

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

# Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος: θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων.

## Προτάσεις για την αναβάθμιση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ



Έτος Ίδρυσης 2006

**ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ**

Ινστιτούτο Μικρών Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ


Χριστίνα Καρακιουλάφη\*

Δεκέμβριος 2019

## Εισαγωγή

Το 2015, αναλαμβάνοντας την Προεδρία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ο Jean-Claude Juncker εξήγγειλε μια πρωτοβουλία για την επανεκκίνηση του κοινωνικού διαλόγου στο ευρωπαϊκό επίπεδο, ο οποίος εν μέσω οικονομικής κρίσης δέχτηκε σοβαρές πιέσεις υπό το βάρος των πολιτικών λιτότητας στην Ευρωζώνη. Η πρωτοβουλία Juncker έγινε αντιληπτή ως απάντηση στις «φωνές δυσαρέσκειας» σχετικά με την υποβάθμιση της «κοινωνικής διάστασης» στο πλαίσιο της νέας οικονομικής διακυβέρνησης της Ε.Ε., τον «παραγκωνισμό» των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων και την αποδυνάμωση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου (ΕΚΔ). Σε συμβολικό επίπεδο, δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η πρωτοβουλία για μια «νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» συνέπεσε με τον εορτασμό των 30 χρόνων από την συνάντηση των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων στο Val Duchesse στο Βέλγιο, που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 1985, με πρωτοβουλία του τότε Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jacques Delors, ο οποίος πίστευε ότι η δρομολόγηση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς θα πρέπει να συμβαδίζει με τη διοργάνωση ενός ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου, με τον κοινωνικό διάλογο να κατέχει κεντρική θέση.

\* Χριστίνα Καρακιουλάφη, Επίκουρη Καθηγήτρια του Τμήματος Κοινωνιολογίας του Πανεπιστημίου Κρήτης



Εκκινώντας από τα παραπάνω, το παρόν ενημερωτικό σημείωμα εξετάζει τον θεσμό και τις πρακτικές του ΕΚΔ, εστιάζοντας στη διαχρονική του εξέλιξη, κυρίως από τη δεκαετία του 1980 και μετά, καθώς και σε ζητήματα που αφορούν στη διάχυση και εφαρμογή των αποτελεσμάτων του στα κράτη-μέλη. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην περίοδο από την έναρξη της οικονομικής κρίσης και μετά, όπου παρατηρήθηκαν σημαντικές αλλαγές τόσο ως προς τις διαδικασίες, όσο και ως προς το περιεχόμενο του ΕΚΔ. Γι' αυτούς τους σκοπούς, αξιοποιήθηκαν στοιχεία από πρωτογενές υλικό των εμπλεκόμενων στον ΕΚΔ ευρωπαϊκών θεσμών και των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (κείμενα θέσεων, γνώμες, πρωτοβουλίες, αξιολογήσεις, προτάσεις, κ.ο.κ), καθώς και την συναφή δευτερογενή ξενόγλωσση και ελληνόγλωσση βιβλιογραφία (άρθρα σε περιοδικά, βιβλία, μελέτες).

Επιπρόσθετα, εξετάζεται ο ρόλος της ΓΣΕΒΕΕ, η οποία σε θεσμικό επίπεδο συμμετέχει στον ΕΚΔ τόσο ως μέλος και ως μια εκ των ιδρυτικών οργανώσεων ενός εκ των βασικών ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων, της ευρωπαϊκής συνομοσπονδίας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων SMEunited (άλλοτε UEAPME), όσο και μέσω της εκπροσώπησης της στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Προς αυτόν τον σκοπό αξιοποιήθηκαν μελέτες του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και κείμενα θέσεων της ΓΣΕΒΕΕ. Επιπλέον στοιχεία αντλήθηκαν από συνεντεύξεις που πραγματοποιήθηκαν με εκπροσώπους της ΓΣΕΒΕΕ σε θεσμούς του ΕΚΔ προκειμένου να αναλυθούν οι μέχρι τώρα δυνατότητες και τα προβλήματα παρέμβασης της στις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου στο ευρωπαϊκό επίπεδο, και να διερευνηθούν οι δυνατότητες βελτίωσης αυτής της παρέμβασης.



# 1. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος: ορισμός, το θεσμικό πλαίσιο διεξαγωγής του και οι «βασικοί πρωταγωνιστές»

## 1.1. Ορισμός Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου & θεσμικό πλαίσιο διεξαγωγής του

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος (ΕΚΔ) καλύπτει ένα ευρύ φάσμα πρακτικών και διαδικασιών συνεργασίας και διαβούλευσης, λαμβάνει δε δύο μορφές :

- ▶ **Διμερής:** πρόκειται για αυτόνομο διάλογο μεταξύ των οργανώσεων των εργοδοτών και των οργανώσεων των εργαζομένων και αναφέρεται στις συζητήσεις, τις διαβουλεύσεις, τις διαπραγματεύσεις και τις κοινές δράσεις των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων.
- ▶ **Τριμερής:** αφορά τις διαδικασίες συνεργασίας/πληροφόρησης και διαβούλευσης ανάμεσα στα Ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα (κυρίως την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και, κατά περίπτωση, το Συμβούλιο της Ευρώπης και Ευρωπαϊκό Συμβούλιο) και τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους.

Το παρόν πλαίσιο διεξαγωγής του ΕΚΔ απορρέει κατά κύριο λόγο από το πρωτογενές δίκαιο της Ε.Ε., και ειδικότερα από τα άρθρα 154-155 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ)<sup>1</sup>. Ειδικότερα,

Το άρθρο 154 προβλέπει μια υποχρεωτική διαδικασία διαβούλευσης, σύμφωνα με την οποία η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να διαβουλεύεται με τους κοινωνικούς εταίρους προτού προβεί σε οποιαδήποτε ενέργεια στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής. Η διαδικασία αυτή δίνει στους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να επηρεάσουν άμεσα τις διαδικασίες λήψης αποφάσεων πάνω σε

<sup>1</sup> ΕΕ (2012), [Ενοποιημένη απόδοση της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης](#), Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης (C 326/47).



κοινωνικά ζητήματα, καθώς και να αναστείλουν τη νομοθετική διαδικασία (από πλευράς Ευρωπαϊκής Επιτροπής), αποφασίζοντας να ξεκινήσουν τις διαπραγματεύσεις.

Το άρθρο 155 αναφέρεται στη δυνατότητα των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων να προχωρήσουν σε διαπραγματεύσεις σχετικά με την υπογραφή αυτόνομης συμφωνίας- πλαισίου. Με αυτόν τον τρόπο οι κοινωνικοί συνομιλητές συμμετέχουν στο νομοπαρασκευαστικό έργο της Ε.Ε. είτε διατυπώνοντας γνώμες είτε υπογράφοντας συλλογικές συμφωνίες, στις οποίες οι Οδηγίες δίνουν νομοθετική ισχύ (Bevort & Jobert, 2008· Μίας, 2004 ).

Οι βασικές δομές διαβούλευσης στο πλαίσιο του ΕΚΔ είναι :

- ▶ Η Επιτροπή Κοινωνικού Διαλόγου [*Social Dialogue Committee (SDC)*], η οποία συστάθηκε το 1992 και αποτελεί το κύριο όργανο διμερούς αυτόνομου διακλαδικού κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο.
- ▶ Η Τριμερής Κοινωνική Σύνοδος Κορυφής (*Tripartite Social Summit*), που είναι ένα φόρουμ διαλόγου μεταξύ των θεσμικών οργάνων της ΕΕ σε προεδρικό επίπεδο και των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων, που διεξάγεται ετησίως, την παραμονή του Ετήσιου εαρινού Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου. Λειτουργεί ως γέφυρα μεταξύ των διαφόρων διαδικασιών συνεργασίας και αφορά θέματα: μακροοικονομικά, απασχόλησης, κοινωνικής προστασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Υπό μια ευρεία έννοια, θεσμός κοινωνικού διαλόγου στο ευρωπαϊκό επίπεδο μπορεί να θεωρηθεί και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ECOSOC/ΕΟΚΕ). Πρόκειται για συμβουλευτικό όργανο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και παρέχει εμπειρογνωμοσύνη στα μεγάλα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο), εκδίδοντας γνωμοδοτήσεις για την προτεινόμενη νομοθεσία, καθώς και γνωμοδοτήσεις πρωτοβουλίας για θέματα που κρίνει ότι πρέπει να μελετηθούν.

## 1.2. Οι αντιπροσωπευτικές οργανώσεις που συμμετέχουν στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο

Στον ΕΚΔ συμμετέχουν οι θεωρούμενες ως αντιπροσωπευτικές, ευρωπαϊκού επιπέδου, συνδικαλιστικές και εργοδοτικές οργανώσεις. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1993), προκειμένου οι οργανώσεις να θεωρηθούν ως αντιπροσωπευτικές πρέπει να πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια:

- i. να είναι διεπαγγελματικές, ή να έχουν συσταθεί κατά κλάδο ή κατηγορία δραστηριοτήτων και να είναι οργανωμένες σε ευρωπαϊκό επίπεδο
- ii. να αποτελούνται από οργανώσεις οι οποίες είναι αναγνωρισμένες οι ίδιες ότι αποτελούν αναπόσπαστο μέρος των δομών των κοινωνικών εταίρων των κρατών μελών και ότι έχουν ικανότητα διαπραγμάτευσης συμφωνιών
- iii. να είναι, στο μέτρο του δυνατού, αντιπροσωπευτικές σε όλα τα κράτη μέλη
- iv. να διαθέτουν επαρκείς δομές που να τους επιτρέπουν να συμμετέχουν αποτελεσματικά στη διαδικασία διαβούλευσης.

