INE
Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Απόψεις και προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα και των ευρωπαϊκών συνδικάτων για διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως προς την απασχόληση

Πέννυ Γεωργιάδου
Έλενα Κούστα
Γιώργος Κρητικίδης

ΑΘΗΝΑ 2023

Ινστιτούτο Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

Απόψεις και προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα και των ευρωπαϊκών συνδικάτων για διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως προς την απασχόληση

Πέννυ Γεωργιάδου
Έλενα Κούστα
Γιώργος Κρητικίδης

ΑΘΗΝΑ 2023

Απόψεις και προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα και των ευρωπαϊκών συνδικάτων για διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως προς την απασχόληση

Στη μνήμη
του αγαπημένου μας
συναδέλφου
Χρήστου Τριανταφύλλου

Απόψεις και προτάσεις των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα και των ευρωπαϊκών συνδικάτων για διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη ως προς την απασχόληση

Copyright © ΙΝΕ ΓΣΕΕ
ISBN: 978-618-5668-68-6

ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81, Αθήνα
Τ: 210 332 7710 • F: 210 330 4452
www.inegsee.gr

Οι απόψεις που διατυπώνονται στο παρόν κείμενο είναι των συγγραφέων και δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τις θέσεις της ΓΣΕΕ.

Design: Χριστίνα Λουλούδα
Σελιδοποίηση: Αγγελική Τσίρμπα
Γλωσσική επιμέλεια – Διορθώσεις: Βαρβάρα Καρζή

Απαγορεύεται η με οποιονδήποτε τρόπο ανατύπωση ή μετάφραση όλου ή μέρους του κειμένου χωρίς την άδεια του εκδότη. Επίσης, η αναδημοσίευση (όλου ή μέρους του) χωρίς αναφορά της πηγής.

Η παρούσα έρευνα εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 3 «Παρεμβάσεις για τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» της Πράξης «Παρεμβάσεις για την ενίσχυση της εργασίας, των επαγγελμάτων και τη συστηματική παρακολούθηση των μεταβολών του παραγωγικού περιβάλλοντος» με κωδικό ΟΠΣ 5043320, η οποία υλοποιείται μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανταγωνιστικότητα, Επιχειρηματικότητα & Καινοτομία 2014-2020».

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1
Εισαγωγή 11

1.1 Βιώσιμη ανάπτυξη και αξιοπρεπής εργασία: Εισαγωγή στις πρωτοβουλίες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας 14

1.2 Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 8: Πλήρης απασχόληση και αξιοπρεπής εργασία 15

1.3 Παρακολούθηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης σε διεθνές επίπεδο 17

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2
Η δέσμευση των ευρωπαϊκών θεσμών στον Στόχο της Βιώσιμης Ανάπτυξης και της Αξιοπρεπούς Εργασίας 19

2.1 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: Πορεία υλοποίησης σε διεθνές επίπεδο 20

2.2 Πλαίσιο πολιτικών των ευρωπαϊκών θεσμών για τη διασφάλιση επίτευξης των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης 25

2.3 Η σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην πράσινη ανάπτυξη και την απασχόληση: θέσεις και προτάσεις από ευρωπαϊκούς θεσμούς και φορείς 27

2.4 Η συμβολή των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων 29

2.5 Το μέλλον της εργασίας μέσω της βιώσιμης ανάπτυξης 36

2.6 Ιστορίες επιτυχίας και διδάγματα από την εφαρμογή του Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης 8 39

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3
Εθνικές πολιτικές για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση 43

3.1 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης και παρακολούθησή τους στην Ελλάδα από την ΕΛΣΤΑΤ 48

3.2 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: Πορεία υλοποίησης στην Ελλάδα και στην υπόλοιπη Ευρώπη με έμφαση στον Στόχο 8 49

3.2.1 Παρουσίαση της κατάταξης και της προόδου της Ελλάδας σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς την επίτευξη των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης....59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4
Βιώσιμη ανάπτυξη και απασχόληση: Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα 63

4.1 Βασικές επισημάνσεις για τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα....63

4.2 Κοινές θέσεις των κοινωνικών εταίρων για τον κοινωνικό διάλογο και τη βιώσιμη ανάπτυξη μέσα από τις ΕΓΣΣΕ 65

4.3 Ο κοινωνικός διάλογος για τη βιώσιμη ανάπτυξη σε σχέση με την εργασία και την απασχόληση 67

4.4 Βιώσιμη ανάπτυξη, εργασία και απασχόληση: Προσεγγίσεις, απόψεις και θέσεις των κοινωνικών εταίρων 70

4.5 ΓΣΕΕ: Περιβάλλον, κλιματική κρίση και βιώσιμη ανάπτυξη με κοινωνικό πρόσημο 71

4.5.1 Θέσεις και παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ από το 2011 έως το 2021 με αφορμή και την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος (5 Ιουνίου)....72

4.5.2 Μελέτες της ΓΣΕΕ για θέματα σχετικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη και εργασία 80

4.5.3 Κλιματικός νόμος: Ανάπτυξη συνεργασιών για τον κλιματικό νόμο και τη δίκαιη μετάβαση. Οι θέσεις των συνδικάτων στην κλιματική διακυβέρνηση 93

4.5.4 Οι θέσεις της ΓΣΕΕ για τις Στρατηγικές Κατευθύνσεις του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας 96

4.5.5 Λοιπές δράσεις και παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ για την κλιματική αλλαγή, τη βιώσιμη ανάπτυξη και τη δίκαιη μετάβαση....98

4.6 ΣΕΒ: Βιώσιμη ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση 103

4.6.1 Το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΣΕΒ/BIAN) 107

4.6.2 Η πρωτοβουλία για τη βιώσιμη Ελλάδα και ο Ελληνικός Κώδικας Βιωσιμότητας 110

4.7 ΓΣΕΒΕΕ: Ο ρόλος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη 114

4.7.1 ΓΣΕΒΕΕ και κοινωνικός διάλογος 114

4.7.2 ΓΣΕΒΕΕ: Μελέτες για την απασχόληση στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης 116

4.7.3 ΓΣΕΒΕΕ: Θέσεις για το εθνικό σχέδιο ανάκαμψης και ανθεκτικότητας και σύνδεση με τα ζητήματα της απασχόλησης και εργασίας 117

4.7.4 Ατζέντα 2030: Ποιοτική εκπαίδευση (ΣΒΑ 4) – Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη (ΣΒΑ 8) 118

4.8 ΕΣΕΕ: Εμπορικές επιχειρήσεις και οι προκλήσεις της βιώσιμης ανάπτυξης 121

4.8.1 ΕΣΕΕ και απασχόληση-εργασία 122

4.9 ΣΕΤΕ: Το τουριστικό μοντέλο στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης 123

4.10 ΟΚΕ: Θέσεις για τη βιώσιμη ανάπτυξη 125

4.11 Δράσεις διμερούς ή τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση 128

4.12 Η Εθνική Εθελοντική Έκθεση 2022 της προόδου εφαρμογής της Ατζέντας ΟΗΕ 2030 128

4.12.1 Ο διάλογος για τη σύνταξη της Εθνικής Εθελοντικής Έκθεσης 2022 130

4.12.2 Η συμβολή της ΓΣΕΕ 131

4.12.3 Η συμβολή των εργοδοτικών οργανώσεων 132

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Συμπεράσματα και Προτάσεις 133

Βιβλιογραφία 139

Παράρτημα Ι

Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (2016-2030) 149

Παράρτημα ΙΙ

Στόχος 8 Βιώσιμης Ανάπτυξης: Δείκτες για την Ελλάδα 151

Στόχος 8 Βιώσιμης Ανάπτυξης: Δείκτες για τα κράτη-μέλη της ΕΕ 154

Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: Δείκτες ΣΒΑ για την Ελλάδα σε σχέση με την ΕΕ 158

01

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Εισαγωγή

Η έννοια και το περιεχόμενο της «βιώσιμης ανάπτυξης» είναι άρρηκτα συνδεδεμένα με την έννοια της «βιώσιμης εργασίας». Υπό το πρίσμα αυτό, δημιουργείται ένα κρίσιμο ερώτημα: Πώς επηρεάζεται και πώς εντάσσεται η εργασία στο νέο παγκόσμιο προωθούμενο αναπτυξιακό μοντέλο το οποίο συνίσταται σε μία οικονομική ανάπτυξη που θα εγγυάται την κοινωνική ευημερία χωρίς αποκλεισμούς και την προστασία του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων προς όφελος όχι μόνο των σημερινών αλλά και των μελλοντικών γενεών – έως το 2030.

Η βιώσιμη εργασία, με τη σειρά της, προϋποθέτει ορισμένα θεμελιώδη χαρακτηριστικά. Θα πρέπει να έχει προοπτική και συνέχεια, να μπορεί να διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων και των οικογενειών τους, καθώς και ένα επαρκές εισόδημα, να παράσχει υγεία και ασφάλεια, να διευκολύνει τη συμφιλίωση οικογενειακής και εργασιακής ζωής, να καθιερώνει και να προαγάγει την ποιότητα της ίδιας της εργασίας, να προωθεί την εργασιακή δημοκρατία μέσα στους χώρους εργασίας, να διασφαλίζει την ισότιμη μεταχείριση των φύλων και την αποδοχή της διαφορετικότητας.

Σε κοινωνικό επίπεδο, η βιώσιμη ανάπτυξη και εργασία συνδέονται, μεταξύ άλλων, με την καταπολέμηση και εξάλειψη της φτώχειας και των διακρίσεων, τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής, τη διαχείριση των κρίσεων υγείας, την καθολική πρόσβαση σε δημόσια αγαθά όπως υγεία, παιδεία, εργασία, την ανακατανομή του πλούτου.

Ταυτόχρονα, οι παρενέργειες και οι επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής, όπως η εξαναγκαστική μετακίνηση πληθυσμών και του εργατικού δυναμικού, οι αυξανόμενοι κίνδυνοι για τη δημόσια υγεία, ο μετασχηματισμός κλάδων και επαγγελμάτων, αποτελούν εξίσου σημαντικές πτυχές οι οποίες πρέπει να ληφθούν υπόψη στη χάραξη των εθνικών και παγκόσμιων πολιτικών στο νέο πλαίσιο που διαμορφώνει η βιώσιμη ανάπτυξη.

Συνολικά πρόκειται για μια δυναμική διαδικασία, η οποία απαιτεί, μεταξύ άλλων, πολλαπλά και αλληλεξαρτώμενα παγκόσμια, ευρωπαϊκά, εθνικά και τοπικά επίπεδα παραγωγής πολιτικών, τη λειτουργία ευέλικτων και αποτελεσματικών μηχανισμών και διαδικασιών κατά τη διαδικασία λήψης και εφαρμογής των αποφάσεων, τη συναίνεση των κοινωνικών δυνάμεων με ιδιαίτερη έμφαση του κόσμου της μισθωτής εργασίας. Προϋποθέτει, επίσης, τη λήψη στοχευμένων μέτρων με σκοπό τη δίκαιη ανακατανομή πλούτου σε μεσομακροπρόθεσμη βάση.

Μία από τις βασικές προϋποθέσεις για την αντιμετώπιση και επιτυχημένη διαχείριση της νέας κατάστασης αποτελεί η υιοθέτηση και ανάπτυξη ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κυβερνήσεων/εθνικών αρχών, των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, καθώς και άλλων κοινωνικών φορέων, επαγγελματικών ομάδων, φορέων της Κοινωνίας των Πολιτών.

Η μελέτη αυτή[1] επιχειρεί να παρουσιάσει και να προσεγγίσει κριτικά τη βιώσιμη ανάπτυξη και την επίτευξη των στόχων/υποστόχων της όπως έχουν προσδιοριστεί μέσα από τα δεσμευτικά διεθνή, ευρωπαϊκά και εθνικά κείμενα, με βάση τις πολιτικές και τα μέτρα που αφορούν την απασχόληση-εργασία καθώς και τον βαθμό της συμμετοχής των εμπλεκόμενων μερών στις αποφάσεις και την εφαρμογή τους, υπό την οπτική του κοινωνικού διαλόγου και της πορείας του σε ελληνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτό συνδυάζεται η θεωρητική αποτύπωση των πολιτικών της βιώσιμης ανάπτυξης όπως ορίζονται από τις διεθνείς, ευρωπαϊκές και εθνικές αρχές/κυβέρνηση με τη διερεύνηση και αποτύπωση των απόψεων και ενεργειών/δράσεων των κοινωνικών εταίρων στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη.

Στο Κεφάλαιο 1 αποτυπώνεται εισαγωγικά η θεωρητική προσέγγιση της βιώσιμης ανάπτυξης και των στόχων της σε σχέση με την εργασία, όπως προκύπτει μέσα από τα επίσημα κείμενα και τις σχετικές αποφάσεις.

Στο Κεφάλαιο 2 αποτυπώνονται οι πολιτικές του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (ΟΗΕ) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφορικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη και την εργασία, η πρόοδος υλοποίησης των στόχων της βιώσιμης ανάπτυξης με βάση τους κοινά αποδεκτούς δείκτες παρακολούθησης, καθώς και πτυχές του σχετικού ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Στο πλαίσιο αυτό καταγράφονται σημαντικά γεγονότα, παρεμβάσεις, πρωτοβουλίες, προτάσεις και δράσεις των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κοινωνικών εταίρων (εκπροσώπων εργοδοτών, εργαζομένων) καθώς και των επιστημονικών ιδρυμάτων όσον

1. Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε από την Πέννυ Γεωργιάδου, η οποία είχε την ευθύνη των Κεφαλαίων 1, 4 και 5, την Έλενα Κούστα, η οποία είχε την ευθύνη του Κεφαλαίου 2, και από τον Γιώργο Κρητικίδη, ο οποίος είχε την ευθύνη του Κεφαλαίου 3.

αφορά το μέλλον της εργασίας υπό το πρίσμα της βιώσιμης ανάπτυξης. Η ανάλυση και η καταγραφή των πολιτικών βασίζεται σε επίσημα κείμενα των εμπλεκόμενων φορέων. Επίσης, διενεργείται καταγραφή μέτρων ή νομοθετημάτων και παρεμβάσεων που έχουν πραγματοποιηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο και μπορούν να θεωρηθούν καλές πρακτικές.

Στο Κεφάλαιο 3 παρουσιάζεται η εθνική πολιτική σε σχέση με τη βιώσιμη ανάπτυξη μέσα από τις εθελοντικές Εθνικές Εκθέσεις προόδου και τις εθνικές πρωτοβουλίες και παρεμβάσεις. Επιπλέον, καταγράφεται, αναφορικά με την Ευρώπη και την Ελλάδα, η πρόοδος υλοποίησης των Στόχων της Βιώσιμης Ανάπτυξης (ΣΒΑ) συνολικά και ειδικά του Στόχου 8 που αφορά την εργασία, όπως προκύπτει από τις στατιστικές απεικονίσεις της Eurostat και της ΕΛΣΤΑΤ. Επιπλέον, αναλύεται η θέση της Ελλάδας σε σχέση με την υπόλοιπη Ευρώπη για το έτος 2022.

Στο Κεφάλαιο 4 αποτυπώνεται η κατάσταση σε σχέση με τον κοινωνικό διάλογο περί βιώσιμης ανάπτυξης που διενεργείται στην Ελλάδα. Στο πλαίσιο αυτό, αξιολογείται η ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας γενικά, αλλά και ειδικότερα σε σχέση με τη βιώσιμη ανάπτυξη και την εργασία. Αποτυπώνονται οι θέσεις, απόψεις και δράσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ)[2] είτε σε τριμερές επίπεδο, είτε σε διμερές επίπεδο μέσα από τον θεσμό των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, είτε μεμονωμένα από τον καθένα χωριστά. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην καταγραφή των θέσεων των συνδικάτων όσον αφορά το μέλλον της εργασίας υπό το πρίσμα της βιώσιμης ανάπτυξης, όπως αποτυπώνονται σε μελέτες των επιστημονικών τους φορέων. Η ανάλυση και καταγραφή του συνόλου των απόψεων βασίζεται κατά κύριο λόγο στα δημοσιοποιημένα κείμενα και μελέτες των εθνικών κοινωνικών εταίρων και άλλων επίσημων αρχών.

Στο Κεφάλαιο 5, τέλος, εξάγονται βασικά συμπεράσματα, διατυπώνονται προτάσεις και αναδεικνύονται κρίσιμα σημεία για τον επικείμενο κοινωνικό διάλογο σχετικά με την εργασία και την απασχόληση μέσα από το μοντέλο της βιώσιμης ανάπτυξης.

Στο σύνολό της η μελέτη επιχειρεί μια εισαγωγική καταγραφή και αποτύπωση του ζητήματος της βιώσιμης ανάπτυξης υπό το πρίσμα της εργασίας, της πορείας υλοποίησης του σχετικού στόχου (ΣΒΑ 8) καθώς και των διαφορετικών προσεγγίσεων επ' αυτής. Η μελέτη φιλοδοξεί να συμβάλει στον διάλογο και στην περαιτέρω εξειδίκευση θέσεων, προτάσεων και πολιτικών επιλογών σε σχέση με το μέλλον της εργασίας.

---

2. Η παρουσίαση των θέσεων των μεμονωμένων κοινωνικών εταίρων πραγματοποιήθηκε με βάση τα υφιστάμενα δημοσιοποιημένα κείμενα ή και μελέτες ύστερα από διερεύνηση των επίσημων κειμένων και των έξι εθνικών κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, ΣΒΕ). Η μη αποτύπωση των θέσεων του ΣΕΒ οφείλεται αποκλειστικά στη μη εύρεση σχετικού υλικού ή βιβλιογραφίας.

1.1 Βιώσιμη ανάπτυξη και αξιοπρεπής εργασία: Εισαγωγή στις πρωτοβουλίες του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών και του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας

Τον Σεπτέμβριο του 2015, στο πλαίσιο της 70ής Γενικής Συνέλευσης των Ηνωμένων Εθνών, υιοθετείται από τα 193 κράτη-μέλη της το έγγραφο του ΟΗΕ «Να αλλάξουμε τον κόσμο μας: Η Ατζέντα του 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη»[3] ως η σύγχρονη απάντηση στους κινδύνους που προκαλεί η κλιματική αλλαγή, η οποία θέτει στο επίκεντρο την ανάπτυξη με όρους προστασίας του περιβάλλοντος.

