

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ο κοινωνικός διάλογος ως σημαντικός πυλώνας οικονομικής βιωσιμότητας και ανθεκτικότητας των οικονομιών λαμβανομένης υπόψη της επιρροής του ζητού πολιτικού διαλόγου στα κράτη μέλη»

(διερευνητική γνωμοδότηση)

(2021/C 10/03)

Εισηγητές: η κ. **Cinzia DEL RIO**

η κ. **Vladimíra DRBALOVÁ**

ο κ. **René BLIJLEVENS**

Αίτημα της γερμανικής Προεδρίας του Συμβουλίου
Επιστολή με ημερομηνία 18.2.2020

Νομική βάση	Άρθρο 304 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αρμόδιο τμήμα	Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις, δικαιώματα του πολίτη
Έγκριση από το τμήμα	9.9.2020
Έγκριση από την ολομέλεια	29.10.2020
Σύνοδος ολομέλειας αριθ.	555
Αποτέλεσμα της ψηφοφορίας (υπέρ/κατά/αποχές)	252/0/5

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1. Ο κοινωνικός διάλογος σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των οικονομικών και των κοινωνικών πολιτικών και των πολιτικών για την εργασία, οι οποίες προάγουν την ανοδική σύγκλιση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη. Η διαχείριση κρίσεων, η πρόβλεψη και η διαχείριση των αλλαγών, ο μακροπρόθεσμος σχεδιασμός, η ικανότητα για καινοτομία και η παρακολούθηση της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, η χρηστή εταιρική διακυβέρνηση και η συνεργασία μεταξύ των εταιρών που βασίζεται στην εμπιστοσύνη και η οποία υποστηρίζεται από τα δικαιώματα των εργαζομένων στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή, αποτελούν κομμάτι του ίδιου ευρωπαϊκού πλαισίου που αποσκοπεί στην αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων που αντιμετωπίζει η Ευρώπη και της κρίσης της νόσου COVID-19.

1.2. Ο κοινωνικός διάλογος έχει εξελιχθεί: οι αναπτυσσόμενες παγκοσμιοποιημένες και διασυνδεδεμένες οικονομίες και διαδικασίες παραγωγής και ο αντίκτυπος του εμπορίου προωθούν την ενίσχυση των διεθνικών σχέσεων με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις και τις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού σε διαφορετικά επίπεδα, γεγονός το οποίο απαιτεί μια κοινή και συντονισμένη προσπάθεια σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

1.3. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι για να είναι αποτελεσματικός ο κοινωνικός διάλογος, πρέπει να περιλαμβάνει: αντιπροσωπευτικούς και νόμιμους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι διαθέτουν τις γνώσεις και τις τεχνικές ικανότητες και έχουν έγκαιρη πρόσβαση σε σχετικές πληροφορίες ούτως ώστε να μπορούν να συμμετάσχουν· πολιτική βούληση και δέσμευση για τη συμμετοχή στον κοινωνικό διάλογο· σεβασμό των θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων, η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα οποία παραμένουν στον πυρήνα των εργασιακών σχέσεων και τέλος, ένα ευνοϊκό νομικό και θεσμικό πλαίσιο σε στήριξη των διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου με ικανά θεσμικά όργανα.

1.4. Ο κοινωνικός διάλογος σε ευρωπαϊκό επίπεδο αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και κατοχυρώνεται στη Συνθήκη, με την υποστήριξη της νομοθεσίας της ΕΕ, και αναγνωρίζεται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αξιοποιήσουν όλες τις δυνατότητες που τους παρέχει η Συνθήκη για να συμμετέχουν στις διαπραγματεύσεις που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των νέων ζητημάτων που προκύπτουν και των ταχέων αλλαγών που συντελούνται στην αγορά εργασίας.

1.5. Το σχέδιο δράσης για την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων θα διερευνήσει τρόπους για την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου θα πρέπει να θεωρείται καθοριστικής σημασίας για την επίτευξη ουσιαστικών αποτελεσμάτων, ενώ τα στοιχεία δείχνουν ότι σε ορισμένες χώρες η εν λόγω συμμετοχή είναι κατακερματισμένη ή ελλιπής, παρά τις άμεσες ειδικές ανά χώρα συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Λαμβανομένου υπόψη του σημαντικού ρόλου που θα λάβει το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο της ΕΕ μέσω της εφαρμογής του ΠΔΠ 2021-2027 και του μέσου ανάκαμψης Next Generation EU, η ΕΟΚΕ ζητεί τη θέσπιση μηχανισμού που θα παρέχει στους κοινωνικούς εταίρους το δικαίωμα διαβούλευσης, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο.

1.6. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε ευρωπαϊκό επίπεδο, να παράσχει, μέσω ευρωπαϊκών πρωτοβουλιών, σαφή και διαφανή κριτήρια σχετικά με την εφαρμογή των κλαδικών συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων, όπως προβλέπεται στο άρθρο 155 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ.

1.7. Τα διδάγματα που αντλήθηκαν από προηγούμενες κρίσεις είναι: οι χώρες με άρτια καθιερωμένους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου και συστήματα εργασιακών σχέσεων είναι πιθανότερο να παρέχουν γρήγορες και αποτελεσματικές τριμερείς λύσεις. Η άμεση και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και η στήριξη από τις κυβερνήσεις αποτελούν βασικούς παράγοντες για την αντιμετώπιση των άμεσων επιπτώσεων της κρίσης, παράλληλα με τον μακροπρόθεσμο σχεδιασμό της ανάκαμψης με στόχο την προστασία και την προαγωγή της απασχόλησης μέσω βιώσιμων επιχειρήσεων και κοινωνικών επενδύσεων.

1.8. Προτεραιότητα θα πρέπει να δοθεί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και διαδικασίες σε όλα τα επίπεδα. Η χωρίς αποκλεισμούς συμμετοχή των ευάλωτων ομάδων εργαζομένων και των πολιτών στα συστήματα κοινωνικής προστασίας θα πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα της κυβερνητικής πολιτικής.

1.9. Η χρηστή εταιρική διακυβέρνηση η οποία βασίζεται στον κοινωνικό διάλογο, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στον σεβασμό των δικαιωμάτων των εργαζομένων στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή μπορεί να καταστήσει εφικτή την επίτευξη θετικών οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών στόχων. Η διευκόλυνση της λήψης τεκμηριωμένων αποφάσεων διαχείρισης σε θέματα άμεσου ενδιαφέροντος για τους εργαζομένους συνεισφέρει σε ένα βιώσιμο και δικαιότερο επιχειρηματικό μοντέλο. Αυτό συμβάλλει στην προώθηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου το οποίο αποτελεί κινητήρια δύναμη για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών εταιρειών.

1.10. Η παγκοσμιοποίηση και οι αναπτυσσόμενες διακρατικές διαδικασίες παραγωγής έχουν αλλάξει τον τρόπο διάρθρωσης της ροής πληροφοριών γύρω από την εταιρεία. Τα δικαιώματα των εργαζομένων στην πληροφόρηση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή αναγνωρίζονται στη νομοθεσία της ΕΕ και είναι θεμελιώδους σημασίας για τον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο. Η ποιότητα και η αποτελεσματικότητα των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων στο πλαίσιο των διακρατικών διαδικασιών αναδιάρθρωσης πρέπει να βελτιωθούν και οι ελλείψεις πρέπει να αντιμετωπιστούν προκειμένου να ενισχυθεί η δημοκρατία στον εργασιακό χώρο. Επίσης, πρέπει να ληφθούν μέτρα επιβολής σε συνδυασμό με αποτελεσματικές και αναλογικές κυρώσεις. Η ΕΟΚΕ έχει ήδη ζητήσει τη θέσπιση εναρμονισμένου πλαισίου σε επίπεδο ΕΕ όσον αφορά τη συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου, με σεβασμό παράλληλα των διαφορών σε εθνικό επίπεδο και σε επίπεδο επιχείρησης. Δυστυχώς, το ευρωπαϊκό εταιρικό δίκαιο που έχει εγκριθεί δεν λαμβάνει υπόψη αυτήν την πρόταση.

1.11. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει την προώθηση ευέλικτων λύσεων, προσανατολισμένων στο αποτέλεσμα, που θα βασίζονται στις διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων στο κατάλληλο επίπεδο για τον καθορισμό των ειδικών ρυθμίσεων για την ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή, διασφαλίζοντας παράλληλα ισότιμους όρους ανταγωνισμού και επαρκή ελάχιστη προστασία.

1.12. Η ΕΟΚΕ ζητεί την ανάληψη δράσης σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, προκειμένου να διασφαλιστεί ο σεβασμός του δικαιώματος στην ενημέρωση και τη διαβούλευση στο πλαίσιο των διεργασιών αναδιάρθρωσης λόγω της κρίσης COVID-19.

1.13. Κατά τη διαχείριση της κρίσης μετά την πανδημία, η ΕΟΚΕ συνιστά θερμά: (i) τη δέουσα συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εθνικών σχεδίων ανάκαμψης· (ii) την καλύτερη συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη διασφάλιση της συνεπούς χρήσης των ευρωπαϊκών πόρων· και (iii) τη διαμόρφωση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενός νέου προσωρινού χρηματοδοτικού μέσου για τη στήριξη των έκτακτων δραστηριοτήτων που πρέπει να πραγματοποιηθούν κατά τη φάση ανάκαμψης, όπως πρότειναν από κοινού οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι.

2. Κοινωνικός διάλογος: πώς μπορεί να προωθηθεί και να αναπτυχθεί περαιτέρω

2.1. Η γερμανική Προεδρία ζήτησε από την ΕΟΚΕ να εστιάσει την παρούσα γνωμοδότηση στον τρόπο με τον οποίο η έννοια του κοινωνικού διαλόγου — ιδίως οι τριμερείς μορφές κοινωνικού διαλόγου — μπορεί να υπερβεί τα όρια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ο τριμελής — όπως και ο διμελής — κοινωνικός διάλογος αποτελεί βασικό μέσο για τη χρηστή διακυβέρνηση κάθε διαδικασίας αλλαγής.

2.2. Προκειμένου να αξιολογηθεί ο ρόλος που μπορούν να διαδραματίσουν ο κοινωνικός διάλογος και τα συμμετοχικά μοντέλα στην προώθηση της ανοδικής οικονομικής και κοινωνικής σύγκλισης και, σε περιόδους κρίσης, όπως σήμερα, στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της νόσου COVID-19 στις κοινωνίες και τις οικονομίες μας, είναι χρήσιμο να θυμηθούμε την εξέλιξη της έννοιας του κοινωνικού διαλόγου σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο.