Με βάση τα κριτήρια που έθεσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1993, ως αντιπροσωπευτικές οργανώσεις νοούνται οι: i) γενικές διεπαγγελματικές (διακλαδικές): UNICE (Business Europe), CEEP, ETUC· ii) διεπαγγελματικές (διακλαδικές) οργανώσεις που εκπροσωπούν ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων ή επιχειρήσεων: UEAPME (SMEunited), CEC και Eurocadres· iii) ειδικές οργανώσεις: EUROCHAMBRES (Association of European Chambers of Commerce and Industry)· iv) κλαδικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που δεν είναι συνδεδεμένες σε διεπαγγελματικό επίπεδο.

Όσον αφορά τον ΕΚΔ σε διακλαδικό επίπεδο, είναι οι δύο πρώτες κατηγορίες οργανώσεων που μας ενδιαφέρουν.



### 1.2.1. Οι οργανώσεις των εργαζομένων

Η **ETUC** (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων- European Trade Union Confederation) δημιουργήθηκε το 1973. Περιλαμβάνει όλες τις ιδεολογικές τάσεις του συνδικαλισμού (Compston & Greenwood, 2001), ενώ ταυτόχρονα δεν διακρίνει μεταξύ εργαζομένων ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Σήμερα η ETUC, περιλαμβάνει 90 εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις από 38 χώρες και 10 συνομοσπονδίες. Στην αντιπροσωπεία της ETUC στις διαδικασίες ΕΚΔ συμμετέχουν και εκπρόσωποι της Eurocadres και της CEC.

Η **Eurocadres** εκπροσωπεί τον αυξανόμενο αριθμό διευθυντών και διευθυντικών στελεχών στην Ευρώπη. Συγκροτήθηκε το 1993 στο εσωτερικό της ETUC και εξακολουθεί θεσμικά να συνδέεται με τη ETUC. Ως αναγνωρισμένος κοινωνικός εταίρος, η Eurocadres συμμετέχει στην αντιπροσωπεία των εργαζομένων.

Η **CEC** [European Confederation of Executives and Managerial Staff (το CEC είναι ακρωνύμιο της γαλλικής της ονομασίας Confédération européenne des cadres)] δημιουργήθηκε το 1989. Σε αντίθεση με την Eurocadres που συνδέεται με την ETUC, και οι οργανώσεις-μέλη της είναι κυρίως τμήματα γενικών συνδικάτων, η CEC είναι ανεξάρτητη. Το 1999, η Eurocadres και η CEC υπέγραψαν συμφωνία συνεργασίας για τη σύσταση μιας Επιτροπής Συνδέσμου (liaison committee), η οποία αποτελεί συνήθως μέρος της αντιπροσωπείας της ETUC στο πλαίσιο του ΕΚΔ.

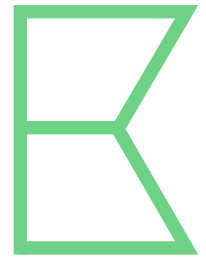
### 1.2.2. Οι οργανώσεις των εργοδοτών

Η **Business Europe** είναι η βασική διακλαδική εργοδοτική οργάνωση στο ευρωπαϊκό επίπεδο και εκπροσωπεί όλους τους εργοδότες του ιδιωτικού τομέα (ανεξαρτήτως του μεγέθους της επιχείρησης) μέσω των εθνικών οργανώσεων μελών της. Δημιουργήθηκε το 1958 ως UNICE (Ένωση Βιομηχανικών και Εργοδοτικών Συνδέσμων της Ευρώπης) (το ακρωνύμιο προέρχεται από τη γαλλική ονομασία –

*Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe*) και άλλαξε την ονομασία της το 2007 σε Business Europe. Το 2015, η Business Europe είχε 40 εθνικές οργανώσεις-μέλη σε 34 κράτη-μέλη της Ε.Ε., τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, την Τουρκία και ορισμένες χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης. Εκπροσωπεί (μέσω των εθνικών οργανώσεων-μελών της) τουλάχιστον 3.8 εκατομμύρια επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 60.1 εκατομμύρια εργαζομένους (Pedersini & Welz, 2014).

Η **SMEunited** εκπροσωπεί τους εργοδότες σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις βιοτεχνίες. Δημιουργήθηκε το 1979 και μέχρι το Νοέμβριο του 2018 ονομαζόταν European Association of Craft, Small and Medium-sized Enterprises (γνωστή με το ακρωνύμιο UEAPME από τη γαλλική της ονομασία, *Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises*). Η SMEunited είναι αναγνωρισμένος ευρωπαϊός κοινωνικός εταίρος και δρα για λογαριασμό των μικρομεσαίων και βιοτεχνικών επιχειρήσεων στο πλαίσιο του ΕΚΔ και των συζητήσεων με τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. Έχει 70 οργανώσεις-μέλη από περισσότερες από 30 ευρωπαϊκές χώρες. Εκπροσωπεί πάνω από 12 εκατομμύρια επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 55 εκατομμύρια εργαζομένους.

Η **CEEP** (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Interest) (ακρωνύμιο προεχόμενο από τη γαλλική της ονομασία *Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général*) δημιουργήθηκε το 1961. Βασικός στόχος της είναι να εκπροσωπεί τα συμφέροντα των δημοσίων επιχειρήσεων, καθώς και εκείνων των επιχειρήσεων που ασκούν δραστηριότητες γενικού οικονομικού συμφέροντος, ανεξάρτητα από τη νομική ιδιοκτησία ή την κατάστασή τους, σε διάφορους τομείς (κεντρικές και τοπικές διοικήσεις, υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση, στέγαση, διαχείριση αποβλήτων, ενέργεια, μεταφορές, νερό, περιβάλλον, τηλεπικοινωνίες).



Οι τρεις υφιστάμενες διακλαδικές οργανώσεις εργοδοτών σε επίπεδο Ε.Ε. (Business Europe, Sme United και CEEP), εκπροσωπούν σχεδόν το 70% όλων των οργανώσεων εθνικού επιπέδου (Pedersini & Welz, 2014).

### 1.3. Τα εργαλεία και τα αποτελέσματα του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004) τα αποτελέσματα του ΕΚΔ διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: τις συμφωνίες-πλαίσιο (*framework agreements*) και τα διαδικαστικά προσανατολισμένα κείμενα (*process-oriented texts*).

Οι συμφωνίες-πλαίσιο είναι αποτέλεσμα των αυτόνομων διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου και εφαρμόζονται με δύο τρόπους (όπως προβλέπει η ΣΛΕΕ):

- ▶ Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ζητούν να παρθεί μια σχετική απόφαση από τα αρμόδια κοινοτικά όργανα και να ψηφιστεί μια Οδηγία. Στην περίπτωση αυτή, η συμφωνία γίνεται μέρος της κοινοτικής νομοθεσίας, και τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίσουν την εφαρμογή της Οδηγίας, είτε δια της διαπραγματευτικής οδού (μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε εθνικό επίπεδο) είτε δια της νομοθετικής οδού. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι συμφωνίες για: τη γονική άδεια (1996, αναθεωρήθηκε το 2009), τη μερική απασχόληση (1997) και τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (1999).
- ▶ Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συνυπογράφουν τις λεγόμενες αυτόνομες συμφωνίες. Αυτές διέπονται από την αρχή της επικουρικότητας, και η εφαρμογή τους αποτελεί ευθύνη των εθνικών οργανώσεων-μελών τους, σύμφωνα πάντα με τις ισχύουσες διαδικασίες και πρακτικές σε εθνικό επίπεδο. Εδώ εντάσσονται οι συμφωνίες για: την τηλεργασία (2002), το στρες στην εργασία (2004), την παρενόχληση και τη βία στην εργασία (2007), τις αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς





(2010) και την ενεργό γήρανση και την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών (2017)<sup>2</sup>.

Τα διαδικαστικά προσανατολισμένα κείμενα (*process-oriented texts*) περιλαμβάνουν τα ακόλουθα: πλαίσια δράσης (*frameworks of action*), κατευθυντήριες γραμμές και κώδικες δεοντολογίας (*Guidelines and codes of conduct*), κατευθύνσεις πολιτικής (*policy orientations*), κοινές γνώμες (*joint opinions*) και εργαλεία ανταλλαγής πληροφοριών και τέλος διαδικαστικά κείμενα (*procedural texts*).

