

Ομιλία κ. Νίκου Αναλυτή, Αντιπροέδρου ΣΕΒ
στο Συνέδριο της Ένωσης Διοικητικών Δικαστών (26-27/6/2003)
με θέμα:
«Απασχόληση, Κοινωνική Ασφάλιση,
Μετανάστευση και η Δικαστική τους Προστασία»

Η Ευρώπη αντιμετωπίζει μια σειρά από μεγάλες προκλήσεις, ιδιαίτερα, μετά τη διαμόρφωση των στόχων και την οριοθέτηση των διαδικασιών της Λισσαβόνας.

Να βελτιώσει με ταχείς ρυθμούς την ανταγωνιστικότητά της ενσωματώνοντας ενεργά την πληροφορική και τη νέα τεχνολογία και τη γνώση στην παραγωγική διαδικασία και στη διακίνηση των αγαθών και των υπηρεσιών. Η βελτίωση αυτή της ανταγωνιστικότητας όμως, πρέπει να γίνει με τέτοιο τρόπο ώστε να διαμορφώνει τις συνθήκες όχι μόνο διατήρησης του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Μοντέλου, αλλά να συμβάλει δυναμικά και στον εκσυγχρονισμό του.

Άξονες όπως το αίσθημα ασφαλείας των εργαζομένων, η άνοδος του βιοτικού τους επιπέδου, η διατήρηση υψηλής ποιότητας κοινωνικής προστασίας και η κοινωνική συνοχή, αποτελούν στο σύνολό τους στόχους τους οποίους η βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα πρέπει να υποστηρίζει και εκσυγχρονίζει, γιατί κι' αυτή επηρεάζεται από το κοινωνικό και εργασιακό κλίμα.

Αυτά δε, πρέπει να συμβούν σε μία εποχή που συγχρόνως θα αντιμετωπίζονται δύο ιδιαίτερα σοβαρά και πολύπλοκα θέματα.

Το ένα είναι η οικονομική συγκυρία, η οποία απ' όλες τις ενδείξεις που υπάρχουν δεν δημιουργεί αισιοδοξία για το άμεσο οικονομικό μέλλον.

Το δεύτερο είναι η διεύρυνση και η ενσωμάτωση στην Ευρωπαϊκή Ένωση των δέκα νέων χωρών.

Η εξέλιξη αυτή σημαίνει μεγαλύτερη προσπάθεια ώστε να ανέβει το επίπεδο ανταγωνιστικότητας αυτών των χωρών καθώς και η διαμόρφωση μιας κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου.

Οι πάρα πάνω προκλήσεις δεν είναι εύκολο να αντιμετωπισθούν ούτε αυτό θα γίνει αυτόματα. Απαιτείται μια συνολική

ενεργοποίηση των Κρατών – Μελών, των Υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής καθώς και των λοιπών θεσμικών οργάνων της Ένωσης και των Κοινωνικών Φορέων.

Καίριο και κεντρικό ρόλο μπορούν και οφείλουν να ασκήσουν οι Κοινωνικοί Εταίροι στους οποίους ήδη τόσο η Συνθήκη του Άμστερνταμ όσο και οι Στόχοι της Λισσαβόνας καθώς και μια σειρά από Αποφάσεις των Συνόδων Κορυφής αποδίδουν πρωταγωνιστική και υπεύθυνη σημασία.

Τα πάρα-πάνω θέματα που ανέφερα, αποτελούν τις άμεσες ανησυχίες για την οικονομική διεύρυνση, τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και την αύξηση της απασχόλησης.

Όμως, να μου επιτραπεί να προσθέσω και δύο-τρεις έμμεσες μελλοντικές ανησυχίες, που ήδη εκφράζονται και στα κείμενα της Επιτροπής και που θα επηρεάσουν το μεγάλο στόχο της ποσότητας και ποιότητας της απασχόλησης.