2.3. Ο ρόλος των αυτόνομων και αντιπροσωπευτικών κοινωνικών εταίρων αναγνωρίστηκε πλήρως στις θεμελιώδεις συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) από την αρχή· ωστόσο, ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της εφαρμογής των κοινωνικών και των οικονομικών πολιτικών εξελίχθηκε σύμφωνα με τις αλλαγές στις κοινωνίες μας και με τις ταχείες διαδικασίες της παγκοσμιοποίησης. Η ανάγκη να συμπεριληφθούν όλοι οι ενδιαφερόμενοι φορείς⁽¹⁾ σε διακρατικό, εθνικό και τοπικό επίπεδο, ενθαρρύνει νέες μορφές διαβούλευσης και συμμετοχής στις διαδικασίες χάραξης πολιτικής, οι οποίες μπορούν να λαμβάνουν χώρα σε διαφορετικά επίπεδα, ανάλογα με τις εθνικές συνθήκες, αλλά και τις περιφερειακές εξελίξεις, όπως η διαδικασία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

2.4. Σύμφωνα με τον ορισμό της ΔΟΕ⁽²⁾, ο κοινωνικός διάλογος περιλαμβάνει όλες τις μορφές διαπραγμάτευσης, διαβούλευσης ή ανταλλαγής πληροφοριών μεταξύ εκπροσώπων κυβερνήσεων, εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με ζητήματα κοινού ενδιαφέροντος που αφορούν την οικονομική πολιτική, την πολιτική στον τομέα της αγοράς εργασίας ή την κοινωνική πολιτική. Μπορεί να υφίσταται ως τριμελής διαδικασία — με την άμεση συμμετοχή της κυβέρνησης· διμελής — μεταξύ εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων· ή, πιο πρόσφατα, σε διασυννοιακή βάση⁽³⁾ — γεγονός που συνεπάγεται διακρατικό κοινωνικό διάλογο στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και τις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού, στο πλαίσιο μιας αναπτυσσόμενης παγκοσμιοποιημένης και διασυνδεδεμένης οικονομίας.

2.5. Η ΕΟΚΕ συμμετέχει στις συνεχιζόμενες εργασίες με στόχο να αντιμετωπιστεί η ανάγκη μιας συνεκτικής προσέγγισης σε επίπεδο ΕΕ, προκειμένου να συνδεθούν ο σεβασμός των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η υλοποίηση των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης (ΣΒΑ) και οι βιώσιμες επενδύσεις σε επιχειρηματικές δραστηριότητες σε ολόκληρο τον κόσμο και να αντιμετωπιστούν οι επιπτώσεις των αναπτυσσόμενων διακρατικών σχέσεων με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις όπου εμπλέκονται κοινωνικοί εταίροι. Τα ζητήματα αυτά έχουν ιδιαίτερη σημασία σε μια σειρά ειδικών γνωμοδοτήσεων, όπως αυτές που αφορούν τη δέουσα επιμέλεια και την αξιοπρεπή εργασία στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού, όπως ζήτησε η ΕΟΚΕ από τη γερμανική Προεδρία και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, κατόπιν των συζητήσεων που δρομολογήθηκαν στις συνόδους κορυφής της G7 και της G20 το 2015 και το 2016. Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει πλέον ρυθμιστικό πλαίσιο για τα βασικά οικονομικά, κοινωνικά και περιβαλλοντικά πρότυπα, τα οποία είναι ζωτικής σημασίας για την ευρωπαϊκή ανταγωνιστικότητα.

2.6. Ωστόσο, η κύρια πρόκληση είναι η στήριξη αυτού του διαλόγου μέσω της θέσπισης ενός θεσμικού πλαισίου, προκειμένου να διασφαλιστεί τακτική διαδικασία διαλόγου και διαβούλευσης με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Δυστυχώς, αυτό δεν συμβαίνει στην πλειονότητα των χωρών παγκοσμίως και σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, όπου ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί μια περιστασιακή και κατακερματισμένη διαδικασία. Ο ρόλος του κράτους στους τριμερείς μηχανισμούς είναι ζωτικής σημασίας και δεν μπορεί να είναι παθητικός⁽⁴⁾. Το κράτος είναι υπεύθυνο για τη δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών και του νομικού και θεσμικού πλαισίου για τέτοια διαβούλευση, καθώς και του πολιτικού κλίματος που ευνοεί τους πολίτες και επιτρέπει τη συμμετοχή

(1) Ως «ενδιαφερόμενοι φορείς» νοούνται οι κοινωνικοί εταίροι (εργοδότες και συνδικαλιστικές οργανώσεις). Όσον αφορά τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, περιλαμβάνει επίσης τις κυβερνήσεις.

(2) Διακήρυξη της ΔΟΕ σχετικά με την κοινωνική δικαιοσύνη για μια έντιμη παγκοσμιοποίηση, Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας (ILC), 2008· Ψήφισμα της ΔΟΕ για τη συνέχεια της συζήτησης σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο, που εγκρίθηκε κατά την ILC στις 13 Ιουνίου 2013· Ψήφισμα της ΔΟΕ για τη δεύτερη συνέχεια της συζήτησης σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο και την τριμερή προσέγγιση, που εγκρίθηκε κατά την ILC στις 8 Ιουνίου 2018. Βλ. επίσης Διακήρυξη της εκατονταετηρίδας της ΔΟΕ με θέμα το μέλλον της εργασίας, που εγκρίθηκε κατά την ILC, 108^η σύνοδος, 2019.

(3) Ό.π. Ψήφισμα 2018 της ΔΟΕ· Συμπεράσματα της γενικής συζήτησης με θέμα την αξιοπρεπή εργασία στις παγκόσμιες αλυσίδες εφοδιασμού, Ιούνιος 2016.

(4) Πρόσφατες μελέτες του ΟΟΣΑ: έκθεση Employment Outlook 2019 (Προοπτικές για την απασχόληση 2019) και έκθεση Going Digital: Shaping Policies, Improving lives (Ψηφιακή μετάβαση: χάραξη πολιτικών, βελτίωση της ζωής) 2019.

αντιπροσωπευτικών και νόμιμων κοινωνικών εταίρων, αναγνωρίζοντας τον ρόλο τους. Αντίθετα, σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες, οι διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου έχουν αποδυναμωθεί, και η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων έχει υπονομευθεί⁽⁵⁾.

2.7. Θα ήταν ευπρόσδεκτη η ανάληψη ισχυρής και αποφασιστικής δράσης από την ΕΕ για την υιοθέτηση μιας προσέγγισης που θα στηρίζει περισσότερο τις πρακτικές πλαισίωσης της διαβούλευσης⁽⁶⁾.

2.8. Η ΕΟΚΕ παρακολουθεί τακτικά την ανάπτυξη, την εφαρμογή και την ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου σε πολλές γνωμοδοτήσεις της. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν συγκεκριμένο ρόλο⁽⁷⁾ να διαδραματίσουν στην εκπόνηση και την εφαρμογή πολιτικών οι οποίες, άμεσα ή έμμεσα, επηρεάζουν την απασχόληση και τις αγορές εργασίας. Η ΕΟΚΕ επικροτεί επίσης την υποστηρικτική θέση του ιδρύματος Eurofound, σύμφωνα με την οποία ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να προωθηθεί και να υποστηριχθεί, με παράλληλο σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και αύξηση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο, με παροχή σε αυτούς γνώσεων και κατάρτισης και με τη δημιουργία των κατάλληλων ρυθμιστικών και νομικών πλαισίων που θα επιτρέψουν σε όλους τους κοινωνικούς φορείς να ασκούν αποτελεσματικά τις δραστηριότητές τους⁽⁸⁾. Ο διμερής κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε όλα τα επίπεδα αποτελούν τον πυρήνα των εθνικών συστημάτων εργασιακών σχέσεων και διαδραματίζουν κείμενο ρόλο στη διαμόρφωση των συνθηκών απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Ο διμερής κοινωνικός διάλογος πρέπει να στηρίζεται από ένα κατάλληλα υποστηρικτικό θεσμοθετημένο πλαίσιο, με σεβασμό της αρχής της επικουρικότητας και της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

2.9. Οι μηχανισμοί διαλόγου σε εθνικό επίπεδο μπορούν να περιλαμβάνουν εθνικά τριμερή οικονομικά συμβούλια και συμβούλια εργασίας ανοικτά σε διάφορες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών ή οικονομικά και κοινωνικά συμβούλια τα οποία πρέπει να λειτουργούν ως διαυλοί μεταφοράς των απόψεων της Ευρωπαϊκής κοινωνίας όσον αφορά τις οικονομικές και κοινωνικές υποθέσεις, μέσω ομάδων στις οποίες ανήκουν οι πολίτες, προκειμένου να δημιουργηθεί αυτή η μορφή διαλόγου, με στόχο την από κοινού αντιμετώπιση των προκλήσεων των οικονομιών και των κοινωνιών μας. Τα εν λόγω όργανα, ωστόσο, δεν έχουν συσταθεί σε όλα τις χώρες της ΕΕ και η επιτροπή σύνδεσης της ΕΟΚΕ θα πρέπει να διαδραματίζει ισχυρότερο ρόλο στον συντονισμό.

3. Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος: πυλώνας του κοινωνικού μοντέλου της ΕΕ

3.1. Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Ενώ οι διάλογοι «Val Duchesse» το 1985 θεωρούνται ως σημείο εκκίνησης, η Συνθήκη του Μάαστριχτ ήταν εκείνη που έλαβε υπόψη τις υποδείξεις των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την καθιέρωση του ευρωπαϊκού διεπαγγελματικού κοινωνικού διαλόγου όπως τον γνωρίζουμε.

3.2. Όπως κατοχυρώνεται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)⁽⁹⁾, η προώθηση του διαλόγου μεταξύ της διοίκησης και των εργαζομένων αναγνωρίζεται ως κοινός στόχος της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών μελών. Οι κοινωνικοί εταίροι σε διεπαγγελματικό ή τομεακό επίπεδο, όταν ενεργούν από κοινού και υπογράφουν συμφωνίες, συμμετέχουν στον καθορισμό της νομοθεσίας της ΕΕ σε θέματα που αφορούν την εργασία, καθώς και στην εφαρμογή της σε εθνικό επίπεδο. Το πράττουν κατόπιν νομοθετικής πρωτοβουλίας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (που συμπληρώνει επίσης το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο) ή μέσω αυτόνομων πρωτοβουλιών, βάσει τριετούς προγράμματος εργασίας, το οποίο καθορίζεται από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους. Επιπλέον, η ΣΛΕΕ εγγυάται τον ρόλο και την αυτονομία των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων.