Σύμφωνα με τον ορισμό του ΟΗΕ:

> Η βιώσιμη ανάπτυξη αφορά την εξισορρόπηση διαφορετικών και συχνά ανταγωνιζόμενων αναγκών σε περιβαλλοντικό, κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο. Ανταποκρίνεται δε στην ικανοποίηση των αναγκών του παρόντος, χωρίς να διακυβεύονται οι δυνατότητες των μελλοντικών γενεών ως προς την ικανοποίηση των δικών τους αναγκών. Απαιτούνται, συνεπώς, συντονισμένες δράσεις για την οικοδόμηση ενός βιώσιμου μέλλοντος για τους ανθρώπους και τον πλανήτη, με πρωταρχικούς στόχους: την εξάλειψη της φτώχειας, την αλλαγή μη βιώσιμων προτύπων παραγωγής και κατανάλωσης και την προστασία και διαχείριση των φυσικών πόρων για την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.

Η Ατζέντα 2030 προωθεί την ενσωμάτωση και των τριών διαστάσεων της βιώσιμης ανάπτυξης –κοινωνική, περιβαλλοντική και οικονομική– σε όλες τις τομεακές πολιτικές, είναι διαρθρωμένη σε πέντε άξονες (Άνθρωποι, Πλανήτης, Ευημερία, Ειρήνη και Εταιρική Σχέση), περιλαμβάνει 17 ΣΒΑ και αποτυπώνει για πρώτη φορά την ύπαρξη διεθνούς συναίνεσης και κοινής επιδίωξης ως προς τους στόχους του τερματισμού της φτώχειας σε όλες τις μορφές της, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, του κράτους δικαίου, της δικαιοσύνης, της ισότητας και της μη διάκρισης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ενδυνάμωση των γυναικών και των ευάλωτων ομάδων – παιδιά, νέοι, άτομα με αναπηρία, ηλικιωμένοι, πρόσφυγες, μετανάστες και εσωτερικά εκτοπισμένοι.

Οι τομείς δράσης καλύπτουν πέντε μεγάλες ενότητες: τις ανθρώπινες ανάγκες (φτώχεια, πείνα, υγεία, εκπαίδευση, ισότητα φύλων), τον πλανήτη Γη (νερό, βιωσιμότητα, κλίμα, θάλασσες, βιοποικιλότητα), την ευημερία (ενέργεια, οικονομία, υποδομές, ανισότητα, πόλεις), την ειρήνη (ασφάλεια) και τη συνεργασία (μέσα εφαρμογής πολιτικών βιώσιμης ανάπτυξης).

3. Για περισσότερα σχετικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη και πώς να αλλάξουμε τον κόσμο, βλ. https://bit.ly/3MvNarM.

Σύμφωνα με το πνεύμα και το περιεχόμενο της Ατζέντας 2030, *η βιώσιμη ανάπτυξη δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς αξιοπρεπή εργασία και το αντίστροφο*. Χωρίς, δηλαδή, δημιουργία θέσεων απασχόλησης, κοινωνική προστασία, δικαιώματα στην εργασία και κοινωνικό διάλογο, και με οριζόντιο στόχο την ισότητα των φύλων. Ως εκ τούτου, η Ατζέντα 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη και η Ατζέντα Αξιοπρεπούς Εργασίας (Decent Work Agenda – DWA) όπως διατυπώθηκε από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ILO, 2015) συνδέονται στενά και αλληλοενισχύονται. Στο πλαίσιο αυτό, κατά τη Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ (Σεπτέμβριος 2015), η αξιοπρεπής εργασία και οι τέσσερις πυλώνες της Ατζέντας Αξιοπρεπούς Εργασίας γίνονται αναπόσπαστα στοιχεία της νέας Ατζέντας 2030 για τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Ο ΣΒΑ 8 προτάσσει την «Προώθηση της διαρκούς βιώσιμης, χωρίς αποκλεισμούς, οικονομικής ανάπτυξης, της πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους», και υπογραμμίζει τη σημασία της επίτευξης ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, καθώς και την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων. Ενώ, ο ΣΒΑ 10 επιδιώκει τη «Μείωση των ανισοτήτων εντός και μεταξύ των χωρών», με έμφαση στην αύξηση του εισοδήματος του 40% του πληθυσμού που διαθέτει τα χαμηλότερα εισοδήματα, στην εξάλειψη των διακρίσεων, καθώς και στην υιοθέτηση σχετικών πολιτικών, ιδίως δημοσιονομικών, μισθολογικών και κοινωνικής προστασίας, και σταδιακά στην επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας. Από την άλλη μεριά, οι δίκαιοι όροι απασχόλησης, οι αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, η ασφάλεια και η υγεία στην εργασία και η ανάπτυξη προς όφελος όλων δεν μπορούν να επιτευχθούν χωρίς την ενεργό συμμετοχή των εργαζομένων, των εργοδοτών και των κυβερνήσεων μέσω του κοινωνικού διαλόγου.

Στο πνεύμα αυτό, ο Οδηγός Πολιτικής για τον κατώτατο μισθό (ILO, 2017) υπογραμμίζει μια ακόμη βασική αρχή του Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης, τη συνεργασία. Στο πλαίσιο αυτό, για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού, μόνο ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μπορούν να βοηθήσουν στην επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ των νόμιμων αναγκών τόσο των εργαζομένων όσο και των επιχειρήσεων.

1.2 Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης 8: Πλήρης απασχόληση και αξιοπρεπής εργασία

Τα Ηνωμένα Έθνη ορίζουν 12 επιμέρους στόχους[4] και 17 δείκτες για τον ΣΒΑ 8 «Προώθηση της διαρκούς βιώσιμης, χωρίς αποκλεισμούς, οικονομικής ανάπτυξης, της πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους».

4. Βλ. και Παράρτημα Ι.

Αναλυτικότερα:

8.1 Διατήρηση της κατά κεφαλήν οικονομικής ανάπτυξης σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες και ειδικότερα τουλάχιστον 7% αύξηση του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος ετησίως στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες.

8.2 Επίτευξη υψηλότερων επιπέδων οικονομικής παραγωγικότητας μέσω της διαφοροποίησης, της τεχνολογικής αναβάθμισης και της καινοτομίας, μεταξύ άλλων, μέσω της εστίασης σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας και έντασης εργασίας.

8.3 Προώθηση αναπτυξιακών πολιτικών που υποστηρίζουν παραγωγικές δραστηριότητες, αξιοπρεπή δημιουργία θέσεων εργασίας, επιχειρηματικότητα, δημιουργικότητα και καινοτομία και ενθαρρύνουν την επισημοποίηση και ανάπτυξη πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μεταξύ άλλων, μέσω της πρόσβασης σε χρηματοοικονομικές υπηρεσίες.

8.4 Σταδιακή βελτίωση, έως το 2030, της παγκόσμιας αποδοτικότητας των πόρων στην κατανάλωση και την παραγωγή, και προσπάθεια αποσύνδεσης της οικονομικής ανάπτυξης από την υποβάθμιση του περιβάλλοντος, σύμφωνα με το δεκαετές πλαίσιο προγραμμάτων για τη βιώσιμη κατανάλωση και παραγωγή, με τις ανεπτυγμένες χώρες να πρωτοστατούν.

8.5 Έως το 2030, επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων ανθρώπων και των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας.

8.6 Έως το 2020, ουσιαστική μείωση του ποσοστού των νέων που δεν απασχολούνται, μορφώνονται ή καταρτίζονται.

8.7 Ανάληψη άμεσων και αποτελεσματικών μέτρων για την εξάλειψη της αναγκαστικής εργασίας, τον τερματισμό της σύγχρονης δουλείας και της εμπορίας ανθρώπων, τη διασφάλιση της απαγόρευσης και εξάλειψης των χειρότερων μορφών παιδικής εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της στρατολόγησης και της χρησιμοποίησης παιδιών-στρατιωτών, και τον τερματισμό, έως το 2025, όλων των μορφών παιδικής εργασίας.

8.8 Προστασία εργασιακών δικαιωμάτων και προαγωγή ασφαλών συνθηκών εργασίας για όλους τους εργάτες, συμπεριλαμβανομένων των εργαζόμενων μεταναστών, και ιδίως των γυναικών μεταναστριών καθώς και εκείνων που έχουν επισφαλείς θέσεις απασχόλησης.

8.9 Έως το 2030, σχεδιασμός και εφαρμογή πολιτικών που προωθούν τον βιώσιμο τουρισμό, ο οποίος δημιουργεί θέσεις εργασίας και προάγει τους τοπικούς πολιτισμούς και τα προϊόντα.

8.10 Ενίσχυση της ικανότητας των εγχώριων χρηματοπιστωτικών θεσμών προκειμένου να ενθαρρυνθεί και να διευρυνθεί η πρόσβαση σε τραπεζικές, ασφαλιστικές και χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες για όλους.

8.α Αύξηση της υποστήριξης της πρωτοβουλίας Βοήθεια για το Εμπόριο (Aid For Trade) για τις αναπτυσσόμενες χώρες, και ιδίως για τις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, μέσω του Ενισχυμένου Ολοκληρωμένου Πλαισίου για την Τεχνική Συνδρομή σε θέματα Εμπορίου στις Λιγότερο Ανεπτυγμένες Χώρες.

8.β Έως το 2020, ανάπτυξη και εφαρμογή μίας παγκόσμιας στρατηγικής για την απασχόληση των νέων και την εφαρμογή του Παγκόσμιου Συμφώνου Απασχόλησης της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Επισημαίνεται ότι η επίτευξη του ΣΒΑ 8 εξαρτάται από την επιτυχία και την πρόοδο των υπολοίπων ΣΒΑ. Δεν μπορεί να υπάρξει, για παράδειγμα, οικονομική ανάπτυξη σε οποιαδήποτε χώρα εάν οι πολίτες της δεν είναι καλά μορφωμένοι. Επομένως, ο ΣΒΑ 8 για την αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη συνδέεται με την ποιοτική εκπαίδευση (ΣΒΑ 4), την ισότητα των φύλων, την ενδυνάμωση των γυναικών και τις ίσες ευκαιρίες εργασίας (ΣΒΑ 5), καθώς και με τη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων ή αυτών λόγω ηλικίας, φύλου, αναπηρίας, φυλής, εθνικότητας, καταγωγής, θρησκείας, οικονομικής ή άλλης κατάστασης. Υπάρχουν επίσης ισχυροί δεσμοί με τη βιομηχανία, την καινοτομία και τις υποδομές (ΣΒΑ 9), και με την υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή (ΣΒΑ 12). Τέλος, πέρα από τους προαναφερθέντες αλληλένδετους ΣΒΑ, η πρόοδος του ΣΒΑ 8 συμβάλλει στη μείωση του ποσοστού φτώχειας των χωρών, ενώ η επίτευξη των επιμέρους στόχων του ΣΒΑ 8 σχετίζεται άμεσα με την επίτευξη των στόχων της Μη Φτώχειας (ΣΒΑ 1).

1.3 Παρακολούθηση των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης σε διεθνές επίπεδο

Οι 17 ΣΒΑ της Ατζέντας του ΟΗΕ αφορούν την περίοδο 2015-2030, είναι παγκόσμιοι, και εξειδικεύονται σε 169 υποστόχους οι οποίοι είναι μεταξύ τους αλληλεξαρτώμενοι και αποτελούν ένα συνεκτικό σύνολο.

Για την παρακολούθηση των 17 ΣΒΑ και των 169 υποστόχων έχουν υιοθετηθεί από τον ΟΗΕ 231 δείκτες παρακολούθησης και με βάση αυτούς –στον βαθμό που υπάρχει μεθοδολογία και έχουν συλλεγεί επαρκή στοιχεία για τον καθένα– η πρόοδος των

χωρών καταγράφεται και αναρτάται στον σχετικό ιστότοπο των Ηνωμένων Εθνών (Τράντας, 2018). Οι δείκτες παρακολούθησης των ΣΒΑ αφορούν είτε τα αποτελέσματα είτε τις διαδικασίες υλοποίησης των στόχων.

Με βάση τους συγκεκριμένους δείκτες, η Eurostat για τις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο ΟΟΣΑ για τις αναπτυγμένες χώρες του κόσμου αλλά και οι επιμέρους εθνικές κυβερνήσεις δραστηριοποιούνται στην εξειδίκευση επιμέρους δεικτών που να εκφράζουν με μετρήσιμο τρόπο τον σχετικό επιδιωκόμενο στόχο και την πρόοδο υλοποίησης που σημειώνεται σε κάθε χώρα ανά στόχο.

Για τη μέτρηση της υλοποίησης των ΣΒΑ σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το σύνολο δεικτών που χρησιμοποιεί η EUROSTAT διαρθρώνεται σύμφωνα με τους 17 παγκόσμιους ΣΒΑ και βασίζεται σε υφιστάμενους ευρωπαϊκούς δείκτες βιώσιμης ανάπτυξης, όπως είναι αυτοί της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», «Αειφόρος Ανάπτυξη» και «10 προτεραιότητες της Ευρώπης».[5]

5. Οι δέκα μεγάλες προτεραιότητες που έχει θέσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είναι οι ακόλουθες: 1) Απασχόληση, ανάπτυξη και επενδύσεις, 2) Ψηφιακή ενιαία αγορά, 3) Ενεργειακή ένωση και δράση για το κλίμα, 4) Εσωτερική αγορά, 5) Βαθύτερη και δικαιότερη Οικονομική και Νομισματική Ένωση, 6) Μια ισορροπημένη και προοδευτική εμπορική πολιτική με στόχο την τιθάσευση της παγκοσμιοποίησης, 7) Δικαιοσύνη και θεμελιώδη δικαιώματα, 8) Μετανάστευση, 9) Μια ισχυρότερη παγκόσμια δύναμη, και 10) Δημοκρατική αλλαγή (2019-Γιούνκερ). Στη συνέχεια, για την πενταετία 2019-2024, η πρόεδρος της Κομισιόν Ursula von der Leyen έθεσε 6 πολιτικές προτεραιότητες: 1) Μια Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία, 2) Μια οικονομία στην υπηρεσία των ανθρώπων, 3) Μια Ευρώπη έτοιμη για την ψηφιακή εποχή, 4) Προστασία του ευρωπαϊκού τρόπου ζωής μας, 5) Μια ισχυρότερη Ευρώπη στον κόσμο, και 6) Μια νέα ώθηση για την ευρωπαϊκή δημοκρατία.

02

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Η δέσμευση των ευρωπαϊκών θεσμών στον Στόχο της Βιώσιμης Ανάπτυξης και της Αξιοπρεπούς Εργασίας

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή με την Ανακοίνωσή της «Επόμενα βήματα για ένα βιώσιμο ευρωπαϊκό μέλλον – Ευρωπαϊκή δράση για την αειφορία» (2016) δεσμεύεται στην υλοποίηση της Ατζέντας 2030 και των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης από κοινού με τα κράτη-μέλη της και, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, αποφασίζει και την τακτική παρακολούθηση της προόδου των ΣΒΑ σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ανταπόκριση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην Ατζέντα 2030 περιλαμβάνει δύο άξονες/προτεραιότητες:

α) πλήρη ενσωμάτωση των ΣΒΑ στο ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικής στις τρέχουσες προτεραιότητές της, και

β) υλοποίηση μελετών για την περαιτέρω ανάπτυξη του μακροπρόθεσμου οράματος και τον προσανατολισμό των τομεακών πολιτικών μετά το 2020, στο πλαίσιο της προετοιμασίας για τη μακροπρόθεσμη υλοποίηση των ΣΒΑ.

Στις 23 Φεβρουαρίου 2022, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην Ανακοίνωσή της (COM [2022] 66) προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αναγνωρίζει ότι η πανδημία του COVID-19 έχει επιδεινώσει τις εισοδηματικές ανισότητες και την αγορά εργασίας και έχει επηρεάσει δυσανάλογα τις γυναίκες και τις ευάλωτες και μειονεκτούσες ομάδες, όπως είναι οι νέοι και τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρία, οι ηλικιωμένοι, οι μετανάστες εργαζόμενοι και οι εργαζόμενοι στην άτυπη οικονομία. Επίσης, επιδείνωσε την επαγγελματική υγεία και την ασφάλεια καθώς και την άσκηση των θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τονίζει την επείγουσα ανάγκη προώθησης της αξιοπρεπούς

εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των παγκόσμιων αλυσίδων εφοδιασμού. Θέτει δε την προώθηση της αξιοπρεπούς εργασίας στο επίκεντρο μιας δίκαιης μετάβασης και μιας, χωρίς αποκλεισμούς, βιώσιμης και ανθεκτικής ανάκαμψης από την πανδημία του COVID-19, και δεσμεύεται για την ενίσχυση των δράσεών της με γνώμονα τα τέσσερα στοιχεία της οικουμενικής έννοιας της αξιοπρεπούς εργασίας όπως διατυπώνεται από το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΟΕ) και αντικατοπτρίζεται στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών. Στα στοιχεία αυτά συμπεριλαμβάνονται:

1) η προώθηση της απασχόλησης,
2) οι προϋποθέσεις και τα δικαιώματα στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της εξάλειψης της καταναγκαστικής εργασίας και της παιδικής εργασίας,
3) η κοινωνική προστασία, και
4) ο κοινωνικός διάλογος και η τριμερής προσέγγιση.

Η ισότητα των φύλων και η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελούν οριζόντια ζητήματα στο πλαίσιο των στόχων αυτών.