Στα παραπάνω μπορούν να προστεθούν και τα από κοινού «Προγράμματα Εργασίας» (*work programs*), η ανάπτυξη των οποίων, επίσης, συμπίπτει χρονικά με την ενίσχυση της αυτόνομης δράσης των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων από τη δεκαετία του 2000 και μετά.


## 2. Ιστορική αναδρομή και κριτική αποτίμηση της εξέλιξης του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου

Οι κοινωνικός διάλογος στο επίπεδο της Ε.Ε. είναι μια ιδέα που προωθήθηκε από τα πρώτα κιόλας στάδια ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και κατέστη βασική συνιστώσα του ευρωπαϊκού γίγνεσθαι (Σακελλαρόπουλος, 2001). Τόσο οι ιδρυτικές συνθήκες της Κοινότητας, όσο και οι αναθεωρήσεις τους που επακολούθησαν περιλαμβάνουν συγκεκριμένες διατάξεις που τονίζουν την ανάγκη προώθησης της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και τον μεταξύ τους κοινωνικό διάλογο σε επίπεδο κοινότητας (Μοσχονάς, 2003).

Η δεκαετία του 1980 θεωρείται ως εκείνη της οικοδόμησης του ΕΚΔ. Η έκφραση «κοινωνικός διάλογος» εμφανίζεται για πρώτη φορά στο θεσμικό πλαίσιο της ΕΟΚ το 1984, με την ευκαιρία της γαλλικής Προεδρίας του Συμβουλίου της ΕΟΚ (Dufresne & Gobin, 2018).

---

2 Αναλυτικά βλ. <http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html>



Ορόσημο θεωρείται, η συνάντηση στο Val Duchesse στο Βέλγιο που πραγματοποιήθηκε τον Ιανουάριο του 1985, με πρωτοβουλία του τότε Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jacques Delors, ο οποίος πίστευε ότι η δρομολόγηση της Ενιαίας Ευρωπαϊκής Αγοράς θα πρέπει να συμβαδίζει με τη διοργάνωση ενός ευρωπαϊκού κοινωνικού χώρου, με τον κοινωνικό διάλογο να κατέχει κεντρική θέση (Lapeyre, 2015). Γενικότερα, πρόκειται για μια περίοδο εκμάθησης του ΕΚΔ, πειραματισμού και διαμόρφωσης των συλλογικών φορέων διαπραγμάτευσης, όπου οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων έμαθαν να γνωρίζονται μεταξύ τους και να διαπραγματεύονται αρκετά γενικά και μη δεσμευτικά κοινά κείμενα (Lapeyre, 2015· Pochet & Degryse, 2016).

Η δεκαετία του 1990 είναι η πιο σημαντική, διαχρονικά, για την ανάπτυξη του ΕΚΔ. Ορόσημο θεωρείται η Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992), που «...θεσμοθέτησε για πρώτη φορά τον Κοινωνικό Διάλογο των κοινωνικών εταίρων σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Προσέδωσε δηλαδή στις συμφωνίες των εταίρων νομική ισχύ. Παράλληλα ενίσχυσε το ρόλο τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων των κοινοτικών οργάνων» (Σακελλαρόπουλος, 2001: 136). Οι αρμοδιότητες και τα πεδία παρέμβασης των κοινωνικών εταίρων προσδιορίζονται στο Πρωτόκολλο για την Κοινωνική Πολιτική που προσαρτήθηκε στην Συνθήκη του Μάαστριχτ.

Μέσω του Πρωτοκόλλου για την Κοινωνική Πολιτική, ο ΕΚΔ αναγνωρίστηκε θεσμικά. Οι κοινωνικοί εταίροι απέκτησαν το επίσημο δικαίωμα να διαβουλεύονται δύο φορές με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε σχέση με πρωτοβουλίες της που αφορούν στην χάραξη κοινωνικής πολιτικής. Τους δόθηκε επίσης το προνόμιο να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν δεσμευτικές συμφωνίες-πλαίσιο που θα υλοποιούνταν σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο, αντικαθιστώντας τη νομοθετική δραστηριότητα των ευρωπαϊκών αρχών με μια νομοθεσία που θα ήταν προϊόν διαπραγμάτευσης (*negotiated legislation*) (Keller, 2008).



Εντούτοις, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, οι εθελοντικές διαπραγματεύσεις είτε απέτυχαν είτε δεν εγκαινιάστηκαν καθόλου. Παράλληλα, οι κοινωνικοί εταίροι έκαναν περιορισμένη χρήση των εκτεταμένων δυνατοτήτων που τους δίνονταν για κοινή δράση και ουσιαστική «διαπραγματευόμενη νομοθεσία» και δεν κατάφεραν να επωφεληθούν από το γεγονός ότι απέκτησαν ένα καθεστώς παρόμοιο με εκείνο των νομοθετικών οργάνων. Οι περισσότερες εθελοντικές διαπραγματεύσεις, μάλλον, έλαβαν χώρα «στη σκιά του νόμου» [ή «της ιεραρχίας» (*shadow of hierarchy*)], με άλλα λόγια σε ένα καθεστώς «σιωπηρής απειλής» από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ότι θα αναλάβει νομοθετική δράση σε περίπτωση αποτυχίας των κοινωνικών εταίρων να συνάψουν εθελοντικές συμφωνίες-πλαίσιο (Keller, 2008· Smismans, 2008).

Η δεκαετία του 2000, εγκαινιάζει τη γνωστή ως «νέα φάση» στον ΕΚΔ, που ξεκίνησε με τη Διακήρυξη του Laeken το 2001 (ETUC, UNICE, CEEP, 2001) και εκφράζει τις προθέσεις των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για έναν πιο αυτόνομο και ευέλικτο κοινωνικό διάλογο (Rochet, 2007). Χαρακτηρίζεται από: «... την αναζήτηση πιο ευέλικτων και εθελοντικών μορφών διμερούς συνεργασίας και διαπραγμάτευσης μεταξύ οργανώσεων εργαζόμενων και εργοδοτών, στις οποίες τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. ενήργησαν ως διευκολυντές της διμερούς συνεργασίας εργασίας και κεφαλαίου.» (Wendler, 2017: 615). Ταυτόχρονα, η ατζέντα περιλαμβάνει θέματα κοινού ενδιαφέροντος και αποδοχής, ενώ προωθούνται ήπιοι τρόποι εφαρμογής.

Στο πλαίσιο αυτής της νέας προσέγγισης συνήχθησαν οι πρώτες πραγματικά αυτόνομες συμφωνίες-πλαίσια, εγκαινιάστηκαν πλαίσια από κοινού δράσης (*Frameworks of Action*) [και προέκυψαν προγράμματα εργασίας των κοινωνικών εταίρων (*Social Partner Work Programs*) (Prosser, 2006) (λ.χ προγράμματα δράσης της UEAPME και ETUC (Voss, 2009)], που ενσωματώθηκαν στα κράτη-μέλη βάσει διαδικασιών, σύμφωνων με τις, ιδιαίτερες σε κάθε-κράτος μέλος, πρακτικές.




Η νέα αυτή φάση συνέπεσε επίσης με την αυξανόμενη σημασία του κλαδικού κοινωνικού διαλόγου. Τόσο οι κλαδικές επιτροπές κοινωνικού διαλόγου, όσο και τα «προϊόντα» του κοινωνικού διαλόγου σε αυτό το επίπεδο αυξήθηκαν (Degryse, 2015· Prosser, 2016).

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό αυτής της «νέας φάσης» είναι η εξάρτησή της από «ήπιους» τρόπους εφαρμογής, που δεν συνεπάγονται δεσμευτικές υποχρεώσεις για τα εμπλεκόμενα μέρη (Niforou, 2008· Prosser, 2006).

Εντούτοις, είναι ακριβώς αυτός ο εθελοντικός τους χαρακτήρας που κατέστησε και δύσκολη τη μεταφορά και εισαγωγή των σχετικών αυτόνομων ρυθμίσεων στα κράτη-μέλη, μιας και αυτές εξαρτώνται κατά βάση από τις στρατηγικές και την προθυμία των εθνικών οργανώσεων και φορέων να στηρίξουν την εφαρμογή στο δικό τους εθνικό πλαίσιο (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2004· Keune & Marginson, 2013· Lapeyre, 2015· Léonard 2008· Pochet & Degryse, 2016). Ταυτόχρονα, οι κοινωνικοί εταίροι ήταν συχνά επικριτικοί όσον αφορά την ισχύ της διατύπωσης των συμφωνιών, ενώ άλλοι θεωρούσαν ότι τα θέματα των συμφωνιών ήταν μάλλον δευτερευούσης σημασίας. Επιπρόσθετα, υπήρξε αδύναμη συσχέτιση με τα παραδοσιακά θέματα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που απασχολούσαν τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο (Prosser, 2016· Voss, et al., 2011).

Συνεπώς, η ανάγνωση των αποτελεσμάτων των αυτόνομων συμφωνιών-πλαίσιο είναι διττή: την ίδια στιγμή όπου, εμφανώς, ενισχύουν την αυτονομία των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, συνεπάγονται και πολλαπλές σχέσεις εξάρτησης-ως προς την εφαρμογή τους-, από τους κοινωνικούς εταίρους και τις δημόσιες αρχές στα κράτη μέλη, οι οποίες και περιορίζουν την αυτονομία τους.