3.3. Τα τελευταία είκοσι χρόνια, ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος αναπτύχθηκε με πολύ άνισους τρόπους: σημειώθηκε πρόοδος, αλλά υπήρξαν και οπισθοδρομήσεις. Με την έναρξη της κρίσης στη ζώνη του ευρώ το 2009, σημειώθηκε σαφής επιδείνωση του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου στο σύνολό του.

⁽⁵⁾ Στις συστάσεις ανά χώρα (ΣΑΧ) σε διάφορες χώρες της ΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ζητεί ειδικές παρεμβάσεις για την άρση των φραγμών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τον κοινωνικό διάλογο.

⁽⁶⁾ Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η Σύμβαση αριθ. 144 της ΔΟΕ για τις τριμερείς διαβουλεύσεις έχει επικυρωθεί από 26 χώρες της ΕΕ. Στην Κροατία θα τεθεί σε ισχύ τον Φεβρουάριο 2021, αλλά το Λουξεμβούργο δεν έχει επικυρώσει τη Σύμβαση.

⁽⁷⁾ ΕΕ C 125 της 21.4.2017, σ. 10.

⁽⁸⁾ Eurofound (2020) *Capacity building for effective social dialogue in the European Union* (Ανάπτυξη ικανοτήτων για αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο στην Ευρωπαϊκή Ένωση).

⁽⁹⁾ Άρθρα 151 έως 155 της ΣΛΕΕ.

3.4. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει, στη γνωμοδότησή της ⁽¹⁰⁾ για τις κατευθυντήριες γραμμές της ΕΕ για την απασχόληση 2020, την κατευθυντήρια γραμμή 7: «Βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου», στην οποία αναφέρεται σαφέστατα **ότι τα κράτη μέλη πρέπει να προωθήσουν τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις**. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σε ζητήματα που τους αφορούν, με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας τους.

3.5. Μέχρι σήμερα, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, στο πλαίσιο των τακτικών κοινών προγραμμάτων εργασίας τους, έχουν συνάψει εννέα συμφωνίες πλαίσιο. Τρεις από αυτές — οι οποίες ρυθμίζουν τη γονική άδεια ⁽¹¹⁾, την εργασία μερικής απασχόλησης ⁽¹²⁾ και την εργασία ορισμένου χρόνου ⁽¹³⁾ — που συνάφθηκαν πριν από περισσότερα από 20 χρόνια, έχουν μεταφερθεί στις ευρωπαϊκές οδηγίες και αποτελούν πλέον αναπόσπαστο τμήμα του ενωσιακού δικαίου· οι άλλες είναι οι αυτόνομες συμφωνίες ⁽¹⁴⁾ και τα πλαίσια δράσης ⁽¹⁵⁾ καθώς και ορισμένα άλλα κοινά έγγραφα. Οι αυτόνομες συμφωνίες δεν έχουν άμεσο αντίκτυπο στις εθνικές εργασιακές σχέσεις και πρέπει να μεταφερθούν στο εθνικό νομικό πλαίσιο ή στις συλλογικές συμβάσεις, αλλά οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι είναι υπεύθυνοι για την έγκαιρη και ορθή εφαρμογή τους με συντονισμένο τρόπο σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

3.6. Το 2020, οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε αυτόνομη συμφωνία για την ψηφιοποίηση. Η συμφωνία αυτή ζητεί την ολοκλήρωση μιας στρατηγικής για την ψηφιακή αλλαγή η οποία θα διασφαλίζει ότι τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι ωφελούνται από την εισαγωγή της ψηφιακής τεχνολογίας (ανάπτυξη δεξιοτήτων, προγράμματα κατάρτισης που συνδέονται με την ψηφιακή αλλαγή στην εργασία και μέτρα για την αντιμετώπιση των μεθόδων σύνδεσης και αποσύνδεσης).

3.7. Η υποομάδα της επιτροπής κοινωνικού διαλόγου για την εφαρμογή αυτόνομων μέσων κοινωνικού διαλόγου που στηρίζουν την ανάπτυξη ικανοτήτων των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων πρέπει να εξετάσει την ανάγκη στενότερης και πιο έντονης αλληλεπίδρασης και διασύνδεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Στο πλαίσιο αυτό, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έχουν δεσμευθεί να εντείνουν τις προσπάθειές τους για την αντιμετώπιση των διαφόρων φραγμών στην εφαρμογή των αυτόνομων συμφωνιών τους, η οποία πρέπει να παρακολουθείται στενά από την ΕΕ, προκειμένου να κατευθύνει συγκεκριμένες πρωτοβουλίες στήριξης.

3.8. Τέλος, διεξήχθησαν διαπραγματεύσεις για έξι κοινά προγράμματα εργασίας. Το πιο πρόσφατο ⁽¹⁶⁾ στηρίζει τους στόχους της τετραμερούς δήλωσης του 2016 με τίτλο «Μια νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» ⁽¹⁷⁾ προκειμένου: να ενισχυθεί ο κοινωνικός διάλογος σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο· να διεξαχθούν διαπραγματεύσεις για μια αυτόνομη συμφωνία όσον αφορά την ψηφιοποίηση· να αυξηθεί η στήριξη για την ανάπτυξη ικανοτήτων των εθνικών κοινωνικών εταίρων, ιδίως μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, και να ενισχυθεί ο ρόλος και η επιρροή των εθνικών κοινωνικών εταίρων στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο.

3.9. Η ΕΟΚΕ ενθαρρύνει τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αξιοποιήσουν όλες τις δυνατότητες που τους παρέχει η Συνθήκη (άρθρο 154 της ΣΛΕΕ), να συμμετάσχουν σε διαπραγματεύσεις (οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν τη βάση ενός ανανεωμένου ευρωπαϊκού πλαισίου στους κοινωνικούς τομείς και τους τομείς που σχετίζονται με την εργασία), να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις που προκύπτουν από τις ταχείες αλλαγές στην αγορά εργασίας και να προβλέψουν τον νομοθετικό ρόλο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και του Συμβουλίου στον τομέα αυτό.

⁽¹⁰⁾ ΕΕ C 232 της 14.7. 2020, σ. 18.

⁽¹¹⁾ Συνάφθηκε το 1996 και στη συνέχεια αναθεωρήθηκε το 2009. Μεταφέρθηκε με την οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου.

⁽¹²⁾ Μεταφέρθηκε με την οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου.

⁽¹³⁾ Μεταφέρθηκε με την οδηγία 99/70/ΕΚ του Συμβουλίου.

⁽¹⁴⁾ Σχετικά με την τηλεργασία (2002), το στρες που συνδέεται με την εργασία (2004), την παρενόχληση και τη βία στον χώρο εργασίας (2007), τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς (2010) και την ενεργό γήρανση και μια διαγενεακή προσέγγιση (2017), ψηφιοποίηση (2020).

⁽¹⁵⁾ Σχετικά με τη διά βίου ανάπτυξη ικανοτήτων και προσόντων (2002), την ισότητα των φύλων (2005) και την απασχόληση των νέων (2013).

⁽¹⁶⁾ Το πρόγραμμα εργασίας 2019-2021 καλύπτει τις ακόλουθες έξι προτεραιότητες: ψηφιοποίηση, βελτίωση των επιδόσεων των αγορών εργασίας και των κοινωνικών συστημάτων, δεξιότητες, αντιμετώπιση των ψυχοκοινωνικών πιεχών και των κινδύνων στην εργασία, οικοδόμηση ικανοτήτων για ισχυρότερο κοινωνικό διάλογο, κυκλική οικονομία.

⁽¹⁷⁾ Η τετραμερής δήλωση διατίθεται στη διεύθυνση <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=89&newsId=2562>.

3.10. Ο ευρωπαϊκός κλαδικός κοινωνικός διάλογος βασίζεται νομικά στην απόφαση 98/500/EK της 20ής Μαΐου 1998⁽¹⁸⁾ για τη σύσταση επιτροπών κλαδικού κοινωνικού διαλόγου (SSDCs). Επί του παρόντος, υπάρχουν 43 επιτροπές κλαδικού κοινωνικού διαλόγου, οι οποίες καλύπτουν βασικούς τομείς⁽¹⁹⁾ και αντιστοιχούν περίπου στο 80 % του εργατικού δυναμικού της ΕΕ⁽²⁰⁾. Ορισμένες συμφωνίες τέθηκαν σε εφαρμογή με αποφάσεις του Συμβουλίου, αλλά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δεν υπέβαλε στο Συμβούλιο —προκειμένου να μετατραπεί μια τομεακή συμφωνία σε οδηγία— δύο προτάσεις που προέρχονται από τους κοινωνικούς εταίρους: τη συμφωνία που επιτεύχθηκε στον τομέα των κομωτηρίων (2012) και τη συμφωνία για τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης της κεντρικής/ομοσπονδιακής κυβέρνησης (2015). Αυτό ήταν ένα άνευ προηγουμένου βήμα, το οποίο οδήγησε την υπόθεση ενώπιον του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

3.11. Απαιτούνται σαφείς διαδικασίες για τη διαπραγμάτευση δεσμευτικών συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων σε επίπεδο ΕΕ σύμφωνα με τις Συνθήκες (άρθρα 153-155), καθώς και διαφανή κριτήρια που σέβονται την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων κατά την εξέταση των αποτελεσμάτων των εν λόγω διαπραγματεύσεων σε τομεακές και διατομεακές διαπραγματεύσεις. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να προβεί σε διευκρινίσεις, σε συνεργασία με όλους τους κοινωνικούς εταίρους σε επίπεδο ΕΕ, προκειμένου να αποφευχθεί η ασάφεια όσον αφορά τη διακριτική ευχέρεια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να εξετάζει τα αποτελέσματα των διαπραγματεύσεων αυτών.

3.12. Το ευρωπαϊκό σύστημα κοινωνικού διαλόγου αφορά επίσης τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ και δομείται κυρίως γύρω από τα δικαιώματα των εργαζομένων σε ενημέρωση και διαβούλευση⁽²¹⁾. Με την οδηγία για τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων⁽²²⁾ ο νομοθέτης της ΕΕ δημιούργησε το πιο σημαντικό εργαλείο για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής και συνεχούς επιβολής αυτών των δικαιωμάτων.