2.1 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: Πορεία υλοποίησης σε διεθνές επίπεδο

Η Έκτη Έκθεση Προόδου «Sustainable development in the European Union: Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context – 2022 edition» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Eurostat, Μάιος, 2022) ως προς την επίτευξη των ΣΒΑ από τα κράτη-μέλη της ΕΕ συμπεραίνει ότι *ο ΣΒΑ 8 «Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη» δείχνει σαφή σημάδια ανάκαμψης* μετά τον αντίκτυπο της πανδημίας στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Η συρρίκνωση της οικονομίας της ΕΕ (2020) ακολουθείται (2021) από *σημαντική αύξηση του πραγματικού κατά κεφαλήν Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ)* (κατά 5,4% = 27,810 ευρώ), αν και χαμηλότερου συγκριτικά με τα προ-πανδημίας επίπεδα. Πρόσφατα, ωστόσο, και ιδιαίτερα μετά τη ρωσική εισβολή στην Ουκρανία, η συνολική οικονομική εικόνα παρουσιάζει μεγαλύτερη αβεβαιότητα. Η οικονομική ανάκαμψη του 2021 αντικατοπτρίζεται και στην αγορά εργασίας, με το ποσοστό απασχόλησης της ΕΕ να φτάνει σε νέο υψηλό ρεκόρ (73,1% αντί 71,7% το 2020) και το ποσοστό ανεργίας, στην ηλικιακή ομάδα 15-74 ετών, να μειώνεται κατά 0,2 ποσοστιαίες μονάδες (στο 7% από 7,02% το 2020). Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών καταγράφει το 2021 νέο υψηλό ποσοστό (67,7%). Ωστόσο, το χάσμα στην απασχόληση μεταξύ των φύλων ανέρχεται σε 10,8 ποσοστιαίες μονάδες. Οι γυναίκες

υπερ-εκπροσωπούνται, επίσης, στη μερική απασχόληση. Οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι λιγότερες για τα άτομα με αναπηρία (χαμηλότερο κατά 24,5 ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τα άτομα χωρίς αναπηρία – για τις γυναίκες η διαφορά αυτή είναι 21,6 ποσοστιαίες μονάδες και για τους άνδρες 27,0). Το μερίδιο των NEETs (Νέοι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης – Not in Education, Employment, or Training) μειώνεται επίσης το 2021 (13,1% αντί 13,8 το 2020), αλλά η πρόοδος τα τελευταία πέντε χρόνια δεν είναι ακόμα αρκετά ισχυρή ώστε να βάλει την ΕΕ σε τροχιά επίτευξης του αντίστοιχου στόχου για το 2030. Το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας της ΕΕ αυξάνεται ελαφρά το 2021 (κατά 0,3 ποσοστιαίες μονάδες σε ποσοστό της τάξης του 2,8% του εργατικού δυναμικού), αλλά παραμένει κάτω από τα επίπεδα του 2018. Στον τομέα της αξιοπρεπούς εργασίας, τόσο η συχνότητα των θανατηφόρων εργατικών ατυχημάτων όσο και το μερίδιο των «εργαζόμενων φτωχών» μειώνονται κατά την περίοδο έως το 2019. Το 2020, το ποσοστό των εργαζομένων σε κίνδυνο φτώχειας αυξάνει στο 9,4% των απασχολουμένων. Το 2021, το 4,9% των Ευρωπαίων εργαζομένων ηλικίας 20-64 ετών (ποσοστό που αντιστοιχεί στο 37,5% του συνόλου των προσωρινά απασχολουμένων) εργάζεται ακούσια με προσωρινές συμβάσεις εργασίας. Το μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης στη συνολική απασχόληση στην ΕΕ μειώνεται από 5,6% το 2016 σε 4,1% το 2021.

Οι εξελίξεις στον τομέα του *ΣΒΑ 10 «Μείωση των ανισοτήτων» αποκαλύπτουν μια μεικτή αλλά, κατά μέσο όρο, μετρίως ευνοϊκή εικόνα*. Η εκτίμηση των εισοδηματικών ανισοτήτων εντός της ΕΕ επηρεάζεται από μεθοδολογικές αλλαγές στις έρευνες EU-SILC σε πολλές χώρες, ιδίως στη Γερμανία και τη Γαλλία, που υποδεικνύουν ότι το χάσμα μεταξύ πλουσίων και φτωχών στην ΕΕ είναι γενικά μεγαλύτερο από ό,τι υποδηλώνουν τα προηγούμενα διαθέσιμα δεδομένα. Το 2020, η διακύμανση στο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών σε ολόκληρη την ΕΕ είναι 25,4%. Την ίδια περίοδο, το εισοδηματικό μερίδιο του 20% πλουσιότερου πληθυσμού της ΕΕ είναι κατά 5,24% υψηλότερο από αυτό του 20% φτωχότερου, ενώ 20,9% είναι το μερίδιο του συνολικού εισοδήματος που κέρδισε το κατώτερο 40% του πληθυσμού της ΕΕ. Τα στοιχεία για τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού επηρεάζονται λιγότερο και δείχνουν συνεχή μείωση του χάσματος μεταξύ αγροτικών και αστικών περιοχών στις χώρες της ΕΕ (υψηλότερο κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες στις αγροτικές περιοχές από ό,τι στις πόλεις). Τα στοιχεία για τις οικονομικές ανισότητες μεταξύ των χωρών της ΕΕ δείχνουν επίσης μεικτή εικόνα, με απόκλιση μεταξύ των κρατών-μελών ως προς το κατά κεφαλήν ΑΕΠ από την έναρξη της πανδημίας (2021, 44,8% διακύμανση). Το 2021, υποβάλλονται στην ΕΕ 1.196 αιτήσεις ασύλου, για πρώτη φορά, ανά εκατομμύριο κατοίκους. Το ποσοστό εισοδηματικής φτώχειας για τους πολίτες τρίτων χωρών, για το 2020, είναι 23,8 ποσοστιαίες μονάδες

υψηλότερο από ό,τι για τους πολίτες με καταγωγή από την ΕΕ. Το 2021, το ποσοστό απασχόλησης για τους πολίτες από τρίτες χώρες είναι 14,9 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από ό,τι αυτό των πολιτών προερχόμενων από την ΕΕ. Η ένταξη στην αγορά εργασίας των μεταναστών βελτιώθηκε σε μεγάλο βαθμό, με το χάσμα μεταξύ πολιτών τρίτων χωρών και πολιτών της ΕΕ να μειώνεται για τους NEETs –κατά 2,4 ποσοστιαίες μονάδες από το 2016 και ένθεν–, παρότι εξακολουθεί να ανέρχεται το 2021 σε 12,5 ποσοστιαίες μονάδες. Παρομοίως, η απασχόληση αυξάνει κατά 3,2 ποσοστιαίες μονάδες και στις δύο ομάδες, ωστόσο, το 2021 για τους NEETs από τρίτες χώρες είναι κατά 14,9 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερη από ό,τι για τους υπηκόους της ΕΕ.

Στην πλέον πρόσφατη Έκθεση των Ηνωμένων Εθνών (United Nations, 2022a), η αποτίμηση της επίτευξης των καθορισμένων Στόχων της Ατζέντας 2030, και ειδικότερα του Στόχου 8 «Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη» κατά την περίοδο της δημοσίευσης της παρούσας Έκθεσης, συνοψίζεται ως εξής:

- *Η παγκόσμια οικονομική ανάπτυξη παραμένει εύθραυστη και άνιση μεταξύ των κρατών*. Αίτια αποτελούν οι διάφοροι κραδασμοί την περίοδο 2020-2022, όπως η έξαρση του κορονοϊού, η αύξηση του πληθωρισμού, οι διαταραχές στην εφοδιαστική αλυσίδα, η υιοθέτηση αβέβαιων πολιτικών, οι νέες προκλήσεις στην αγορά εργασίας, ο πόλεμος στην Ουκρανία. Παγκοσμίως, το πραγματικό κατά κεφαλήν εισόδημα (ΑΕΠ) αυξάνει κατά 1,4% το 2019, μειώνεται απότομα το 2020 κατά 4,4% και ανακάμπτει το 2021 με εκτιμώμενο ρυθμό ανάπτυξης 4,4%. Η πρόβλεψη για το 2022 και 2023 είναι 3% και 2,5% αντίστοιχα, ωστόσο ο πόλεμος στην Ουκρανία αναμένεται να μειώσει την ανάπτυξη στο 2,1% (έτος 2022). Βελτίωση καταγράφεται στις χώρες υψηλού εισοδήματος ενώ επιδείνωση στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, στις μεσόγειες αναπτυσσόμενες χώρες και στα αναπτυσσόμενα μικρά νησιωτικά κράτη.
- *Η πανδημία οδηγεί σε αλλαγές στην παραγωγικότητα της εργασίας, επηρεάζοντας περισσότερο τις μικρές επιχειρήσεις και τις φτωχότερες χώρες.* Στο πλαίσιο αυτό, το 2020 η παραγωγικότητα της εργασίας κινείται στο 1,6% (2015-2019), στο -0,6% (μείωση, για πρώτη φορά, από το 2009) και στο 3,2% (2021). Οι μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις βρίσκονται σε μειονεκτικότερη θέση και με περιορισμένη ικανότητα να παραμείνουν βιώσιμες για μεγάλο χρονικό διάστημα. Οι ώρες εργασίας μειώνονται κατά 8,9%, ενώ η παραγωγικότητα που μετριέται ανά ώρα αυξάνει κατά 4,9%.
- *Η ανάκαμψη της αγοράς εργασίας χαρακτηρίζεται ως ασταθής και άνιση* με *συγκεκριμένες ομάδες να πλήττονται δυσανάλογα* από την έναρξη της πανδημίας –γυναίκες, νέοι και άτομα με ειδικές ανάγκες– και να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες ανάκαμψης. Η *ανεργία* παραμένει πάνω από τα προ-πανδημίας επίπεδα, τουλάχιστον έως το 2023 – 5,4% το 2019, 6,6% το 2020 και 6,2% το 2021. Επισημαίνεται ότι το

τελευταίο ποσοστό, παρότι μειωμένο, μεταφράζεται σε 28 εκατ. περισσότερους ανέργους συγκριτικά με το 2019, ενώ δεν λαμβάνει υπόψη τον αντίκτυπο της κρίσης COVID-19 στην πλήρη απασχόληση, με μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού να αποχωρεί από την εργασία του και να μην επιστρέφει. Ακόμη, δεν αντικατοπτρίζει τη *μείωση των ωρών εργασίας* για όσους παρέμειναν απασχολούμενοι. Το 2021 χάθηκε το 4,3% των παγκόσμιων ωρών εργασίας σε σχέση με το τέταρτο τρίμηνο του 2019 – ισοδύναμο με έλλειμμα 125 εκατ. θέσεων πλήρους απασχόλησης (εργασία 48 ωρών ανά εβδομάδα).

- *Η άτυπη απασχόληση δεν αποτελεί επιλογή για πολλούς εργαζομένους που εκτοπίστηκαν στην αρχή της πανδημίας.* Το 2019, 2 δισ. άνθρωποι παγκοσμίως (το 60% της παγκόσμιας απασχόλησης) εργάζονταν στην παραοικονομία. Αυτό δεν συνέβη τους πρώτους μήνες της πανδημίας λόγω των περιοριστικών μέτρων που επεβλήθησαν λόγω του COVID-19. Αντί να μείνουν άνεργοι ή να στραφούν σε άτυπες θέσεις εργασίας, όπως σε προηγούμενες κρίσεις, οι απολυμένοι εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι εγκατέλειψαν το εργατικό δυναμικό. Στοιχεία από 29 χώρες δείχνουν ότι το 2020 η άτυπη απασχόληση επηρεάστηκε δυσανάλογα από την απώλεια θέσεων εργασίας στις περισσότερες από αυτές τις χώρες.
- *Η αυξανόμενη φτώχεια και οι διαταραχές που σχετίζονται με την πανδημία αναγκάζουν εκατομμύρια παιδιά σε παιδική εργασία*. Στις αρχές του 2020, 160 εκατ. παιδιά, εκ των οποίων 63 εκατ. κορίτσια και 97 εκατ. αγόρια, βρίσκονται σε παιδική εργασία (αύξηση κατά 8,4 εκατ. παιδιά από το 2016). Τα τελευταία στοιχεία προειδοποιούν ότι παγκοσμίως 9 εκατ. επιπλέον παιδιά κινδυνεύουν να ωθηθούν στην παιδική εργασία μέχρι το τέλος του 2022 σε σύγκριση με το 2020, ως αποτέλεσμα της αυξανόμενης φτώχειας που οφείλεται στην πανδημία.
- *Η κατάρτιση, η εκπαίδευση και η απασχόληση των νέων έχουν υποστεί τεράστιες ανακατατάξεις, με τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες προκλήσεις*. Το ποσοστό των NEETs αυξήθηκε από 21,8% την περίοδο 2015-2019 σε 23,3% το 2020, λόγω της πανδημίας. Δηλαδή, αύξηση σχεδόν 20 εκατ. γυναικών και ανδρών NEETs, ηλικίας 15-24 ετών. Αν και οι νέοι αντιπροσωπεύουν μόνο το 13% της συνολικής απασχόλησης πριν από την κρίση, αποτελούν το 34,2% της μείωσης της απασχόλησης το 2020. Το 2020, το ποσοστό των NEETs είναι 31,5% για τις νεαρές γυναίκες και 15,7% για τους νέους άνδρες.

Τον Δεκέμβριο του 2022 δημοσιεύεται η τέταρτη κατά σειρά Έκθεση για την αειφόρο ανάπτυξη στην Ευρώπη από το Δίκτυο Λύσεων Αειφόρου Ανάπτυξης (Sustainable Development Solutions Network – SDSN), το SDSN Europe και το Ινστιτούτο Ευρωπαϊκής Περιβαλλοντικής Πολιτικής (Institute for European Environmental Policy – IEEP), και

αποτελεί μια ανεξάρτητη, ποσοτική Έκθεση σχετικά με την πρόοδο της ΕΕ, των κρατών-μελών της καθώς και άλλων ευρωπαϊκών χωρών ως προς τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDGs). Σύμφωνα με τα ευρήματα της Έκθεσης:

- *Η πανδημία του COVID-19, ο πόλεμος στην Ουκρανία και άλλες διεθνείς κρίσεις επιβραδύνουν την πρόοδο στους ΣΒΑ στην Ευρώπη και στον υπόλοιπο κόσμο*. Από το 2020, ο Γενικός Δείκτης ΣΒΑ ΕΕ27 (EU27 SDG Index) καταγράφει σημαντικές καθυστερήσεις και αποτυπώνει την, κατά μέσο όρο, πολύ μικρή πρόοδο στην ΕΕ – μεταξύ 2015-2019 ο ρυθμός ετήσιας προόδου είναι, κατά μέσο όρο, 0,7 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ από το 2020 μειώνεται κατά έτος στο μισό (+0,3 ποσοστιαίες μονάδες).
- *Η θετική εξέλιξη πολλών ευρωπαϊκών χωρών ανετράπη τα τελευταία χρόνια*, ιδίως στους ΣΒΑ 1 (Χωρίς φτώχεια), ΣΒΑ 3 (Καλή υγεία και ευημερία) και ΣΒΑ 8 (Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη). Εντός της Ευρώπης, παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στην πρόοδο επίτευξης των ΣΒΑ μεταξύ περιοχών, χωρών αλλά και στόχων.
- *Η συνολική βαθμολογία της ΕΕ27 στον Γενικό Δείκτη ΣΒΑ ΕΕ27 είναι 72 (στα 100)*. Οι χώρες της βόρειας Ευρώπης καταγράφουν τις καλύτερες επιδόσεις, με μέση βαθμολογία Δείκτη τις 81 μονάδες. Η Φινλανδία βρίσκεται στην κορυφή για τρίτη συνεχόμενη χρονιά, ακολουθούμενη από τη Σουηδία και τη Δανία. Αντίθετα, οι υποψήφιες χώρες παρουσιάζουν κενά στην επίτευξη των Στόχων, με μέση βαθμολογία Δείκτη τις 58 μονάδες, βαθμολογία που οφείλεται, κυρίως, στις χαμηλότερες επιδόσεις στους ΣΒΑ 1, 3 έως και 9 (κοινωνικοοικονομικούς στόχους) και στον ΣΒΑ 16 (ειρήνη, δικαιοσύνη και ισχυροί θεσμοί). Επισημαίνεται ότι οι χώρες που βρίσκονται στην κορυφή του Δείκτη ΣΒΑ βρίσκονται επίσης στην κορυφή του Δείκτη «μην αφήνετε κανέναν πίσω» (Leave No One Behind – LNOB), υποδεικνύοντας ότι η βιώσιμη ανάπτυξη και η μείωση των ανισοτήτων αλληλοενισχύονται.
- *Η ΕΕ έχει επιτύχει ή πρόκειται να επιτύχει περίπου το 66% των ΣΒΑ*, ωστόσο η πρόοδος περιορίζεται στο 20% των Δεικτών, ενώ κινείται προς τη λανθασμένη κατεύθυνση στο 13%. Στη βόρεια Ευρώπη, το 78% των Στόχων επετεύχθη (ή πρόκειται να επιτευχθεί), ενώ το 10% αυτών κινείται προς τη λανθασμένη κατεύθυνση. Τόσο η νότια Ευρώπη όσο και η κεντρική και ανατολική Ευρώπη βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ27, με το 59% και 53% αντίστοιχα των Στόχων να έχουν επιτευχθεί (ή να βαίνουν προς επίτευξη), ενώ οι υποψήφιες χώρες εκτιμάται ότι θα επιτύχουν λιγότερο από το ήμισυ (44%) έως το 2030 και οδεύουν προς λανθασμένη κατεύθυνση ως προς το 22% των στόχων ΣΒΑ.
- *Οι ευάλωτες ομάδες και πληθυσμοί στην Ευρώπη και στον υπόλοιπο κόσμο έχουν πληγεί ιδιαίτερα από τον COVID-19* (Lancet Public Health, 2021). Στην Ευρώπη, η πανδημία προκάλεσε μείωση του προσδόκιμου ζωής, κάτι που δεν είχε παρατηρηθεί

εδώ και εβδομήντα χρόνια (Aburto et al., 2021), και επίσης καθυστερήσεις στις παρεμβάσεις στον τομέα της υγείας, καθώς και αυξημένα προβλήματα ψυχικής υγείας (OECD, 2021). Τα επίπεδα υλικής στέρησης και τα ποσοστά ανεργίας παραμένουν πάνω από τα προ-πανδημικά επίπεδα στην ΕΕ27, παρότι ορισμένοι δείκτες έδειξαν σημάδια ανάκαμψης το 2021, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του ποσοστού των NEETs. Σύμφωνα με την Έκθεση, η ρωσική επιθετικότητα στην Ουκρανία, η ενεργειακή κρίση, ο πληθωρισμός και οι δημοσιονομικοί περιορισμοί απειλούν να επιβραδύνουν ή ακόμα και να αναστρέψουν αυτήν την ανάκαμψη.