Γενικότερα, στα τέλη της δεκαετίας του 2000, φάνηκε ότι ο ΕΚΔ είχε φτάσει σε αδιέξοδο. Παρά την αριθμητική αύξηση των κλαδικών




επιτροπών κοινωνικού διαλόγου και τη σύναψη αυτόνομων συμφωνιών, ο ΕΚΔ υπονομεύτηκε από τον ήπιο χαρακτήρα των ρυθμίσεων που παράγαγε και την αποσπασματική εφαρμογή στα κράτη-μέλη (Prosser, 2016).

### 3. Οικονομική κρίση, νέα οικονομική διακυβέρνηση της Ε.Ε. και ο ρόλος του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου

Οι σημαντικές αλλαγές που συντελέστηκαν στο θεσμικό πλαίσιο οικονομικής διακυβέρνησης στο ευρωπαϊκό επίπεδο [«νέα οικονομική διακυβέρνηση της Ε.Ε.» – New EU Economic Governance-] ως «απάντηση» στις συνέπειες της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης σήμαναν ταυτόχρονα και αλλαγές στις διαδικασίες και του τρόπου άσκησης πολιτικής και λήψης αποφάσεων, και σε πεδία πέραν της οικονομίας. Στο πλαίσιο αυτό, δεν θα μπορούσε, προφανώς, να μείνει ανεπηρέαστος και ο θεσμός του κοινωνικού διαλόγου (τόσο στο εθνικό, όσο και στο ευρωπαϊκό επίπεδο).

Τουλάχιστον τα πρώτα χρόνια της κρίσης, ο ΕΚΔ δέχτηκε ισχυρές πιέσεις, ενώ οι διαδικασίες διαβούλευσης με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους αποδυναμώθηκαν, κάτι που έγινε περισσότερο εμφανές στην περίπτωση των πρώτων κύκλων του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Έχοντας ως ύψιστη προτεραιότητα τη διαχείριση της οικονομικής κρίσης, τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα (και ειδικά η Ευρωπαϊκή Επιτροπή) δεν παρείχαν την απαραίτητη θεσμική και ουσιαστική στήριξη στον ΕΚΔ, ο οποίος –μάλλον- έγινε περισσότερο αντιληπτός ως εμπόδιο που έπρεπε να υπερπηδηθεί. Στην νέα κατάσταση, ήρθε να προστεθεί και το γενικότερο αρνητικό κλίμα που είχε διαμορφωθεί εις βάρος του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο (Bongelli, 2018).



Σε ό,τι αφορά τον διμερή ΕΚΔ, η κρίση δημιούργησε ένα νέο πλαίσιο επηρεάζοντας τα θέματα και τα αποτελέσματα των εν εξελίξει διαβουλεύσεων και διαπραγματεύσεων. Αφενός, οι διαπραγματεύσεις κατέστησαν συχνά πιο επίπονες δεδομένων των πιο «ακανθωδών» ζητημάτων που έπρεπε να διαχειριστούν οι κοινωνικοί εταίροι. Αφετέρου, όμως, λόγω των επιτακτικών ζητημάτων που έπρεπε να αντιμετωπιστούν, ανέκυψαν και ορισμένα πεδία κοινού ενδιαφέροντος (European Commission, 2010· Guyet, et al., 2012).

### 3.1. Η συμμετοχή των Ευρωπαϊών Κοινωνικών Εταίρων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου

Στο επίκεντρο της νέας οικονομικής διακυβέρνησης βρίσκεται το «Ευρωπαϊκό Εξάμηνο», ένας μηχανισμός συντονισμού της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, σε ετήσια βάση, που υιοθετήθηκε το 2011, προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»<sup>3</sup>.

Από την έναρξή της το 2011, η διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου υπόκειται σε αλλαγές που επηρεάζουν τόσο τη διεξαγωγή του, όσο και τις ουσιαστικές αποφάσεις πολιτικής. Στόχος αυτών των αλλαγών ήταν κυρίως η βελτίωση της νομιμότητας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, με όρους αποτελεσματικότητας, λογοδοσίας, διαφάνειας, ενσωμάτωσης και ανοικτού χαρακτήρα των διαδικασιών, έτσι ώστε να παραχθούν συστάσεις πολιτικής, οι οποίες θα νομιμοποιούνται στα μάτια των κρατών-μελών. Μετά μια αρχική φάση «κατάσβεσης» των συνεπειών της κρίσης δημοσίου χρέους, που ξεκίνησε το 2010 και η οποία χαρακτηρίζεται από πολιτικές που επικεντρώνονται στην αυστηρή λιτότητα και τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με επικεφαλής τον Jean-Claude Juncker από τον Νοέμβριο του 2014 επιδίωξε να υπερβεί

---

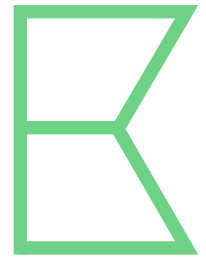
<sup>3</sup> Η «Ευρώπη 2020» είναι η αναπτυξιακή στρατηγική της ΕΕ για μια έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομία. Και οι στόχοι της αφορούσαν την : απασχόληση, την έρευνα και ανάπτυξη (E&A), την κλιματική αλλαγή και ενέργεια, την εκπαίδευση, και τέλος τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

αυτήν την υπέρμετρη προσήλωση στις πολιτικές λιτότητας (Crespy & Schmidt, 2017).

Η περίοδος 2011- 2013 χαρακτηρίστηκε από την απουσία δομημένων μηχανισμών για την έγκαιρη και επαρκή εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων, καθώς και από την ανεπάρκεια των διαθέσιμων πόρων που θα τους επέτρεπαν να επηρεάσουν ουσιαστικά τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου (Crespy & Schmidt, 2017· Zeitlin & Vanhercke, 2014, 2015). Ταυτόχρονα, εκφράστηκαν εκτεταμένες κριτικές σχετικά με την κοινωνική διάσταση (ή μάλλον την απουσία αυτής) του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, καθώς και τον καταναγκαστικό και περιοριστικό χαρακτήρα του λόγω της επιβολής διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στα κράτη μέλη, μεταξύ άλλων και σε πεδία εθνικής αρμοδιότητας (Zeitlin & Vanhercke, 2017).

Γενικότερα, η χρονική περίοδος μέχρι περίπου το 2014 (που συμπίπτει με την δεύτερη θητεία της «Επιτροπής Barroso»), θεωρείται ως μια περίοδος αποδυνάμωσης ή ακόμα και κατάρρευσης του κοινωνικού διαλόγου, η οποία οφείλεται: στην περιορισμένη στήριξη του κοινωνικού διαλόγου από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή· την αυξανόμενη εχθρότητα που επέδειξαν προς τον κοινωνικό διάλογο οι κυβερνήσεις ορισμένων κρατών μελών· την αποστασιοποίηση των Ευρωπαίων εργοδοτών και την αυξανόμενη προσήλωση τους στο παγκόσμιο έναντι του ευρωπαϊκού επίπεδου (Degryse, 2017· ETUI, 2017· Lindner, 2018).

Από το 2014 και μετά, και ειδικότερα μετά το 2015, έχουν αναληφθεί διάφορες πρωτοβουλίες, ιδίως από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, για την ενίσχυση του ρόλου των ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Οι πρωτοβουλίες αυτές περιλαμβάνουν τη δημιουργία περισσότερων πεδίων συμμετοχής της και μια πιο τακτική και έγκαιρη πρόσβαση σε μια σειρά διαδικασίες λήψης αποφάσεων (Crespy & Schmidt, 2017· Zeitlin & Vanhercke, 2014, 2015). Μεταξύ άλλων, συγκροτήθηκαν πιο δομημένοι μηχανισμοί προκειμένου να διασφαλιστεί μια πιο έγκαιρη και πιο συστηματική διαβούλευση σε σχέση με το



Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Ως στόχος τέθηκε η ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης (*socialization*) της διαδικασίας του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου μέσα από: την αύξηση της έμφασης στους κοινωνικούς στόχους στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων που θέτει της ΕΕ και στις Ειδικές Συστάσεις προς τα κράτη μέλη (CSRs)· την εντατικοποίηση της «κοινωνικής παρακολούθησης» (*social monitoring*), της πολυμερούς επιτήρησης και της αξιολόγησης· και την ενδυνάμωση του ρόλου θεσμών, όπως είναι η Επιτροπή Απασχόλησης (Employment Committee – EMCO) και η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (Social Protection Committee – SPC).

### 3.2. Η πρωτοβουλία Juncker για μια «νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο»

Η ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης φαίνεται να προκύπτει από τη δηλωμένη πρόθεση της Επιτροπής Juncker να ενισχύσει τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους (Zeitlin & Vanhercke, 2014, 2015).

