάγκη να διευκρινίζονται επακριβώς οι ευθύνες των μερών και να είναι σαφείς και εύκολα κατανοητοί από τους εργαζομένους. Παρά το γεγονός ότι την κύρια ευθύνη έχει ο πάροχος εργασίας (άμεσος εργοδότης), εντούτοις θεωρούμε ότι ο χρήστης (έμμεσος εργοδότης) ενός μισθωτού επιβάλλεται να είναι συνυπόλογος για τη

συμμόρφωση στην εργατική νομοθεσία. Και τούτο διότι το φυσικό αντικείμενο της εργασίας προσφέρεται στον χρήστη, ο οποίος έχει την υποχρέωση τήρησης της εργατικής νομοθεσίας ειδικότερα στα ποιοτικά χαρακτηριστικά της εργασίας και της Υγιεινής και Ασφάλειας. Ως εκ τούτου, ένα μικτό σύστημα αλληλέγγυας ευθύνης θα ήταν πιο αποτελεσματικό και πιο ασφαλές για τους εργαζομένους.

10^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

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

Α' άποψη: Είναι επιτακτική η ανάγκη δημιουργίας ενός προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για τους εν λόγω εργαζόμενους καθώς, όπως εύστοχα επεσήμανε και η Εθνική Επιτροπή Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η εν λόγω μορφή απασχόλησης «λειτουργεί εις βάρος βασικών ανθρωπίνων δικαιωμάτων που απορρέουν από το άρθρο 23 και ενδεχομένως από το άρθρο 4 της Οικουμενικής Διακήρυξης του Ανθρώπου». ¹¹ Το κοινοτικό δίκαιο καλείται στη παρούσα φάση να διαμορφώσει ελάχιστους γενικούς κανόνες¹² που θα ρυθμίζουν τα δικαιώματα των εργαζομένων στο πλαίσιο των συμβάσεων δανεισμού εργασίας με σεβασμό προς την προσωπικότητά του. Οι ρυθμίσεις αυτές πρέπει να αφορούν μεταξύ άλλων:

- τη διάρκεια καθώς και την έναρξη και λήξη της σύμβασης εργασίας έναντι του έμμεσου και άμεσου εργοδότη.
- τη ρύθμιση των όρων εργασίας με την υπαγωγή του εργαζόμενου που εφαρμόζεται στο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη, στην βάση της αρχής της μη διάκρισης.
- την ενίσχυση των μηχανισμών παρακολούθησης της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας για την αποφυγή καταστρατηγήσεων.

Ρητή απαγόρευση του φαινομένου του «αυτοδανεισμού» των εργαζομένων ώστε να αποφεύγεται η χρήση από τον έμμεσο εργοδότη του ίδιου προσωπικού επιλέγοντας ο ίδιος τον άμεσο εργοδότη που θα προσλαμβάνει με στόχο την καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Σε αυτό το πλαίσιο απαιτείται η εισαγωγή ρυθμίσεως για ανώτερο χρόνο δανεισμού εργαζόμενου από χρήστρια επιχείρηση (έμμεσο εργοδότη) που θα συμπίπτει με τον ανώτερο χρόνο δανεισμού που προκύπτει από την σύμβαση προμήθειας προσωπικού ανάμεσα στον άμεσο και έμμεσο εργοδότη.

¹¹ Βλ. και παρατηρήσεις της Εθνικής Επιτροπής Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που διατυπώθηκαν στη Γνωμοδότηση της 4.7.2002 «Παρατηρήσεις για την πρακτική της ενοικίασης εργαζομένων». Δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα της Επιτροπής www.nchr.gr.

¹² Οι προσπάθειες που έχουν καταβληθεί μέχρι τώρα για έκδοση σχετικής οδηγίας δεν έχουν καρποφορήσει. Βλ. Τροποποιημένη πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης [COM(2002) 701]. Γενικότερα για την εξέλιξη της μορφής αυτής απασχόλησης στην Ευρώπη βλ. «Εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση» (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα 2006), δημοσιευόμενη στην ιστοσελίδα www.eiro.eurofound.ie

Β' άποψη: Ισχύουν οι τοποθετήσεις επί της ερώτησης 9.

B.4. Οργάνωση του χρόνου εργασίας:

11^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

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

Α' άποψη: Οι ρυθμίσεις για τη διάρκεια του χρόνου εργασίας με συνθήκες προστασίας της υγείας των εργαζομένων πρέπει να λαμβάνουν ως αφετηρία τους γενικούς κανόνες που έχουν τεθεί από τις διεθνείς συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Στο σχεδιασμό μιας νέας πολιτικής για το χρόνο εργασίας απαιτείται συντονισμένη καταγραφή και εμπειρική αξιολόγηση των ήδη ισχυόντων κανόνων του ευρωπαϊκού δικαίου για το χρόνο εργασίας. Η κωδικοποίηση της υφιστάμενης κοινοτικής νομοθεσίας θα πρέπει σε εθνικό επίπεδο των κρατών-μελών να συνοδεύεται και από τη κωδικοποίηση των εθνικών νομοθεσιών για το ίδιο θέμα.