Αυτές είναι:

- Οι δημογραφικές τάσεις οι οποίες οδηγούν σε μείωση και γήρανση του ενεργού πληθυσμού, δημιουργούν ανησυχίες για την οικονομική βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.
- Η ταχύτητα με την οποία μεταβάλλεται η τεχνολογία, η πληροφορική, η επικοινωνία, θα ακυρώνει όλο και περισσότερο τις γνώσεις του εργατικού δυναμικού και θα απαιτείται μια συνεχής διαδικασία ανανέωσης της γνώσης. Αυτό σημαίνει ότι από τώρα όχι μόνο πρέπει να γίνουν επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό αλλά και να διαμορφωθούν μέσα από ένα εκτεταμένο διάλογο, μια ουσιαστική μεταρρύθμιση, μια νέα στρατηγική για την εκπαίδευση σε όλα τα επίπεδα.

Επίσης, χώρος μελλοντικού προβληματισμού, που ήδη έχει αρχίσει να εμφανίζεται, είναι το γεγονός ότι ο επαγγελματικός βίος γίνεται όλο και πιο σύνθετος και απαιτητικός

Οι συνθήκες θα οδηγούν στην ανάγκη αλλαγής θέσεων εργασίας, αλλαγής εργοδοτών, αλλαγής αντικειμένου εργασίας .

Αυτό σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να είναι προσαρμοσμένοι στην διαχείριση των αλλαγών και σε μία αυξημένη αίσθηση

ευελιξίας, που θα τους επιτρέπει να προσαρμόζονται, χωρίς να μειώνεται το αίσθημα της ασφάλειας, που έχουν ανάγκη.

Τα πάρα πάνω δεδομένα στο Ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν φέρει τους κοινωνικούς εταίρους στο κέντρο των εξελίξεων και έχουν αυξήσει το ρυθμιστικό τους ρόλο.

Στη σημερινή πραγματικότητα είναι αδύνατο να παρακολουθήσει κανείς τις εξελίξεις της ευρωπαϊκής οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, χωρίς να στηρίζεται σε συναινετικές διαδικασίες, οι οποίες έχουν αφετηρία τον διάλογο. Ο διάλογος θεωρείται πλέον αναπόσπαστο τμήμα της ποιότητας των εργασιακών σχέσεων σαν μέσο διαχείρισης των αλλαγών αλλά και παράγοντας της Ευρωπαϊκής διακυβέρνησης.

Αποτελεί μηχανισμό λήψης αποφάσεων με συναίνεση και λειτουργεί ως πρωταρχικός μοχλός προώθησης της κοινωνικής πολιτικής και διατήρησης της ανταγωνιστικότητας.

Μια σειρά από θεσμικές ενέργειες και αποφάσεις έχουν αναγνωρίσει αυτό το γεγονός και έχουν θεσμοθετήσει τον ρόλο των Κοινωνικών Εταίρων και του Διαλόγου.

Τέτοιες είναι:

Οι Συνθήκες του Μάαστριχτ και του Άμστερνταμ, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα στους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματεύονται και να συμφωνούν θεσμικά ζητήματα που τους αφορούν αντί αυτά να ορίζονται εκ των άνω από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Η εκπόνηση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση και η υιοθέτηση της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού για την παρακολούθηση της εξέλιξής τους, είναι ένας άλλος θεσμικός χώρος που στηρίζεται και στην συμμετοχή των Κοινωνικών Εταίρων.

Ακόμη, να προσθέσω ότι φέτος θεσμοθετήθηκε η Τριμερής Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής που θα συνέρχεται κάθε εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την παρακολούθηση της συμβολής των κοινωνικών εταίρων, για την επίτευξη της Στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Όλα τα πάρα πάνω αποτελούν δείγματα σταδιακής αναβάθμισης του ρόλου των Κοινωνικών Εταίρων στα νέα δεδομένα.

Ιδιαίτερη αναφορά πρέπει να γίνει στο Συμβούλιο της Βαρκελώνης (Μάρτιος 2002) σύμφωνα με τα συμπεράσματα του οποίου θα πρέπει να ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, στη βελτίωση της ποιότητάς της, στην επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και στην πρόσβαση και την παραμονή στην απασχόληση.

Οι κοινωνικοί εταίροι είναι συνυπεύθυνοι προκειμένου να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στον τομέα της απασχόλησης και η προσαρμοστικότητα των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις νέες συνθήκες.