3.13. Περισσότερες από 1 100 συμφωνίες έχουν αποτελέσει αντικείμενο διαπραγμάτευσης για τη σύσταση ή την ανανέωση της λειτουργίας των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων και άλλων διασυννοριακών αντιπροσωπευτικών οργάνων των εργαζομένων, για παράδειγμα στο πλαίσιο των ευρωπαϊκών εταιρειών ή των ευρωπαϊκών συνεταιρισμών. Πιο πρόσφατα, στον κοινωνικό διάλογο με τις πολυεθνικές επιχειρήσεις έγινε επίσης μεγαλύτερη χρήση των διακρατικών εταιρικών συμφωνιών, οι οποίες αξιοποιούν τον μεγάλο αριθμό κειμένων που έχουν υπογραφεί από διάφορους φορείς, κυρίως από τις ευρωπαϊκές ομοσπονδίες συνδικάτων και τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων⁽²³⁾. Πάνω από 200 διακρατικές εταιρικές συμφωνίες αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις⁽²⁴⁾. Ένα πιο πρακτικό εργαλείο κατευθυντήριων γραμμών για τις διασυννοριακές συλλογικές διαπραγματεύσεις σε εταιρικό επίπεδο θα καθιστούσε πιο αποδοτικό αυτό το επίπεδο του συστήματος εργασιακών σχέσεων της ΕΕ.

3.14. Όλες αυτές οι δραστηριότητες δείχνουν τον δυναμισμό του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, ακόμη και αν για τον δυναμισμό αυτό απαιτηθούν εργαλεία που θα επιτρέψουν στον κοινωνικό διάλογο να ανταποκριθεί αποτελεσματικά στις πιο πρόσφατες ανάγκες των εταιρειών και των εργαζομένων λόγω των ραγδαίων αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και των μεταβάσεων. Η τετραμερής δήλωση σχετικά με «Μία νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» που υπεγράφη το 2018 και προωθήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁽²⁵⁾ ήταν μια προσπάθεια προσαρμογής του διεπαγγελματικού κοινωνικού διαλόγου στο νέο ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο με πιο εξέχοντα ρόλο για την οικονομική διακυβέρνηση της ΕΕ στην ενεργοποίηση της ανοδικής σύγκλισης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας όλων των Ευρωπαίων.

3.15. **Να αλλάξουμε τον κόσμο μας: η Ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη.** Στην Ατζέντα των Ηνωμένων Εθνών για το 2030 και στους 17 στόχους βιώσιμης ανάπτυξης (ΣΒΑ) αναγνωρίζεται (στους στόχους 8, 16 και 17) ότι ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να ενισχύσει τους (δημοκρατικούς) θεσμούς και να διευκολύνει τη μετάβαση προς μια πιο βιώσιμη οικονομία, αναπτύσσοντας κοινή κατανόηση των προκλήσεων και του τρόπου αντιμετώπισής τους. Συνεπώς, οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούνται βασικοί παράγοντες όσον αφορά τη μεταρρύθμιση και τον εκσυγχρονισμό των κοινωνιών και των οικονομιών. Μπορούν να

⁽¹⁸⁾ Απόφαση 98/500/EK της Επιτροπής, της 20ής Μαΐου 1998, για σύσταση επιτροπών κλαδικού διαλόγου για την προώθηση του διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, διαθέσιμη στη διεύθυνση <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1998:225:0027:0028:EL:PDF>.

⁽¹⁹⁾ Όπως οι μεταφορές, η ενέργεια, η γεωργία, οι κατασκευές, το εμπόριο, ο τομέας των μετάλλων, τα ναυπηγεία και η εκπαίδευση, ο ασφαλιστικός τομέας και ο τραπεζικός τομέας.

⁽²⁰⁾ Kerckhofs, *Ευρωπαϊκός κλαδικός κοινωνικός διάλογος: στοιχεία και αριθμοί*, Eurofound (2019), διαθέσιμο στη διεύθυνση <https://www.eurofound.europa.eu/el/publications/report/2019/european-sectoral-social-dialogue-facts-and-figures>.

⁽²¹⁾ Βλ. στο κεφάλαιο 5 συγκεκριμένες αναφορές.

⁽²²⁾ Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων θεσπίστηκαν για πρώτη φορά με την οδηγία 94/45/EK, της 22ας Σεπτεμβρίου 1994, για τη θέσπιση μιας Ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους, αλλά σήμερα ρυθμίζονται από την «αναδιατυπωμένη οδηγία». <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A02009L0038-20151009> Σύμφωνα με το έγγραφο 2019 Benchmarking Working Europe (Συγκριτική αξιολόγηση της εργασίας στην Ευρώπη το 2019), το 2018 υπήρχαν 1 150 ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων, τα οποία κινητοποίησαν περίπου 20 000 εκπροσώπους εργαζομένων.

⁽²³⁾ Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC)-Business Europe, τελική έκθεση — Building on experiences: A win-win approach to transnational industrial relations in multinational companies (Αξιοποίηση των εμπειριών: μια προσέγγιση που θα είναι επωφελής για όλους όσον αφορά τις διακρατικές εργασιακές σχέσεις στις πολυεθνικές επιχειρήσεις), 2018.

⁽²⁴⁾ Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Βάση δεδομένων για τις διακρατικές εταιρικές συμφωνίες, διαθέσιμη στη διεύθυνση <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>.

⁽²⁵⁾ Για περισσότερες πληροφορίες: <https://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=el>.

συμβάλουν στην επίτευξη των περισσότερων από τους ΣΒΑ και μπορούν να ενσωματώσουν τις πτυχές της βιωσιμότητας εκτενέστερα από ό,τι σήμερα. Η διεύρυνση του πεδίου των διαπραγματεύσεων απαιτεί νέες εταιρικές σχέσεις και νέες στρατηγικές ⁽²⁶⁾. Ο κοινωνικός διάλογος, αυτόνομος και ανεξάρτητος, είναι κείριος σημασίας για τη σύνδεση της κοινωνικής πολιτικής με μια υγιή οικονομική πολιτική και μια στρατηγική για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και κοινωνική πρόοδο σε όλα τα κράτη μέλη και στον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο ⁽²⁷⁾.

3.16. Για να παραμείνει χρήσιμος ο κοινωνικός διάλογος, θα πρέπει να ασχοληθεί με νέα θέματα και τις αλλαγές στην αγορά εργασίας και να αποφέρει ουσιαστικά αποτελέσματα. Οι νέες, άτυπες μορφές εργασίας μπορεί να καταστήσουν ασαφή τη σχέση εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και αυξάνουν τον αριθμό ατόμων που δεν καλύπτονται πλέον από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ή την προστατευτική νομοθεσία. Πρόκειται για ένα ζήτημα που μπορεί να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, ώστε να επιτευχθεί συναίνεση μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων, προκειμένου να συμπεριληφθούν όλες οι διαστάσεις της βιωσιμότητας.

3.17. Ο τριμερής κοινωνικός διάλογος μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικός εάν προάγει συγκεκριμένες διαπραγματεύσεις και αποτελέσματα σε όλα τα επίπεδα. Υπάρχει δυνατότητα βελτίωσης της λειτουργίας των τριμερών κοινωνικού διαλόγου και των διαδικασιών διαβούλευσης — ιδίως στις χώρες της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης — ώστε να έχουν πραγματικό αντίκτυπο, κάτι που θα οδηγήσει επίσης σε μεγαλύτερη, έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη χάραξη πολιτικών και τη λήψη αποφάσεων. Το εν εξελίξει σχέδιο της ΔΟΕ και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αποσκοπεί στον εντοπισμό ορθών πρακτικών που προκύπτουν από τον κοινωνικό διάλογο και διαφαίνονται σε διάφορες χώρες, καθώς και της δράσης των δημόσιων αρχών με στόχο την ενίσχυση του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου — συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων — στην αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων και ευκαιριών σε έναν νέο κόσμο εργασίας, ενώ παράλληλα θα στηρίζεται η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων ⁽²⁸⁾.

3.18. **Στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων (ΕΠΚΔ) ⁽²⁹⁾ αναγνωρίζεται η αυτονομία των κοινωνικών εταίρων και το δικαίωμά τους για συλλογική δράση και συμμετοχή στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών, μεταξύ άλλων μέσω των συλλογικών συμβάσεων. Ο ΕΠΚΔ επιβεβαιώνει τον κρίσιμο ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και των κοινωνικών εταίρων, καθώς και των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε όλα τα επίπεδα.**

3.19. **Ένα σχέδιο δράσης για την εφαρμογή του ΕΠΚΔ θα διερευνήσει τρόπους προώθησης του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ενίσχυσης της ικανότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών σε επίπεδο ΕΕ και σε εθνικό επίπεδο.**

3.20. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να συμμετέχουν κατά τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου για την οικονομική διακυβέρνηση, ιδίως κατά την εκπόνηση και την εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων και των πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης, στον κοινωνικό τομέα και, κατά περίπτωση, στον τομέα της οικονομίας, είτε ως συνέπεια των ειδικών ανά χώρα συστάσεων είτε ως συνέπεια της εθνικής δυναμικής, καθώς και κατά την κατάρτιση των εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων ⁽³⁰⁾.

3.21. Πολλοί υπογραμμίζουν ότι η συμπερίληψη των κοινωνικών εταίρων από τις εθνικές κυβερνήσεις συμβαίνει σε λίγες μόνο χώρες, ενώ τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν με την πάροδο των ετών δείχνουν ότι η δυνατότητα διαβούλευσης στο πλαίσιο της οικονομικής διακυβέρνησης επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των κυβερνήσεων. Ακόμη χειρότερη είναι η κατάσταση στα κράτη μέλη όπου εξακολουθούν να υπάρχουν ιστορικές αδυναμίες στις δομές και τις πρακτικές του κοινωνικού διαλόγου. Σε κάθε περίπτωση, οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν πάντα το δυναμικό για να συμμετέχουν προορατικά σε αυτήν την απαιτητική διαδικασία ⁽³¹⁾.

⁽²⁶⁾ Βιωσιμότητα και διακυβέρνηση, κεφάλαιο 6 της μελέτης ESDE.

⁽²⁷⁾ Τα πρώτα αποτελέσματα ενός σχεδίου ΔΟΕ-ΕΕ για την ενίσχυση των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου παρουσιάστηκαν σε διάσκεψη τον περασμένο Μάρτιο και αφορούσαν την αποτελεσματικότητα των εθνικών θεσμών κοινωνικού διαλόγου και τον ρόλο της κυβέρνησης στην ενδάρρυση αυτής της διαδικασίας.

⁽²⁸⁾ Ένα νέο σχέδιο της ΔΟΕ και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που αποσκοπεί στην ανάλυση και την τεκμηρίωση του τρόπου με τον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι στις χώρες της ΕΕ προσπαθούν να προσαρμοστούν στις αλλαγές αυτές, Youcef Ghellab, Daniel.Vaughan-Whitehead.