Σε διάσκεψη υψηλού επιπέδου τον Μάρτιο του 2015 (για πρώτη φορά σε διάστημα μιας δεκαετίας), ο πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Jean-Claude Juncker ανακοίνωσε την πρωτοβουλία για μια «νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2016), προκειμένου να αναζητηθούν τρόποι ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου με τους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους σε διακλαδικό και κλαδικό επίπεδο, καθώς και με τις εθνικές οργανώσεις-μέλη τους. Κοινωνικοί εταίροι και Επιτροπή συμφώνησαν ότι υπάρχει ανάγκη για μια πιο ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Έμφαση δόθηκε στην ανάπτυξη των ικανοτήτων (*capacity building*) των εθνικών κοινωνικών εταίρων και στην ύπαρξη σαφέστερης σχέσης μεταξύ των αποφάσεων και συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων και του νομοθετικού σχεδιασμού (Zeitlin & Vanhercke, 2014, 2015).

Αμέσως μετά τη διάσκεψη έγιναν βήματα με σκοπό την εφαρμογή αυτών των προτεραιοτήτων και την ανάληψη επιπλέον ειδικών





δράσεων, οι οποίες διατυπώθηκαν σε κοινή δήλωση που υπογράφηκε στις 27 Ιουνίου 2016 από τον αρμόδιο αντιπρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το Ευρώ και τον Κοινωνικό Διάλογο, Valdis Dombrovskis, την αρμόδια Επίτροπο για την Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις, τις Δεξιότητες και την Εργασιακή Κινητικότητα, Marianne Thyssen, τους ευρωπαίους διακλαδικούς κοινωνικούς εταίρους (ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP) και την Ολλανδική προεδρία του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>4</sup>. Η κοινή δήλωση υπογραμμίζει τον βασικό ρόλο του ΕΚΔ ως σημαντικής συνιστώσας για τη χάραξη της πολιτικής της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ. Αναφέρει επίσης τις δράσεις που πρόκειται να ληφθούν από τους υπογράφοντες, με στόχο την περαιτέρω προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο ΕΕ, αλλά και σε εθνικό επίπεδο.


Η σχετική πρωτοβουλία είναι σαφέστατα απόρροια της πρόθεσης του Juncker να βάλει ψηλά στην ατζέντα των προτεραιοτήτων τα κοινωνικά ζητήματα και να αναζωογονήσει τον κοινωνικό διάλογο (Lindner, 2018). Η δεδηλωμένη συχνά πρόθεση του για επίτευξη βαθμολογίας «AAA» (Triple A) όσον αφορά τις κοινωνικές επιδόσεις της Ε.Ε.<sup>5</sup> αποτυπώνεται και στην ψήφιση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΚΠΔ) (European Pillar of Social Rights)<sup>6</sup>.

Η πρωτοβουλία Juncker ερμηνεύεται, επίσης, και ως απάντηση της Επιτροπής και άλλων θεσμικών οργάνων της ΕΕ στην αυξανόμενη κοινωνική και πολιτική δυσαρέσκεια των Ευρωπαίων πολιτών απέναντι στις πολιτικές λιτότητας.

4 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=2562>

5 [http://europa.eu/rapid/press-release\\_SPEECH-14-1525\\_el.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_SPEECH-14-1525_el.htm)

6 Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΠΚΔ) υπογράφηκε από κοινού από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017, κατά την κοινωνική διάσκεψη κορυφής για τη δίκαιη απασχόληση και την ανάπτυξη που πραγματοποιήθηκε στο Γκέτεμποργκ της Σουηδίας. Ο ΕΠΚΔ βασίζεται σε 20 κύριες αρχές διαρθρωμένες σε τρεις κατηγορίες: ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας · δίκαιοι όροι εργασίας · κοινωνική προστασία και ένταξη.



Ταυτόχρονα, είναι αποτέλεσμα μιας διαδικασίας μάθησης από την πλευρά των εμπλεκόμενων εταίρων, οι οποίοι κατανόησαν καλύτερα τη διαδικασία του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και ανέπτυξαν αποτελεσματικότερες στρατηγικές, εργαλεία πολιτικής και διαδικασίες άσκησης επιρροής στην λήψη αποφάσεων (Zeitlin & Vanhercke, 2014, 2015).

Το 2016 ως απάντηση στην πρωτοβουλία Juncker για μια «νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο», οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, σε κοινή τους δήλωση, εστίασαν στην ανάγκη ενδυνάμωσης του ρόλου των κοινωνικών εταίρων στα κράτη-μέλη (Aumayr-Pintar & Blaziene, 2017), έτσι ώστε αυτοί να έχουν μια πιο ενεργή συμβολή σε μια σειρά από διαδικασίες λήψης αποφάσεων που αφορούν, για παράδειγμα, την κατανομή και την αξιοποίηση των πόρων των διαρθρωτικών ταμείων (λ.χ. του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ))<sup>7</sup>.

### 3.3. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος μετά την πρωτοβουλία Juncker το 2015

Οι μέχρι τώρα πρωτοβουλίες της Επιτροπής Juncker σχετικά με μια «νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» το 2015 σε συνδυασμό με την ψήφιση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (ΕΚΠΔ) κρίθηκαν καταρχήν ως θετικές.

Εντούτοις, οι ενέργειες της Ε.Ε έτσι ώστε να δώσει σάρκα και οστά στις κοινωνικές της δεσμεύσεις μέσω της υλοποίησης του ΕΠΚΔ, μάλλον φαίνεται να προκάλεσαν και παράπλευρες απώλειες στον τομέα του ΕΚΔ, φέρνοντας εκ νέου στο προσκήνιο τις διαφορετικές απόψεις των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων σε σχέση με τα όρια και το βαθμό παρέμβασης των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων: με

---

<sup>7</sup> Στην πράξη, βέβαια, παρατηρήθηκαν προβλήματα εφαρμογής, και τα οποία σχετίζονται τόσο με τις προϋποθέσεις που επιτρέπουν μια τέτοια συμμετοχή (Weber and Pavlovaite, 2018· Γιακούλας, 2017), όσο και με τον γενικότερο ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στο εθνικό επίπεδο, κυρίως με γνώμονα το βαθμό συμμετοχής τους στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων, καθώς και την εν γένει σημασία που δίδεται στον κοινωνικό διάλογο στα κράτη-μέλη.



την μεν ETUC να επιδοκιμάζει, γενικά, τις διάφορες νομοθετικές πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής· τις, δε, εργοδοτικές οργανώσεις να εκφράζουν τις αντιρρήσεις τους σχετικά με την εισαγωγή νέων νομοθετικών μέτρων, και να αναφέρονται στην ανάγκη διασφάλισης της αυτόνομης δράσης των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων (Bouget, et al., 2017· Clauwaert, 2018).

Ενδεικτικό παράδειγμα, αποτελούν οι διαβουλεύσεις που ξεκίνησαν με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 2015 σχετικά με πιθανές βελτιώσεις του ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου στον τομέα της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, με σκοπό την τροποποίηση της συμφωνίας-πλασίου για τη γονική άδεια, όπου οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων απέβησαν άκαρπες. Ενώ η ETUC επιδοκίμασε γενικά τις διάφορες (νέες) νομοθετικές πρωτοβουλίες, υποστήριξε σθεναρά την λήψη νέων νομοθετικών μέτρων και εξέφρασε την προθυμία της να συμμετάσχει σε διαπραγματεύσεις, η πλευρά των εργοδοτών δεν είδε καμία ανάγκη ούτε για τροποποίηση της ισχύουσας ευρωπαϊκής νομοθεσίας, ούτε και για την εισαγωγή νέων νομοθετικών μέσων και μορφών άδειας σε επίπεδο ΕΕ, θεωρώντας ότι κάτι τέτοιο θα συνεπαγόταν πρόσθετα κόστη για τις επιχειρήσεις και θα υπονόμει την ανταγωνιστικότητα τους. Αντιθέτως, ανέδειξαν την σημασία της ανταλλαγής καλών πρακτικών και της ανάληψης δράσεων για τη διασφάλιση της πλήρους και ολοκληρωμένης εφαρμογής των υφιστάμενων κανονισμών στο εθνικό επίπεδο (BUSINESS EUROPE, 2017 a, b, c · Bouget, et al., 2017· Clauwaert, 2018· UEAPME, 2016, 2017). Αντιμέτωπη με την αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προέβη σε νομοθετικής φύσεως πρωτοβουλία, υποβάλλοντας πρόταση τον Απρίλιο του 2017 για μια νέα οδηγία σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές –με στόχο να αντικαταστήσει την παλαιότερη Οδηγία για την γονική άδεια Οδηγία (2010/18/ΕΕ)– καθώς και διάφορα μη νομοθετικά μέτρα στο πλαίσιο του ΕΠΚΔ (Bouget, et al., 2017).




Η αρνητική στάση των ευρωπαϊών εργοδοτών μπορεί να εκληφθεί και ως «απάντηση» σε μια σειρά από πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να θέσει σε εφαρμογή τον ΕΠΚΔ δια της νομοθετικής οδού (Bouget, et al., 2017· Clauwaert, 2018). Με άλλα λόγια, εάν και διαφαίνεται μια καταρχήν συναίνεση ως προς τους περιεχομενικούς στόχους του ΕΠΚΔ, υπάρχει μια διαφωνία ως προς τις διαδικασίες και τους μηχανισμούς μέσω των οποίων η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σκοπεύει να θέσει σε εφαρμογή τους στόχους του πυλώνα.

