

Γνωμοδότηση της οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την «Πρόταση Οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου περί των όρων εργασίας των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης»

(COM(2002) 149 τελικό — 2002/0072 (COD))

(2003/C 61/21)

Στις 22 Απριλίου 2002, το Συμβούλιο, σύμφωνα με το άρθρο 137 της Συνθήκης περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, αποφάσισε να ζητήσει τη γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την ανωτέρω πρόταση.

Το τμήμα «Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα των πολιτών» στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών της ΟΚΕ, κατάρτισε τη γνωμοδότησή του στις 4 Σεπτεμβρίου 2002 (εισηγήτρια: η κα Le Nouail-Marlière).

Κατά την 393η σύνοδο ολομέλειας της 17ης και 18ης Σεπτεμβρίου 2002 (συνεδρίαση της 19ης Σεπτεμβρίου), η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 83 ψήφους υπέρ, 75 κατά και 12 αποχές.

1. Εισαγωγή

1.1. Από τις αρχές της δεκαετίας 1980, η προσωρινή εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης έχει καταστεί ένα ολοένα πιο σημαντικό στοιχείο της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη. Ενώπιον του φαινομένου αυτού, το Συμβούλιο και το Κοινοβούλιο είχαν υιοθετήσει ψηφίσματα⁽¹⁾ στα οποία υπογραμμίζονταν η αναγκαιότητα ανάληψης κοινοτικής δράσης, προκειμένου να πλασιωθεί η πρακτική της προσφυγής στην προσωρινή εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και να διασφαλιστεί η προστασία των εν λόγω εργαζομένων. Το 1982, η Επιτροπή υπέβαλε στα δύο αυτά όργανα πρόταση οδηγίας προς την κατεύθυνση αυτή, που τροποποιήθηκε το 1984, αλλά δεν υιοθετήθηκε ποτέ.

1.2. Το 1990, η Επιτροπή είχε προτείνει «μία βάση θεμελιωδών διατάξεων με σκοπό να εξασφαλιστεί μία ελάχιστη συνοχή μεταξύ των διαφόρων αυτών μορφών συμβάσεων “άτυπης” εργασίας: όπως είναι η εργασία με μερική απασχόληση, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου και η προσωρινή εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης⁽²⁾».

1.3. Η δράση αυτή εντασσόταν στο πλαίσιο του προγράμματος δράσης σχετικά με τον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των εργαζομένων, στον οποίο αναφερόταν ότι οι νέες αυτές συνθήκες διαβίωσης και εργασίας πρέπει «να εναρμονισθούν προς το καλύτερο».

1.4. Μία μόνο πρόταση είχε θετική κατάληξη, αυτή που αφορούσε τους προσωρινά απασχολούμενους και απέβλεπε στο να τους διασφαλιστούν οι ίδιες συνθήκες υγιεινής και ασφάλειας με εκείνες των εργαζομένων στη χρήτρια επιχείρηση, με την έγκριση της οδηγίας 91/383/ΕΚ του Συμβουλίου της 25ης Ιουνίου 1991.

1.5. Επειδή δεν σημειώθηκε πρόοδος στο Συμβούλιο σε ό,τι αφορά τις προαναφερθείσες πρωτοβουλίες, η Επιτροπή αποφάσισε να κινηθεί τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθρο 3 της συμφωνίας για την κοινωνική πολιτική, η οποία επισυνάπτεται στο πρωτόκολλο αριθ. 14 για την κοινωνική πολιτική, το οποίο με την σειρά του επισυνάπτεται στη Συνθήκη για την ίδρυση της

Ευρωπαϊκής Κοινότητας (νέα άρθρα 137 και 138 της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης — Κοινωνικός διάλογος). Οι δύο συμφωνίες για την εργασία μερικού χρόνου και την εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, τις οποίες συνήψαν τρεις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις — η ΕΣΒΕΕ, το ΕΚΔΕ και η ΕΣΣ⁽³⁾ — τέθηκαν σε εφαρμογή με τις οδηγίες του Συμβουλίου 97/81/ΕΚ της 15ης Δεκεμβρίου 1997 και 1999/70/ΕΚ της 28ης Ιουνίου 1999, αντίστοιχα. Η τελευταία αυτή οδηγία αξιοποιούσε την αρχή της μη εφαρμογής διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων σε συνάρτηση με τη σύμβαση εργασίας.

1.6. Τον Μάιο του 2000, οι κοινωνικοί εταίροι αποφάσισαν να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για το τρίτο σκέλος της πρωτοβουλίας που προωθήθηκε από την Επιτροπή σχετικά με την «άτυπη» εργασία, δηλαδή την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων, που αυτή την φορά αφορούσε την προσωρινή εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Ωστόσο στις 21 Μαΐου 2001, οι κοινωνικοί εταίροι αναγκάστηκαν να αναγνωρίσουν ότι αδυνατούν να καταλήξουν σε συμφωνία.

1.7. Το σημείο διαφωνίας αποτέλεσε ο προσδιορισμός των στοιχείων σύγκρισης με βάση τα οποία θα διαπιστώνεται κατά πόσον υπάρχει ισότητα μεταχείρισης μεταξύ ενός εργαζομένου μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, αφενός, και ενός μόνιμου μισθωτού της χρήστριας εταιρείας αναφοράς, αφετέρου, μεταξύ άλλων σε ό,τι αφορά τις συνθήκες εργασίας και τις αποδοχές, ή κατά πόσον υπάρχει ισότητα μεταχείρισης μεταξύ προσωρινών μισθωτών στο πλαίσιο της ίδιας εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

1.8. Ύστερα από 10 μήνες, η Επιτροπή άσκησε εκ νέου το δικαίωμα πρωτοβουλίας της υποβάλλοντας το παρόν σχέδιο οδηγίας⁽⁴⁾. Η ΕΟΚΕ διευκρινίζει ότι προκειμένου να αποσαφηνισθούν οι ιδιαίτερες πλευρές των συνθηκών εργασίας και απασχόλησης, υγείας και ασφάλειας στην εργασία των προσωρινά απασχολούμενων μπορεί να ανατρέξει κανείς σε δύο εκθέσεις⁽⁵⁾.