Ήδη, ο κατακερματισμός των κοινοτικών και εθνικών ρυθμίσεων για τα ζητήματα του χρόνου εργασίας έχει προκαλέσει μεγάλη σύγχυση και οδηγεί σε αποσπασματική κριτική επιμέρους πτυχών της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Ειδικά στην Ελλάδα, η πρόσφατη ρύθμιση οδήγησε τις εργασιακές σχέσεις πολλές δεκαετίες πίσω καθώς το κράτος παρενέβη σε ένα θέμα που είναι παραδοσιακά αντικείμενο συλλογικών συμβάσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρέμβαση μάλιστα αυτή έγινε κατά τρόπο που επιδεινώνει τη θέση των εργαζομένων και καθιστά ελκυστικότερη για τον εργοδότη την υπερωριακή απασχόληση των εργαζομένων από την πρόσληψη επιπλέον εργαζομένων. Όλα αυτά, σε συνδυασμό με την πανθομολογούμενη ολιγωρία των ελεγκτικών αρχών στο να διασφαλίσουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας, δημιουργούν ένα απαράδεκτο πλαίσιο στη χώρα μας το οποίο, βεβαίως χρήζει αναθεώρησης.

Σε ευρωπαϊκό τώρα επίπεδο, η επανεξέταση του όλου θέματος θα πρέπει να εστιάσει στα εξής:

- γενική ρύθμιση του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πολιτικού στόχου για τη δημιουργία των νέων θέσεων εργασίας
- γενικός καθορισμός της ελάχιστης διάρκειας του χρόνου ανάπαυσης μεταξύ δύο διαδοχικών ημερών εργασίας.

- ειδική πρόνοια για τη ρύθμιση του χρόνου απασχόλησης ειδικών κατηγοριών εργαζομένων για τους οποίους οι συνθήκες εργασίας επιβάλλουν τη λήψη εξαιρετικών μέτρων γενικού συμφέροντος, που συνδέεται όχι μόνο με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, αλλά και λοιπών τρίτων (π.χ. οδηγοί πάσης φύσεως μέσω μεταφοράς, ιατροί συγκεκριμένων ειδικοτήτων π.χ. χειρουργοί, κλπ).
- κατάργηση του opt-out από την κοινοτική νομοθεσία ώστε να αποφεύγεται η απελευθέρωση του ωραρίου εργασίας πέραν των ανωτάτων ορίων εβδομαδιαίου εργάσιμου χρόνου με ατομικές συμβάσεις εργασίας.
- εισαγωγή στο πεδίο ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου των παραμέτρων που συνδέονται με το αντικείμενο των ρυθμών (ένταση) εργασίας.

Β' άποψη: Η οργάνωση του χρόνου εργασίας είναι θέμα σημαντικό και αφορά όχι μόνον την Ελλάδα αλλά συνολικά την Ευρωπαϊκή Ένωση. Οι νέες μορφές εργασίας, τα νέα επαγγέλματα και οι πολλαπλών μορφών συμβάσεις επιβάλλουν την σε νέα βάση οργάνωση της εργασίας. Τα παραδοσιακά εργαλεία δεν επαρκούν και σε πολλές περιπτώσεις δεν βλάπτουν μόνον την επιχειρηματικότητα και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, αλλά κυρίως τους εργαζομένους. Επιβάλλεται να γίνει σαφές ότι οι οποιοσδήποτε νέες αλλαγές και ρυθμίσεις πρέπει να προνοούν την θεσμοθέτηση ελάχιστων απαιτήσεων στην οργάνωση του χρόνου εργασίας, οι οποίες θα δημιουργούν ένα ελάχιστο δίκτυ προστασίας, σε θέματα αμοιβών, χρόνου ανάπαυσης και υγιεινής και ασφάλειας.

Οι γραφειοκρατικές διαδικασίες που απαιτούνται από τις νομοθετικές ρυθμίσεις στο ελληνικό εργατικό δίκαιο βρίσκονται σε αναντιστοιχία με την οδηγία 2003/ΕΚ, η οποία επιτρέπει τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας για συγκεκριμένο χρόνο (4 μήνες) χωρίς άλλες διατυπώσεις.