#### 4. Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος και ο ρόλος της ΓΣΕΒΕΕ

Ο ρόλος και η δραστηριοποίηση της ΓΣΕΒΕΕ στο Ευρωπαϊκό επίπεδο μέσω της συμμετοχής της και της αλληλεπίδρασης με τους θεσμούς του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου μπορεί να γίνει κατανοητός εάν λάβουμε υπόψη ορισμένους, κατά την άποψη μας, αλληλένδετους παράγοντες, που αφορούν τόσο την ίδια την ΓΣΕΒΕΕ, όσο και το γενικότερο πλαίσιο (εθνικό, ευρωπαϊκό) εντός του οποίου δρα και παρεμβαίνει. Οι παραπάνω παράγοντες συνδιαμορφώνουν (όχι κατά τρόπο ισότιμο ή/και εξίσου καθοριστικό), κατά την άποψη μας, το πλαίσιο της ευρωπαϊκής δράσης της ΓΣΕΒΕΕ, και πιθανώς μας επιτρέπουν να δούμε και τα περιθώρια δυνατοτήτων ενδυνάμωσης του ρόλου της στο ευρωπαϊκό επίπεδο, πάντοτε μέσα από την συμμετοχή της στους θεσμούς του ΕΚΔ, έτσι ώστε η συμμετοχή αυτή να μην είναι απλά θεσμική ή/και τυπική αλλά να καθιστά την ΓΣΕΒΕΕ δυναμικό μέτοχο (*stakeholder*).

Σε θεσμικό επίπεδο, η ΓΣΕΒΕΕ υπήρξε μια από τις ιδρυτικές οργανώσεις της UEAPME, (που το 2018 μετονομάστηκε σε SMEunited). Είναι πλήρες μέλος της SMEunited, συμμετέχοντας στο σύνολο των θεσμικών οργάνων της. Από το 2012, ο πρώην πρόεδρος ΓΣΕΒΕΕ, Δημήτρης Ασημακόπουλος, κατέχει την θέση Αντιπροέδρου της UEAPME/ SMEunited. Την ίδια χρονιά, επίσης, ενδυναμώθηκε η ελληνική εκπροσώπηση των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων με την



εγγραφή της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ) ως μέλους της UEAPME/ SMEunited και την εκλογή του Προέδρου της Βασίλη Κορκίδη στην θέση Αντιπροέδρου της UEAPME/ SMEunited.

Ως προς την συμμετοχή της στην ΕΟΚΕ, η ΓΣΕΒΕΕ τα τελευταία χρόνια, εξαιρουμένης της περιόδου 1998–2002 (όπου συμμετείχε στην Ομάδα Ι «Εργοδότες»), συμμετέχει στην Ομάδα ΙΙΙ της ΕΟΚΕ («Διάφορες Δραστηριότητες» ή «Πολυμορφία Ευρώπη»<sup>8</sup>), αντί της Ομάδας Ι. Παρά το αίτημα εκπροσώπησης της ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο της Ομάδας Ι, η συμμετοχή στην Ομάδα ΙΙΙ σχετίζεται στενά με τον μεγάλο αριθμό επαγγελματιών που εκπροσωπεί η ομοσπονδία και την μεγάλη γκάμα επιχειρήσεων, όσον αφορά το μέγεθος τους. (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 2018)

Η συμμετοχή της ΓΣΕΒΕΕ τόσο στην SMEunited, όσο και στην ΕΟΚΕ κρίνεται σημαντική κυρίως ως προς τις ευκαιρίες πληροφόρησης και διάχυσης πρακτικών προς τα κάτω που παρέχουν αυτοί οι δύο θεσμοί.


Στην πράξη, βέβαια, η μέχρι τώρα αποτίμηση των αποτελεσμάτων του ΕΚΔ έχει δείξει, ότι η αποτελεσματικότητα της διάχυσης και μεταφοράς των προϊόντων του σε εθνικό επίπεδο, καθώς και ο βαθμός εμπλοκής και δέσμευσης είναι συνάρτηση των πόρων που έχουν στη διάθεσή τους οι εθνικές οργανώσεις, δεδομένου ότι η συμμετοχή στις ευρωπαϊκές υποθέσεις απαιτεί πόρους, ανθρώπους και εμπειρογνομosύνη.

Ως προς το ζήτημα της εμπειρογνομosύνης, οι εκπρόσωποι της

---

<sup>8</sup> Η Ομάδα ΙΙΙ απαρτίζεται από «άλλους αντιπροσώπους και ενδιαφερόμενους φορείς της κοινωνίας πολιτών, ιδίως στον οικονομικό, πολιτικό, επαγγελματικό και πολιτιστικό τομέα». Ειδικότερα, τα μέλη της εκπροσωπούν οργανώσεις : γεωργών, μικρών επιχειρήσεων, βιοτεχνών, ελευθέρων επαγγελματιών, καταναλωτών, κ.ο.κ.

<https://www.eesc.europa.eu/el/members-groups/groups/omada-polymorfia-eyropi>



ΓΣΕΒΕΕ σε θεσμούς του ΕΚΔ<sup>9</sup> ανέδειξαν τη σημασία του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, ως προς την επιστημονική τεκμηρίωση των θέσεων της ΓΣΕΒΕΕ, όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, καθώς και την καθοριστική συμβολή του στην δυνατότητα συμμετοχής και διεκδίκησης πόρων από ευρωπαϊκά προγράμματα.

Ταυτόχρονα, όμως, επισήμαναν την αναγκαιότητα να ενισχυθεί περαιτέρω ο ρόλος της ΓΣΕΒΕΕ στο ευρωπαϊκό επίπεδο (λ.χ. μέσα από τη δημιουργία ενός μόνιμου γραφείου στις Βρυξέλλες).

Το ζήτημα και η κρισιμότητα των διαθέσιμων οικονομικών, κυρίως, πόρων αναδεικνύεται και στην περίπτωση της πρόσφατου αιτήματος (15 Μαρτίου 2018) της ΓΣΕΒΕΕ προς το προεδρείο της SMEunited για μείωση της οικονομικής συνδρομής των μελών, λόγω της μείωσης των πόρων της εθνικής οργάνωσης ως απόρροια του κλεισίματος πολλών ΜΜΕ εν μέσω κρίσης (που σήμανε μείωση του αριθμού των μελών και συνεπώς και των σχετικών συνδρομών).

Ελλείψει πόρων, καθοριστικό ρόλο φαίνεται να διαδραματίζει ο βαθμός (προσωπικής) δραστηριοποίησης και δικτύωσης του/των ατόμου (-ων) που διαμεσολαβούν μεταξύ ευρωπαϊκού και εθνικού επιπέδου, είτε μεταξύ εθνικής οργάνωσης και Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας, είτε σε σχέση με άλλους θεσμούς στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ως προς την θέση των ελληνικών διεκδικήσεων και προβλημάτων στην ατζέντα της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας, πρέπει να λάβουμε υπόψη, τόσο το γεγονός ότι η SMEunited καλείται να εκπροσωπήσει πολλαπλά και όχι πάντοτε συμβατά εθνικά συμφέροντα, όσο και τη θέση ισχύος της κάθε εθνικής οργάνωσης στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας.

Οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕΕ σε θεσμούς του ΕΚΔ θεωρούν ότι δε δίνεται επαρκής έμφαση στα προβλήματα των ελληνικών μικρομεσαίων

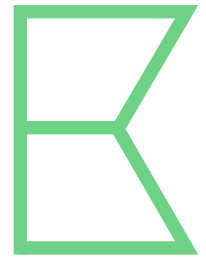
---

<sup>9</sup> Οι σχετικές συνεντεύξεις με εκπροσώπους της ΓΣΕΒΕΕ σε θεσμούς του ΕΚΔ πραγματοποιήθηκαν για τις ανάγκες υπό δημοσίευση μελέτης για λογαριασμό του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (Καρακιουλάφη, 2020).

επιχειρήσεων, οι οποίες λόγω πολύ μικρού μεγέθους διαφέρουν από τον γενικό μέσο όρο των ευρωπαϊκών μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, ως ζωτικής σημασίας για την προβολή των ελληνικών ζητημάτων αιτημάτων (κυρίως όσον αφορά τις ελληνικές μικρομεσαίες επιχειρήσεις) κρίνεται ο συντονισμός όλων των εμπλεκόμενων (φορέων, θεσμών, ατόμων), καθώς και η θεσμική στήριξη προς τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο προκειμένου να προβληθούν και να διεκδικηθούν με πιο αποτελεσματικό τρόπο τα εθνικά ζητήματα στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

Τα ζητήματα, όμως, της θεσμικής ενδυνάμωσης της ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του ΕΚΔ είναι συνάρτηση και των προβλημάτων και εμποδίων που συναντά ο κοινωνικός διάλογος τόσο στο ευρωπαϊκό, όσο και στο εθνικό επίπεδο. Γενικότερα, οι εκπρόσωποι της ΓΣΕΒΕΕ σε θεσμούς του ΕΚΔ εκτιμούν, ότι οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων δεν λαμβάνονται επαρκώς υπόψη και στο ευρωπαϊκό επίπεδο. Στα παραπάνω ήρθε να προστεθεί και το γενικότερο αρνητικό κλίμα που είχε διαμορφωθεί εις βάρος του κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο εν μέσω οικονομικής κρίσης. Αυτό έγινε ακόμα πιο έκδηλο στην Ελλάδα, όπου ο κοινωνικός διάλογος δέχθηκε ισχυρές πιέσεις εν μέσω πολιτικών λιτότητας, παρά την πρόθεση των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο να «κρατήσουν ζωντανό» τον κοινωνικό διάλογο (διμερή και τριμερή).