⁽³⁾ Ένωση Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP), Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES).

⁽⁴⁾ Αιτιολογική έκθεση, Κεφάλαιο 3, υποκεφάλαιο 1, σημείο Β.

⁽⁵⁾ «Η προσωρινή εργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση»: Donald Storrie, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2002), και «Οι νέες μορφές συμβασιακών σχέσεων και οι επιπτώσεις τους στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία»: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Ασφάλεια και την Υγεία στον Χώρο της Εργασίας.

⁽¹⁾ ΕΕ C 2 της 4.1.1980, σ. 1, και ΕΕ C 260 της 12.10.1981, σ. 54.

⁽²⁾ Τρεις προτάσεις οδηγιών του Συμβουλίου για τις “άτυπες” μορφές εργασίας, COM(90) 228 τελικό της 29.6.1990, ΕΕ C 224 της 8.9.1990, σ. 8.

1.9. Η εργασία μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, πέραν από την ποικιλία των νομικών καθεστώτων στα κράτη μέλη, πράγμα που γνωρίζουν καλά οι κοινωνικοί εταίροι και η Επιτροπή, χαρακτηρίζεται κυρίως από διαρθρωτική και κοινωνική διαφοροποίηση. Πράγματι, σε ορισμένες χώρες που έχουν αναπτύξει σημαντικές δραστηριότητες υπηρεσιών στο πλαίσιο της εθνικής οικονομίας τους, οι προσωρινά απασχολούμενοι είναι κυρίως μισθωτοί ή στελέχη του τομέα των υπηρεσιών, με αποτέλεσμα οι ομάδες αυτές να συγκροτούν το κύριο τμήμα των προσωρινών μισθωτών. Σε άλλες χώρες, αντιθέτως, στις οποίες η βιομηχανική ή γεωργική ανάπτυξη βασίζεται στην ύπαρξη, σε μεγάλο ακόμη βαθμό, τομέων που χρησιμοποιούν «βοηθητικό» εργατικό δυναμικό, η χρήση και οι συνθήκες προσφυγής στην προσωρινή εργασία διαρθρώνονται διαφορετικά. Όλες οι μορφές προσφυγής περιλαμβάνουν φυσικά την αντικατάσταση απόντων εργαζομένων (για λόγους ασθένειας, μητρότητας, διακοπών), αυτό ωστόσο δεν αποτελεί πλέον την πιο συχνή περίπτωση. Οι λόγοι προσφυγής στην προσωρινή εργασία μετά τα τέλη της δεκαετίας 1980 ποικίλουν, από τη ρύθμιση του εποχικού χαρακτήρα ορισμένων γεωργικών, αγροεπισιτιστικών τομέων ή της μεγάλης διανομής, έως την αυξανόμενη «ευελξία» των συνθηκών εργασίας σε διάφορες βιομηχανίες, περνώντας από τη γενίκευση των «παραγωγών με περιορισμένα αποθέματα». Η ΕΟΚΕ λαμβάνει ειδικά υπόψη στις υποδείξεις της τις διαφορετικές αυτές συνθήκες και δεν παραγνωρίζει τους στόχους της «πλήρους απασχόλησης» που καθορίστηκαν από το Συμβούλιο της Λισαβώνας.

1.10. Η ΕΟΚΕ προσθέτει ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις προσωρινής απασχόλησης που είναι παρούσες στην ευρωπαϊκή αγορά είναι ελβετικοί ή αμερικανικοί όμιλοι, κι ακολουθούν ολλανδικές, βρετανικές, βελγικές ή γαλλικές εταιρείες (1).

1.11. Η εργασία μέσω εταιρείας απασχόλησης αφορά ακόμη, ανάλογα με την χώρα και τις πηγές, το 2 έως το 10 % του μισθωτού πληθυσμού και το 30 έως το 50 % των εισερχομένων στην αγορά εργασίας (νέοι κάτω των 25 ετών).

2. Περιεχόμενο της πρότασης οδηγίας — Προοίμιο και τρία κεφάλαια για τις γενικές διατάξεις, τους όρους εργασίας και απασχόλησης και τις τελικές διατάξεις

2.1. Στο πεδίο εφαρμογής της πρότασης οδηγίας υπεισέρχονται «μια σύμβαση εργασίας ή σχέση εργασίας μεταξύ, αφενός, εταιρείας προσωρινής απασχόλησης η οποία αποτελεί τον εργοδότη και, αφετέρου, του εργαζομένου, ο οποίος τίθεται στη διάθεση χρήστριας επιχείρησης» και «οι δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις που ασκούν οικονομική δραστηριότητα». Μπορούν να αποκλειστούν από το πεδίο αυτό «οι συμβάσεις (...) εργασίας που συνάπτονται στο πλαίσιο ειδικού, δημόσιου ή επιδοτούμενου από τις δημόσιες αρχές, προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης, επαγγελματικής ένταξης ή επαγγελματικού αναπροσανατολισμού».

2.2. Το άρθρο 2 του κεφαλαίου I θέτει ως σκοπό της οδηγίας τη «βελτίωση της ποιότητας της (...) εργασίας με την εξασφάλιση του σεβασμού της αρχής της απαγόρευσης διακρίσεων έναντι

των προσωρινά απασχολούμενων» και τη «θέσπιση κατάλληλου πλαισίου χρησιμοποίησής [της] ως συμβολή στην καλή λειτουργία της αγοράς εργασίας». Στο άρθρο 3 διατυπώνονται οι ορισμοί, ενώ το άρθρο 4 εισάγει ρήτρες επανεξέτασης των απαγορεύσεων και περιορισμών που υφίστανται στα κράτη μέλη.

2.3. Στο κεφάλαιο II, το άρθρο 5 επιβεβαιώνει την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ισότητας της μεταχείρισης και θεσπίζει τέσσερις παρεκκλίσεις καθώς και διαδικασίες εφαρμογής.

2.4. Το άρθρο 6 ορίζει την πρόσβαση των προσωρινά απασχολούμενων σε «μόνιμη και καλής ποιότητας» κενή θέση εργασίας στη χρήστρια εταιρεία, ενώ απαγορεύει κάθε αποζημίωση εκ μέρους του εργαζομένου. Ορίζει επίσης ότι οι προσωρινά απασχολούμενοι επωφελούνται από τις κοινωνικές υπηρεσίες της χρήστριας επιχείρησης και ότι η πρόσβαση των προσωρινά εργαζομένων στις «ευκαιρίες κατάρτισης» θα πρέπει να προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη ή τους κοινωνικούς εταίρους.

2.5. Το άρθρο 7 προβλέπει την εκπροσώπηση των απασχολούμενων με προσωρινή εργασία στο πλαίσιο της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης, καθώς και ότι αυτοί θα λαμβάνονται υπόψη κατά τον υπολογισμό των ορίων στη χρήστρια εταιρεία. Το άρθρο 8 προβλέπει την πληροφόρηση των εκπροσώπων των εργαζομένων στα αντιπροσωπευτικά όργανα των εργαζομένων της χρήστριας επιχείρησης, σε ό,τι αφορά την ενδεχόμενη χρήση προσωρινής εργασίας στην επιχείρησή τους.

2.6. Το κεφάλαιο III αφορά τις τελικές διατάξεις, αποκαλούμενες «ελάχιστες απαιτήσεις» (άρθρο 9), οι οποίες ορίζουν ότι δεν πρέπει να αναιρούνται, στο πεδίο που καλύπτεται από την πρόταση, οι τυχόν ευνοϊκότερες διατάξεις που υφίστανται στα κράτη μέλη, καθώς και οι βελτιώσεις και τροποποιήσεις που επιτρέπονται, μέσω συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών, και αποσκοπούν στη διασφάλιση του ελάχιστου επιπέδου προστασίας των εργαζομένων.

2.7. Τέλος, τα άρθρα 10, 11, 12 και 13 αποτελούν συνήθειες διατάξεις.

3. Γενικές παρατηρήσεις

3.1. Σε διεθνή κλίμακα, υιοθετήθηκε, στις 9 Ιουνίου 1997, η Σύμβαση C 181 του 1997 της ΔΟΕ για τα «ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης» και επικυρώθηκε από την Ισπανία, τη Φινλανδία, την Ιταλία, την Ολλανδία, καθώς και από την Πορτογαλία στις 23 Μαρτίου 2002. Από τις υποψήφιες χώρες, την εν λόγω Σύμβαση επικύρωσε η Τσεχική Δημοκρατία. Η Σύμβαση αποβλέπει, μέσω της άρσης της απαγόρευσης άσκησης δραστηριότητας που ισχύει για τα ιδιωτικά γραφεία απασχόλησης, στην προστασία των εργαζομένων που προσφεύγουν σε ιδιωτικές υπηρεσίες εξεύρεσης εργασίας και διευκρινίζει τον τύπο των μέτρων που οφείλουν να λαμβάνουν τα κράτη προκειμένου να εξασφαλίζεται ικανοποιητική προστασία των προσωρινά απασχολούμενων. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει τα κράτη μέλη που δεν το έχουν πράξει ακόμη να επικυρώσουν τη σύμβαση αυτή.

(1) Προσωρινή εργασία, διάρθρωση και προβλέψεις 2002/ Ινστιτούτο Xerfi (Γαλλία).

3.2. Στο ευρωπαϊκό επίπεδο θα πρέπει να υπενθυμίσουμε την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, κυρίως τις διάφορες οδηγίες και αποφάσεις που αφορούν την απαγόρευση των διακρίσεων για λόγους φύλου, ιθαγένειας, εθνοτικής καταγωγής, συμμετοχής σε ομάδες, πολιτικών ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού⁽¹⁾, και οι οποίες αποτελούν την απόδειξη της σημαντικής εναρμόνισης που επιχειρείται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στον τομέα αυτό.

3.3. Χρειάζεται επίσης να υπενθυμίσουμε ότι ο (αναθεωρημένος) Κοινωνικός Χάρτης του Συμβουλίου της Ευρώπης, ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, και η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, όπως και οι θεμελιώδεις συμβάσεις της ΔΟΕ που έχουν επικυρωθεί από όλα τα κράτη μέλη⁽²⁾ διασφαλίζουν τη συνδικαλιστική ελευθερία και την ισότητα στην εργασία και απασχόληση για όλους τους εργαζομένους.

4. Γενικές διατάξεις

4.1. Ο τίτλος της οδηγίας

Για λόγους αρμονίας με το σύνολο του κειμένου της πρότασης οδηγίας η ΕΟΚΕ υποδεικνύει να ενσωματωθεί στον τίτλο «περί των όρων εργασίας και απασχόλησης των προσωρινά απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης».