Θα ήθελα να ολοκληρώσω αυτή την παρουσίαση, κάνοντας μια γρήγορη αναφορά στο τι έχουμε επιτύχει, τι έχουμε να δείξουμε, μέχρι σήμερα, σε Ευρωπαϊκό και σε Εθνικό επίπεδο για την υλοποίηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση.

Να μου επιτρέψετε ξεκινώντας, να παρατηρήσω ότι ο Κοινωνικός Διάλογος έχει εισέλθει πλέον στο σύστημα των κοινωνικών ισορροπιών με συγκεκριμένη θεσμοθετημένη μορφή.

Όμως, αυτό δεν σημαίνει ότι ανακαλύφθηκε τώρα.

I. Το 1986 έλαβε χώρα η πρώτη συνάντηση των Κοινωνικών Εταίρων σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, εμπνευστής της οποίας ήταν ο τότε Πρόεδρος της Επιτροπής Jack Delors. Η συνάντηση του Val Duchesse. Η συνάντηση αυτή οριοθέτησε την θεσμοθετημένη διαδικασία του Κοινωνικού Διαλόγου.

Από τότε έχουν συνυπογραφεί από τους Ευρωπαίους Κοινωνικούς Εταίρους περισσότερες από 15 κοινές γνώμες, οι οποίες πραγματεύονται και προωθούν θέματα ευρύτερης κοινωνικής πολιτικής, όπως :

Εκπαίδευση, κατάρτιση, νέα οργάνωση της εργασίας, προώθηση της απασχόλησης και άλλες.

Οι κοινές αυτές γνώμες δεν είναι βέβαια δεσμευτικές, παίζουν όμως σημαντικό ρόλο στην προώθηση των σχετικών θεμάτων όχι μόνο ευαισθητοποιώντας τους πρωταγωνιστές, αλλά και δημιουργώντας ουσιαστική ηθική δέσμευση.

Μετά την Συνθήκη του Μάαστριχτ (1991) και του Άμστερνταμ (1997), οι Κοινωνικοί Εταίροι αποκτούν το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και υπογραφής συμβάσεων οι οποίες υποχρεώνουν την Επιτροπή να εκδώσει σχετικές οδηγίες. Έτσι ο

Διάλογος των Κοινωνικών Εταίρων εξοπλίζεται με θεσμική δύναμη. Έχουν υπογραφεί 4 Ευρωπαϊκές Συμφωνίες Πλαίσιο για την μερική απασχόληση, για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου εργασίας, κ.ά.

Τελευταία εξέλιξη αυτού που ονομάζουμε Κοινωνικό Διάλογο, αποτελεί το 3/ετές Πρόγραμμα Δράσης που συμφωνήθηκε μεταξύ των Κοινωνικών Εταίρων το 2002 και θα ολοκληρωθεί το 2005.

Το πρόγραμμα αυτό, που έχει αρχίσει ήδη να εφαρμόζεται, περιλαμβάνει 19 δράσεις οι οποίες καλύπτουν μια μεγάλη ποικιλία θεμάτων όπως το stress στην εργασία, την προώθηση της ισότητας των φύλλων, κοινή διακήρυξη για τα άτομα με αναπηρίες.

Να αναφέρω επίσης, την συνεχή στήριξη για την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση, που εκφράζουν οι κοινωνικοί εταίροι μέσω της συμμετοχής τους στη θεσμοθετημένη στις Βρυξέλλες Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου.

II. Όσον αφορά τώρα τον Κοινωνικό Διάλογο σε Εθνικό επίπεδο, να αναφέρω ότι οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν κάθε χρόνο στην εκπόνηση του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την απασχόληση και πιστεύουμε ότι συνέβαλαν αποφασιστικά στην πραγματοποίηση μιας σειράς ενεργειών και στην δημιουργία νέων θεσμών όπως είναι η Εθνική Επιτροπή για την απασχόληση, και η Εθνική Επιτροπή για την κοινωνική προστασία, οι οποίες ευελπιστούμε να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα στην αγορά εργασίας.

Ακόμη, να υπογραμμίσω ότι στα ευρύτερα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου υπάγεται και η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.

Ο θεσμός αυτός συναντάτε σε πολύ λίγα κράτη μέλη της Ένωσης. Οι Κοινωνικοί Εταίροι μέσα από αυτή την Σύμβαση καθορίζουν τα κατώτερα όρια αποδοχών για την εργασία.