2.2 Πλαίσιο πολιτικών των ευρωπαϊκών θεσμών για τη διασφάλιση επίτευξης των Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης

Για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η πράσινη οικονομική ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς και η αξιοπρεπής απασχόληση είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη και την ευημερία των ευρωπαϊκών κρατών-μελών και για την ευημερία και την προσωπική ολοκλήρωση των ατόμων. Για να είναι πραγματικά βιώσιμη η οικονομική ανάπτυξη, πρέπει να συνοδεύεται με βελτιώσεις οικολογικής απόδοσης, δράσεις για το κλίμα και ανθεκτικά μέτρα, παράλληλα με ενεργές πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η μετάβαση σε μια κλιματικά ουδέτερη οικονομία είναι δίκαιη και χωρίς αποκλεισμούς. Ως εκ τούτου, η βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη σημαίνει, επίσης, δημιουργία ευκαιριών απασχόλησης για όλους, βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όσους ήδη απασχολούνται και υποστήριξη των πολιτών στη μετάβασή τους στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθετεί *δράσεις και μέτρα* όπως:

- Το Επενδυτικό Σχέδιο για τη Βιώσιμη Ευρώπη (Sustainable Europe Investment Plan – SEIP) –ως μέρος της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας– με τη χρηματοδότηση τουλάχιστον 1 τρισ. ευρώ σε βιώσιμες επενδύσεις (European Commission, 2020a).
- Το πρόγραμμα InvestEU, που δρομολογεί τουλάχιστον το 30% των κεφαλαίων του για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής (European Union, 2021a).
- Το NextGenerationEU –ένα προσωρινό μέσο ανάκτησης 750 δισ. ευρώ– για την αποκατάσταση της άμεσης οικονομικής και κοινωνικής ζημίας που προκλήθηκε από την πανδημία COVID-19 (European Union, 2021b). Το Recovery and Resilience Facility αποτελεί κεντρικό στοιχείο του NextGenerationEU, με χρηματοδότηση 672,5 δισ. ευρώ (European Commission, 2021a).

- Δάνεια και επιχορηγήσεις που διατίθενται για τη στήριξη μεταρρυθμίσεων και επενδύσεων που αναλαμβάνουν οι χώρες-μέλη της ΕΕ.
- Η Ένωση Κεφαλαιαγορών στοχεύει να αντιμετωπίσει κατά μέτωπο τις ελλείψεις επενδύσεων αυξάνοντας και διαφοροποιώντας τη χρηματοδότηση των επιχειρήσεων και τη χρηματοδότηση επενδύσεων.
- Τέλος, στις 4 Μαρτίου 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπέβαλε ένα φιλόδοξο Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, με συγκεκριμένες ενέργειες για την επιτάχυνση της εφαρμογής των αρχών του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων προς μια δίκαιη, χωρίς αποκλεισμούς και ανθεκτική κοινωνικοοικονομική ανάκαμψη.

Επιπροσθέτως, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και τα θεσμικά της όργανα υποστηρίζουν την ανάπτυξη, τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανταγωνιστικότητα μέσω χρηματοδοτικών μέσων όπως: το Ευρωπαϊκό Ταμείο Στρατηγικών Επενδύσεων, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Plus (European Commission, 2021b), το Πρόγραμμα για την Απασχόληση και την Κοινωνική Καινοτομία (Employment and Social Innovation – EaSI) (European Commission, 2021c), το Πρόγραμμα για την Ανταγωνιστικότητα των Επιχειρήσεων και των Μικρών και Μεσαίων Επιχειρήσεων (Competitiveness of Enterprises and Small and Medium-sizes Enterprises – COSME) (EC2020b), το Μέσο Στήριξης Έκτακτης Ανάγκης (European Commission, 2020c), την Κοινή Γεωργική Πολιτική, και το πρόγραμμα Δημιουργική Ευρώπη (European Commission, 2020d).

Η Σύσταση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας, που προτάθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2015 και εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2016, παρέχει υποστηρικτικά μέτρα για την επανένταξή τους. Τον Μάρτιο του 2021, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή παρουσίασε τη Σύστασή της για την Αποτελεσματική Ενεργό Στήριξη στην Απασχόληση μετά την πανδημία του COVID-19 (Effective Active Support to Employment – EASE) (European Commission, 2021d). Η Σύσταση περιγράφει τη στρατηγική προσέγγιση για τη σταδιακή μετάβαση από τα μέτρα έκτακτης ανάγκης που λαμβάνονται για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας στα νέα μέτρα που απαιτούνται για μια ανάκαμψη με πολλές θέσεις εργασίας.

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων, που υιοθετήθηκε από κοινού από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2017, καθορίζει 20 βασικές αρχές και δικαιώματα που είναι απαραίτητα για τη δίκαιη και εύρυθμη λειτουργία των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Το Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων,

που εγκρίθηκε το 2021, μετατρέπει τις αρχές σε συγκεκριμένες δράσεις προς όφελος των πολιτών, σε συμφωνία με τους κοινωνικούς στόχους της Ατζέντας 2030 (European Commission, 2021e).

Μια νέα Οδηγία για Διαφανείς και Προβλέψιμες Συνθήκες Εργασίας στην ΕΕ (Directive 2019/1152) συμφωνήθηκε μεταξύ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2019. Η Οδηγία συμπληρώνει και εκσυγχρονίζει τις υπάρχουσες υποχρεώσεις ενημέρωσης κάθε εργαζόμενου για τις συνθήκες εργασίας του. Επιπλέον, δημιουργεί νέες, ελάχιστες προδιαγραφές στην Ευρωπαϊκή Ένωση για τις συνθήκες εργασίας όλων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων με άτυπες συμβάσεις.

Τον Οκτώβριο 2020, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε την υιοθέτηση Οδηγίας σχετικής με τους επαρκείς κατώτατους μισθούς στην ΕΕ ώστε να διασφαλίσει ότι οι εργαζόμενοι σε αυτή προστατεύονται από επαρκείς κατώτατους μισθούς που επιτρέπουν την αξιοπρεπή διαβίωσή τους όπου κι αν εργάζονται.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (European Commission, 2021f) υποστηρίζουν μέτρα που επικεντρώνονται στην ποιοτική απασχόληση και στην ποιοτική μαθητεία. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει, επίσης, υιοθετήσει πολιτική δέσμευση για την ενίσχυση του προγράμματος Εγγυήσεις για τη Νεολαία με τη μορφή Σύστασης του Συμβουλίου (European Commission, 2020e) και στόχο τη στήριξη νέων κατά τη μετάβασή τους από το σχολείο στην εργασία. Ως μέρος του προϋπολογισμού της ΕΕ 2021-2027, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο Plus (ΕΚΤ+) δίνει περαιτέρω προτεραιότητα στους νέους. Τα κράτη-μέλη, με ποσοστά NEETs που υπερβαίνουν τον μέσο όρο της ΕΕ το 2019, απαιτείται να αφιερώσουν τουλάχιστον το 10% των κονδυλίων του ΕΚΤ+ σε στοχευμένες δράσεις και διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις για την προώθηση της απασχόλησης των νέων.

2.3 Η σημασία του κοινωνικού διαλόγου στην πράσινη ανάπτυξη και την απασχόληση: Θέσεις και προτάσεις από ευρωπαϊκούς θεσμούς και φορείς

Η Ατζέντα 2030 των Ηνωμένων Εθνών και οι 17 ΣΒΑ αναγνωρίζουν (ΣΒΑ 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 αντιμετώπισης αυτών. Η θεματική σύνοψη για την Παγκόσμια Συμφωνία (Global Deal) (OECD, 2020) καταλήγει ότι ο Κοινωνικός Διά-

λογος και η Ατζέντα 2030 αλληλοεπιδρούν στενά μεταξύ τους με δύο τρόπους. Πρώτον, αρκετοί ΣΒΑ, όπως η πλήρης αναγνώριση και τήρηση των εργασιακών δικαιωμάτων (Στόχος 8.8) και το κράτος δικαίου (Στόχος 16.3), θέτουν τα θεμέλια για έναν αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο. Δεύτερον, ο κοινωνικός διάλογος, συμπεριλαμβανομένης της συλλογικής διαπραγμάτευσης με έμφαση στους μισθούς και στις μη μισθολογικές συνθήκες εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της κατάρτισης, της προστασίας της απασχόλησης, και των διατάξεων υγείας και ασφάλειας), μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο σε ορισμένους συγκεκριμένους ΣΒΑ.

Η Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ, 2021) με θέμα «Ο κοινωνικός διάλογος ως σημαντικός πυλώνας της οικονομικής βιωσιμότητας και της ανθεκτικότητας των οικονομιών, λαμβάνοντας υπόψη την επιρροή του δημόσιου διαλόγου στα κράτη-μέλη» επισημαίνει ότι, για να παραμείνει χρήσιμος ο κοινωνικός διάλογος, θα πρέπει να αντιμετωπίσει νέα θέματα και αλλαγές στην αγορά εργασίας και να αποφέρει αποτελεσματικές λύσεις. Νέες, μη τυπικές μορφές εργασίας μπορεί να προκαλέσουν ασάφειες ως προς τα όρια της σχέσης εργαζόμενου και εργοδότη και να οδηγήσουν σε έναν αυξανόμενο αριθμό ατόμων που δεν καλύπτονται πλέον από συλλογικές διαπραγματεύσεις ή από την προστατευτική νομοθεσία. Η συνθήκη αυτή μπορεί να αντιμετωπιστεί στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, συμβάλλοντας στην εξασφάλιση συναίνεσης μεταξύ εργαζομένων και επιχειρήσεων προκειμένου να ενστερνιστούν όλες τις διαστάσεις της βιωσιμότητας. Για τα μέλη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, ο τριμερής κοινωνικός διάλογος μπορεί να είναι αποτελεσματικότερος εφόσον ενθαρρύνει συγκεκριμένες διαπραγματεύσεις και αποτελέσματα σε όλα τα επίπεδα. Υπάρχει δυνατότητα βελτίωσης της λειτουργίας των τριμερών οργάνων κοινωνικού διαλόγου και των διαδικασιών διαβούλευσης –ιδίως στις χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης–, με ουσιαστικό αντίκτυπο που θα οδηγήσει, επίσης, σε μεγαλύτερη, έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην πολιτική και τη λήψη αποφάσεων. Το εν εξελίξει έργο του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής επιδιώκει να εντοπίσει καλές πρακτικές κοινωνικού διαλόγου στις χώρες-μέλη της ΕΕ, καθώς και δράσεις δημοσίων αρχών με στόχο την ενίσχυση του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου –συμπεριλαμβανομένων των συλλογικών διαπραγματεύσεων– για την αντιμετώπιση νέων προκλήσεων και ευκαιριών στο νέο τοπίο της εργασίας, με ταυτόχρονη στήριξη της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

Το Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ιανουάριος, 2021) καθορίζει μια σειρά από ενέργειες στην ΕΕ που έχει δεσμευτεί να λάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (μέχρι το τέλος του 2024), σε συνεργασία με τις εθνικές κυ-

βερνήσεις, την τοπική αυτοδιοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους, την Κοινωνία των Πολιτών. Οι εμπλεκόμενοι φορείς συμφωνούν, μεταξύ άλλων, να λάβουν μέτρα:

- για τη βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας, ώστε να συμβάλουν στη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και τη διεθνή ανταγωνιστικότητα, να προαγάγουν αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας και δίκαιες αμοιβές για όλους και να προωθήσουν την ένταξη των γυναικών, των νέων και των ευάλωτων κατηγοριών στην αγορά εργασίας,
- για την ενίσχυση των εθνικών συστημάτων κοινωνικής προστασίας ώστε να διασφαλίσουν μια αξιοπρεπή ζωή για όλους, διατηρώντας παράλληλα τη βιωσιμότητά τους, και
- για την προώθηση της ισότητας των φύλων, μειώνοντας τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και εγγυώμενοι το δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

2.4 Η συμβολή των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων

Το Κέντρο Δίκαιης Μετάβασης (Just Transition Centre) ιδρύεται το 2016 από την ITUC (International Trade Union Confederation) και την ETUC (European Trade Union Confederation). Το Κέντρο Δίκαιης Μετάβασης φέρνει σε επαφή εργαζομένους και συνδικάτα, κοινότητες, επιχειρήσεις και κυβερνήσεις για την επίτευξη κοινωνικού διαλόγου, με στόχο τη διασφάλιση ότι η εργασία αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο στον σχεδιασμό της δίκαιης μετάβασης (Just Transition) σε έναν κόσμο χαμηλών εκπομπών άνθρακα. Το Κέντρο Δίκαιης Μετάβασης συνεργάζεται με ενδιαφερόμενους φορείς στην επιτάχυνση της δίκαιης μετάβασης μέσω:

- της ενδυνάμωσης των εργαζομένων και των συμμάχων τους για τη δίκαιη μετάβαση μέσω κοινής χρήσης παραδειγμάτων διαδικασιών και σχεδίων, διευκόλυνσης απόκτησης ικανοτήτων, ανταλλαγής δεξιοτήτων και εμπειριών μεταξύ ομότιμων,
- της τεκμηρίωσης βέλτιστων πρακτικών στις διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου μέσω συνεντεύξεων, βίντεο, εκθέσεων και περιπτωσιολογικών μελετών,
- της έναρξης και υποστήριξης διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου μεταξύ συνδικάτων, επιχειρήσεων, κοινοτήτων, κυβερνήσεων και με τη συμμετοχή επενδυτών και ειδικών, και
- της στρατηγικής συμβολής στους εθνικούς και παγκόσμιους διαλόγους πολιτικής και σχεδιασμού για τη δίκαιη μετάβαση.

Η Κοινή Δήλωση των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων (CEEP, ETUC, BusinessEurope, UEAPME) στις 30 Μαΐου 2017, στο πλαίσιο της δέσμευσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στην Ατζέντα 2030 για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και τους Στόχους της, χαιρετίζει το γεγονός ότι η ΕΕ έχει καταστήσει ως κεντρική προτεραιότητα πολιτικής τη μετάβαση σε μια οικονομία

χαμηλών εκπομπών άνθρακα, αποδοτικής ως προς τους πόρους και κυκλικής. Για τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, μεταξύ άλλων, οι βελτιώσεις στην αποδοτικότητα των πόρων μπορούν να αποφέρουν πολλαπλά οφέλη για τις επιχειρήσεις και την κοινωνία γενικότερα και, ως εκ τούτου, η εφαρμογή του περιβαλλοντικού κεκτημένου της ΕΕ πρέπει να αποτελεί προτεραιότητα· η αποτελεσματική προσαρμογή των οικονομιών και των αγορών εργασίας σε πιο αποδοτικές πρακτικές και διαδικασίες προϋποθέτει εργατικό δυναμικό με τις κατάλληλες δεξιότητες και ικανότητες, καθώς και ότι η εκπαίδευση και η αρχική και συνεχής επαγγελματική κατάρτιση διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην παροχή και την επικαιροποίηση των σχετικών δεξιοτήτων, λαμβάνοντας υπόψη τις προτεραιότητες της Ατζέντας των Νέων Δεξιοτήτων, κατά περίπτωση· η μετάβαση, για τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, πρέπει να αντιμετωπιστεί με διαφάνεια, δίκαιη και αποτελεσματική διαχείριση από τις δημόσιες αρχές σε επίπεδο ΕΕ, από τις εθνικές περιφερειακές αρχές που είναι αρμόδιες για τις οικονομικές, τις περιβαλλοντικές πολιτικές και τις πολιτικές εκπαίδευσης και κατάρτισης, και σε στενή συνεργασία με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους. Οι διαφορετικές οικονομικές και περιβαλλοντικές πραγματικότητες, παράλληλα με αυτές που επικρατούν στις αγορές εργασίας, καθώς και οι πρακτικές εργασιακών σχέσεων στα κράτη-μέλη, θα πρέπει να ληφθούν υπόψη. Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι καλούν τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα να πραγματοποιήσουν, σε στενό συντονισμό μαζί τους, μια εις βάθος ανάλυση για τον προσδιορισμό των συνθηκών και των παραγόντων επιτυχίας ώστε να επωφεληθούν οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι από την πορεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προς μια πιο κυκλική οικονομία. Ακόμη, να εντοπίσουν, σε στενή συνεργασία με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους, τις επιπτώσεις της μετάβασης διαφορετικών κλάδων σε μια κυκλική οικονομία, καθώς και πώς διασφαλίζονται θετικά αποτελέσματα για τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους.

Η μελέτη για τη συμβολή του κοινωνικού διαλόγου στην Ατζέντα 2030 του Δικτύου Συνεργασίας για την Ανάπτυξη των Συνδικάτων (Márquez et al., 2019)[6] επισημαίνει ότι, για να είναι κοινωνικά επωφελής η μετάβαση σε ένα χωρίς άνθρακα και βιώσιμο οικονομικό μοντέλο, είναι απαραίτητο να συνδυαστεί η οικολογία και η απασχόληση, καθώς η μετάβαση αυτή θα έχει άμεσες συνέπειες όσον αφορά την απώλεια απασχόλησης και την κοινωνική συνοχή. Οι επιπτώσεις θα είναι άνισες σε διαφορετικές περιοχές, σε κάθε χώρα και μεταξύ χωρών, και οι θέσεις εργασίας που θα προκύπτουν δεν θα

6. Το Δίκτυο Συνεργασίας για την Ανάπτυξη των Συνδικάτων είναι μια πρωτοβουλία της Διεθνούς Συνδικαλιστικής Συνομοσπονδίας (ITUC), που συγκεντρώνει συνδικαλιστικές οργανώσεις-μέλη, οργανώσεις αλληλεγγύης, περιφερειακές οργανώσεις της ITUC, τις Ομοσπονδίες Παγκόσμιας Ένωσης (GUFs), την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) και τη Συμβουλευτική Επιτροπή Συνδικάτων στον ΟΟΣΑ (TUAC).