⁽²⁹⁾ Διοργανική διακήρυξη για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, (2017/C/428/9).

⁽³⁰⁾ Βλ. τον δείκτη συμμετοχής των συνδικαλιστικών οργανώσεων της ETUC για τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, με θέμα τους εθνικούς διαλόγους στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

⁽³¹⁾ Πολλές εκθέσεις του Eurofound, της ETUC, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, της επιτροπής απασχόλησης (EMCO) και του ΟΣΕ επιβεβαιώνουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι δεν συμμετέχουν ορθά.

3.22. Ο συντονισμός που ασκείται στο πλαίσιο του Εξαμήνου και από το Συμβούλιο μέσω της επιτροπής απασχόλησης δεν παράγει πάντοτε αποτελέσματα που να ικανοποιούν όλες τις πλευρές. Λαμβανομένου υπόψη του εξέχοντος ρόλου που θα διαδραματίσει το Εξάμηνο της ΕΕ κατά την υλοποίηση του ΠΔΠ 2021-2027 και του προγράμματος του μέσου ανάκαμψης Next Generation EU, πρέπει να εξεταστεί το ενδεχόμενο θέσπισης ενός μηχανισμού που θα παρέχει το δικαίωμα διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, τόσο σε επίπεδο ΕΕ όσο και σε εθνικό επίπεδο, στα ορόσημα που θέτει το Εξάμηνο. Μια τροποποίηση του εξαπτύχου ⁽³²⁾ μπορεί να εισαγάγει την υποχρέωση των εθνικών κυβερνήσεων να διαβουλεύονται με τους κοινωνικούς εταίρους στα εθνικά ορόσημα του Εξαμήνου, εισάγοντας κριτήρια όπως η κατάλληλη χρονική στιγμή, η ουσιαστική σημασία και η καταλληλότητα της διαβούλευσης (άρθρο 2-α παράγραφος 2 στοιχεία γ) δ) και ε) του κανονισμού αριθ. 1146/97 όπως τροποποιήθηκε με τον κανονισμό (ΕΕ) αριθ. 1175/2011).

3.23. Ορισμένα ερευνητικά πορίσματα ⁽³³⁾ δείχνουν ότι οι εθνικοί κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν πάντα τις ικανότητες να συμμετέχουν προορατικά σε αυτήν την απαιτητική διαδικασία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να προωθήσει και να στηρίξει δράσεις ανάπτυξης ικανοτήτων για τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο την ενίσχυση των πλαισίων και των πρακτικών του εθνικού κοινωνικού διαλόγου, μέσω και των πόρων του ΕΚΤ. Αυτό θα επιτρέψει στους κοινωνικούς εταίρους να ενισχύσουν τις ικανότητές τους να δραστηριοποιηθούν κατά την τρέχουσα περίοδο της πράσινης και της ψηφιακής μετάβασης, πράγμα που είναι ζωτικής σημασίας. Από την άποψη αυτή, η ικανότητα δεν αποτελεί μόνο εσωτερικό πρόβλημα (έλλειψης) χρηματοδοτικών πόρων και μέσων, αλλά και διαρθρωτικό ζήτημα, ανάλογο με το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων. Οι δραστηριότητες κατάρτισης που στηρίζουν τις ικανότητες των κοινωνικών εταίρων, καθώς και η παροχή κινήτρων για τη συμμετοχή σε διμερείς διαπραγματεύσεις σε τομεακό και εταιρικό επίπεδο, με σεβασμό της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, πρέπει να στηριχθούν περαιτέρω.

3.24. Πρέπει να αναπτυχθεί περαιτέρω η στήριξη για την οικοδόμηση ικανοτήτων στο πλαίσιο των επιχειρησιακών προγραμμάτων του ΕΚΤ. Παρά τη θέσπιση του κώδικα δεοντολογίας για την εταιρική σχέση, μέσω του οποίου δίνεται στους κοινωνικούς εταίρους η δυνατότητα να ασκούν μεγαλύτερη επιρροή στο περιεχόμενο αυτών των προγραμμάτων, οι διαχειριστικές αρχές δεν χορηγούν στήριξη για την οικοδόμηση ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων. Ο προτεινόμενος κανονισμός ΕΚΤ+ πρέπει να συνοδεύεται από μέτρα για τη στήριξη της ανάπτυξης ικανοτήτων και πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να παρουσιάζεται στις διαχειριστικές αρχές η αναγκαιότητα να προβαίνουν σε περισσότερες ενέργειες για να στηρίζουν τις ανάγκες των κοινωνικών εταίρων για την ανάπτυξη ικανοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό, οι ειδικές ανά χώρα συστάσεις στον κοινωνικό τομέα (περιλαμβανομένων των συστάσεων για το 2020) προσδιορίζουν τις χώρες στις οποίες είναι περισσότερο αναγκαία η στήριξη των κοινωνικών εταίρων.

3.25. Όσον αφορά τις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και τον διάλογο με τους πολίτες, πρέπει να ζητείται καταλλήλως η γνώμη τους από την ΕΕ και τις εθνικές κυβερνήσεις, ιδίως όσον αφορά τις συγκεκριμένες πολιτικές, όπου θα μπορούν να προσφέρουν προστιθέμενη αξία.

4. Ανάλυση των εμπειριών από την τελευταία χρηματοπιστωτική κρίση της περιόδου 2008-2010 και των θετικών και των αρνητικών διδαγμάτων που αντλήθηκαν

4.1. Ο κοινωνικός διάλογος σε περιόδους κρίσης, όπως κατά την τελευταία κρίση της περιόδου 2008-2010, τείνει να αποκαλύπτει τη χρησιμότητά του ως μέσου για την παροχή λύσεων. Είναι σαφές ότι οι απαντήσεις των κοινωνικών εταίρων κατευθύνθηκαν είτε προς την εξασφάλιση της απασχόλησης και την αποφυγή των απολύσεων, είτε προς τον περιορισμό της έκτασης και των επιπτώσεων της απώλειας θέσεων απασχόλησης. Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί σημαντικό μέσο το οποίο, σε ορισμένες περιπτώσεις, ενθαρρύνθηκε από τις κυβερνήσεις με στόχο να συμβάλει στην καταπολέμηση των αρνητικών οικονομικών και κοινωνικών επιπτώσεων της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Σύμφωνα με μελέτη, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις χρησιμοποιήθηκαν ως εργαλεία για την αποφυγή των χειρότερων, που θα ήταν οι απολύσεις, η εκτενής απώλεια θέσεων απασχόλησης και το κλείσιμο επιχειρήσεων ⁽³⁴⁾.

4.2. Οι απαντήσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων στις επιπτώσεις της χρηματοπιστωτικής κρίσης στην αγορά εργασίας διαμορφώθηκαν από τρεις κύριους παράγοντες: το βάθος της οικονομικής κρίσης, τη θεσμική διάρθρωση των εργασιακών σχέσεων και τις κυβερνητικές αποφάσεις. Στις χώρες με εδραιωμένους θεσμούς κοινωνικού διαλόγου, οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν ενεργά στον σχεδιασμό ταχέων και αποτελεσματικών τριμερών απαντήσεων σε τομεακό ή εταιρικό επίπεδο. Τα πρότυπα παρέμβασης ποίκιλλαν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Ένας καθοριστικός παράγοντας για την επιτυχία ή την αποτυχία του κοινωνικού

⁽³²⁾ https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/framework/eus-economic-governance-explained_en

⁽³³⁾ Ό.π. εκθέσεις του Eurofound, Benchmarking Working Europe 2018 του Ευρωπαϊκού Συνδικαλιστικού Ινστιτούτου (ETUI), ετήσιες αναλύσεις της ETUC σχετικά με την εφαρμογή των ΣΑΧ στη διαδικασία του Εξαμήνου.

⁽³⁴⁾ ETUI, 2010 Benchmarking Working Europe, Βρυξέλλες 2010.

διαλόγου φαίνεται πως ήταν η έκταση της κυβερνητικής στήριξης για τη διαδικασία και την έγκαιρη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων⁽³⁵⁾. Το γενικό πρότυπο που διαπιστώνεται είναι το εξής: κατά την πρόιμη φάση της κρίσης (2008-2010), σε συνθήκες έντονων οικονομικών πιέσεων, οι κοινωνικοί εταίροι ανέλαβαν δράση, με κοινό στόχο τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων απασχόλησης και του συνολικού ποσοστού απασχόλησης, κάνοντας χρήση των αυτόματων κοινωνικών σταθεροποιητών, όπου υπήρχαν. Αυτό συνέβη όχι μόνο μέσω των εθνικών τριμερών διαπραγματεύσεων, αλλά και μέσω των διμερών συλλογικών συμβάσεων σε τομεακό/κλαδικό και εταιρικό επίπεδο⁽³⁶⁾.

4.3. Ενώ στη δεύτερη φάση της κρίσης (2011-2014) υπήρξαν πολλές σημαντικές επιπτώσεις σε μια σειρά πτυχών των εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη⁽³⁷⁾: μία από αυτές ήταν η τάση για περαιτέρω αποκέντρωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε ορισμένα κράτη μέλη, το συνδυαστικό αποτέλεσμα της τάσης για μονομερή λήψη αποφάσεων από τις κυβερνήσεις και της αποκέντρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων οδήγησε σε λιγότερες διαπραγματεύσεις με πολλούς εργοδότες και σε μείωση της κάλυψης μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης, στα συστήματα εργασιακών σχέσεων της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης, σημειώθηκε μετατόπιση προς πιο εθελοντικές και λιγότερες τριμερείς δομές και διαδικασίες⁽³⁸⁾.

4.4. Τα κράτη μέλη στα οποία η κρίση είχε σοβαρότερες επιπτώσεις ως προς τις εργασιακές σχέσεις ήταν εκείνα που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση από οικονομική και κοινωνική άποψη. Οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα, την Ιρλανδία, την Πορτογαλία και την Ισπανία, για παράδειγμα, είχαν ελάχιστα περιθώρια ελιγμών, δεδομένης της κλίμακας των οικονομικών προσαρμογών που χρειάστηκε να πραγματοποιήσουν οι χώρες αυτές⁽³⁹⁾. Τα συστήματα εργασιακών σχέσεων των σκανδιναβικών χωρών και των χωρών της Κεντρικής Ευρώπης παρείχαν μεγαλύτερη δυνατότητα για ευελιξία για τους φορείς και τις διαδικασίες (π. χ. ριήτρες «ανοίγματος» στις συλλογικές συμβάσεις), που τους επέτρεψε να προσαρμοστούν ευκολότερα στις αλλαγές του οικονομικού περιβάλλοντος. Συνεπώς, οι ισχυρές σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων επέτρεψαν πιο θετικά αποτελέσματα.