Όμως, τα τελευταία (12) χρόνια η διαπραγμάτευση για την Εθνική Σύμβαση μπορεί να θεωρηθεί ότι έχει εξελιχθεί σε Forum Κοινωνικού Διαλόγου που επιχειρεί να αντιμετωπίσει διάφορα θέματα εργασιακών και κοινωνικών σχέσεων, συμβάλλοντας μ' αυτόν τον τρόπο στην ανάπτυξη και την εμπέδωση της κοινωνικής συνοχής.

Θα σας αναφέρω μία σειρά από παραδείγματα για να δικαιολογήσω την πάρα πάνω τοποθέτησή μου.

- Καθιέρωση και διαχείριση ειδικής εργοδοτικής και εργατικής εισφοράς για την ενίσχυση της κατάρτισης και την καταπολέμηση της ανεργίας.
- Σταδιακή βελτίωση των γονικών αδειών και των αδειών μητρότητας
- Βελτίωση των εκπαιδευτικών αδειών των νέων εργαζομένων προκειμένου να ενισχύσουν την δια βίου μάθηση.
- Κάλυψη ασφαλιστικών εισφορών ηλικιωμένων και μακροχρόνια ανέργων.
- Επεξεργασία και παρουσίαση θέσεων των Κοινωνικών Εταιρών για την αναμόρφωση του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης.

Εκτός όμως από τα επιτεύγματα στο πλαίσιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, οι κοινωνικοί εταίροι στην Ελλάδα διαμόρφωσαν μέσω διαλόγου και έξω από τα πλαίσια της Εθνικής Σύμβασης, μία σειρά από θεσμούς που όλοι τείνουν προς την βελτίωση των όρων εργασίας και την βελτίωση της κοινωνικής συνοχής.

Τέτοιοι είναι η Κοινωνική και Οικονομική Επιτροπή που δημιουργήθηκε το 1994, ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (1991), το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας των Εργαζομένων (1992).

Ο θεσμός του Κοινωνικού Διαλόγου εξελίσσεται συνεχώς και δυναμικά και πιστεύω βαθύτατα ότι οι Κοινωνικοί Εταίροι έχουν να συνεισφέρουν με θετικό τρόπο, στην επίτευξη ευρύτερων στόχων οι οποίοι εξυπηρετούν την Κοινωνία στο σύνολό της.

Και θα ήθελα, από την πλευρά των Εργοδοτών, να τονίσω ότι ο διάλογος παίζει ρόλο στην διαμόρφωση της Στρατηγικής για την απασχόληση, αλλά δεν εξαντλείται σ' αυτά τα όρια. Υπάρχει ένας πολύ μεγαλύτερος χώρος τον οποίο πρέπει να καλύπτει.

Η Στρατηγική για την απασχόληση είναι ένα θαυμάσιο, χρήσιμο και καλά δομημένο εργαλείο και γι' αυτό είναι απαραίτητο. Όμως, η δημιουργία πλούτου, η αύξηση των επενδύσεων, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητας, που αποτελούν τα θεμέλια της αύξησης της απασχόλησης, της μείωσης της ανεργίας,

και την βελτίωση του επιπέδου ζωής, προϋποθέτουν πολλές πρακτικές και ρεαλιστικές λύσεις σε πολλούς τομείς: όπως η μείωση της γραφειοκρατίας, η μείωση και εκλογίκευση της φορολογίας, η δημιουργία υποδομών, η βελτίωση της γνώσεως του συνολικού πληθυσμού και ειδικά των εργαζομένων του σήμερα και αύριο.

Κι' έτσι, για την Στρατηγική θα μπορούσε κανείς να αναφέρει ότι είναι αναγκαία αλλά όχι ικανή συνθήκη για την ποσοτική και ποιοτική αύξηση της απασχόλησης.

Τελειώνοντας, θα ήθελα να εκφράσω στο σεβαστό ακροατήριό σας την πρόβλεψή μας για την διεύρυνση και εμβάθυνση του ρόλου της Διοικητικής Δικαιοσύνης προς την οποία όλο και περισσότερο και συχνότερα προσβλέπουμε για μία ταχεία και αποτελεσματική δικαστική προστασία.