δημιουργούνται πάντα την ίδια στιγμή ή στο ίδιο μέρος με τις θέσεις εργασίας που θα χαθούν. Για τον λόγο αυτό, η μετάβαση πρέπει να πραγματοποιηθεί με σεβασμό στα κοινωνικά δικαιώματα των πληττόμενων κοινοτήτων και των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που εμπλέκονται στη διαδικασία, και η μελλοντική πορεία περιλαμβάνει τη δέσμευση για μια δίκαιη μετάβαση για όλους, η οποία οδηγεί σε μια περιβαλλοντικά βιώσιμη οικονομία, και αυτό πρέπει να γίνεται σωστά και να συμβάλλει στους στόχους της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους, της κοινωνικής ένταξης και της εξάλειψης της φτώχειας. Στο πλαίσιο αυτό, η δίκαιη μετάβαση πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο εκ των προτέρων του σχεδιασμού και της θέσπισης πολιτικών και επενδύσεων που θα οδηγήσουν σε ένα βιώσιμο μέλλον με πλήρη απασχόληση, αξιοπρεπή εργασία και κοινωνική προστασία. Αυτή η διαδικασία είναι αποτελεσματική μόνο εάν οι διάφοροι φορείς –ιδίως, οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και τα συνδικάτα– συμμετέχουν στον καθορισμό αυτών των στρατηγικών και πολιτικών. Ως εκ τούτου, οι διαδικασίες λήψης αποφάσεων πρέπει να βασίζονται στον κοινωνικό διάλογο ώστε να διασφαλίζεται η ανταπόκριση στις όποιες αβεβαιότητες, αποφεύγοντας μονομερείς αποφάσεις, χωρίς αντισταθμιστικά μέτρα, που δύνανται να επηρεάσουν την απασχόληση ή το κοινωνικό επίπεδο των πολιτών, ιδιαίτερα εκείνων σε μειονεκτικότερη θέση. Ο κοινωνικός διάλογος μειώνει, επίσης, τις κοινωνικές ανισότητες βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας και διασφαλίζοντας δίκαιες εργασιακές σχέσεις. Ταυτόχρονα, είναι μια ευκαιρία να ευαισθητοποιήσει, να κινητοποιήσει και να ενεργοποιήσει τους εμπλεκόμενους φορείς σε σχέση με τα προς εξέταση ζητήματα.

Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι –ETUC, BusinessEurope, SMEUnited, SGI Europe– και τα ινστιτούτα τους συμφωνούν, το 2019, σε ένα πιλοτικό έργο για την κυκλική οικονομία (ΚΟ) και τον κόσμο της εργασίας (ETUC, 2021a), ως μέρος του κοινού προγράμματος εργασίας τους για την περίοδο 2019-2021. Στόχος της μελέτης είναι η ενημέρωση των κοινωνικών εταίρων της ΕΕ σχετικά με τις αναμενόμενες επιπτώσεις της μετάβασης σε μια κυκλική οικονομία, σε διάφορες κοινωνικές πτυχές με διάφορα μέσα και –βάσει της ανάλυσης αυτής– να διατυπωθούν συστάσεις σε σχέση με πιθανές μελλοντικές συζητήσεις/δράσεις, στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου, και προς τους φορείς χάραξης πολιτικής. Η στροφή στην κυκλική οικονομία αποτελεί ουσιαστικό μέρος της στρατηγικής της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας για την επίτευξη κλιματικής ουδετερότητας έως το 2050 και την προστασία του περιβάλλοντος. Έχει, επίσης, ισχυρές διασυνδέσεις με αρκετούς από τους ΣΒΑ της Ατζέντας 2030 (Einarsson, 2019). Η κυκλική οικονομία θεωρείται, επίσης, βασικό στοιχείο διασφάλισης ότι οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις κινούνται προς βασιμότερες διαδικασίες και δραστηριότητες παραγωγής. Η μετάβαση προς μια κυκλική οικονομία μπορεί να φέρει νέες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση, την καινοτομία και τις νέες αγορές για τους οικονομικούς

παράγοντες. Ωστόσο, εάν δεν γίνει σωστή διαχείριση, η συγκεκριμένη μετάβαση θα μπορούσε, επίσης, να έχει αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και στις συνθήκες εργασίας σε ορισμένους συγκεκριμένους τομείς και περιφέρειες. Τα βασικά ευρήματα της μελέτης (Οκτώβριος, 2021) εστιάζουν στις επιπτώσεις της μετάβασης στην κυκλική οικονομία αναφορικά με τον όγκο της απασχόλησης, τα προσόντα και τις δεξιότητες, τη μορφή και την οργάνωση της εργασίας, την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς και την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Οι προτάσεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο συστήνουν, μεταξύ άλλων, ότι:

- οι στρατηγικές δίκαιης μετάβασης στην κοινωνική οικονομία θα πρέπει να αποτελούν αντικείμενο διαπραγμάτευσης μέσω κοινωνικού διαλόγου και δομών συλλογικών διαπραγματεύσεων,
- σε επίπεδο επιχείρησης, οι εργοδότες και οι εκπρόσωποι των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να χρησιμοποιούν τα Συμβούλια Εργασίας και τις Επιτροπές Υγείας και Ασφάλειας για τη συλλογή πληροφοριών, και την ανάπτυξη συγκεκριμένων μέτρων για τη μετάβαση σε κυκλικά επιχειρηματικά μοντέλα, διασφαλίζοντας παράλληλα θετική συμβολή στην απασχόληση, την ανταγωνιστικότητα και τη δίκαιη μετάβαση των εργαζομένων,
- οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να προωθούν τη συνεχή και διά βίου μάθηση και να παρέχουν στήριξη στις επιχειρήσεις και στους εργαζομένους ώστε να επιτευχθεί πρόοδος σε θέματα αναβάθμισης δεξιοτήτων, επανειδίκευσης και κατάρτισης στον τομέα της κυκλικής οικονομίας, και μέσω της ανταλλαγής καλών πρακτικών, και
- θα πρέπει, επίσης, να αξιολογηθούν στις συλλογικές συμβάσεις οι συνέπειες της μετάβασης στην κυκλική οικονομία.

Στο πλαίσιο των συστάσεων προς τους φορείς χάραξης πολιτικής και τις δημόσιες αρχές, οι κοινωνικοί εταίροι, μεταξύ άλλων, επισημαίνουν ότι αυτοί θα πρέπει:

- Όσον αφορά τη διακυβέρνηση, να εμπλέξουν τους κοινωνικούς εταίρους στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή ευρωπαϊκών, εθνικών, περιφερειακών και τομεακών σχεδίων δράσης και πολιτικών για την κυκλική οικονομία.
- Να εξασφαλίσουν επαρκή δημόσια και ιδιωτικά κονδύλια για τη στήριξη μιας δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς μετάβασης στην κυκλική οικονομία, διασφαλίζοντας παράλληλα την ανταγωνιστικότητα. Τα κονδύλια αυτά θα πρέπει να προαγάγουν την ποιοτική απασχόληση, την καινοτομία, την απόκτηση νέων δεξιοτήτων ή την αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων. Θα πρέπει, επίσης, να παρασχεθεί στοχευμένη υποστήριξη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜμΕ) ώστε να κινηθούν ταχύτερα στην κυκλική οικονομία και να στηρίξουν τους εργαζομένους τους.

- Να ενισχύσουν την ανταγωνιστική θέση των κυκλικών προϊόντων στην αγορά, μεταξύ άλλων, μέσω ισχυρότερης εποπτείας της αγοράς για τη διασφάλιση θεμιτού και με ίσους όρους ανταγωνισμού.
- Να παράσχουν σε εργοδότες, εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους υποστήριξη, βασισμένη στη γνώση (π.χ. τεχνική υποστήριξη· υποστήριξη για περιφερειακά ή τομεακά κέντρα κατάρτισης, για επίσημες συνεργασίες και ανταλλαγή γνώσεων σε δραστηριότητες που σχετίζονται με την κυκλική οικονομία). Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις ΜμΕ.

Το 2020, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ – ETUC), διατυπώνοντας τις θέσεις του ευρωπαϊκού συνδικαλιστικού κινήματος για το περιεχόμενο της βιώσιμης ανάπτυξης δίδει έμφαση στη δίκαιη μετάβαση και υποστηρίζει ότι (ETUC, 2020a):

> Για το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα ως δίκαιη μετάβαση νοούνται τα εξής [μέτρα]: (1) η παρουσία μηχανισμών αλληλεγγύης για την υποστήριξη των πλέον ευάλωτων και πληγέντων τομέων δραστηριότητας και περιφερειών, (2) επαρκή προγράμματα κοινωνικής προστασίας και κατάρτισης για τη διασφάλιση της ανθεκτικότητας των εργαζομένων στις αλλαγές, (3) η ανάπτυξη τοπικών οικονομιών και η διαφοροποίηση των δραστηριοτήτων, (4) αυστηρές κοινωνικοοικονομικές αξιολογήσεις επιπτώσεων και αναλυτικές μακροπρόθεσμες στρατηγικές για την πρόβλεψη των αλλαγών, (5) αποτελεσματικός κοινωνικός διάλογος και σημαντική συμμετοχή των εργαζομένων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας, (6) η διαθεσιμότητα επαρκών οικονομικών πόρων μέσω μιας δίκαιης ανακατανομής.

Επιπλέον, η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων διαμορφώνει ένα πρόγραμμα προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή που στηρίζεται σε τρεις στόχους: α) στην ενημέρωση των ευρωπαϊκών συνδικάτων για τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής στους εργαζομένους και ιδιαίτερα σε αυτούς των οποίων οι θέσεις εργασίας θα πληγούν από τη μετάβαση, β) στην προετοιμασία των ευρωπαϊκών συνδικάτων ώστε να συμμετέχουν ενεργά στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή των εθνικών στρατηγικών για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής και της δίκαιης μετάβασης, και γ) στην ανάπτυξη εργαλειοθήκης για τις ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις, με απώτερο σκοπό την εισαγωγή της προσαρμογής στη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. *Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων θεωρεί ότι τα μέτρα προσαρμογής στην κλιματική αλλαγή θα έχουν αυξημένες επιπτώσεις στην απασχόληση και στις συνθήκες εργασίας.* Οι συνέπειες εντοπίζονται στην περικοπή και στη δημιουργία θέσεων εργασίας, καθώς και στις επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων. Για τη Συνομοσπονδία

Ευρωπαϊκών Συνδικάτων είναι κρίσιμης σημασίας θέμα οι εργαζόμενοι, μέσω των οργανώσεών τους, να διαδραματίσουν ουσιαστικό ρόλο στα ζητήματα της προσαρμογής και της δίκαιης μετάβασης ώστε να εξασφαλιστεί ότι στην πράξη η μετάβαση θα είναι δίκαιη για τον κόσμο της εργασίας. Ειδικά, στις περιοχές που θα επηρεαστούν περισσότερο λόγω των μέτρων προσαρμογής, όπως εκείνες στις οποίες λειτουργούν εργοστάσια ηλεκτρικής ενέργειας που χρησιμοποιούν ορυκτά καύσιμα ή όπου γίνεται εξόρυξη λιγνίτη και τύρφης, πρέπει να προωθηθούν και να εφαρμοστούν μακροχρόνιες στρατηγικές κοινωνικής προστασίας και οικονομικής διαφοροποίησης. Για τα συνδικάτα είναι σημαντικό «να διασφαλιστεί μια δίκαιη μετάβαση για όλους και να προληφθεί ο κίνδυνος της εδαφικής και κοινωνικής αθέτησης, ειδικά σε περιφέρειες και τομείς που θα επηρεαστούν περισσότερο» (ETUC, 2020b). Στο πλαίσιο αυτό, τα ευρωπαϊκά συνδικάτα προβλέπουν ότι οι εργαζόμενοι έρχονται και θα συνεχίσουν να έρχονται με μεγαλύτερη ένταση αντιμέτωποι με ακραία καιρικά φαινόμενα, που προκύπτουν ως συνέπεια της κλιματικής αλλαγής, οπότε είναι αναγκαία η λήψη προληπτικών μέτρων προστασίας των εργαζομένων (π.χ. θερμική καταπόνηση, κόπωση, κίνδυνοι ατυχήματος, ατμοσφαιρική ρύπανση, βιολογικοί κίνδυνοι, μειωμένη ανοχή σε χημικές ουσίες, ακραία καιρικά φαινόμενα, υπεριώδης ακτινοβολία) και οι εργαζόμενοι χρήζουν αντιμετώπισης με μέτρα ετοιμότητας, καθώς και με στρατηγικές πρόληψης και προστασίας. Η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων θεωρεί ότι, σε κάθε περίπτωση, απαιτείται ενίσχυση της ευαισθητοποίησης των εργαζομένων όσον αφορά τις συνέπειες της κλιματικής αλλαγής και τον αντίκτυπο που αυτές έχουν στην υγεία τους και στην εργασιακή τους ασφάλεια. Κρίσιμο ζήτημα είναι η συμμετοχή των εργαζομένων στην εκπόνηση στρατηγικών προσαρμογής, ώστε να συνυπολογιστούν οι εργασιακοί κίνδυνοι. Εξίσου απαραίτητη είναι και η συμμετοχή των εργαζομένων στις διαπραγματεύσεις των συλλογικών συμβάσεων σε επίπεδο κρατών, τομέων και επιμέρους χώρων.

Στις 3 Μαρτίου 2021, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι (ETUC, BusinessEurope, SGI Europe, SMEUnited) συνυπογράφουν Κοινή Πρόταση για ένα εναλλακτικό σύνολο δεικτών μέτρησης της οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής προόδου, συμπληρώνοντας το ΑΕΠ ως μέτρο ευημερίας για μια χωρίς αποκλεισμούς και βιώσιμη ανάπτυξη. Η πρόταση επικεντρώνεται σε τρεις ελλείψεις του ΑΕΠ, και συγκεκριμένα στις αδυναμίες του να αντικατοπτρίσει πλήρως την ατομική ευημερία. Όσον αφορά τους *κοινωνικούς δείκτες*, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν ότι θέματα όπως η απασχόληση, η ασφάλεια απέναντι στην εγκληματικότητα, οι αποτελεσματικοί και αδιάφθοροι θεσμοί, το εύρυθμο δίκτυο κοινωνικής ασφάλισης κ.λπ. είναι άμεσα συνδεδεμένα με τη θετική αξιολόγηση του πολίτη περί ευτυχίας. Η ανεργία, η εγκλημα-

τικότητα ή η ανισότητα λειτουργούν προς την αντίθετη κατεύθυνση. Οι νέοι *οικονομικοί δείκτες* δύναται να συνδράμουν στο ΑΕΠ ως μέτρο της «ποιότητας της ανάπτυξης», σε συνδυασμό με δείκτες όπως η χαλάρωση της αγοράς εργασίας, η επιχειρηματικότητα και η ποιότητα των δημοσίων υπηρεσιών (από άποψη διαθεσιμότητας και απόδοσης). Ειδικότερα, η παραγωγικότητα μπορεί να αποτελέσει μέτρο δημιουργίας ανάπτυξης, χωρίς περαιτέρω αύξηση της χρήσης των πόρων, και ως εκ τούτου αντιπροσωπευτική παράμετρο βιωσιμότητας. Επιπλέον, η ανισότητα των περιφερειών και η εξέλιξή της (σύγκλιση) πρέπει να αντικατοπτρίζεται. Η συμπερίληψη *περιβαλλοντικών δεικτών* πρέπει να αντικατοπτρίζει τις περιβαλλοντικές επιπτώσεις της ανάπτυξης, σε όρους κόστους και οφέλους, καθώς αυξάνεται η παραγωγικότητα και η αποδοτικότητα των πόρων. Οι περιβαλλοντικοί παράγοντες συσχετίζονται, σε μεγάλο βαθμό, με μεμονωμένες μεταβλητές και αποτελούν βασικές μεταβλητές για την αξιολόγηση της βιωσιμότητας, αντιπροσωπεύοντας την κατανάλωση πόρων σήμερα χωρίς να διακυβεύεται η ικανότητα των μελλοντικών γενεών να καλύψουν τις δικές τους ανάγκες. Ως αποτέλεσμα της προσθήκης αυτών των νέων μεταβλητών, το ευρύτερο πλαίσιο θα είναι επίσης συμβατό με το πλαίσιο των ΣΒΑ. Δείκτες όπως, μεταξύ άλλων, οι παρακάτω, μπορούν να αποτελέσουν ένα καλό σημείο εκκίνησης για μια, εις βάθος, συζήτηση του ζητήματος αυτού:

- ανισότητα, NEETs, ποσοστό κάλυψης συλλογικών διαπραγματεύσεων – στο κοινωνικό πεδίο,
- συμμετοχή ενηλίκων στη μάθηση, δείκτες αποτελέσματος για βασικές υποδομές, π.χ., δείκτες ποιότητας ζωής που συνδέονται με υλικές συνθήκες διαβίωσης (ποσοστό στέρησης στέγης κ.λπ.), πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη και κατάσταση υγείας και ποιότητα εκπαίδευσης, όπως το μορφωτικό επίπεδο – στο οικονομικό πεδίο, και
- μερίδιο των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας στην παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας, ατμοσφαιρικοί ρύποι, βιοποικιλότητα – στο περιβαλλοντικό πεδίο.