Τέλος, αξίζει να λάβουμε υπόψη και την θέση ισχύος της ίδιας της SMEunited μεταξύ των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων. Η επισκόπηση της βιβλιογραφίας που αφορά τις ευρωπαϊκές εργοδοτικές συνομοσπονδίες δίνει την εικόνα ότι οι δύο μεγάλες οργανώσεις (Business Europe και SMEunited) διαφέρουν σημαντικά ως προς την θέση ισχύος την οποία κατέχουν και ως προς τη δυνατότητα τους να ασκήσουν πίεση, με την, μεν, Business Europe να κατέχει «ηγετικό ρόλο» και τη, δε, SMEunited να διεκδικεί διαχρονικά έναν πιο ενισχυμένο ρόλο, τόσο λόγω του μεγαλύτερου αριθμού επιχειρήσεων που εκπροσωπεί, όσο και λόγω της βαρύτητας των ΜΜΕ



για τις οικονομίες και τις αγορές εργασίας σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Συνεπώς, σε γενικές γραμμές, η δυνατότητα άσκησης πίεσης και παρέμβασης της SMEunited κρίνεται ως περιορισμένη σε σχέση με αυτή των εθνικών οργανώσεων-μελών της, ενώ ταυτόχρονα, όσον αφορά την συμπερίληψη των ζητημάτων που αφορούν τις ΜΜΕ στην στο στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων και χάραξης πολιτικών στο ευρωπαϊκό επίπεδο, οι πρωτοβουλίες που λαμβάνονται σε ευρωπαϊκό επίπεδο σε σχέση με τις ΜΜΕ κρίνονται ως ανεπαρκής.

## 5. Προτάσεις για την θεσμική ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου

Οι δυνατότητες ενδυνάμωσης της παρέμβασης της ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του ΕΚΔ, είναι σίγουρα συνάρτηση των παραπάνω παραγόντων και εμποδίων, που συχνά είναι δύσκολο να ξεπεραστούν μιας και δεν αφορούν αποκλειστικά την ΓΣΕΒΕΕ.

Εντούτοις υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της παρέμβασης της μέσα από :

**A.** Την «επένδυση» περισσότερων πόρων (οικονομικών, ανθρωπινων, εμπειρογνωμοσύνης, κ.ο.κ.) στο ευρωπαϊκό σκέλος της δράσης της.

Βάσει των όσων προέκυψαν από τις συνεντεύξεις, η δραστηριοποίηση τη ΓΣΕΒΕΕ στο ευρωπαϊκό επίπεδο, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τα ζητήματα που εξετάσαμε, στηρίζεται σε μεγάλο βαθμό στην προσωπική δραστηριοποίηση, προσήλωση στον ευρωπαϊκό προσανατολισμό της ΓΣΕΒΕΕ, καθώς και στη διαμόρφωση ενός δικτύου επαφών από την πλευρά των ατόμων που διαμεσολαβούν μεταξύ ΓΣΕΒΕΕ και ευρωπαϊκού επιπέδου. Πέραν της ουσιαστικής στήριξης που παρέχει η μητέρα-οργάνωση σε όλη αυτήν την προσπάθεια,






αυτή θα μπορούσε να λάβει και έναν πιο μόνιμο και καλύτερα οργανωμένο χαρακτήρα.

Θετική θα ήταν, επίσης, και η ενδυνάμωση και «οικοδόμηση δεξιοτήτων» (*capacity building*) των μελών των ομοσπονδιών, προκειμένου να μπορούν να παρακολουθούν τις εξελίξεις των ζητημάτων που άμεσα ή έμμεσα σχετίζονται με τον ΕΚΔ στο κλαδικό και διακλαδικό επίπεδο, κάτι το οποίο θα συνέβαλε και στην περαιτέρω ευαισθητοποίηση τους και θα βελτίωνε τις δυνατότητες τους να συμβάλλουν πιο ενεργά με σαφώς τεκμηριωμένες θέσεις/προτάσεις σε αυτόν. Η διοργάνωση σεμιναρίων/κύκλων κατάρτισης σχετικά με «ευρωπαϊκά ζητήματα» (ευρωπαϊκές πολιτικές, παρεμβάσεις και πρωτοβουλίες των εργοδοτικών οργανώσεων και των κοινωνικών εταίρων στο ευρωπαϊκό επίπεδο, κ.ο.κ.), καθώς και για την απόκτηση γλωσσικών δεξιοτήτων θα μπορούσαν να συμβάλουν προς αυτήν την κατεύθυνση.

Επιπρόσθετα, η βελτίωση της διάχυσης της πληροφόρησης «από τα πάνω προς τα κάτω» σχετικά με τον κλαδικό και διακλαδικό κοινωνικό διάλογο θα συνέβαλε ταυτόχρονα στην καλύτερη δυνατότητα τεκμηρίωσης των θέσεων των κλαδικών ομοσπονδιών-μελών της ΓΣΕΒΕΕ. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί, λόγου χάριν, μέσω της αναβάθμισης, καθώς και της καλύτερης και πιο ολοκληρωμένης ενημέρωσης/τροφοδότησης των σχετικών σελίδων στους ιστότοπους της ΓΣΕΒΕΕ και του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

#### **Β. Οι συνεργασίες με τους λοιπούς κοινωνικούς εταίρους και άλλους θεσμικούς φορείς με σκοπό την ανάδειξη των «ελληνικών ζητημάτων» στην «Ευρωπαϊκή ατζέντα»**

Σε αυτό το σημείο, θα ήταν σκόπιμο να επισημανθούν δύο πράγματα. Αφενός, εν μέσω κρίσης, οι πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων να κρατήσουν «ζωντανό» τον κοινωνικό διάλογο μπορούν να θεωρηθούν ως «παράδειγμα καλής πρακτικής», τόσο για τα «εγχώρια δεδομένα», όσο και σε σχέση με τα όσα έλαβαν χώρα σε άλλα



εθνικά πλαίσια εν μέσω κρίσης. Αφετέρου, από τα όσα προκύπτουν, κυρίως μέσα από τις συνεντεύξεις, φαίνεται να απουσιάζει ο οργανωμένος συντονισμός των ατόμων που από διαφορετικές θέσεις και με διαφορετικούς τρόπους εκπροσωπούν την Ελλάδα σε θεσμούς που -άμεσα ή έμμεσα- σχετίζονται ή/και επηρεάζουν τον ΕΚΔ (ΕΟΚΕ, Επιτροπή, Συμβούλιο, κ.ο.κ.). Ένας τέτοιος συντονισμός θα ενίσχυε τις δυνατότητες άσκησης πιέσεων και θα επέτρεπε, προφανώς, και μια πιο αποτελεσματική προβολή και διεκδίκηση των «ελληνικών ζητημάτων» στην «ευρωπαϊκή ατζέντα». Η ΓΣΕΒΕΕ θα μπορούσε, πιθανώς, να αναλάβει σχετικές πρωτοβουλίες, έτσι ώστε η «καλή πρακτική» σε εθνικό επίπεδο να έχει και έναν θετικό και από αντίκτυπο για τις «ελληνικές θέσεις» στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

#### **Γ. Η ανάδειξη των ζητημάτων που αφορούν τις πολύ μικρές επιχειρήσεις**

Μέσα από τις συνεντεύξεις, διαφάνηκε ότι δε δίδεται επαρκής έμφαση σε ζητήματα και ιδιαιτερότητες των πολύ μικρών επιχειρήσεων (τόσο στο πλαίσιο του ΕΚΔ, όσο και σε επίπεδο πολιτικών). Ενδεχόμενα, μια συντονισμένη δράση των εθνικών εργοδοτικών οργανώσεων των μικρομεσαίων σε κράτη-μέλη [χώρες του «Ευρωπαϊκού Νότου» (;)] όπου κυριαρχούν επιχειρήσεις μικρού και πολύ μικρού μεγέθους θα ενίσχυε την «φωνή» τους, τόσο στο πλαίσιο της SMEunited, όσο και σε σχέση με θεσμούς, διαδικασίες λήψης αποφάσεων και πολιτικές της Ε.Ε. Και σε αυτό το επίπεδο, η ΓΣΕΕΒΕΕ θα μπορούσε να δραματίσει πρωταγωνιστικό ρόλο, αναλαμβάνοντας πρωτοβουλίες, παρέχοντας εμπειρογνωμοσύνη και σχεδιάζοντας δράσεις.