4.2. Πεδίο εφαρμογής

4.2.1. Άρθρο 1.1

Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι μόνον η σύμβαση εργασίας υπεισέρχεται στο πεδίο εφαρμογής της πρότασης, ενώ δεν αναφέρεται να υπεισέρχεται στο πεδίο εφαρμογής της και η εμπορική σύμβαση μεταξύ επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης και χρηστών εταιρειών. Ωστόσο, η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι οι διατάξεις των συμβάσεων αυτών που αφορούν τους όρους τοποθέτησης των προσωρινά απασχολούμενων δεν θα πρέπει να έρχονται σε σύγκρουση με τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας. Είναι σκόπιμο λοιπόν να διευκρινιστεί αυτό σαφώς, είτε ως εξαίρεση στο πεδίο εφαρμογής, είτε στις τελικές διατάξεις, προκειμένου να μην υπάρξει νομική ασυμφωνία κατά τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο των κρατών μελών.

(1) Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία — ΕΕ L 303 της 2.12.2000 σ. 16-22. Οδηγία 2000/43/ΕΚ του Συμβουλίου περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής — ΕΕ L 180 της 19.7.2000 σ. 22-26. Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων (2001-2006) — ΕΕ L 303 της 2.12.2000 σ. 23-28.

(2) Ειδικότερα οι συμβάσεις C 87, C 98, C 111 και C 135.

4.2.2. Άρθρο 1.2

Η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει ότι ορισμένες δημόσιες διοικήσεις δεν μπορούν να προσλαμβάνουν, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες, εργαζομένους με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης και προτείνει να γίνει διάκριση μεταξύ των δημόσιων «επιχειρήσεων» και των δημόσιων «διοικήσεων», ανάλογα με την κατάσταση που επικρατεί σε κάθε χώρα.

4.2.3. Άρθρο 1.3

Η ΕΟΚΕ προτείνει να τροποποιηθεί η διατύπωση του σημείου αυτού με την αντικατάσταση των λέξεων «μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους» από τις λέξεις «όταν υφίστανται συμφωνίες με τους κοινωνικούς εταίρους».

4.3. Σκοπός (άρθρο 2)

Καθώς το σημείο 1 του άρθρου 2 έχει αντίκτυπο στους εργαζόμενους, ενώ το σημείο 2 συνδέεται με την οικονομική πτυχή της αγοράς εργασίας, η ΕΟΚΕ εγκρίνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης, αποκαλούμενη «απαγόρευση των διακρίσεων» μεταξύ των εργαζομένων, η οποία αναφέρεται στο προοίμιο και εξετάζεται στο άρθρο 5 της πρότασης οδηγίας. Προσθέτει όμως ότι ένας επιπλέον στόχος πρέπει να είναι η αύξηση του επιπέδου των κοινωνικών κανόνων και της κοινωνικής προστασίας, προκειμένου να ενισχυθεί η οικονομική και κοινωνική συνοχή.

4.4. Ορισμοί (άρθρο 3)

4.4.1. «Συγκρισιμος εργαζομενος»

Ως αρχαιότητα φαίνεται να εννοείται εδώ η αρχαιότητα στην χρήστρια εταιρεία. Για να μην γίνονται διακρίσεις, πρέπει να λαμβάνεται επίσης υπόψη η αρχαιότητα του προσωρινά απασχολούμενου στο επάγγελμά του, πέρα από τα προσόντα και τις ικανότητές του, γιατί συχνά κατά την προσωρινή πρόσληψη λαμβάνονται επίσης υπόψη τα πιστοποιητικά εργασίας που υποβάλλονται και με τα οποία η εταιρεία προβαίνει στην επιλογή της πρόσληψης. Ορισμένα κράτη μέλη διαθέτουν στις εθνικές νομοθεσίες ή στις συμβάσεις τους διατάξεις που αναφέρονται σε «ισοδύναμα προσόντα, μετά από δοκιμαστική περίοδο, με αυτά ενός εργαζομένου στην ίδια θέση εργασίας». Ωστόσο, οι διατάξεις αυτές δεν λαμβάνουν υπόψη την αρχαιότητα των προσωρινά απασχολούμενων στο επάγγελμά τους ή στον τομέα δραστηριότητάς τους, γεγονός που αποτελεί θεμελιώδη ανισότητα από την άποψη της μεταχείρισης, η οποία συνδέεται με το καθεστώς τους και η οποία θα μπορούσε να διορθωθεί από τους κοινωνικούς εταίρους, και στο επίπεδο των κρατών μελών, εάν η πρόταση οδηγίας τους ενθαρρύνει σχετικά.

4.4.2. «Ουσιώδεις όροι εργασίας και απασχόλησης»

Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει ότι οι ουσιώδεις όροι εργασίας και απασχόλησης περιλαμβάνουν τις αποδοχές (3 δ, ii). Μολονότι το άρθρο 137 της Συνθήκης ΕΚ εκχωρεί στα κράτη μέλη την αρμοδιότητα στον τομέα της βασικής κοινωνικής προστασίας και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, υπογραμμίζει παράλληλα ότι για τους προσωρινά απασχολούμενους, τα δικαιώματα αυτά αποτελούν ουσιώδεις όρους εργασίας και απασχόλησης, τόσο σε ό,τι αφορά την απόκτηση δικαιωμάτων και την ελάχιστη διάρκεια εργασίας για την απόκτησή τους, όσο και σε ό,τι αφορά την ανάκτηση της επαγγελματικής πορείας που επιτρέπει την πρόσβαση στα δικαιώματα αυτά (1). Τα κράτη μέλη πρέπει να παροτρυνθούν, πράγμα που συνέβη και στην περίπτωση της οδηγίας για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, να λάβουν τα συμπληρωματικά μέτρα που θα τους επιτρέψουν να προσαρμόσουν τα συστήματά τους κοινωνικής ασφάλισης στον τύπο αυτό απασχόλησης, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ίση μεταχείριση, δεδομένου ότι το μεγαλύτερο μέρος των διακρίσεων οφείλεται σε αυτά τα στοιχεία (κατώφλια και όροι πρόσβασης σε αποζημιώσεις λόγω ανεργίας, πρόσφορα κοινωνικών παροχών).

4.5. Επανεξέταση των απαγορεύσεων και περιορισμών (άρθρο 4)

4.5.1. Οι διατάξεις της Συνθήκης ΕΚ (άρθρο 137.6) δεν επιτρέπουν στην οδηγία να προτείνει την επίσημη απαγόρευση της προσφυγής σε προσωρινή απασχόληση για την αντικατάσταση εργαζομένων που έχουν εμπλακεί σε συλλογική διαφορά (ειδικότερα απεργίες), ωστόσο η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι οι επιχειρήσεις έχουν δεσμευτεί εκούσια να μην αποσπούν τους προσωρινά απασχολούμενους εργαζόμενους με σκοπό την αντικατάσταση των εργαζομένων που έχουν εμπλακεί σε συλλογική δράση (2) και ότι ορισμένα κράτη μέλη έχουν εισαγάγει την απαγόρευση αυτή στην εθνική τους νομοθεσία. Η δέσμευση αυτή πρέπει να καταστεί κανόνας τόσο για τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης, όσο και για τις χρήστρες επιχειρήσεις.

Για το λόγο αυτό, η οδηγία θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει τουλάχιστον ένα άρθρο που να διασφαλίζει ότι το εθνικό απεργιακό δίκαιο. Μία πρόταση είναι να προβλεφθεί η δυνατότητα ότι τα ίδια τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι εκδίδουν ρυθμίσεις οι οποίες αποκλείουν τη χρήση προσωρινά απασχολούμενων εργατών σε ορισμένες επιχειρήσεις όπου εκδηλώνονται απεργίες.

4.5.2. Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει ότι η πρόταση οδηγίας περιέχει ασάφειες σε ό,τι αφορά τους υπάρχοντες περιορισμούς που σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4 πρόκειται να επανεξεταστούν. Δεν θα πρέπει απλώς να είναι δυνατό αυτοί να αρθούν, αλλά πρέπει επίσης να είναι δυνατό και να επιβληθούν εάν οι ειδικές συνθήκες το απαιτούν αυτό σε ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η εξέλιξη των νέων τεχνολογιών, η υγεία και η δημόσια ασφάλεια (3), καθώς και η σημερινή κατάσταση

(1) CES 686/2002 της 29ης Μαΐου 2002, «Πιθανές επιλογές για τη μεταρρύθμιση των συντάξεων», εισηγήτρια: η κα Cassina, συνεισηγήτης: ο κ. Byrne.

(2) CIETT: Διεθνής Συνομοσπονδία Επιχειρήσεων Προσωρινής Εργασίας, Κώδικας συμπεριφοράς.

(3) CES 843/2002 της 17ης Ιουλίου 2002: «Έλεγχος κλειστών πηγών υψηλής ραδιενέργειας», εισηγητής: ο κ. Wolf, CES 1495/2001 της 29ης Νοεμβρίου 2001: «Πρόσβαση στην αγορά λιμενικών υπηρεσιών», εισηγητής: ο κ. Rétureau. (EE C 48 της 21.2.2002).

των γνώσεων στο πεδίο των βιοτεχνολογιών δεν μας επιτρέπουν να αποκλείσουμε ότι ενδεχομένως θα χρειαστεί να καθιερωθούν νέοι περιορισμοί, που έχουν καταστεί απαραίτητοι στο ενδιάμεσο των διαφόρων αναθεωρήσεων. Η ΕΟΚΕ έχει υπόψη της, για παράδειγμα, την επεξεργασία των αποβλήτων των νοσοκομείων, καθώς και τις απειλές βακτηριολογικής ρύπανσης. Η ΕΟΚΕ υπενθυμίζει ότι οι περιοριστικές διατάξεις ή οι διατάξεις για την άρση των περιορισμών θα πρέπει να συμμορφωθούν επίσης με την οδηγία 91/383 του Συμβουλίου (4), ειδικότερα σε ό,τι αφορά τις ιονίζουσες ακτινοβολίες.

5. Όροι εργασίας και απασχόλησης

5.1. Αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων (άρθρο 5)

5.1.1. Η ΕΟΚΕ εγκρίνει την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, η οποία σέβεται τους κανόνες που αφορούν τα θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα.

Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι για να επιτευχθεί ο στόχος της καλύτερης προστασίας των προσωρινά απασχολούμενων, είναι σημαντικό να θεσπιστεί μία γενική αρχή. Εντούτοις, η ΕΟΚΕ εκφράζει τη δυσανεξία της που οι προβλεπόμενες από το άρθρο 5 παρεκκλίσεις αποδυναμώνουν την αρχή αυτή της απαγόρευσης των διακρίσεων.

5.1.2. Σε ό,τι αφορά το πρόβλημα των μεθοριακών εργαζομένων που αποστέλλονται από τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης σε χώρα μέλος άλλη από αυτή όπου ισχύει το δίκαιο που διέπει τη σύμβασή τους, το δίκαιο που θα εφαρμόζεται σε ό,τι αφορά τις συνθήκες εργασίας και απασχόλησης θα πρέπει να είναι αυτό του κράτους μέλους όπου πραγματοποιείται η αποστολή, εκτός και αν αυτό είναι λιγότερο ευνοϊκό από το δίκαιο περί συμβάσεων που ισχύει στη χώρα προέλευσής τους.

5.1.3. Σχετικά με τους μισθωτούς εργαζομένους που είναι υπήκοοι τρίτης χώρας και έχουν αποσπασθεί στο πλαίσιο παροχής διαμεθοριακών υπηρεσιών στο έδαφος ενός κράτους μέλους από επιχείρηση που έχει την έδρα της σε άλλο κράτος μέλος, θα εφαρμόζεται η οδηγία που αφορά την απόσπαση (5).

5.1.4. Η ΕΟΚΕ εκφράζει τη λύπη της για το γεγονός ότι η μελέτη αξιολόγησης του αντίκτυπου που επισυνάπτεται στην πρόταση οδηγίας δεν αναλύει διεξοδικά τον αντίκτυπο της μεθοριακής προσωρινής εργασίας στις εθνικές αγορές εργασίας (π.χ. στο St-Nazaire στη Γαλλία, στο Βερολίνο στη Γερμανία, στην Τερνέστη στην Ιταλία) ή τις περιφερειακές αγορές εργασίας (μεθοριακές περιφέρειες).

5.1.5. Πρέπει να σημειωθεί ότι ο διασκορπισμός των προσωρινά εργαζομένων δεν μπορεί να οδηγήσει στην αξιολόγηση της εκπροσώπησής τους στον κοινωνικό διάλογο, καθώς αυτή είναι εντελώς ανεξάρτητη από την εκπροσώπηση των άλλων εργαζομένων.

(4) Οδηγία 91/383/ΕΟΚ του Συμβουλίου, ΕΕ L 206 E της 29.7.1991 σ. 19-21.

(5) Οδηγία 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16ης Δεκεμβρίου 1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (ΕΕ L 18 της 21.1.1997).

5.1.5.1. Η ΕΟΚΕ υποδεικνύει ότι πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι παρεκκλίσεις που προβλέπονται από το άρθρο 5.2 για τους εργαζόμενους με προσωρινή απασχόληση που απασχολούνται σε μία επιχείρηση με σύμβαση ορισμένου χρόνου, αφορούν αποκλειστικά την αμοιβή, υπό την προϋπόθεση μάλιστα ότι οι εν λόγω εργαζόμενοι θα αμείβονται μεταξύ δύο τοποθετήσεων με ποσό το οποίο θα καθορίζεται από τη συλλογική σύμβαση ή/και τη νομοθεσία.

5.1.5.2. Η ΕΟΚΕ επιθυμεί οι εθνικές πρακτικές που είναι πιο ευνοϊκές, όπως ορίζονται από το νόμο ή από τις συλλογικές συμβάσεις, να συνεχίσουν να εφαρμόζονται με πιο σίγουρους τρόπους απ' ό,τι αφήνει να εννοηθεί το σημείο (5.3). Το «κατάλληλο επίπεδο προστασίας» δεν έχει επαρκώς προσδιοριστεί, αφήνεται δε να εννοηθεί ότι μόνον το ΔΕΚ ή η ΕΣΑΔ μπορούν να το διασφαλίσουν, πράγμα που θα υποβάλει τους προσωρινούς εργαζόμενους και τους εργοδότες σε χρονοβόρες διαδικασίες. Η ΕΟΚΕ καλεί την Επιτροπή να διευκρινίσει με ποιόν τρόπο πρέπει να ερμηνεύεται το σημείο αυτό, σε συνάρτηση με το άρθρο 9 της παρούσας πρότασης. Θα θεωρείται, για παράδειγμα, ότι το «κατάλληλο επίπεδο προστασίας» που αποδέχονται δευτερεύουσες οργανώσεις «μπορεί να δικαιολογήσει μείωση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που καλύπτει η παρούσα οδηγία».

5.1.5.3. Η ΕΟΚΕ δεν συμφωνεί με την παρέκκλιση που αναφέρεται στο άρθρο 5.4 του σχεδίου οδηγίας, που αποκλείει εκ των πραγμάτων την πλειοψηφία των προσωρινά απασχολούμενων από το πεδίο εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και θεσπίζει παράγοντα διάρκειας των διακρίσεων που εκ φύσεως αντιβαίνει στην αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων.

5.1.6. Από τη στιγμή που η παρέκκλιση που αναφέρεται στο σημείο 5.2. για τους προσωρινά απασχολούμενους που έχουν «συνάψει σύμβαση αορίστου χρόνου με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης» και η παρέκκλιση του σημείου 5.4 για οιοδήποτε έργο «μπορεί να εκτελεστεί σε χρονικό διάστημα που δεν υπερβαίνει τις έξι εβδομάδες» θα αποτελέσουν τμήμα του κοινοτικού δικαίου, μπορούν να επιβληθούν στα κράτη μέλη αμφοβητώντας τη νομοθεσία τους ή τις συλλογικές συμβάσεις που είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων με τους κοινωνικούς εταίρους, εάν κριθεί ότι οι λιγότερο ευνοϊκές κοινοτικές διατάξεις αντιπροσωπεύουν «κατάλληλο επίπεδο προστασίας» (5.3).

5.1.7. Η ύπαρξη ενός καθεστώτος ή μιας σύμβασης που θα αφορά αποκλειστικά τους προσωρινά εργαζόμενους σε επιχείρηση προσωρινής εργασίας με σύμβαση αορίστου χρόνου δεν πρέπει να τους εμποδίζει να επωφελοούνται από την εφαρμογή των πλέον ευνοϊκών ρυθμίσεων που ισχύουν για τις χρήστριες επιχειρήσεις.

5.1.8. Η ελευθερία της επιλογής των μέσων έχει ως αποτέλεσμα να είναι τα κράτη μέλη αρμόδια για τον προσδιορισμό των τρόπων εφαρμογής της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, όπως αναφέρεται στο σημείο 5.6. Η ΕΟΚΕ εγκρίνει τις σχετικές ρυθμίσεις.

5.2. Πρόσβαση σε μόνιμη και καλής ποιότητας θέση εργασίας (άρθρο 6)

5.2.1. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι θα πρέπει να αποδοθεί σημασία στην ενσωμάτωση των προσωρινά απασχολούμενων στις συλλογικές ομάδες εργασίας της επιχείρησης και εγκρίνει το ρόλο που το σημείο 6.1 διαδραματίζει ως παράγοντας ισότητας των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων.

5.2.2. Ως εκ τούτου, η ΕΟΚΕ εγκρίνει επίσης τις ρυθμίσεις του σημείου 2 οι οποίες αποσκοπούν στην εξάλειψη των εμποδίων που ενδεχομένως τίθενται στην πρόσληψη, από την χρήστρια επιχείρηση, ενός εργαζόμενου με προσωρινή απασχόληση στο τέλος της διαθεσιμότητάς του, ως πρόληψη κατά της διατήρησης των εργαζομένων σε αβέβαιες θέσεις απασχόλησης⁽¹⁾.

5.2.3. Αναγνωρίζει τέλος ότι η συνεχής επιμόρφωση των προσωρινά απασχολούμενων θα πρέπει να αποτελεί ευθύνη που μοιράζονται από κοινού η χρήστρια εταιρεία και η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές, και ότι αυτές οι πρακτικές μπορούν να βελτιωθούν από τα κράτη μέλη (δημόσια ευθύνη) και από τους κοινωνικούς εταίρους (κοινή ευθύνη)⁽²⁾.

5.3. Εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων (άρθρο 7)

Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι η εκπροσώπηση των προσωρινά απασχολούμενων θα πρέπει να γίνεται σεβαστή και να ενισχύεται, στο πλαίσιο του σεβασμού της γενικότερης αρχής του σεβασμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας, και συνεπώς εγκρίνει το άρθρο 7.

6. Τελικές διατάξεις

6.1. Ελάχιστες απαιτήσεις (άρθρο 9)

6.1.1. Είναι σημαντικό να μην εξασθενίσουν τα μέσα προστασίας των εργαζόμενων με προσωρινή απασχόληση στις χώρες εκείνες όπου αυτοί προστατεύονται κατά τρόπο προσαρμοσμένο στους κοινωνικούς κανόνες που έχουν υπερισχύσει στα κράτη μέλη και όπου υφίστανται ήδη συντονισμένα και ισορροπημένα συστήματα τη στιγμή της μεταφοράς της οδηγίας στην εθνική νομοθεσία.

6.2. Μέτρα εφαρμογής (άρθρο 11)

Η ΕΟΚΕ προτείνει το σημείο 2 του άρθρου 11 να διατυπωθεί ως εξής: «Τα κράτη μέλη ζητούν τη γνώμη των κοινωνικών εταίρων πριν ληφθεί οιαδήποτε πρωτοβουλία νομοθετικής, κανονιστικής ή διοικητικής φύσεως από ένα κράτος μέλος με σκοπό την συμμόρφωση προς την παρούσα οδηγία».

(1) Ανακοίνωση της Επιτροπής για την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού: COM(2000) 368 τελικό — (2000/0157 COD).

(2) Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ για το «Υπόμνημα σχετικά με την δια βίου μάθηση», εισηγητής: ο κ. Κορυφίδης — EE C 311 της 7.11.2001.

7. Τελικές παρατηρήσεις

7.1. Η ΕΟΚΕ κρίνει, αφενός, ότι υπάρχει ο κίνδυνος η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων εις βάρος των «συγκρίσιμων εργαζόμενων» στη χρήτρια εταιρεία, αρχή που είναι ουσιαστική, να αποδυναμωθεί από τις παρεκκλίσεις τις οποίες επιτρέπει η πρόταση — κυρίως δε το άρθρο 5.4 — για τους προσωρινά απασχολούμενους που εκτελούν εργασίες στη χρήτρια εταιρεία για περίοδο που δεν υπερβαίνει τις 6 εβδομάδες. Η ΕΟΚΕ εκφράζει τον φόβο ότι αυτή η παρέκκλιση ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα, οι προσωρινά απασχολούμενοι να στερούνται, σε ορισμένες χώρες, της προστασίας της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων σε σχέση με τους «συγκρίσιμους εργαζομένους» της χρήτριας εταιρείας. Η προστασία αυτή είναι, κατά την άποψη της ΕΟΚΕ, ουσιαστική εάν το ζητούμενο είναι να διασφαλιστεί η νομική ασφάλεια του προσωρινά απασχολούμενου και να μην υπονομευθούν τα συμβατικά συστήματα που προσδιορίζουν τους όρους εργασίας και μισθοδοσίας στη χρήτρια εταιρεία.

7.2. Η ΕΟΚΕ θεωρεί, αφετέρου, ότι η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή των ευρωπαϊκών συνθηκών, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί. Η αρχή αυτή διασφαλίζεται από την οδηγία, στο βαθμό που προβλέπει ότι «το σημείο αναφοράς για τους βασικούς όρους εργασίας και απασχόλησης

πρέπει να είναι ο συγκρίσιμος εργαζόμενος της χρήτριας επιχείρησης». Υποδεικνύει ωστόσο ότι για να εφαρμοστεί κατά τρόπο έγκυρο από τα κράτη μέλη, αφού ληφθούν υπόψη οι διαφορετικές ισχύουσες νομικές και κοινωνικές συνθήκες, όπως και ο τριαδικός χαρακτήρας της προσωρινής απασχόλησης — πράγμα που αποτελεί μια από τις ιδιόζουσες πλευρές της — θα πρέπει να εκχωρηθεί στα κράτη μέλη η αρμοδιότητα της επιλογής του τρόπου εφαρμογής της, έτσι ώστε να αποφεύγεται ένα σύστημα αναφοράς περιορισμένης ή παρεκκλίνουσας ερμηνείας και να γίνονται σεβαστές οι νομοθεσίες, οι συμβάσεις και οι εθνικές πρακτικές.

7.3. Οι δύο αυτές υποδείξεις λαμβάνουν υπόψη το στόχο της απλοποίησης των κοινοτικών νομοθετικών μέτρων, στόχο τον οποίο προτείνουν τα ευρωπαϊκά όργανα ⁽¹⁾ και τον οποίο η ΕΟΚΕ έχει ήδη προνοήσει να πραγματοποιηθεί σε τρεις γνωμοδοτήσεις της ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής για το σχέδιο δράσης «Απλούστευση και βελτίωση του ρυθμιστικού περιβάλλοντος», COM(2002) 278 τελικό.

⁽²⁾ Γνωμοδότηση για την «Απλοποίηση» της νομοθεσίας στο εσωτερικό της ενιαίας αγοράς (ΠΕΑ) — Εισηγητής ο κ. Vever, ΕΕ C 14 της 16.1.2001. Γνωμοδότηση για την «Απλοποίηση» — εισηγητής: ο κ. Walker, ΕΕ C 48 της 21.2.2002. Γνωμοδότηση για την ανακοίνωση της Επιτροπής «Απλούστευση και βελτίωση του ρυθμιστικού περιβάλλοντος» — εισηγητής: ο κ Walker, ΕΕ C 125 της 27.5.2002.

Βρυξέλλες, 19 Σεπτεμβρίου 2002.

Ο Πρόεδρος
της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Göke FRERICHS

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

στη γνωμοδότηση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Η ακόλουθη τροπολογία, που έλαβε λιγότερο από το ένα τέταρτο των ψήφων, απορρίφθηκε κατά τη διάρκεια της συζήτησης:

(ΑΝΤΙΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ)

Το σύνολο της γνωμοδότησης του τμήματος να αντικατασταθεί από το ακόλουθο κείμενο:

«Η ΕΟΚΕ συμφωνεί με την αρχή μιας οδηγίας για την προσωρινή απασχόληση που να αποσκοπεί αφενός, στη νομική ασφάλεια του προσωρινά απασχολούμενου και αφετέρου στην αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού του τομέα αυτού. Θεωρεί ωστόσο ότι η πρόταση της Επιτροπής αποτελεί έναν κακό συμβιβασμό.

Η ΕΟΚΕ επιθυμεί να τονίσει ότι δεν τίθεται υπό αμφισβήτηση η θεμελιώδης αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων του προσωρινά απασχολούμενου. Εκτιμά ωστόσο ότι μπορεί να τεθεί σε εφαρμογή μόνο εάν τα κράτη μέλη αναλάβουν τις ευθύνες τους και αποκτήσουν τη δυνατότητα επιλογής είτε να εφαρμόσουν την αρχή αυτή σε σχέση με το συγκρίσιμο εργαζόμενο της χρήστριας επιχείρησης, είτε σε σχέση με το συγκρίσιμο εργαζόμενο της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης. Ο μηχανισμός που προτείνεται στο σχέδιο της Επιτροπής θεωρεί τη σύγκριση με το συγκρίσιμο εργαζόμενο της χρήστριας επιχείρησης ως το μόνο σύστημα αναφοράς και κάθε άλλη διατύπωση ως παρέκκλιση και κατά συνέπεια περιορισμένης ερμηνείας.

Η λύση που προτείνει η ΕΟΚΕ υπαγορεύεται από την πολυμορφία των νομοθεσιών στα κράτη μέλη. Η ιδιαιτερότητα της προσωρινής απασχόλησης έγκειται στον τριαδικό χαρακτήρα της. Σε αντίθεση με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που χρησιμοποιούνται ως σημεία αναφοράς, και όπου οι σχέσεις είναι ισότιμες, στην προσωρινή απασχόληση υπάρχουν τρεις εταίροι: ο προσωρινά απασχολούμενος, η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης και η χρήστρια επιχείρηση. Τα κράτη μέλη απάντησαν σε αυτή την ιδιαιτερότητα με διάφορες νομικές επιλογές. Κατά την γνώμη της ΕΟΚΕ, η εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, η οποία εξάλλου δεν αμφισβητείται από κανέναν, πρέπει να τεθεί στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών. Εξάλλου αυτή η θέση της ΕΟΚΕ συμβαδίζει με την αρχή της επικουρικότητας.

Τέλος η ΕΟΚΕ εκφράζει το φόβο μήπως οι κατευθυνόμενες λύσεις στραφούν κατά της προώθησης της απασχόλησης που η Επιτροπή χρησιμοποιεί ως επιχείρημα στην πρότασή της. Τονίζει επίσης ότι ο λεπτομερής χαρακτήρας της πρότασης θα αποτελέσει πηγή νέων διοικητικών επιβαρύνσεων με πρώτο θύμα τις ΜΜΕ.»

Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας

Ψήφοι υπέρ: 82, ψήφοι κατά: 90, αποχές: 6.