Τέλος, η Κοινωνική Δέσμευση του Πόρτο, που υπογράφεται στις 7 Μαΐου 2021, στη Σύνοδο Κορυφής, μεταξύ της πορτογαλικής Προεδρίας του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της ΕΕ, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και των Κοινωνικών Εταίρων, είναι η κοινή προσπάθεια να παγιωθεί η δέσμευση που έχει ήδη αναληφθεί με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και να δημιουργηθούν οι συνέργειες για μία οικονομική και κοινωνική ανάκαμψη βιώσιμη, δίκαιη, χωρίς αποκλεισμούς και με πολλές θέσεις εργασίας, σύμφωνα με τους κοινωνικούς στόχους της Ατζέντας 2030:

1) Τουλάχιστον το 78% των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών θα πρέπει να εργάζεται, ενώ προτείνεται η μείωση στο ήμισυ του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των φύλων έως το 2030.

2) Τουλάχιστον το 60% όλων των ενηλίκων θα πρέπει να συμμετέχει στην εκπαίδευση κάθε χρόνο, ενώ το ποσοστό των NEETs, ηλικίας 15-29 ετών, θα πρέπει να μειωθεί στο 9%.
3) Ο αριθμός των ατόμων τα οποία κινδυνεύουν από φτώχεια ή κοινωνικό αποκλεισμό θα πρέπει να μειωθεί κατά τουλάχιστον 15 εκατ., συμπεριλαμβανομένων τουλάχιστον 5 εκατ. παιδιών.

2.5 Το μέλλον της εργασίας μέσω της βιώσιμης ανάπτυξης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει σημειώσει μικρή πρόοδο ως προς τον ΣΒΑ 8 για τη βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης, και ορισμένες χώρες έχουν ακόμη και οπισθοδρομήσει σύμφωνα με την τελευταία έρευνα της ETUC (2021b) («EU making "very slow" progress on decent work»). Ο αντίκτυπος των πολιτικών λιτότητας της ΕΕ στις επιδόσεις αποτυπώνεται σαφέστατα στον νέο Δείκτη Αξιοπρεπούς Εργασίας της ETUC, με την Ελλάδα, την Ιταλία και την Ισπανία να συγκαταλέγονται στις πέντε χώρες με τις χειρότερες επιδόσεις. Οι άλλες δύο, Βουλγαρία και Ρουμανία, υπολείπονται στην προσπάθεια να γεφυρωθεί το οικονομικό χάσμα μεταξύ δυτικής και ανατολικής Ευρώπης. Οι επιδόσεις της Ελλάδας είναι χειρότερες το 2019 από ό,τι το 2010, ενώ οι επιδόσεις του Λουξεμβούργου και του Ηνωμένου Βασιλείου είναι χειρότερες από ό,τι το 2015. Οι τέσσερις πρώτες χώρες, με τις καλύτερες επιδόσεις, βρίσκονται στη βόρεια Ευρώπη: Ολλανδία, Δανία, Φινλανδία, Σουηδία. Ο δείκτης υπογραμμίζει επίσης πως το ΑΕΠ έχει μικρή επίδραση στην αξιοπρεπή εργασία. Η Ιρλανδία καταγράφει υψηλά επίπεδα αύξησης του ΑΕΠ τα τελευταία χρόνια, με κακή, ωστόσο, απόδοση στον Δείκτη Αξιοπρεπούς Εργασίας, καθώς το ΑΕΠ της χώρας βασίζεται στον εξαιρετικά χαμηλό εταιρικό φόρο και στις κρατικές δαπάνες για την κοινωνική προστασία.

Τα στοιχεία του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound, 2021) καταδεικνύουν ότι οι συνθήκες εργασίας στην ΕΕ μπορεί να βελτιώνονται, ωστόσο, η πρόοδος δεν είναι ίδια για όλους και όλες. Στο πλαίσιο αυτό, *περίπου το 1/5 των θέσεων εργασίας στην ΕΕ είναι κακής ποιότητας*. Σύμφωνα με τα στοιχεία της ευρωπαϊκής έρευνας για τις συνθήκες εργασίας (Eurofound, 2017), η κατανομή των εργαζομένων ανάλογα με τα χαρακτηριστικά ποιότητας της θέσης εργασίας είναι η ακόλουθη: Πιεστική 13%, Άνετη 25%, Παραγωγική 22%, Έντονα χειρωνακτική 22%, Κακής ποιότητας 19%. Αντίθετα, οι θέσεις εργασίας καλής ποιότητας επιτρέπουν στους εργαζομένους να έχουν μεγαλύτερο και καλύτερο εργασιακό βίο, συμβάλλοντας σε βιώσιμες θέσεις εργασίας και στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Η ποιότητα της εργασίας στην ΕΕ μπορεί να βελτιωθεί καθώς, ενώ οι κυβερνήσεις διαδραματίζουν καίριο ρόλο μέσω των κανονιστικών ρυθμίσεων, οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι οργανώσεις τους βελτιώνουν την ποιότητα της εργασίας μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Στις επτά πτυχές της ποιότητας της εργασίας που επεξεργάστηκε το Eurofound, *ο χώρος εργασίας αποτελεί τον πιο καθοριστικό παράγοντα* (Φυσικό περιβάλλον, Κοινωνικό περιβάλλον, Ένταση εργασίας, Δεξιότητες και διακριτικότητα, Ποιότητα του χρόνου εργασίας, Προοπτικές, Εισοδήματα).

Τέλος, καταγράφεται *απόκλιση μεταξύ του επιθυμητού και του πραγματικού ωραρίου εργασίας*:

- Στα ζευγάρια με μικρά παιδιά η απόκλιση είναι μεγαλύτερη στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες.
- Πολλοί τηλεργαζόμενοι δυσκολεύονται να αποσυνδεθούν από την εργασία στον ελεύθερο χρόνο τους.
- Το ποσοστό των εργαζομένων που αναφέρουν ότι εργάζονται περισσότερες από σαράντα ώρες την εβδομάδα είναι υψηλότερο στους τηλεργαζόμενους και στους υψηλής κινητικότητας εργαζομένους από ό,τι στους εργαζομένους που παρέχουν εργασία στον τόπο εργασίας.

Τα παραπάνω οδηγούν σε σύγκρουση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, ενώ η αύξηση της τηλεργασίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας COVID-19 αμβλύνει ακόμη περισσότερο τις διαχωριστικές γραμμές μεταξύ επαγγελματικού και οικογενειακού βίου.

Οι χώροι εργασίας στους οποίους πραγματοποιούνται μεγάλες επενδύσεις και ενθαρρύνεται η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις αποδίδουν τα καλύτερα αποτελέσματα για τους εργαζομένους και τους εργοδότες καθώς βελτιώνουν την απόδοση και την ποιότητα εργασίας:

- αυξάνοντας την αυτονομία των υπαλλήλων,
- διευκολύνοντας τη συμμετοχή των υπαλλήλων, και
- υποστηρίζοντας την κατάρτιση και τη μάθηση.

Ωστόσο, σύμφωνα με τα στοιχεία, *μόνο 1 στις 5 ευρωπαϊκές εταιρείες συνδυάζουν αυτές τις πρακτικές* και εμφανίζουν καλύτερα αποτελέσματα στην ευημερία και στις επιδόσεις στον χώρο εργασίας.

Οι σημαντικότεροι τομείς παρέμβασης για το μέλλον της εργασίας στην ΕΕ, σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα, είναι οι εξής: Τηλεργασία, Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, Βιωσιμότητα για τους εργαζομένους προχωρημένης ηλικίας και για τους εργαζομένους με αναπηρίες, Δεξιότητες και κατάρτιση, Προσπάθειες για

τη μείωση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στις αμοιβές και στην απασχόληση. Παράλληλα, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενισχύσουν τη συζήτηση σχετικά με το δικαίωμα αποσύνδεσης με σκοπό την προστασία μεγάλου τμήματος των εργαζομένων από τον κίνδυνο της σωματικής και της συναισθηματικής εξάντλησης.

Στο πλαίσιο αυτό, παραδείγματα καλών πρακτικών χωρών-μελών της ΕΕ για την επίτευξη των στόχων της Ατζέντας 2030 παρατίθενται ακολούθως:

- *Καλή πρακτική Ι Δανία* – Εφαρμογή των ΣΒΑ στις μόνιμες επιτροπές του Κοινοβουλίου

  Τον Μάρτιο του 2017 δημιουργείται στο Κοινοβούλιο της Δανίας ένας συνασπισμός όλων των κομμάτων, το Δίκτυο 2030, για τους ΣΒΑ. Το Δίκτυο 2030 έχει 46 μέλη και από τα εννέα κόμματα του Κοινοβουλίου, καθώς και οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, συνδικάτα, ιδρύματα, ιδιωτικό τομέα κ.ά. Ξεκίνησε ως άτυπο Δίκτυο, αποστέλλοντας επιστολή σε όλους τους προέδρους και τις γυναίκες των Κοινοβουλευτικών Επιτροπών τον Μάιο του 2018, ενθαρρύνοντας την ένταξη των ΣΒΑ σε επίσημες μόνιμες επιτροπές του Κοινοβουλίου. Έτσι, η συζήτηση για την εφαρμογή και την επίτευξη των Στόχων μετακινείται από ένα άτυπο σε ένα επίσημο περιβάλλον στο πολιτικό σύστημα της Δανίας. Πολλές μόνιμες επιτροπές έχουν συζητήσει τώρα την ενσωμάτωση των ΣΒΑ και ορισμένες μάλιστα έχουν σχηματίσει υποεπιτροπές για να καταλάβουν πώς μπορεί να γίνει η ενοποίηση.

  Γιατί θεωρείται καλή πρακτική: Η συζήτηση ενσωμάτωσης των ΣΒΑ, στο πλαίσιο μίας άτυπης διαδικασίας, μπορεί να οδηγήσει σε αλλαγή απόψεων και ατζέντας με συνεπακόλουθη μετατροπή της σε ένα επίσημο, πολιτικό σύστημα λήψης αποφάσεων.

- *Καλή Πρακτική ΙΙ Πορτογαλία* – Εθνικός Συνασπισμός της Κοινωνίας των Πολιτών (ΚτΠ) για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη

  Το 2014 δημιουργείται στην Πορτογαλία συνασπισμός εθνικών οργανώσεων-ομπρέλα της ΚτΠ, με στόχο την προετοιμασία κοινής θέσης για την Ατζέντα 2030. Ο συνασπισμός αυτός αποτελείται από διαφορετικές οργανώσεις της ΚτΠ –ΜΚΟ, τοπικές αναπτυξιακές, συνδικάτα, ΚτΠ για θέματα φύλου, Νέων, για το περιβάλλον– και οργανώνει διαδικασίες διαβούλευσης σε εθνικό επίπεδο (διαδικτυακά ερωτηματολόγια και τοπικά εργαστήρια) σχετικά με τις προσδοκίες των ενδιαφερομένων για την Ατζέντα του 2030, την εφαρμογή και την παρακολούθησή της. Οι διαδικασίες αυτές κατέληξαν σε δύο πολύ σημαντικές Εκθέσεις που ενισχύουν το έργο υπεράσπισης των πορτογαλικών οργανώσεων της ΚτΠ, καταγράφοντας μια σαφή και ενιαία θέση. Οι Εκθέσεις θεωρήθηκαν ως καλή πρακτική στην Εθνική Επιθεώρηση Εθελοντών της Πορτογαλίας, στο Πολιτικό Φόρουμ Υψηλού Επιπέδου (2017).

Γιατί θεωρείται καλή πρακτική: Αυτή είναι η πρώτη φορά που διαφορετικοί οργανισμοί-ομπρέλα συνεργάζονται, με τους ΣΒΑ της Ατζέντας 2030 να αποτελούν κοινό έδαφος πάνω στο οποίο βασίζεται το συλλογικό αυτό έργο. Τον Ιούνιο του 2018, τα μέλη του συνασπισμού υπογράφουν μνημόνιο κατανόησης ενισχύοντας τη δέσμευσή τους για συλλογική δουλειά.

- *Καλή πρακτική ΙΙΙ Γαλλία* – Αλλαγή πολιτικής

Ύστερα από δύο χρόνια αβεβαιότητας και δισταγμού, η γαλλική κυβέρνηση ανακοινώνει επίσημα, αρχές του 2018, ότι ένας εθνικός οδικός χάρτης για την εφαρμογή των ΣΒΑ πρόκειται να καταρτιστεί έως τα μέσα του 2019. Η κυβέρνηση καλεί όλους τους ενδιαφερόμενους να συμμετάσχουν στην επίσημη γαλλική αντιπροσωπεία, στο Ανώτατο Πολιτικό Φόρουμ (Ιούλιος 2018). Ως αποτέλεσμα, συγκροτείται η μεγαλύτερη εθνική αντιπροσωπεία με εκπροσώπους από την κυβέρνηση, το Κοινοβούλιο, ερευνητικά ιδρύματα και ομάδες σκέψης, τοπικές αρχές, ΜΚΟ και οργανώσεις της ΚτΠ, επιχειρήσεις, συνδικάτα, ακαδημαϊκούς.

Γιατί θεωρείται καλή πρακτική: Καθώς σε χώρες-μέλη της ΕΕ η διαβούλευση με την ΚτΠ για βιώσιμη ανάπτυξη ή για άλλου είδους θέματα είναι περιορισμένη, η χωρίς αποκλεισμούς διαδικασία που ακολουθείται εδώ βελτιώνει τη συνεργασία με την ΚτΠ, στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030, γρήγορα και αποτελεσματικά. Επιπλέον, το Ανώτατο Πολιτικό Φόρουμ, ως επίσημο όργανο, έχει επικριθεί πολλάκις ότι περιορίζει τους εκπροσώπους της ΚτΠ, τόσο σε υλικοτεχνικό όσο και σε πολιτικό επίπεδο. Η πρόσκληση της ΚτΠ να συμμετάσχει σε επίσημη αντιπροσωπεία επιτρέπει την εξισορρόπηση αυτών των περιορισμών σε κάποιο βαθμό.

2.6 Ιστορίες επιτυχίας και διδάγματα από την εφαρμογή του Στόχου Βιώσιμης Ανάπτυξης 8

- Πιλοτικό έργο LIME – Labour Integration for Migrants Employment («Εργασιακή ένταξη για την απασχόληση Μεταναστών», 2019–2020). Το έργο υλοποιήθηκε, με τη χρηματοδότηση της ΕΕ (Ταμείο Ασύλου, Μετανάστευσης και Ένταξης, AMIF), με στόχο την προώθηση της ταχείας ένταξης νέων, υπηκόων τρίτων χωρών (ηλικίας 18-29 ετών), στην αγορά εργασίας, με την εφαρμογή του Migrants Economic Integration Cluster (Συνεργατικό σχήμα οικονομικής ενσωμάτωσης μεταναστών – μοντέλο MEIC) σε όλη την Ευρώπη. Η μεθοδολογία MEIC είναι μια καινοτόμος και συμμετοχική προσέγγιση που βασίζεται στη δημιουργία εταιρικής σχέσης μεταξύ κοινωνικοοικονομικών

φορέων, συμπεριλαμβανομένων δημόσιων και ιδιωτικών. Ο πυρήνας του έργου LIME αφορά δύο πιλοτικές δράσεις που υλοποιήθηκαν στην Ιταλία (Ρώμη) και την Ισπανία (Μαδρίτη) για τη διευκόλυνση της οικονομικής και κοινωνικής ένταξης 100 νέων μεταναστών, οι οποίοι συμμετείχαν σε διάφορα μαθήματα και δραστηριότητες, όπως, επιχειρηματική και επαγγελματική κατάρτιση, εργαστήρια αυτο-επιχειρηματικότητας, εκπαίδευση σε θέματα εστίασης και μαγειρικής, και μαθήματα γλώσσας. Οι δράσεις στόχευσαν στην εδραίωση μιας στρατηγικής και επιχειρησιακής συνεργασίας μεταξύ ενώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, παρόχων επαγγελματικής κατάρτισης, τοπικών αρχών, υπηρεσιών απασχόλησης, εταιρειών κ.λπ., αυξάνοντας την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων πολιτικών και εργαλείων ένταξης στην αγορά εργασίας μέσω της προσαρμογής τους στις ανάγκες των πολιτών τρίτων χωρών.

- Το Mediterranean CleanUp (MCU) λειτουργεί (2016-2030) ως η πρώτη επαγγελματική σχολή αλιείας στην Ελλάδα, με ιδιαίτερη έμφαση στη διδασκαλία της βιώσιμης αλιείας. Το έργο ξεκίνησε στην Ελλάδα, αλλά επεκτάθηκε στην Ιταλία καθώς και στην Κένυα τους τελευταίους μήνες, ενώ οι δραστηριότητές του χρηματοδοτούνται ήδη για τα επόμενα πέντε χρόνια από φιλανθρωπικά ιδρύματα, ιδιωτικές εταιρείες, χορηγούς σε είδος και έσοδα από τα δικά του ανακυκλωμένα προϊόντα. Οι σημαντικές ποσότητες θαλάσσιων απορριμμάτων, κυρίως πλαστικών, που καταλήγουν στα δίχτυα ψαράδων πυροδότησε το έργο MCU, το οποίο φιλοδοξεί τώρα να εφαρμόσει έναν ευρείας κλίμακας καθαρισμό του θαλάσσιου πλαστικού στο μεσογειακό οικοσύστημα μέσω του δικτύου των ψαράδων. Το θαλάσσιο πλαστικό που συλλέγεται από τον βυθό και από ανανεωμένο εξοπλισμό ανακυκλώνεται (κατά 35%), επαναχρησιμοποιείται και ενσωματώνεται (το 65%) στην κυκλική οικονομία. Το MCU παρέχει εκπαίδευση στους ψαράδες σχετικά με τις αρνητικές επιπτώσεις των θαλάσσιων αποβλήτων στο περιβάλλον και στις δουλειές τους. Το δίκτυο αποτελείται σήμερα από 400 αλιευτικά σκάφη σε 28 τοποθεσίες, ενώ συνεργάζεται με 6 διαχειριστές λιμένων που είναι υπεύθυνοι για τη διαχείριση των τοπικών κοινωνιών και τη συλλογή και αποθήκευση των συλλεγόμενων θαλάσσιων απορριμμάτων. Το MCU αφαιρεί περίπου 200.000 κιλά θαλάσσιων απορριμμάτων κάθε χρόνο, προστατεύοντας τα θαλάσσια οικοσυστήματα και βελτιώνοντας τις συνθήκες ζωής του ανθρώπου. Κατά μέσο όρο, το MCU αύξησε το εισόδημα περισσότερων από 700 ψαράδων κατά 50 ευρώ τον μήνα, με τη συντριπτική πλειονότητα αυτών των ψαράδων να είναι χαμηλά αμειβόμενοι μετανάστες. Συνολικά, το MCU έχει εκπαιδεύσει περισσότερους από 1.500 ψαράδες για τη συλλογή θαλάσσιου πλαστικού και την αειφόρο αλιεία. Ο COVID-19 δεν εμπόδισε την υλοποίηση του έργου του MCU, αντιθέτως επέτρεψε την εδαφική του επέκταση. Αυτό συνέβη επειδή, ενώ

οι περισσότεροι τομείς της οικονομίας αντιμετώπιζαν λόκνταουν, ο τομέας της αλιείας συνέχισε τη δραστηριότητά του (United Nations, 2022b).