## Βιβλιογραφικές αναφορές

### ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

Γιακούλας Δ. (2017), *Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των δράσεων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου*, Ενημερωτικό σημείωμα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1993), *Ανακοίνωση σχετικά με τη θέση σε εφαρμογή του Πρωτοκόλλου για την κοινωνική πολιτική που υποβάλλεται από την Επιτροπή στο Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο*, COM (93) 600 τελικό.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2004), *Ανακοίνωση της Επιτροπής: Σύμπραξη για την αλλαγή σε μια διευρυμένη Ευρώπη- ενίσχυση του ρόλου του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου*, COM(2004) 557 τελικό.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016), *Μια νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο*.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2018), *Παρουσίαση δραστηριοτήτων ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, Αθήνα, ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Καρακιουλάφη Χ. (2020), *Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος: Θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων. Προτάσεις για την αναβάθμιση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (υπό δημοσίευση)

Μοσχονάς Α. (2003), *Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα και Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση*, Αθήνα: Τυπωθήτω – Γ. Δαρδανός.

Σακελλαρόπουλος Θ. (2001), *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης: Οι κοινωνικές πολιτικές των Διεθνών Οργανισμών και της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, Αθήνα: Κριτική.

### ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ


Aumayr-Pintar C. & Blaziene I. (2017), "National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States".



- Bevort A. & Jobert A. (2008), *Sociologie du travail: les relations professionnelles*, Paris: Armand Colin.
- Bongelli K. (2018), "The impact of the European Semester on collective bargaining and wages in recent years", in S. Leonardi & R. Pedersini (eds), [\*Multi-employer bargaining under pressure. Decentralisation trends in five European countries\*](#), Brussels: ETUI, pp. 263–289.
- Bouget D., Saraceno C. & Spasova S. (2017), "Towards new work-life balance policies for those caring for dependent relatives?", in B. Vanhercke, S. Sabato & D. Bouget (eds), [\*Social policy in the European Union: state of play 2017\*](#), Brussels: ETUI/OSE, pp.155-179.
- BUSINESS EUROPE (2017a), [\*Work-Life Balance for Working Parents and Carers\*](#).
- BUSINESS EUROPE (2017b), [\*European Pillar of Social Rights: Rights aims, wrong approach\*](#), Brussels, 25 April.
- BUSINESS EUROPE (2017c), [\*European pillar of social rights package – Letter from BusinessEurope President Emma Marcegaglia to Jean-Claude Juncker, President of the European Commission\*](#), 20th April.
- CES (2016), [\*Socle européen des droits sociaux – Agir pour améliorer le sort de tous les travailleurs\*](#), 6 septembre.
- Clauwaert S. (2018), "A new legislative agenda for the EU: putting meat on the bones after all?", in Vanhercke B., Ghailani D. & Sabato S. (eds), [\*Social policy in the European Union: state of play 2018\*](#), Brussels: ETUI/OSE, pp.73–96.
- Compston H. & Greenwood J. (2001), "Social Partnership in the European Union", in: Compston H. & Greenwood J. (eds), *Social Partnership in the European Union*, London, Palgrave Macmillan, pp. 154–169
- Crespy A. & Schmidt V. (2017), "The EU's economic governance in 2016: beyond austerity?", in Vanhercke B., Sabato, S. & Bouget,



- D. (eds), [Social policy in the European Union: state of play 2017](#), Brussels: ETUI/OSE, pp.99–115.
- Degryse C. (2015), "[The European sectoral social dialogue: an uneven record of achievement?](#)", *ETUI Working Paper*, 2015.02.
- Degryse C. (2017), "The relaunch of European social dialogue: what has been achieved up to now?", in Vanhercke B., Sabato, S. & Bouget, D. (eds), [Social policy in the European Union: state of play 2017](#), Brussels :ETUI/OSE, pp.115 -132.
- Dufresne A. & Gobin G. (2018), "[Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles](#)".
- ETUC, UNICE, CEEP (2001), [Joint contribution by the social partners to the Laeken European Council](#).
- European Commission (2010), *Employment Relations in Europe 2010*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- ETUI (2017), "One step forward, two steps back? Taking stock of social dialogue and workers' participation", in ETUI (ed), [Benchmarking working Europe 2017](#), Brussels : ETUI, pp. 49–65.
- Guyet R., Tarren D., & Triomphe C. E. (2012), *Social dialogue in times of global economic crisis*, Luxembourg, Eurofound/Publications Office of the European Union.
- Keller B. (2008), "Social dialogue—the specific case of the European Union", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 24 (2), pp. 201–227
- Keune M.& Marginson P. (2013), "Transnational Industrial Relations as Multi-Level Governance: Interdependencies in European Social Dialogue", *British Journal of Industrial Relations*, 51 (3), pp. 473–497
- Lapeyre J. (2015), "European Social Dialogue: 30 Years of Experience and Progress, but What does the Future Hold?", *Policy Paper of Notre Europe*, Jacques Delors Institute, 124.

- 
- Léonard E.(2008), "European Sectoral Social Dialogue: An Analytical Framework", *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), pp.401-419.
- Lindner V. (2018), "Conflict or Cooperation? Explaining the European Commission's and Social Partners' Preferences for Low-Profile Social Dialogue", 2. DFG-Projektworkshop, Mannheim/Industrial Relations in Europe Conference, Löwen.
- Mias, A. (2005), "Du dialogue social européen au travail législatif communautaire : Maastricht, ou le syndical saisi par le politique", *Droit et Société*, 58, pp. 657-682.
- Niforou C. (2008), "The role of trade unions in the implementation of autonomous framework agreements", *Warwick Papers in industrial relations*, 87, April.
- Pedersini R. & Welz C. (2014), *Representativeness of the social partners in the European cross-industry social dialogue*, Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pochet P. (2007), [European social dialogue between hard and soft law](#).
- Pochet P. & Degryse C. (2016), "Dialogue social européen: une relance 'de la dernière chance'?", [OSE Paper Series](#), 17, Brussels : OSE.
- Prosser T. (2006), "Is the 'new phase' of the European Social Dialogue the development of an autonomous and effective form of social dialogue?", *Warwick Papers in industrial relations*, 82, September.
- Prosser T. (2016), "Economic union without social union: The strange case of the European social dialogue", *Journal of European Social Policy*, 26(5), pp. 460-472.
- Smismans S. (2008), "The European social dialogue in the shadow of hierarchy", *Journal of Public Policy*, 28(1), pp. 161-180.
- UEAPME (2016), [UEAPME reply to the first phase consultation of the Social Partners on a "New Start" for Work-Life Balance](#).

- UEAPME (2017), [UEAPME Reflection on European Pillar of Social Rights and Social Dimension](#).
- Voss E. (2009), [Joint ETUC – UEAPME Project: Cooperation between SMEs and trade unions in Europe on common economic and social concerns](#), Expert Report.
- Voss E., Homan B., Westhaeusser K. & Kwiatkiewicz A. (2011), [European Social Dialogue: Achievements and Challenges Ahead: Results of the stock-taking survey amongst national social partners in the EU Member States and candidate countries](#), Final Synthesis Report.
- Weber T. & Pavlovaite I. (2018), [The European Social Fund: Supporting Social Dialogue at National, Regional and Local Levels](#), EU Social Partners' Project.
- Wendler F. (2017), "The Cooperation of the European Union with Employer and Labor Associations", in Koops J. & Biermann R. (eds), *Palgrave Handbook of Inter-Organizational Relations in World Politics*, London: Palgrave Macmillan, pp. 611–626.
- Zeitlin J. & Vanhercke B. (2014), [Socializing the European Semester? Economic governance and social policy coordination in Europe 2020](#), Stockholm: Swedish Institute for European Policy Studies
- Zeitlin J. & Vanhercke B. (2015) "Economic governance in Europe 2020: socialising the European Semester against the odds?", in D. Natali & B. Vanhercke (eds) [Social policy in the European Union: State of play 2015](#), Brussels: ETUI/OSE, pp. 65–95. .
- Zeitlin J. & Vanhercke B. (2017), "Socializing the European Semester: EU social and economic policy co-ordination in crisis and beyond", *Journal of European Public Policy*, 25 (2), pp. 149–174.

Καρακιουλάφη Χ. (2019), «Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος: θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων. Προτάσεις για την αναβάθμιση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ», *Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σσ. 32



ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Οι δημοσιεύσεις του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ αποσκοπούν στην ενθάρρυνση και επέκταση του δημόσιου διαλόγου και της επικοινωνίας μεταξύ του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και των φορέων της επιχειρηματικής και ακαδημαϊκής κοινότητας, των εθνικών και ευρωπαϊκών αρχών και της κοινωνίας των πολιτών. Οι απόψεις και τα επιχειρήματα που διατυπώνονται στην παρούσα έκδοση εκφράζουν τον/την συντάκτη/κτρια και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες θέσεις του Ινστιτούτου και της ΓΣΕΒΕΕ.

Το παρόν παραδοτέο εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290, που υλοποιείται από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση 2014-2020», με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης.



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

**Επιχειρησιακό Πρόγραμμα**  
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,**  
**Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη