



Βρυξέλλες, 29 Νοεμβρίου 2019  
(OR. en)

14340/19

SOC 760  
EMPL 574

## ΣΗΜΕΙΩΜΑ

---

Αποστολέας:	Προεδρία
Αποδέκτης:	Επιτροπή των Μονίμων Αντιπροσώπων / Συμβούλιο
Θέμα:	Το μέλλον του κοινωνικού κεκτημένου της ΕΕ στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων - Συζήτηση προσανατολισμού

---

Επισυνάπτεται για τις αντιπροσωπίες καθοδηγητικό σημείωμα της Προεδρίας προς διευκόλυνση της συζήτησης κατά το Συμβούλιο EPSCO της 10ης Δεκεμβρίου 2019.

## **ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΚΕΚΤΗΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΕΕ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Βρισκόμαστε ενώπιον ραγδαίας αλλαγής των αγορών εργασίας και των εργασιακών σχέσεων που οφείλεται, μεταξύ άλλων, στην κλιματική αλλαγή, την παγκοσμιοποίηση, τη μετανάστευση και τις νέες τεχνολογίες. Πλησιάζει η έναρξη της νέας νομοθετικής περιόδου στην ΕΕ και η νέα Επιτροπή σύντομα θα αναλάβει καθήκοντα. Είναι λοιπόν η κατάλληλη στιγμή για μια διερευνητική συζήτηση σχετικά με τις πιθανές ανάγκες ανάπτυξης του κοινωνικού κεκτημένου όσον αφορά την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Έχοντας κατά νου τις μεταβολές που συντελούνται στον κόσμο της εργασίας, πρέπει να εντοπίσουμε πιθανές ανάγκες επικαιροποίησης του υφιστάμενου κεκτημένου και κάλυψης των ενδεχόμενων νομοθετικών κενών. Είναι επίσης σημαντικό να βελτιωθεί η εφαρμογή του κεκτημένου.

Το άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης επιτρέπει στην ΕΕ να καθορίζει ελάχιστα πρότυπα όσον αφορά, μεταξύ άλλων, τις συνθήκες εργασίας και την ενημέρωση των εργαζομένων και τη διαβούλευση με αυτούς. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων ορίζει ελάχιστα κοινωνικά δικαιώματα, ορισμένα εκ των οποίων αποτελούν ήδη μέρος του κεκτημένου, ενώ άλλα πρέπει να υλοποιηθούν από κοινού από την ΕΕ και τα κράτη μέλη της. Ο κοινωνικός πυλώνας βοηθά να καθορισθούν οι τομείς στους οποίους πρέπει να ληφθούν μέτρα για την ενίσχυση των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων.

Η ΕΕ σημείωσε πρόσφατα σημαντική πρόοδο στην ελάχιστη εναρμόνιση που προβλέπεται από τις Συνθήκες, εγκρίνοντας, για παράδειγμα, την οδηγία για διαφανείς και προβλέψιμους όρους εργασίας. Παρά τις βελτιώσεις αυτές, είναι αναγκαίο να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν μένει στο περιθώριο των ραγδαίων εξελίξεων και ότι το νομοθετικό πλαίσιο συνεχίζει να εξυπηρετεί τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις με ισορροπημένο τρόπο.

Η ψηφιοποίηση, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης χρήσης της τεχνητής νοημοσύνης, αποτελεί σημαντική κινητήρια δύναμη για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Προσφέρει επίσης νέες δυνατότητες για ευέλικτες μεθόδους εργασίας όσον αφορά τον τόπο εργασίας, μεταξύ άλλων και σε καταστάσεις με διασυνοριακή διάσταση. Ωστόσο, σε ορισμένες περιπτώσεις, η ψηφιοποίηση κατέστησε δυσχερέστερη τη διασφάλιση ότι όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων στην οικονομία των πλατφορμών, απολαύουν καλών εργασιακών συνθηκών. Υπάρχει επίσης κίνδυνος να παρέχονται υπηρεσίες από ψευδοαυτοαπασχολούμενους. Εφόσον οι τεχνολογικές και ψηφιακές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένης της τεχνητής νοημοσύνης, μεταμορφώνουν τον κόσμο της εργασίας, το κοινωνικό κεκτημένο πρέπει να αναπτυχθεί προκειμένου να διαφυλαχθούν τα κοινωνικά δικαιώματα.

Η νέα Πρόεδρος της Επιτροπής κα Ursula von der Leyen χαρακτήρισε τους κατώτατους μισθούς και τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων στην οικονομία των πλατφορμών ως τομείς που απαιτούν περαιτέρω προσοχή. Όσον αφορά τους κατώτατους μισθούς, τόνισε την αξία του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ εργοδοτών και συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλαδή των ατόμων που γνωρίζουν τον τομέα και την περιοχή τους με τον καλύτερο τρόπο. Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν σημαντικά εργαλεία για την επίτευξη συμφωνίας σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τον καθορισμό των μισθών. Το δικαίωμα των εργαζομένων σε πλατφόρμες να διαπραγματεύονται συλλογικά είναι ένα ζήτημα που αποκτά ολοένα μεγαλύτερη σημασία.

Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι το κοινωνικό κεκτημένο όχι μόνον παρέχει επαρκή κάλυψη για την απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, αλλά και εφαρμόζεται αποτελεσματικά. Η αποτελεσματική εφαρμογή του εξαρτάται ιδίως από την επάρκεια πόρων και το υψηλό επίπεδο ικανοτήτων των υπευθύνων για την παρακολούθηση της εφαρμογής. Ένας τρόπος για τη βελτίωση της εφαρμογής είναι η ανταλλαγή εμπειριών και βέλτιστων πρακτικών μεταξύ των κρατών μελών και στο πλαίσιο διεθνών οργάνων όπως η ΔΟΕ.

Η κινητικότητα του εργατικού δυναμικού εντός της ΕΕ και από τρίτες χώρες αυξάνεται. Για την προστασία των μετακινούμενων εργαζομένων και την ίση μεταχείρισή τους στην αγορά εργασίας, η νομοθεσία πρέπει να επικαιροποιηθεί. Η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών και με τις σχετικές τρίτες χώρες μπορεί να βελτιώσει τα πρότυπα εργασίας και την εφαρμογή τους, μεταξύ άλλων όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας στις αλυσίδες εφοδιασμού. Οι διεθνείς οργανισμοί, όπως η ΔΟΕ και ο ΟΟΣΑ, μπορούν επίσης να αποτελέσουν καλές πηγές παραδειγμάτων και βέλτιστων πρακτικών.

Ο κοινωνικός διάλογος παίζει σημαντικό ρόλο, βοηθώντας τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους υπαλλήλους τους να προσαρμόζονται στη μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, αποτελεί παράγοντα επιτυχίας στην εφαρμογή του κοινωνικού κεκτημένου. Πρέπει να εξεταστούν τα συναφή προβλήματα που εντόπισε η Επιτροπή όσον αφορά την ενημέρωση και τη διαβούλευση με τους εργαζόμενους<sup>1</sup>, καθώς και τα ευρωπαϊκά συμβούλια εργαζομένων<sup>2</sup>.

Στο πλαίσιο αυτό, καλούνται οι υπουργοί να επικεντρώσουν τις παρεμβάσεις τους στις ακόλουθες ερωτήσεις:

- 1. Εκτός από τις πρωτοβουλίες που σχεδιάζει η νέα Επιτροπή, με ποιόν τρόπο πρέπει να αναπτυχθεί μελλοντικά το κοινωνικό κεκτημένο στους τομείς της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων;*
- 2. Ποιες είναι οι κύριες προκλήσεις όσον αφορά την εφαρμογή του κοινωνικού κεκτημένου και πώς θα μπορούσε να βελτιωθεί η εφαρμογή του;*

---

<sup>1</sup> Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής με τίτλο «Έλεγχος καταλληλότητας» της νομοθεσίας της ΕΕ στον τομέα της ενημέρωσης και της διαβούλευσης με τους εργαζόμενους· 26.7.2013, SWD(2013) 293 final.

<sup>2</sup> 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 (αναδιατύπωση)· 14.5.2018, COM(2018) 292 final.