- Ο μη κερδοσκοπικός οργανισμός Be-Code ιδρύεται στο Βέλγιο, το 2016, με στόχο να γεφυρώσει το ψηφιακό χάσμα, προσφέροντας έναν νέο τρόπο εκμάθησης. Πρόκειται για ένα οικοσύστημα πέντε πανεπιστημιουπόλεων που προσφέρει Coding Bootcamps (δηλαδή, ταχύρρυθμα και εντατικά προγράμματα εκπαίδευσης στον προγραμματισμό και στην ανάπτυξη εφαρμογών σε υπολογιστή) σε άτομα που αναζητούν εργασία και τα οποία θα καλύψουν, στη συνέχεια, τις ανάγκες των επιχειρήσεων για προγραμματιστές. Κύριοι επωφελούμενοι είναι τα άτομα που αναζητούν εργασία: ευάλωτες ομάδες – νέοι που δεν συμμετέχουν στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την κατάρτιση (NEETs), άτομα χαμηλής ειδίκευσης με μέγιστο βαθμό εκπαίδευσης τη δευτεροβάθμια, μακροχρόνια άνεργοι, μετανάστες, άτομα στο φάσμα του αυτισμού και γυναίκες, οι οποίες υπο-εκπροσωπούνται, σε μεγάλο βαθμό, στα επαγγέλματα που σχετίζονται με τις νέες τεχνολογίες. Επιπλέον, ο οργανισμός Be-Code στοχεύει σε εταιρείες του ιδιωτικού τομέα, καθώς και σε ιδρύματα του δημόσιου τομέα, μέσω ειδικών προγραμμάτων. Συνδυάζει τρεις κύριες χρηματοδοτικές πηγές: χορηγίες, δημόσια χρηματοδότηση (συμπεριλαμβανομένων δύο έργων της μορφής των «Ομολόγων Κοινωνικού Αντικτύπου»)[7] και έσοδα από τον ιδιωτικό τομέα μέσω στρατηγικών εταιρικών σχέσεων. Επίσης, εφαρμόζει το μοντέλο «Pay as You Hire» («Πλήρωσε καθώς Προσλαμβάνεις») για εταιρείες που προσλαμβάνουν αποφοίτους του οργανισμού Be-Code, καθώς και προγράμματα ανανέωσης δεξιοτήτων για εργαζομένους.

7. Τα Ομόλογα Κοινωνικού Αντικτύπου είναι επιχειρηματικά συμβόλαια που συνάπτονται μεταξύ των εταιρειών και των εκπροσώπων του δημοσίου τομέα ή του κυβερνητικού οργανισμού με τα οποία συμφωνείται η χρηματοδότηση κοινωνικών προγραμμάτων με αντάλλαγμα την παροχή σημαντικών οικονομικών αποδόσεων στους επενδυτές.

03

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Εθνικές πολιτικές για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση

Όπως υποστηρίχτηκε και παραπάνω, η απασχόληση στο πλαίσιο και εντός του μοντέλου της βιώσιμης ανάπτυξης συσχετίζεται και εξετάζεται με τους υπόλοιπους οικονομικούς, περιβαλλοντικούς και τεχνολογικούς όρους. Οι 17 στόχοι με τους 169 υποστόχους που θέτει η βιώσιμη ανάπτυξη αλληλοσυνδέονται και αποτελούν ένα συνεκτικό πλέγμα, το οποίο εξειδικεύεται σταδιακά και αναπροσαρμόζεται.

Από το 2015 που η Ελλάδα υπέγραψε την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ, μια σειρά από εθνικές πρωτοβουλίες και νομοθετήματα τα οποία υπαγορεύονται από το νέο πρότυπο της βιώσιμης ανάπτυξης –ή συνάδουν με αυτό– έχουν ακολουθήσει και δίνουν τον τόνο στις εθνικές πολιτικές σε όλα τα επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, ευρωπαϊκό, δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, εθνικό και κλαδικό επίπεδο, διυπουργικό).

Η ελληνική κυβέρνηση ανακοίνωσε τον Ιούνιο του 2017 ένα γενικό πλαίσιο εθνικών προτεραιοτήτων που καλύπτει και τους 17 ΣΒΑ· για τις συγκεκριμένες προτεραιότητες, μάλιστα, προβλεπόταν να αναπτυχθούν οι κατάλληλες πολιτικές δράσεις και νομοθετικές ρυθμίσεις. Δεσμεύτηκε δε να παρουσιάσει την πρώτη Εθελοντική Εθνική Έκθεση (Voluntary National Review) στο Πολιτικό Φόρουμ Υψηλού Επιπέδου του ΟΗΕ (High Level Political Forum), τον Ιούλιο του 2018, χωρίς ωστόσο να έχουν προηγηθεί οι αναγκαίες διαδικασίες ενός συγκροτημένου κοινωνικού διαλόγου.

Το 2019, ξεκίνησε στην Ελλάδα η διαδικασία εκπόνησης ενός εθνικού σχεδίου εφαρμογής των ΣΒΑ από το Γραφείο Συντονισμού Θεσμικών, Διεθνών και Ευρωπαϊκών Θεμάτων της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης, το οποίο έχει και την ευθύνη παρακολούθησης των ΣΒΑ.

Μέχρι και το έτος 2022, η Ελλάδα έχει καταρτίσει δύο εθελοντικές εκθέσεις, μία για το έτος 2018 (22 Ιουνίου) και μία για το έτος 2022 (13 Ιουλίου), και τις έχει καταθέσει στο Πολιτικό Φόρουμ Υψηλού Επιπέδου του ΟΗΕ σχετικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Σύμφωνα με τις οδηγίες του ΟΗΕ, οι εκθέσεις των κρατών-μελών θα πρέπει να εκπονούνται μέσα από συμπεριληπτικές (inclusive), συμμετοχικές (participatory) και διαφανείς (transparent) διαδικασίες. Θα πρέπει να καταγράφουν την πρόοδο στην εφαρμογή των ΣΒΑ, με την αναφορά συγκεκριμένων δημόσιων πολιτικών που στοχεύουν και στις τρεις διαστάσεις της βιώσιμης ανάπτυξης (περιβαλλοντική, κοινωνική, οικονομική) και στη χρήση αξιόπιστων δεδομένων και, μάλιστα, διαχωρισμένων (disaggregated data) κατά εισόδημα, φύλο, ηλικία, φυλή, εθνότητα, μεταναστευτικό στάτους, αναπηρία, γεωγραφική τοποθεσία καθώς και κατά άλλα χαρακτηριστικά σχετιζόμενα με τις ιδιαίτερες συνθήκες κάθε χώρας. Οι εκθέσεις θα πρέπει να περιλαμβάνουν και να αναδεικνύουν τις καλές πρακτικές, συμπεριλαμβανομένων των μέσων εφαρμογής και των συμπράξεων, και να επισημαίνουν τόσο τους κρίσιμους παράγοντες της επιτυχίας όσο και τις συγκλίσεις και αποκλίσεις από τους στόχους. Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να ανταποκρίνονται στις εθνικές συνθήκες, δυνατότητες, ανάγκες και προτεραιότητες, να είναι «ανθρωποκεντρικές» και ευαισθητοποιημένες ως προς τη διάσταση του φύλου, να σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα και να εστιάζουν στους φτωχούς και πιο ευάλωτους πληθυσμούς (Τράντας, 2018).

Η *Εθελοντική Εθνική Έκθεση 2018* αποτυπώνει: α) τον θεσμικό μηχανισμό που λειτουργεί στη χώρα και επιχειρεί να διασφαλίσει την υψηλή πολιτική δέσμευση για την επιτυχημένη εφαρμογή του εγχειρήματος και τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου, β) τις κυβερνητικές πολιτικές που έχουν αναπτυχθεί στο πλαίσιο των 8 εθνικών προτεραιοτήτων για τους ΣΒΑ και τη διασύνδεσή τους με συγκεκριμένους ΣΒΑ καθώς και με τη νέα εθνική αναπτυξιακή στρατηγική, γ) τον ρόλο των ενδιαφερόμενων μερών (τοπική αυτοδιοίκηση, ακαδημαϊκή/ερευνητική κοινότητα, ιδιωτικός τομέας, κοινωνία πολιτών), δ) τα βασικά μέσα εφαρμογής και παραδείγματα ολοκληρωμένης διασύνδεσης πολιτικών, και ε) την παρουσίαση των επόμενων βημάτων που πρέπει να γίνουν, όπως το Εθνικό Σχέδιο Εφαρμογής για τους ΣΒΑ.

Η *Εθελοντική Εθνική Έκθεση 2022* αποτυπώνει τη συνολική πρόοδο που επιτεύχθηκε από το 2018 όσον αφορά μέτρα πολιτικής, νομοθετικές πρωτοβουλίες, χρηματοδοτικά μέσα, προγράμματα εταιρικής σχέσης και θεσμικές μεταρρυθμίσεις που υλοποιήθηκαν για να επιταχυνθεί η πλήρης εφαρμογή των ΣΒΑ και να αντιμετωπιστούν καλύτερα οι οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες της πανδημίας COVID-19. Οι 17 Στόχοι και οι τρεις αλληλένδετες διαστάσεις της βιώσιμης ανάπτυξης –οικονομική, κοινωνική και περιβαλλοντική– είναι ενσωματωμένα σε όλα τα μεγάλα δεσμευτικά πολιτικά σχέδια της χώρας.

Σύμφωνα με την Εθνική Έκθεση 2022, χαρακτηριστικό σχετικό παράδειγμα είναι το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας –National Recovery and Resilience Plan (NRRP), «Greece 2.0»–, το οποίο εγκρίθηκε στις 27 Απριλίου 2021 και περιλαμβάνει ένα ολοκληρωμένο πακέτο μακροπρόθεσμων μεταρρυθμιστικών μέτρων και επενδυτικών ενεργειών που αποσκοπούν στην επιτάχυνση της μετάβασης της χώρας προς ένα βιώσιμο και χωρίς αποκλεισμούς μοντέλο ανάπτυξης και στην ενίσχυση της οικονομικής, κοινωνικής και θεσμικής ανθεκτικότητάς της. Το NRRP διαρθρώνεται γύρω από τέσσερις βασικούς πυλώνες, συνδεδεμένους άρρηκτα με τις βασικές προτεραιότητες και τους στόχους των ΣΒΑ: (α) πράσινη μετάβαση, (β) ψηφιακή μετάβαση, (γ) απασχόληση, δεξιότητες και κοινωνική συνοχή, και (δ) ιδιωτικές επενδύσεις για τον οικονομικό και θεσμικό μετασχηματισμό.

Παρόμοια, οι τρεις διαστάσεις της βιώσιμης ανάπτυξης βρίσκονται στο Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων (ΕΣΜ), στο Μεταβατικό Αναπτυξιακό Σχέδιο (Just Transition Development Plan – JTDP), στο Εθνικό Σχέδιο Ενέργειας και Κλίματος (National Energy and Climate Plan – NECP), στο Εθνικό Πρόγραμμα Αγροτικής Ανάπτυξης (ΠΑΑ) 2014-2020 και στην Εθνική Στρατηγική για την Έρευνα και την Καινοτομία (2021-2027).

Επιπλέον, η Εθνική Έκθεση του 2022 αναφέρει αναλυτικά τις επιμέρους πολιτικές και τα μέτρα που υιοθετήθηκαν για την προώθηση των ΣΒΑ. Ειδικότερα και σε ό,τι αφορά τον Στόχο 8, η Έκθεση αναφέρει: 1) το εθνικό σχέδιο δράσης για την ισότητα των φύλων 2021-2025,[8] το οποίο περιλαμβάνει ως άξονες προτεραιότητας: α) την πρόληψη και καταπολέμηση της έμφυλης και οικογενειακής βίας, β) την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, γ) την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων και σε ηγετικές θέσεις, και δ) την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, και 2) την εθνική στρατηγική για τη νεολαία που περιλαμβάνει πολιτικές για την εκπαίδευση, τη στέγαση, την κοινωνική συνοχή και ευημερία οι οποίες συμβάλλουν στους ΣΒΑ 3, 4, 5, 8 και 10.[9]

Άλλες πολιτικές και μέτρα που στόχευσαν στην προώθηση του ΣΒΑ 8, σύμφωνα με την κυβέρνηση, ήταν, μεταξύ άλλων:

- Η αντιμετώπιση των κοινωνικών και οικονομικών συνεπειών της πανδημίας COVID-19 με τη λήψη μέτρων στήριξης (συμβολή στους ΣΒΑ 8.3, 8.5, 8.6, 8.8 και 8.10).

8. Βλ. https://bit.ly/3M5WPUt.

9. Επίσης, στον τομέα της καταπολέμησης των διακρίσεων που σχετίζονται και με τα ζητήματα της εργασίας-απασχόλησης αναφέρονται η «Εθνική Στρατηγική για την Ισότητα των ΛΟΑΤΚΙ+» (2021), https://bit.ly/41F3D1d, συμμόρφωση κυρίως με τον ΣΒΑ 10, το «Εθνικό Σχέδιο Δράσης για τα Δικαιώματα των Ατόμων με Αναπηρία» (2020), https://bit.ly/3IcHGjb, και η «Εθνική Στρατηγική και Σχέδιο Δράσης για την Κοινωνική ένταξη των ΡΟΜΑ 2021-2030», https://bit.ly/42FqGKv.

- Ο αναπτυξιακός Νόμος 4887/2022,[10] ως συμβολή, εκτός των άλλων, στους ΣΒΑ 8.6 (παραγωγικότητα) και ΣΒΑ 8.8 (προστασία εργασιακών δικαιωμάτων).
- Ο μηχανισμός διευκόλυνσης χρηματοδότησης των ώριμων επενδύσεων του Ταμείου Ανάκαμψης ως συμβολή στον ΣΒΑ 8.1 (διατήρηση της κατά κεφαλήν οικονομικής ανάπτυξης) καθώς και το θεσμικό πλαίσιο για τη μικροχρηματοδότηση των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων ως συμβολή στον ΣΒΑ 8.10 (βοήθεια για το εμπόριο).
- Η διασφάλιση της δίκαιης μετάβασης των λιγνιτικών περιοχών, όπου στην Κυβερνητική Έκθεση γίνεται μνεία στον Νόμο 4872/2022,[11] ο οποίος θεωρείται ότι συμβάλλει στην επίτευξη των ΣΒΑ 8.3 (Προώθηση πολιτικών προσανατολισμένων στην ανάπτυξη, οι οποίες στηρίζουν τις παραγωγικές δραστηριότητες, τη δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, την επιχειρηματικότητα, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, και ενθαρρύνουν την επισημοποίηση και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μέσω της πρόσβασής τους σε χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες.), ΣΒΑ 8.2 (Επίτευξη υψηλότερων επιπέδων οικονομικής παραγωγικότητας, μέσω της διαφοροποίησης της τεχνολογικής αναβάθμισης και καινοτομίας, στρέφοντας την προσοχή σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας και έντασης εργασίας.) και ΣΒΑ 8.9 (Σχεδιασμός και εφαρμογή πολιτικών που προωθούν τον βιώσιμο τουρισμό έως το 2030, ο οποίος δημιουργεί θέσεις εργασίας και προάγει τους τοπικούς πολιτισμούς και τα προϊόντα.).
- Οι πολιτικές, τα μέτρα και η νομοθεσία για τη συμφιλίωση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής, συμπεριλαμβανομένου και του Νόμου 4808/2021,[12] τα οποία θεωρείται ότι συμβάλλουν στην επίτευξη των ΣΒΑ 8.5 (Επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων ανθρώπων και των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, έως το 2030.) και ΣΒΑ 5.4 (Αναγνώριση και εκτίμηση της μη αμειβόμενης φροντίδας και οικιακής εργασίας, μέσω της παροχής δημόσιων υπηρεσιών, υποδομών και πολιτικών κοινωνικής προστασίας και της προαγωγής της κοινής ευθύνης μέσα σε ένα νοικοκυριό και στην οικογένεια, ανάλογα με τις εκάστοτε εθνικές ιδιαιτερότητες.).

---

10. Ν. 4887/2022 (ΦΕΚ 16/Α΄/4-2-2022), «Αναπτυξιακός Νόμος – Ελλάδα Ισχυρή Ανάπτυξη».

11. Ν. 4872/2022 (ΦΕΚ 247/Α΄/10-12-2021), «Δίκαιη Αναπτυξιακή Μετάβαση, ρύθμιση ειδικότερων ζητημάτων απολιγνιτοποίησης και άλλες επείγουσες διατάξεις».