B.5. Κινητικότητα των εργαζομένων:

12^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Πώς μπορούν τα δικαιώματα απασχόλησης των εργαζομένων που ασκούν δραστηριότητες σε διακρατικό πλαίσιο, συμπεριλαμβανομένων ιδιαίτερα των διαμεθοριακών εργαζομένων, να εξασφαλιστούν σε όλη τη Κοινότητα; Κρίνετε ότι υπάρχει ανάγκη για συγκλίνοντες ορισμούς των «εργαζομένων» στις οδηγίες ΕΕ, έτσι ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι αυτοί μπορούν να ασκήσουν τα δικαιώματά τους απασχόλησης ανεξάρτητα από το κράτος μέλος στο οποίο εργάζονται; Ή πιστεύετε ότι τα κράτη μέλη πρέπει να διατηρήσουν διακριτική ευχέρεια ως προς το θέμα;

Α' άποψη: Η εφαρμογή του εθνικού δικαίου κάθε χώρας-μέλους θα πρέπει να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στο έδαφος της χωρίς καμία διάκριση, είτε πρόκειται για πολίτες χωρών-μελών της Ε.Ε., είτε για πολίτες τρίτων χωρών. Η ρύθμιση αυτή διασφαλίζει την ουσιαστική εφαρμογή της

αρχής της ισότητας σε εθνικό επίπεδο έναντι των εργαζομένων χωρίς διάκριση σε σχέση με την εθνότητα ή φυλή και, παράλληλα, υπηρετεί τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων, που είναι εγκατεστημένες στη χώρα υποδοχής.

Β' άποψη: Η κινητικότητα των εργαζομένων μεταξύ κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αναγκαίο να ενθαρρυνθεί. Επίσης η διακρατική λειτουργία επιχειρήσεων και υπηρεσιών είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός. Οι διαμεθωριακές μετακινήσεις εργαζομένων είναι επίσης γεγονός. Ως εκ τούτου προκύπτει ως αδήριτη αναγκαιότητα ένας ευρωπαϊκός ορισμός του «εργαζομένου». Πέραν των ανωτέρω παρατηρήσεων ο ενιαίος ορισμός των εργαζομένων θα συμβάλλει και στην προσπάθεια ολοκλήρωσης της Εσωτερικής Αγοράς.

B.6. Θέματα επιβολής της νομοθεσίας και αδήλωτη εργασία:

13^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Νομίζετε ότι είναι απαραίτητο να ενισχυθεί η διοικητική συνεργασία μεταξύ των αρμόδιων αρχών για τη μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς τους στην επιβολή της κοινοτικής εργατικής νομοθεσίας; Νομίζετε ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν ρόλο σ' αυτήν τη συνεργασία;

Α' άποψη: Η εφαρμογή της κοινοτικής νομοθεσίας στο επίπεδο του εθνικού δικαίου αποτελεί γενικό ζήτημα για το οποίο απαιτείται βελτιστοποίηση της λειτουργίας των αρμοδίων αρχών.¹³ Στο πλαίσιο αυτό το ευρωπαϊκό εργατικό δίκαιο θα πρέπει να εφαρμόζεται με την ίδια συνέπεια που θα πρέπει να εφαρμόζονται και οι λοιποί κλάδοι του ευρωπαϊκού δικαίου.

Κατ' αρχήν θα πρέπει να σημειωθεί ότι είναι ανάγκη να διευρυνθούν οι προβλεπόμενες ποινικές και διοικητικές κυρώσεις για παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας ώστε να επιτελούν τον αποτρεπτικό τους ρόλο. Σε ό,τι αφορά την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας θα ήταν δυνατόν να ερευνηθούν νέες δομές μηχανισμών παρακολούθησης της εφαρμογής της με τη σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων δηλαδή με τη διευρυμένη συγκρότηση των κορυφαίων οργάνων της Επιθεώρησης Εργασίας.

Η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των ελεγκτικών μηχανισμών εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας θα πρέπει να συνοδεύεται από τον συντονισμό δράσης φορέων συναφών αρμοδιοτήτων, από την αύξηση των μηχανισμών ελέγχου των αντίστοιχων υποδομών, την ενίσχυση της αυστηρότητας των κυρώσεων παράλληλα με τον διεθνή συντονισμό επιβολής κυρώσεων για την καταπολέμηση του αθέμιτου ανταγωνισμού σε εθνικό και κοινοτικό επίπεδο και των αρνητικών κοινωνικών παρενεργειών που επιφέρει η καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Ιδιαίτερη, τέλος, συμβολή προς αυτήν την κατεύθυνση αποτελεί η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας και η ταχεία απονομή της δικαιοσύνης.