4.5. Θεωπίστηκαν δύο είδη μέτρων για την άμβλυνση των επιπτώσεων της κρίσης. Το πρώτο επικεντρώθηκε στην αποφυγή των απολύσεων, και το δεύτερο στον μετριασμό των επιπτώσεων των απολύσεων. Η αποφυγή των απολύσεων περιλάμβανε συστήματα μειωμένου ωραρίου εργασίας σε διάφορες μορφές σε διάφορες χώρες, αλλά ήταν επίσης προφανές ότι ορισμένα τμήματα του πληθυσμού και οι ευάλωτες ομάδες εργαζομένων σε άτυπες μορφές εργασίας δεν καλύπτονταν από καμία μορφή κοινωνικής προστασίας, πράγμα που καθιστά την ένταξη χωρίς αποκλεισμούς στα συστήματα κοινωνικής προστασίας και τις αποδοτικές δημόσιες υπηρεσίες προτεραιότητα για τη δημόσια πολιτική. Τα συστήματα μειωμένου ωραρίου εργασίας και η περίοδος ανεργίας που καλυπτόταν από επιδόματα συνοδεύονταν από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Αυτό μπορούσε να διαπιστωθεί σε πολλές περιπτώσεις και πρέπει να θεωρηθεί ως ορθή πρακτική για την αντιμετώπιση της κρίσης.

4.6. Το δεύτερο είδος απάντησης για τον μετριασμό των επιπτώσεων χωριζόταν ανάμεσα στις διαπραγματεύσεις για την αποζημίωση απόλυσης, για την οποία υπήρχε μεγάλη ζήτηση από τους εργαζομένους, και τις συμφωνίες που επιτεύχθηκαν μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών για τη στήριξη της επιστροφής στο εργατικό δυναμικό για όσους απολύθηκαν. Οι συμφωνίες αυτές έλαβαν διάφορες μορφές λόγω των διαφορετικών εθνικών θεσμικών πλαισίων: για παράδειγμα, επαγγελματική μετάβαση (στις Κάτω Χώρες), εταιρείες μεταβίβασης (στη Γερμανία), συμβούλια εργασιακής ασφάλειας (στη Σουηδία) και ιδρύματα εργασίας (στην Αυστρία). Τα μέτρα αυτά συνοδεύονταν συχνά από προσφορές συμβουλευτικής, μέτρα αναδιάρθρωσης, απόκτηση νέων δεξιοτήτων και ενημέρωση σχετικά με τις κενές θέσεις απασχόλησης. Το πλήρες φάσμα των μέτρων περιλαμβάνεται στη δημοσίευση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Industrial relations in Europe 2010» (Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη 2010)⁽⁴⁰⁾.

⁽³⁵⁾ Ενημερωτικό σημείωμα πολιτικής της ΔΟΕ, The need for social dialogue in addressing the Covid-19 crisis (Η ανάγκη για κοινωνικό διάλογο για την αντιμετώπιση της κρίσης της νόσου COVID-19), Γενεύη, Μάιος 2020.

⁽³⁶⁾ Eurofound 2012 Social dialogue in times of global economic crisis (Ο κοινωνικός διάλογος σε περιόδους παγκόσμιας οικονομικής κρίσης).

⁽³⁷⁾ Eurofound, συγκριτική αναλυτική έκθεση του 2013: the impact of the crisis on working conditions relations (οι επιπτώσεις της κρίσης στις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις).

⁽³⁸⁾ Glassner 2013, Central and eastern European industrial relations in the crisis: national divergence and path-dependent change (Οι εργασιακές σχέσεις στην Κεντρική και Ανατολική Ευρώπη κατά τη διάρκεια της κρίσης: εθνικές αποκλίσεις και αλλαγές βάσει διαδρομής) και ΔΟΕ, Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia (Ανάκαμψη από την κρίση μέσω του κοινωνικού διαλόγου στα νέα κράτη μέλη της ΕΕ: οι περιπτώσεις της Βουλγαρίας, της Τσεχίας, της Πολωνίας και της Σλοβενίας).

⁽³⁹⁾ Eurofound (2014), Οι αλλαγές στους μηχανισμούς καθορισμού μισθών στο πλαίσιο της κρίσης και το νέο καθεστώς οικονομικής διακυβέρνησης της ΕΕ.

⁽⁴⁰⁾ Industrial relations in Europe 2010 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

4.7. Ο κοινωνικός διάλογος διαδραματίζει καιρίο ρόλο στην εξεύρεση έγκαιρων και στοχευμένων απαντήσεων για τη στήριξη της απασχόλησης και της οικονομικής ανάκαμψης σε περιόδους κρίσης, αλλά, από μόνος του, δεν μπορεί να επιλύσει όλα τα προβλήματα. Οι υγιείς δημόσιες πολιτικές και κανονισμοί και ο κατάλληλος δημοσιονομικός χώρος είναι ιδιαίτερα κρίσιμα σε ένα πλαίσιο κρίσης ⁽⁴¹⁾.

5. Συμμετοχή των εργαζομένων στη διοίκηση των εταιρειών: μια απάντηση για τη διαχείριση της αλλαγής

5.1. Η βιομηχανική δημοκρατία είναι ευρέως κατανοητή ως η διακυβέρνηση των επιχειρηματικών διεργασιών στις «βιώσιμες» ⁽⁴²⁾ επιχειρήσεις, η οποία βασίζεται στον κοινωνικό διάλογο, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στην ενημέρωση, τη διαβούλευση και τη συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο της επιχείρησης ⁽⁴³⁾. Η ορθή εταιρική διακυβέρνηση συμβάλλει στην επίτευξη θετικών οικονομικών και κοινωνικών και περιβαλλοντικών στόχων. Επί του παρόντος βρίσκεται εν ισχύ ένας συνδυασμός νομοθετικών πράξεων και επιχειρησιακών και πολιτικών μέτρων, τα οποία λαμβάνουν υπόψη τις εθνικές πρακτικές και καταστάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων σε κάθε επιχείρηση. Η παγκοσμιοποίηση και οι διακρατικές διαδικασίες παραγωγής των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων έχουν αλλάξει τον τρόπο διάρθρωσης της ροής πληροφοριών γύρω από την εταιρεία ⁽⁴⁴⁾. Η αξιόπιστη συνεργασία μεταξύ εργοδωτών και εργαζομένων έχει αποδειχθεί σημαντική, ιδίως το τελευταίο διάστημα κατά την πανδημία COVID-19.

5.2. Τα δικαιώματα ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων είναι θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα τα οποία κατοχυρώνονται στα διεθνή (ΔΟΕ) και στα ευρωπαϊκά (Συμβούλιο της Ευρώπης και ΕΕ) μέσα για τα ανθρώπινα δικαιώματα και είναι θεμελιώδους σημασίας για τον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο.

5.3. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η συμμετοχή των εργαζομένων συμβάλλει στην έγκαιρη ανταλλαγή πληροφοριών με τους εκπροσώπους των εργαζομένων στα συστήματα εργασιακών σχέσεων, στηρίζει την εκπόνηση τεκμηριωμένων αποφάσεων της διοίκησης σε ορισμένα θέματα άμεσου ενδιαφέροντος για τους εργαζομένους με εκπροσώπους των εργαζομένων και συμβάλλει σε ένα βιώσιμο και δίκαιο επιχειρηματικό μοντέλο. Αυτό συμβάλλει στην προώθηση της ιδέας της κοινωνικής οικονομικής αγοράς, η οποία θεωρεί το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο ως κινητήρια δύναμη για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών εταιρειών.

5.4. Διάφορες νομοθετικές πράξεις σε επίπεδο ΕΕ έχουν θεσπίσει ελάχιστες απαιτήσεις ⁽⁴⁵⁾ και ορίζουν τα δικαιώματα ενημέρωσης, διαβούλευσης και εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου, περιλαμβανομένης της οδηγίας για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και της οδηγίας για τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων ⁽⁴⁶⁾, καθώς και νομικές πράξεις που αφορούν συγκεκριμένες μορφές επιχείρησης, όπως οι ευρωπαϊκές εταιρείες και οι ευρωπαϊκές συνεταιριστικές εταιρείες, ή ειδικές περιπτώσεις, όπως οι διασυνοριακές συγχωνεύσεις, η μεταβίβαση επιχείρησης, οι ομαδικές απολύσεις. Τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων (και τα συμβούλια των εργαζομένων των ευρωπαϊκών εταιρειών) είναι φορείς ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων για διακρατικά ζητήματα, και η σημασία τους για το ευρωπαϊκό εργατικό δυναμικό είναι μεγάλη. Διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη σταδιακή ενσωμάτωση των ευρωπαϊκών κρατών μελών στην ενιαία αγορά ⁽⁴⁷⁾. Υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης όσον αφορά την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων σχετικά με τη διακρατική αναδιάρθρωση επιχειρήσεων, όπως υπογράμμισε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην έκθεσή της ⁽⁴⁸⁾.

⁽⁴¹⁾ Ό.π. ενημερωτικό σημείωμα πολιτικής της ΔΟΕ, 2020 και ενημερώσεις της διαδικτυακής πύλης του ΟΟΣΑ «Tackling the coronavirus — contributing to a global effort» (Αντιμετώπιση του κορονοϊού — συμβολή σε μια παγκόσμια προσπάθεια), Μάρτιος 2020.

⁽⁴²⁾ ΕΕ C 161 της 6.6.2013, σ. 35 — στο τμήμα 3 προοριζόταν η «βιώσιμη» επιχείρηση.

⁽⁴³⁾ Άρθρο το οποίο βασίζεται σε έρευνα του Eurofound με τίτλο «Industrial democracy in Europe: a quantitative approach» (Η βιομηχανική δημοκρατία στην Ευρώπη: μια ποσοτική προσέγγιση), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, Ιούνιος 2020.

⁽⁴⁴⁾ Άρθρο το οποίο βασίζεται σε έρευνα του Eurofound με τίτλο «Industrial democracy in Europe: a quantitative approach» (Η βιομηχανική δημοκρατία στην Ευρώπη: μια ποσοτική προσέγγιση), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodriguez Contreras, Labour and Industry, Ιούνιος 2020.

⁽⁴⁵⁾ Οδηγία 2002/14/ΕΚ για τη θέσπιση γενικού πλαισίου για την ενημέρωση και τη διαβούλευση και Οδηγία 2009/38/ΕΚ για τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων.

⁽⁴⁶⁾ Οδηγία 94/45/ΕΚ, όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2009/38/ΕΚ.

⁽⁴⁷⁾ Eurofound (2020), Social dialogue and HR practices in European global companies (Κοινωνικός διάλογος και πρακτικές ανθρώπινων πόρων στις ευρωπαϊκές παγκόσμιες εταιρείες), με ανάλυση και πορίσματα σχετικά με την εξέλιξη της ευρωπαϊκής διάστασης του κοινωνικού διαλόγου τόσο σε διακρατικό επίπεδο λήψης αποφάσεων όσο και στις τοπικές θυγατρικές, και τον ρόλο των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων ως βασικού συνδέσμου μεταξύ των διαφόρων επιπέδων κοινωνικού διαλόγου στο εσωτερικό μιας εταιρείας, όπως το εθνικό και το ευρωπαϊκό.

⁽⁴⁸⁾ Ευρωπαϊκή Επιτροπή: Έκθεση για την εφαρμογή από τα κράτη μέλη της οδηγίας 2009/38/ΕΚ του Συμβουλίου για τη θέσπιση ευρωπαϊκού συμβουλίου εργαζομένων ή διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους (αναδιτύπωση), Βρυξέλλες, 14.5.2018 [COM (2018) 292 final].

5.5. Η συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου διαπιστώνεται στην πλειονότητα των κρατών μελών, αλλά δεν υπάρχει κοινός τόπος σε ευρωπαϊκό επίπεδο και, συνεπώς, εκδηλώνεται στις διαφορετικές πρακτικές που αφορούν ειδικά τα εθνικά πλαίσια. Στη γνωμοδότηση της SOC/470 ⁽⁴⁹⁾, η ΕΟΚΕ έχει ήδη απευθύνει έκκληση για ένα εναρμονισμένο πλαίσιο σε επίπεδο ΕΕ για τη συμμετοχή των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου. Δυστυχώς, η δέσμη μέτρων του 2019 για το εταιρικό δίκαιο που έχει εγκριθεί δεν αντικατοπτρίζει αυτήν την πρόταση.

5.6. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, σύμφωνα με την αρχή 8, ορίζει ότι οι εργαζόμενοι και οι εκπρόσωποι τους έχουν δικαίωμα έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης για ζητήματα που τους αφορούν. Από την άποψη αυτή, η συμμετοχή των εργαζομένων έχει στρατηγική σημασία για τη διαχείριση των μεταβάσεων, την αντιμετώπιση των οικολογικών, των δημογραφικών και των τεχνολογικών προκλήσεων και την πλαισίωση των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας ή της αναδιάρθρωσης ⁽⁵⁰⁾. Η ΕΟΚΕ καλεί τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και τους εθνικούς οργανισμούς να αναλάβουν δράση για να διασφαλίσουν ότι τα δικαιώματα ενημέρωσης, διαβούλευσης και συμμετοχής των εργαζομένων θα γίνονται σεβαστά στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης.

5.7. Τα ευρωπαϊκά νομοθετικά μέτρα στον τομέα της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων υπογραμμίζουν και συμπεριλαμβάνουν τον αναγκαίο ρόλο της εκπροσώπησης των εργαζομένων και στον τομέα αυτό. Οι τριμερείς και οι διμερείς συμφωνίες σε ορισμένες ευρωπαϊκές χώρες για τον περιορισμό της εξάπλωσης της νόσου COVID-19 σε επίπεδο επιχείρησης αποτέλεσαν προορατικά παραδείγματα κοινών πρωτοβουλιών των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία.

5.8. Η κρίση της νόσου COVID-19 καταδεικνύει, αφενός, τα θετικά παραδείγματα, από ολόκληρη την Ευρώπη, του εποικοδομητικού κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο επιχειρήσεων για τη διατήρηση των θέσεων απασχόλησης, στο πλαίσιο των οποίων διασφαλίζεται η ασφαλής επιστροφή των εργαζομένων στους χώρους εργασίας με παράλληλη συνέχιση των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Αφετέρου, τα δικαιώματα ενημέρωσης και διαβούλευσης δεν έχασαν σεβασμού παντού στην Ευρώπη, ούτε κατά τη διάρκεια της κατάστασης εκτάκτου ανάγκης, αλλά ούτε και κατά την αναδιάρθρωση, καθώς και όσον αφορά τα μέτρα για τη διατήρηση της εργασιακής ασφάλειας και της υγείας στην εργασία και για την αποφυγή των επισφαλών συνθηκών εργασίας. Στις διαδικασίες αναδιάρθρωσης που προκύπτουν από την κρίση COVID-19 απαιτούνται δράσεις σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, προκειμένου να διασφαλιστεί ο σεβασμός των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης.

5.9. Απαιτείται να ληφθούν περαιτέρω μέτρα σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την κάλυψη των κενών και την ενίσχυση της δημοκρατίας στην εργασία. Στόχος είναι η διασφάλιση επαρκούς ελάχιστης προστασίας και δικαιωμάτων όσον αφορά την ενημέρωση, τη διαβούλευση και την εκπροσώπηση των εργαζομένων σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου σε διασυνοριακές περιπτώσεις όπου οι εθνικοί νόμοι δεν μπορούν να εφαρμοστούν με συντονισμένο και δίκαιο τρόπο. Χρειάζεται αποτελεσματικό εγκάρσιο πλαίσιο για τα δικαιώματα ενημέρωσης, διαβούλευσης και εκπροσώπησης σε επίπεδο διοικητικού συμβουλίου στις μορφές ευρωπαϊκών επιχειρήσεων και στις επιχειρήσεις που αξιοποιούν τα μέσα εταιρικής κινητικότητας. Τα κενά ως προς την πρόσβαση στην ενημέρωση όσον αφορά τις επιχειρηματικές δραστηριότητες στα κράτη μη μέλη της ΕΕ και τον αντίκτυπο τους στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας θα πρέπει να αντιμετωπιστούν προκειμένου να διασφαλιστεί ο δέοντας ρόλος των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργαζομένων. Κατά την εφαρμογή της οδηγίας για τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων θα πρέπει να ενισχυθούν τα μέτρα επιβολής σε συνδυασμό με αποτελεσματικές και αναλογικές κυρώσεις, όπου έχουν εντοπιστεί οι ελλείψεις.

5.10. Είναι επίσης αναγκαίο να διασφαλιστεί ο πλήρης σεβασμός των δικαιωμάτων ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων του δημόσιου τομέα. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να αναλάβει δράση προκειμένου να διασφαλίσει την εφαρμογή της συμφωνίας των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για το θέμα αυτό.

5.11. Οι εθνικές πρακτικές παρουσιάζουν διαφορές ως προς τη συμμετοχή των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, πρέπει να διασφαλιστεί ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων διορίζονται σύμφωνα με τους ευρωπαϊκούς και τους εθνικούς κανόνες ⁽⁵¹⁾ στα διοικητικά και τα εποπτικά όργανα και έχουν την απαραίτητη στήριξη για την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως ορίζονται από την εθνική και την ευρωπαϊκή νομοθεσία. Είναι επίσης αναγκαίο να εξασφαλιστεί η κατάλληλη και έγκαιρη ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζόμενους σχετικά με τα σχέδια της επιχείρησης και τις δυνητικές επιπτώσεις τους για την απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, σύμφωνα με την οδηγία.

6. Κοινωνικός διάλογος για μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάκαμψη μετά τη νόσο COVID-19

6.1. Πολλοί οργανισμοί και θεσμικά όργανα, μεταξύ των οποίων η ΔΟΕ, ο ΟΟΣΑ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Eurofound, καθώς και οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, έχουν συγκεντρώσει, δημοσιεύσει και επικαιροποιήσει τακτικά τις πληροφορίες σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο για την αντιμετώπιση, καταρχάς, της φάσης έκτακτης ανάγκης και, στη συνέχεια, της επανέναρξης των οικονομικών δραστηριοτήτων και του σχεδιασμού των προγραμμάτων ανάκαμψης.

⁽⁴⁹⁾ ΕΕ C 161 της 6.6. 2013, σ. 35.

⁽⁵⁰⁾ Άρθρο το οποίο βασίζεται σε έρευνα του Eurofound με τίτλο «Industrial democracy in Europe: a quantitative approach» (Η βιομηχανική δημοκρατία στην Ευρώπη: μια ποσοτική προσέγγιση), Pablo Sanz, Christian Welz, Maria Caprile, Ricardo Rodríguez Contreras, Labour and Industry, Ιούνιος 2020.

⁽⁵¹⁾ Γερμανία: απευθείας διορισμός με νόμο· Κάτω Χώρες: κλειστή επιλογή των διευθυντικών στελεχών καθ' υπόδειξη των εργαζομένων· Γαλλία: συνδυασμός απευθείας διορισμού και διορισμού από τους μετόχους· Σουηδία: διορισμός εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.λπ.

6.2. Σε ορισμένες χώρες έχουν υπογραφεί διμερείς και τριμερείς συμφωνίες από την αρχή της πανδημίας και μετέπειτα, καθώς και ορισμένες διμερείς τομεακές συμφωνίες που αποσκοπούν στη θέσπιση μέτρων για τη διατήρηση της υγείας και της ασφάλειας στους χώρους εργασίας.

6.3. Δεδομένης της έλλειψης συντονισμένης αντίδρασης από τα κράτη μέλη στην αρχή της πανδημικής κρίσης, είναι σαφές ότι, στο στάδιο της ανάκαμψης, χρειαζόμαστε μια προσέγγιση βασισμένη στην αλληλεγγύη μεταξύ των κρατών μελών για το μέλλον της Ευρώπης.

6.4. Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι — η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, η BusinessEurope, το Ευρωπαϊκό Κέντρο Εργοδοτών και Επιχειρήσεων που παρέχουν δημόσιες υπηρεσίες και η SME United — στην κοινή τους δήλωση σχετικά με την κατάσταση έκτακτης ανάγκης λόγω της νόσου COVID-19, καλούν μετ' επιτάσεως τα κράτη μέλη να συμπεριλάβουν τους εθνικούς κοινωνικούς εταίρους στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εθνικών μέτρων. Ωστόσο, η ενεργός και αποτελεσματική συμβολή τους εξαρτάται όχι μόνο από τη δική τους ικανότητα αλλά και από την αναγνώριση από την κυβέρνηση του ρόλου που διαδραματίζουν όσον αφορά τον περιορισμό της πανδημίας και στην αντιμετώπιση των κοινωνικοοικονομικών επιπτώσεών της. Υπάρχουν καλά παραδείγματα προορατικής διαχείρισης κρίσεων υπό την καθοδήγηση των τομεακών ευρωπαϊκών και κοινωνικών εταίρων. Ορισμένα είναι τριμερή, ενώ άλλα είναι διμερή. Οι συλλογικές συμβάσεις σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες έχουν επιδιώξει να περιορίσουν τον ιό διασφαλίζοντας ένα ασφαλές εργασιακό περιβάλλον, ειδικές εργασιακές ρυθμίσεις και δίχτυα κοινωνικής ασφάλειας, όπως η αναρρωτική άδεια και η γονική άδεια.

6.5. Το σχέδιο ανάκαμψης της ΕΕ, το οποίο περιλαμβάνει την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το μέσο Next Generation EU, και όλα τα μέτρα που έχουν ήδη εγκριθεί με ειδικά κεφάλαια, επιχορηγήσεις και δάνεια από την ΕΚΤ και την ΕΤΕπ, αποτελούν αναμφίβολα μια σημαντική δέσμη χρηματοδοτικών μέτρων, η οποία αναμένεται να αξιοποιήσει τις δημόσιες και τις ιδιωτικές επενδύσεις, με στόχο τη στήριξη της βιώσιμης ανάπτυξης και της δημιουργίας ποιοτικών θέσεων απασχόλησης.

6.6. Στην τριμερή κοινωνική διάσκεψη κορυφής στις 23 Ιουνίου 2020, οι κοινωνικοί εταίροι τόνισαν την ανάγκη για επενδύσεις στον τομέα της δημόσιας υγείας και των υπηρεσιών που πλήττονται περισσότερο κατά την περίοδο αυτή, καθώς και για διαρθρωτικές επενδύσεις για την οικολογική μετάβαση, τον ψηφιακό μετασχηματισμό και τις καινοτόμες τεχνολογίες για την τόνωση της ευρωπαϊκής ανταγωνιστικότητας μέσω της στήριξης της ποιοτικής απασχόλησης, της κατάρτισης και της κοινωνικής και οικονομικής προόδου σε ένα συντονισμένο ευρωπαϊκό πλαίσιο.

6.7. Είναι σημαντικό το σχέδιο ανάκαμψης της ΕΕ να αξιοποιεί και να βασίζεται στη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα επίπεδα. Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί μέσο καίριας σημασίας για τη χρηστή διακυβέρνηση σε περιόδους κρίσης. Η διαβούλευση και οι συζητήσεις σε τριμερές επίπεδο βελτιώνουν την ποιότητα του σχεδιασμού πολιτικής για την αντιμετώπιση της κρίσης, διασφαλίζουν τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην εφαρμογή και οικοδομούν εμπιστοσύνη μεταξύ τους για την αντιμετώπιση των δυσκολιών, ενώ παράλληλα στηρίζουν την κοινωνική συνοχή και την ανθεκτικότητα των οικονομιών μας. Η χαρτογράφηση των επιπτώσεων της κρίσης στους εργαζομένους, τις επιχειρήσεις και τις τοπικές κοινότητες πραγματοποιείται επίσης με τις τοπικές αρχές και είναι ζωτικής σημασίας για την έγκριση συμφωνημένων προσωρινών μέτρων και την επίτευξη συναίνεσης για μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα σχέδια ανάκαμψης.

6.8. Είναι αναγκαίο να καθοριστούν εθνικά σχέδια για τη διάθεση των ευρωπαϊκών πόρων βάσει μεσοπρόθεσμου και μακροπρόθεσμου σχεδιασμού, χωρίς διασπορά των πόρων με τον κατακερματισμό τους, και λαμβανομένων υπόψη των αδυναμιών που εμφανίστηκαν κατά τη φάση έκτακτης ανάγκης και της αύξησης των ανισοτήτων στην κοινωνία.

6.9. Σε ορισμένες χώρες της ΕΕ, ο κοινωνικός διάλογος έχει αποδειχτεί αποτελεσματικός για την ταχεία και αποτελεσματική έγκριση αυστηρών μέτρων έκτακτης ανάγκης που θα βοηθήσουν τις επιχειρήσεις να επιβιώσουν και, συνεπώς, θα διατηρήσουν θέσεις απασχόλησης και **θα διατηρήσουν τους ανθρώπους στην αγορά εργασίας**, συμβάλλοντας στη διασφάλιση συστημάτων μειωμένου ωραρίου εργασίας, με στόχο τον μετριασμό των επιπτώσεων στην απασχόληση, και στην παροχή ασφάλειας προγραμματισμού στους εργαζομένους και τις εταιρείες για την επιτυχή διαχείριση της φάσης ανάκαμψης.

6.10. Ωστόσο, σε ορισμένα κράτη μέλη, οι πλέον εύλωτες ομάδες, όπως εκείνοι που βρίσκονται σε άτυπες μορφές απασχόλησης, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι αδήλωτοι εργαζόμενοι, δεν έχουν πρόσβαση στα μέτρα προστασίας και αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο να καταλήξουν στη φτώχεια, επιδεινώνοντας την κοινωνική κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

6.11. Μακροπρόθεσμα, η ΕΕ μπορεί να στηρίξει τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους αντιστρέφοντας τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις που μειώνουν την προστασία της απασχόλησης, δημιουργώντας περισσότερα περιθώρια για συλλογικές διαπραγματεύσεις και ενισχύοντας τους θεσμούς της αγοράς εργασίας. Η ΕΕ πρέπει επίσης να αντιμετωπίσει επείγουσες προκλήσεις, όπως η μακροχρόνια ανεργία, η μετάβαση σε πράσινες και ψηφιοποιημένες διαδικασίες, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και η απόκτηση νέων δεξιοτήτων για την προώθηση της απασχολησιμότητας, παρέχοντας ταυτόχρονα ένα επαρκές ρυθμιστικό πλαίσιο για διάφορες μορφές εργασίας.

6.12. Η καλύτερη συνεργασία μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των εθνικών κυβερνήσεων, των εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων μπορεί επίσης να βοηθήσει τα συστήματα κοινωνικής προστασίας να ανταποκριθούν στο μεταβαλλόμενο οικονομικό και κοινωνικό πλαίσιο στην Ευρώπη, προκειμένου να επεκταθεί η κάλυψη στις ευάλωτες ομάδες που εξαιρούνται σήμερα. Στο πλαίσιο του Συμβουλίου «Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές» (EPSCO), το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο πρέπει να βελτιωθεί περαιτέρω, ώστε να στηρίξει τα κράτη μέλη, με έναν νέο πίνακα αποτελεσμάτων δεικτών, στη συγκριτική αξιολόγηση της προόδου στην εφαρμογή των συμφωνημένων πολιτικών και στην επίτευξη των κοινών στόχων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Σε αυτήν την περίοδο δοκιμασιών, η αποφασιστικότητα και η ευθύνη όλων των δημόσιων αρχών σε επίπεδο ΕΕ και εθνικό επίπεδο, καθώς και των κοινωνικών εταίρων και άλλων κοινωνικών φορέων σε όλα τα επίπεδα, θα είναι καίριας σημασίας για τη διασφάλιση της βιώσιμης ανάκαμψης των οικονομιών μας και την ενίσχυση του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου μας.

6.13. Στην ανακοίνωσή της με θέμα «Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020: Ειδικές ανά χώρα συστάσεις»⁽⁵²⁾ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή απηύθυνε τις συστάσεις της προς όλα τα κράτη μέλη σχετικά με την πανδημία COVID-19. Στο εισαγωγικό μέρος τονίζεται ότι ο ρόλος ενός λειτουργικού κοινωνικού διαλόγου είναι βασικός για να διασφαλιστεί ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι επιτυχή, χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμα. Πρέπει να αναγνωριστεί ότι, σε ορισμένα κράτη μέλη, η πρακτική του κοινωνικού διαλόγου και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των ΟΚΠ έχει αποδυναμωθεί ή περιοριστεί⁽⁵³⁾ κατά τη διάρκεια της κρίσης COVID-19. Τρία κράτη μέλη — η Ουγγαρία, η Πολωνία και η Ρουμανία — έχουν συνεπώς λάβει σύσταση **να διασφαλίσουν την επαρκή και την αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και των ενδιαφερόμενων φορέων στη διαδικασία χάραξης πολιτικής**. Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να παρακολουθεί στενά και να αξιολογεί την εφαρμογή των ΣΑΧ για τις χώρες αυτές.

6.14. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να διασφαλίσει και να παρακολουθεί — για παράδειγμα, μέσω υποβολής εκθέσεων — ότι τα κράτη μέλη διεξάγουν αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο με τους εθνικούς ενδιαφερόμενους φορείς καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας του Εξαμήνου και κατά τον σχεδιασμό των εθνικών σχεδίων ανάκαμψης, ώστε να διασφαλιστεί η αποτελεσματική παρακολούθηση και εφαρμογή, με βάση την ευρεία οικειοποίηση.

6.15. Επίσης, είναι εξαιρετικά σημαντικό **να διασφαλιστεί ότι η ικανότητα των κοινωνικών εταίρων δεν θα υπονομευθεί εξαιτίας της έξαρσης του κορονοϊού**. Η ΕΕ πρέπει να εξετάσει κάθε αναγκαία δράση, συμπεριλαμβανομένων των χρηματοδοτικών πόρων για τη στήριξη της ανάπτυξης των ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τις δραστηριότητες και τις δομές του κοινωνικού διαλόγου. Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι έχουν απευθύνει κοινή πρόταση⁽⁵⁴⁾ στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τη δημιουργία ενός νέου χρηματοδοτικού μέσου στήριξης των έκτακτων δραστηριοτήτων που αναπτύσσονται κατά τη διάρκεια της κρίσης της νόσου COVID-19.

Βρυξέλλες, 29 Οκτωβρίου 2020.

Η Πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής
Επιτροπής
Christa SCHWENG

⁽⁵²⁾ Ανακοίνωση της Επιτροπής, COM (2020) 500 final, 20. 5. 2020, *Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2020: Ειδικές ανά χώρα συστάσεις*.

⁽⁵³⁾ Ενημερωτικά σημειώματα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, *Workers' Information, consultation and participation* (Ενημέρωση, διαβούλευση και συμμετοχή των εργαζομένων), 15 Μαΐου 2020.

⁽⁵⁴⁾ Κοινή πρόταση των διατομεακών Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία ειδικού χρηματοδοτικού μέσου στήριξης των κοινωνικών εταίρων κατά τη διάρκεια της κρίσης της νόσου COVID-19, απευθυνόμενη στον εκτελεστικό αντιπρόεδρο Valdis Dombrovskis και στον επίτροπο για την απασχόληση και τα κοινωνικά δικαιώματα Nicolas Schmit, στις 10 Απριλίου 2020.