¹³ Ψήφισμα του Συμβουλίου για τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε νόμιμη απασχόληση (ΕΕ C 260, 29.10.2003).

Πάντως η ευχέρεια των κοινωνικών εταίρων να συνεργάζονται σε ζητήματα εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και συγκεκριμένα των όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των κανονισμών εργασίας που καταρτίζονται με σ.σ.ε. δεν απασχόλησε τους κοινωνικούς εταίρους και για το λόγο αυτό δεν έχουν προβλεφθεί κατάλληλα συλλογικά όργανα, παρά τη νομική ευχέρεια προς τούτο.

Εξ άλλου, στο ελληνικό νομικό πλαίσιο, υπάρχει ένα σημαντικό πρόβλημα που λειτουργεί ανασχετικά στη δημιουργία ελεγκτικών μηχανισμών σε επίπεδο επιχείρησης: δεν επιτρέπεται η δημιουργία συνδικαλιστικού σωματείου με λιγότερα από 20 μέλη. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι στην τεράστια πλειοψηφία των ελληνικών επιχειρήσεων δεν επιτρέπεται η δημιουργία επιχειρησιακών συνδικαλιστικών ενώσεων με αποτέλεσμα να μην μπορεί να υπάρξει εσωτερικό διάλογο και δημιουργία μηχανισμών στο επίπεδο αυτό.

Β' άποψη: Η αδήλωτη εργασία στην Ελλάδα έχει λάβει εκρηκτικές διαστάσεις και βρίσκεται σε απόλυτη συνάφεια με την φοροδιαφυγή, την εισφοροδιαφυγή, την αδιαφάνεια και την διαφθορά. Οι υπάρχοντες μηχανισμοί ελέγχου (ΣΕΠΕ) είναι ανεπαρκείς παρά την ενδεχομένως καλή προσπάθεια των στελεχών του. Η αδήλωτη εργασία ίσως είναι η μόνη παράμετρος παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας που επιβάλλεται η αυστηροποίηση των διοικητικών και ποινικών κυρώσεων.

Σίγουρα η συμβολή των κοινωνικών εταίρων είναι απαραίτητη για την διαμόρφωση ενός νέου πλαισίου κοινωνικού στιγματισμού και κυρώσεων όσων κάνουν χρήση της αδήλωτης εργασίας. Η άποψή μας είναι ότι οι ευθύνες πρέπει να αποδίδονται αναλογικά και στα δύο συμβαλλόμενα μέρη (εργοδότη-εργαζόμενου).

Πέραν όμως των ανωτέρω θεωρούμε ως προτεραιότητα την συνεργασία και την αλληλοκάλυψη μεταξύ των αρμοδίων Αρχών, όπως τα ασφαλιστικά ταμεία, το υπουργείο Οικονομικών, Εσωτερικών, Δημόσιας Τάξης, η Τοπική Αυτοδιοίκηση και κάθε άλλη Αρχή, η οποία θα μπορούσε να συμβάλει στην καταπολέμηση της μαστιγας της αδήλωτης εργασίας. Οι τομείς της Οικονομίας στους οποίους παρατηρείται διόγκωση του φαινομένου είναι γνωστοί και προς τα εκεί πρέπει να στραφούν οι συνεχείς έλεγχοι.

14^η ερώτηση της Πράσινης Βίβλου:

Νομίζετε ότι απαιτούνται περαιτέρω πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ έτσι ώστε να υποστηριχθούν τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν την αδήλωτη εργασία;

Α' άποψη: Η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί θεμελιώδη παράγοντα προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και δίκαιη οργάνωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας χωρίς φαινόμενα αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων στο βαθμό που αυτές εξοικονομούν κόστος εργασίας με την αδήλωτη εργασία, όπου παραβιάζεται η εργατική και ασφαλιστική νομοθεσία στο σύνολό της ή με την παραβίαση επί μέρους διατάξεων της.

Στο ζήτημα αυτό η απάντησή μας εμπεριέχεται ήδη στην απάντησή μας στο ερώτημα 13.

Σε ό,τι αφορά στην αδήλωτη εργασία η εξάλειψή της θα επιτευχθεί μέσω της πιστής τήρησης του εργατικού δικαίου, δηλαδή της ένταξης των εργαζομένων με αδήλωτη εργασία «μαύρη εργασία» στα λειτουργούντα σχήματα των μορφών απασχόλησης. Η δημιουργία οικονομικών κινήτρων για τους εργοδότες μέσω της φορολογίας και του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης θα πρέπει να αντιμετωπίζει ισότιμα όλες τις μορφές εργασιακών σχέσεων και να αποφεύγει τη δημιουργία κινήτρων για ανάπτυξη μορφών απασχόλησης που δεν εντάσσονται ευθέως στο πεδίο του εργατικού δικαίου.

Με το ζήτημα αυτό συνδέονται οι παρατηρήσεις στις ερωτήσεις 7 και 8 καθώς και 9 και 10.

Β' άποψη: Πράγματι η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Θα μπορούσε παραδείγματος χάριν να θεσπίσει υποχρεωτικά μέτρα για τα κράτη μέλη περιστολής της αδήλωτης εργασίας και να επιβάλει κυρώσεις στην περίπτωση που το κράτος μέλος δεν συμμορφώνεται και κυρίως δεν βελτιώνει τους δείκτες της αδήλωτης εργασίας, όπως γίνεται με δημοσιοοικονομικά ελλείμματα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

1. Ανακοινώσεις – Κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Employment in Europe 2004, European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Η κοινωνική κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση 2004 – επισκόπηση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Employment in Europe 2006, European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

COM(2006) 48 τελικό «Έκθεση σχετικά με τη λειτουργία των μεταβατικών διατάξεων που ορίζονται στην συνθήκη προσχώρησης του 2003 (περίοδος 1^η Μαΐου 2004 – 30 Απριλίου 2006)»

COM(2006) 159 τελικό «Κατευθύνσεις για την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών»

The evolution of Labour Law (1992 – 2003), European Commission, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities

Implementing the renewed Lisbon Strategy for growth and jobs “A year of delivery”, Communication from the Commission to the 2006 Spring European Council

The Commission's Assessments of National Reform Programmes for Growth and Jobs (Annual Progress Report, 12 December 2006), Greece - Assessment of National Reform Programme

2. Ψηφίσματα – Αποφάσεις Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και Συμβουλίου

Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την κατάσταση των διασυνοριακών εργαζομένων (A5-0338/2000 της 18.9.2001)

Ψήφισμα του Συμβουλίου για τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε νόμιμη απασχόληση [EE C 260, 29.10.2003]

Απόφαση του Συμβουλίου της 12^{ης} Ιουλίου 2005 για τις κατευθυντήριες γραμμές απασχόλησης των κρατών μελών (2005/600/ΕΚ)

3. Οδηγίες – Σχέδια Οδηγιών

Οδηγία 86/653/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 18^{ης} Δεκεμβρίου 1986 για το συντονισμό των δικαιών κρατών μελών όσον αφορά τους εμπορικούς αντιπροσώπους (ανεξάρτητους επαγγελματίες)

Οδηγία 96/71/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

Οδηγία 97/81/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από τη UNICE, το CEEP και την ETUC

Οδηγία 99/70/EK σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη UNICE, το CEEP και την ETUC

COM(2002) 149 τελικό «περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης»

COM(2002) 701 τελικό «περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης»

4. Νομολογία Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

Απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην υπόθεση C-303/98 Simar σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας

Απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην υπόθεση C-151/02 Norbert Jaeger σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας

Απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην υπόθεση C-60/03 Wolff και Muller σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών

Απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου στην υπόθεση C-14/04 Abdelkader Dellas σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας

5. Μελέτες

Burchell B., Deakin S., Honey S., «The employment status of individuals in non-standard employment», UK Department of Trade and Industry, March 1999

Castellanos Mari Luz, «New statute to regulate employment conditions of public sectors workers», CIREM Foundation, 2006

Castellanos Mari Luz, «Social partners agree on new labour market», CIREM Foundation, August 2006

Martin John P., «Επαναξιολόγηση της στρατηγικής του ΟΟΣΑ για την απασχόληση», OECD Employment Outlook, 2004

Απόψεις επί των ερωτήσεων της Πράσινης Βίβλου

Perulli Adalberto, «Η οικονομικά εξαρτημένη/ιονει εξαρτημένη εργασία», μελέτη υποβληθείσα στην Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2003

Τσακανίκας Άγγελος, Στάγγελ Ειρήνη, «Έρευνα για την απασχόληση και την αγορά εργασίας, 2004», IOBE (Οικονομικά θέματα, αρ.15), Νοέμβριος 2005

6. Διάφορα κείμενα

Jobs, Jobs, Jobs – Creating more employment in Europe / Report of the Employment Taskforce chaired by Wim Kok

Πρόεδρε
Ενα ιδιαίτερα ενδιαφέρον
κείμενο, άξιος ένας δια-
γράμμις στην υποδοχή του.

NΘ.

ν.γ. Θα ήταν χρήσιμο ἡ
 γνώμη του Τάσου επί αυτού.

N.