12. Ο Ν. 4808/2021 ενσωμάτωσε την Οδηγία (ΕΕ) 2019/1158 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

- Η τουριστική πολιτική η οποία, εκτός των άλλων, θεωρείται ότι συμβάλλει στην επίτευξη των ΣΒΑ 8.9 (Σχεδιασμός και εφαρμογή πολιτικών που προωθούν τον βιώσιμο τουρισμό έως το 2030, ο οποίος δημιουργεί θέσεις εργασίας και προάγει τους τοπικούς πολιτισμούς και τα προϊόντα.) και ΣΒΑ 4.4 (Ουσιαστική αύξηση του αριθμού των νέων και των ενηλίκων οι οποίοι έχουν τις κατάλληλες δεξιότητες, συμπεριλαμβανομένων των τεχνικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων, για απασχόληση, αξιοπρεπή εργασία και επιχειρηματικότητα.).
- Η ναυτιλιακή πολιτική, επίσης, θεωρείται ότι συμβάλλει στην επίτευξη του ΣΒΑ 8.3 (Προώθηση πολιτικών προσανατολισμένων στην ανάπτυξη, οι οποίες στηρίζουν τις παραγωγικές δραστηριότητες, τη δημιουργία αξιοπρεπών θέσεων εργασίας, την επιχειρηματικότητα, τη δημιουργικότητα και την καινοτομία, και ενθαρρύνουν την επισημοποίηση και την ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, μέσω της πρόσβασής τους σε χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες.).
- Το εθνικό πρόγραμμα αγροτικής ανάπτυξης[13] θεωρείται ότι και αυτό συμβάλλει στους στόχους ΣΒΑ 8.3 και 8.5.
- Το Ταμείο Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ανάπτυξης (ΤΕΚΑ)[14] συμβάλλει στην επίτευξη του ΣΒΑ 8.3.
- Τα επιμέρους προγράμματα της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), που στοχεύουν στην ενίσχυση και στην επιχορήγηση της απασχόλησης, συμβάλλουν στην επίτευξη των ΣΒΑ 8.5, 8.6, 4.4 και 4.α (Οικοδόμηση και αναβάθμιση εκπαιδευτικών εγκαταστάσεων οι οποίες να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των παιδιών και των ατόμων με αναπηρίες, λαμβάνοντας υπόψη το θέμα του φύλου, και παροχή ασφαλών, ειρηνικών, συμμετοχικών και αποδοτικών μαθησιακών περιβαλλόντων για όλους.).
- Οι διατάξεις για την αδήλωτη εργασία (Νόμος 4635/2019)[15] καθώς και ο Νόμος 4808/2021 στο σύνολό του και ειδικά οι διατάξεις του για την ανεξαρτητοποίηση της Επιθεώρησης Εργασίας, για την Τηλεργασία, για τη θεσμοθέτηση της ηλεκτρονικής κάρτας εργασίας θεωρούνται ότι συμβάλλουν αποφασιστικά στον ΣΒΑ 8 και ειδικότερα στους 8.5 και 8.8.

13. Βλ. http://www.agrotikianaptixi.gr/el.

14. Το ΤΕΚΑ θεσμοθετήθηκε με τον Ν. 4826/2021 (ΦΕΚ Α΄/7-9-2021), «Ασφαλιστική Μεταρρύθμιση για τη Νέα Γενιά: εισαγωγή κεφαλαιοποιητικού συστήματος προκαθορισμένων εισφορών στην επικουρική ασφάλιση, ίδρυση, οργάνωση και λειτουργία Ταμείου Επικουρικής Κεφαλαιοποιητικής Ασφάλισης και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις».

15. Άρθρο 65 του Ν. 4635/2019, «Διοικητικές κυρώσεις για αδήλωτη εργασία».

- Οι αυξήσεις του κατώτατου μισθού, τόσο το 2019 όσο και το 2022, εντάσσονται και αυτές στην πρόοδο επίτευξης του ΣΒΑ 8.5 αλλά και των ΣΒΑ 10.1 (Προοδευτική επίτευξη και διατήρηση της αύξησης του εισοδήματος, με ρυθμό υψηλότερο του μέσου εθνικού για το 40% του πληθυσμού που αμείβεται με τον κατώτατο μισθό.) και ΣΒΑ 10.4 (Υιοθέτηση πολιτικών, ιδιαίτερα φορολογικών και μισθολογικών, καθώς και πολιτικών κοινωνικής προστασίας, και προοδευτική επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας.).

3.1 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης και παρακολούθησή τους στην Ελλάδα από την ΕΛΣΤΑΤ

Στην Ελλάδα, η ΕΛΣΤΑΤ υιοθέτησε μια δέσμη εθνικών δεικτών αντίστοιχων με αυτούς της Eurostat, μέσω των οποίων παρακολουθεί και μετρά την πρόοδο εφαρμογής των ΣΒΑ.

Ειδικά για τον ΣΒΑ 8 οι δείκτες μέτρησης (παρακολούθησης) που χρησιμοποιεί η ΕΛΣΤΑΤ, σε συμφωνία και με την Eurostat, για την παρακολούθηση της υλοποίησης των υποστόχων που έθεσε ο ΟΗΕ είναι:

- το πραγματικό κατά κεφαλή ΑΕΠ (Υποστόχος 8.1 του ΟΗΕ),
- το ποσοστό του επενδυτικού μεριδίου του ΑΕΠ κατά θεσμικούς τομείς, το ποσοστό των επενδύσεων επιχειρήσεων, νοικοκυριών, κυβέρνησης (Υποστόχος 8.1 του ΟΗΕ),
- το ποσοστό των νέων που είναι εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (Υποστόχος 8.6 του ΟΗΕ),
- το ποσοστό ανεργίας ανά φύλο (Υποστόχος 8.5 του ΟΗΕ),
- το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ανά φύλο (Υποστόχος 8.5.1 του ΟΗΕ), και
- τα θανατηφόρα ατυχήματα στην εργασία (Υποστόχος 8.8 του ΟΗΕ).

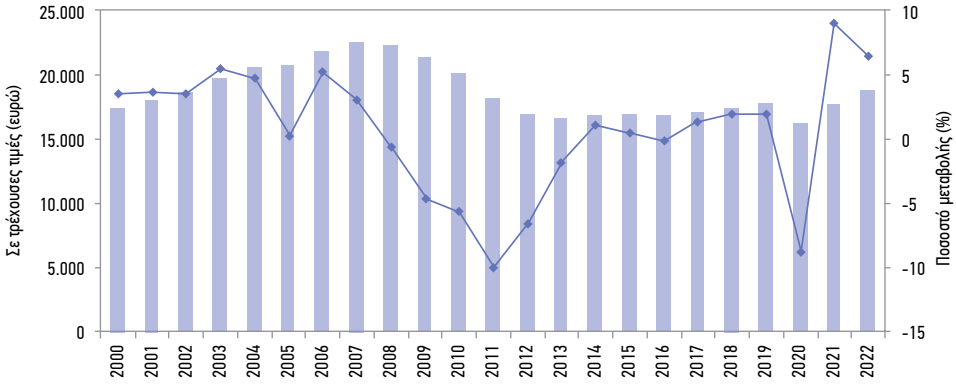
Όπως προκύπτει και από τα παραπάνω, οι δείκτες μέτρησης, με βάση τα αποτελέσματα, σε πολλές περιπτώσεις επικαλύπτονται μεταξύ τους. Για παράδειγμα, η προώθηση μιας ανταγωνιστικής, καινοτόμου και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης αφορά τους ΣΒΑ 8 και 9, η προαγωγή της πλήρους απασχόλησης και της αξιοπρεπούς εργασίας για όλους αφορά τους ΣΒΑ 8 και 4. Επιπλέον, η αντιμετώπιση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού και η διασφάλιση της καθολικής πρόσβασης σε ποιοτικές υπηρεσίες υγείας αφορά τους ΣΒΑ 1, 2, 3, 8 και 10. Η μείωση κοινωνικών και περιφερειακών ανισοτήτων και η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών για όλους αφορά τους ΣΒΑ 10, 5, 4, 8, 1, 3, 4, 11 και 16.

3.2 Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: Πορεία υλοποίησης στην Ελλάδα και στην υπόλοιπη Ευρώπη με έμφαση στον Στόχο 8

Στο παρόν υποκεφάλαιο αποτυπώνεται η πορεία υλοποίησης των επιμέρους δεικτών που αφορούν τον Στόχο 8 στην Ελλάδα καθώς και συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ. Τα στοιχεία προέρχονται από την ΕΛΣΤΑΤ και την Eurostat.[16] Αναλυτικότερα:

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1

Εξέλιξη του κατά κεφαλήν ΑΕΠ στην Ελλάδα και ετήσιες μεταβολές (2000-2022)



Πηγή: Eurostat (NAMA_10_PC)

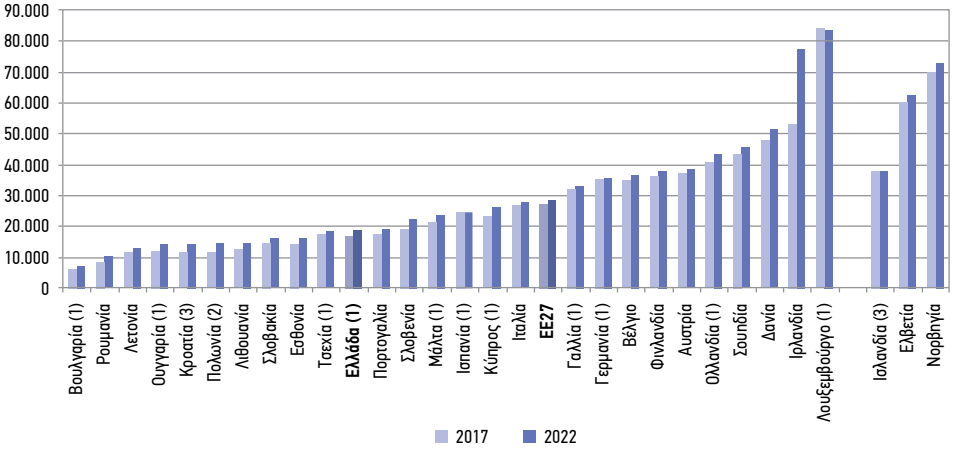
Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ στη χώρα μας διαμορφώθηκε το 2022 σε 18.830 ευρώ, παρουσιάζοντας αύξηση σε σχέση με το προηγούμενο έτος 5,7%. Είναι εμφανής η μείωση που συντελέστηκε από το 2008 μέχρι το 2013 λόγω της εφαρμογής των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, ενώ η ανάκαμψη που συντελέστηκε από το 2014 και μετά δεν έχει κατορθώσει να το επαναφέρει στα προ-μνημονιακά επίπεδα.

Το κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας μας αντιστοιχεί στο 65,4% του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της ΕΕ το 2022, έναντι 63,1% που αντιστοιχούσε στο 2017. Η χώρα μας βρίσκεται στην 11η θέση μεταξύ των 17 χωρών που υπολείπονται από τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ 10 χώρες έχουν υψηλότερο κατά κεφαλήν ΑΕΠ από τον μέσο όρο της ΕΕ.

16. Βλ. και Παράρτημα ΙΙ.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2

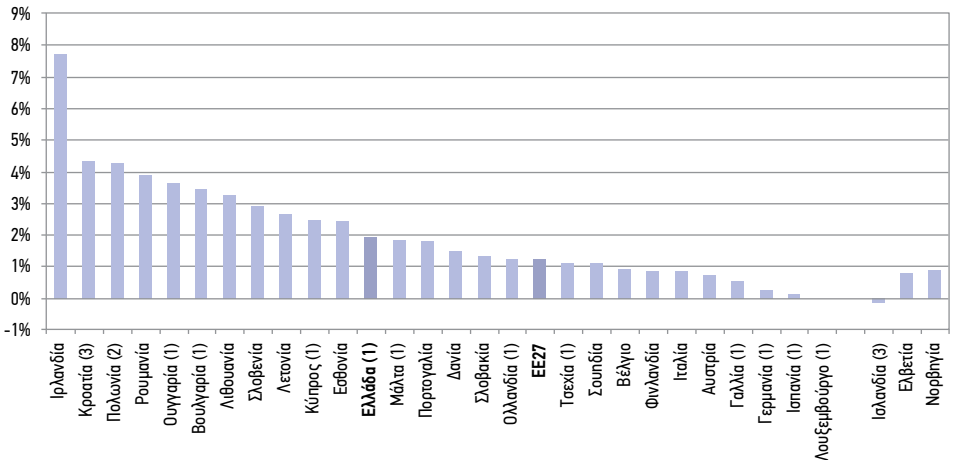
Πραγματικό κατά κεφαλήν ΑΕΠ στις χώρες της ΕΕ (2017 και 2022)



Πηγή: Eurostat (NAMA_10_PC)
Σημείωση: Το (1) σημαίνει «προσωρινά στοιχεία», το (2) «διακοπή χρονολογικής σειράς» και το (3) «εκτίμηση».

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3

Μέσος ρυθμός μεταβολής του κατά κεφαλήν ΑΕΠ στην ΕΕ (2017-2022)



Πηγή: Eurostat (NAMA_10_PC) (επεξεργασία συγγραφέων)
Σημείωση: Το (1) σημαίνει «προσωρινά στοιχεία», το (2) «διακοπή χρονολογικής σειράς» και το (3) «εκτίμηση».

Ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής του κατά κεφαλήν ΑΕΠ της χώρας μας την περίοδο 2017-2022 ανέρχεται σε 1,9%, ρυθμός μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο ρυθμό της ΕΕ, που είναι 1,2% (Διάγραμμα 3). Η χώρα μας βρίσκεται στη 12η θέση των χωρών της ΕΕ από τις 17 χώρες που παρουσιάζουν μεγαλύτερο ρυθμό μεταβολής από αυτόν του μέσου όρου της ΕΕ, ενώ οι υπόλοιπες 10 χώρες παρουσιάζουν χαμηλότερο ρυθμό μεταβολής από τον μέσο όρο της ΕΕ.

Το επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ ανά θεσμικό τομέα υφίσταται σημαντική μείωση από το 2007 μέχρι το 2012, ενώ παραμένει σταθερό μέχρι και το 2019 και αυξάνεται κατά τα τελευταία δύο έτη (2020-2021)(Διάγραμμα 4). Οι συνολικές επενδύσεις, ως ποσοστό του ΑΕΠ, μειώνονται από 25%, που αναλογούσαν μέχρι το 2007, σε 11% από το 2012 και μετά. Η εξέλιξη των επιμέρους επενδύσεων είναι παρόμοια με την πορεία των συνολικών επενδύσεων, ενώ τη μεγαλύτερη μείωση έχουν οι επενδύσεις των νοικοκυριών.

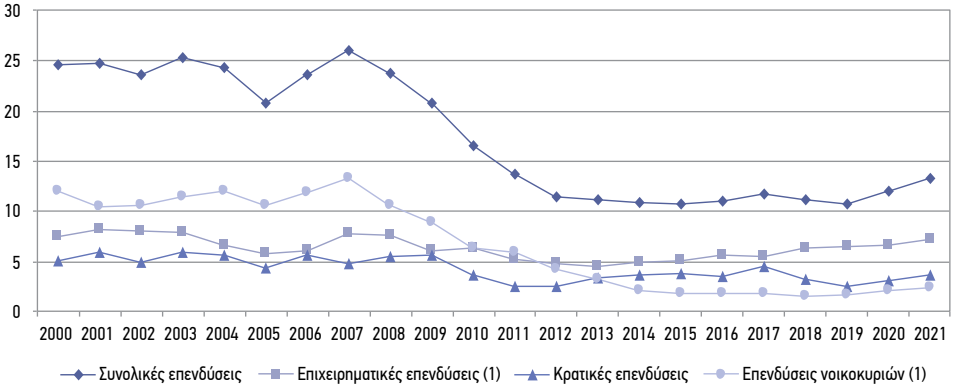
Η Ελλάδα βρίσκεται στην τελευταία θέση όσον αφορά το επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ ανά κατηγορία επενδύσεων (θεσμικούς τομείς) σε σχέση με τις χώρες της ΕΕ (Διάγραμμα 5). Το μερίδιο των συνολικών επενδύσεων της χώρας μας το 2021 αναλογεί στο 13,27% του ΑΕΠ, έναντι 11,01% το 2016, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 2,26 ποσοστιαίες μονάδες. Αντίστοιχα, για την ΕΕ το μερίδιο των συνολικών επενδύσεων το 2021 αναλογούσε στο 22,84%, έναντι 20,80% το 2016, ενώ η εν λόγω αύξηση ανέρχεται σε 1,62 ποσοστιαίες μονάδες. Την εν λόγω περίοδο το μερίδιο των συνολικών επενδύσεων, ως ποσοστό του ΑΕΠ, μειώνεται σε Ιρλανδία, Μάλτα, Σλοβακία, Βουλγαρία, Πολωνία και Λουξεμβούργο.

Το ποσοστό των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs) στη χώρα μας υφίσταται σημαντική αύξηση από το 2009 μέχρι το 2013, ενώ στη συνέχεια βαίνει μειούμενο σε άνδρες και γυναίκες (Διάγραμμα 6). Κατά το τελευταίο έτος, το 2022, το εν λόγω ποσοστό των NEETs και για τα δύο φύλα είναι παραπλήσιο με αυτό του 2009, για τις γυναίκες μειώνεται κατά 3,4 ποσοστιαίες μονάδες ενώ στους άνδρες αυξάνεται κατά 2,9 ποσοστιαίες μονάδες.

Η χώρα μας κατά τη διάρκεια της περιόδου 2017-2022, αν και κατόρθωσε να μειώσει το ποσοστό των NEETs κατά 5,7 ποσοστιαίες μονάδες (από 21% σε 15,3%), εξακολουθεί να παραμένει στην τρίτη θέση μεταξύ των χωρών της ΕΕ με το μεγαλύτερο ποσοστό. Η αντίστοιχη μείωση του ποσοστού των NEETs στην ΕΕ ήταν 2,3 ποσοστιαίες μονάδες (από 14,0% σε 11,7%). Η Ιταλία, αν και μείωσε κατά 5,2 ποσοστιαίες μονάδες το ποσοστό των NEETs, παραμένει η χώρα με το υψηλότερο ποσοστό μεταξύ των χωρών της ΕΕ (24,2% έναντι 19,0%).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4

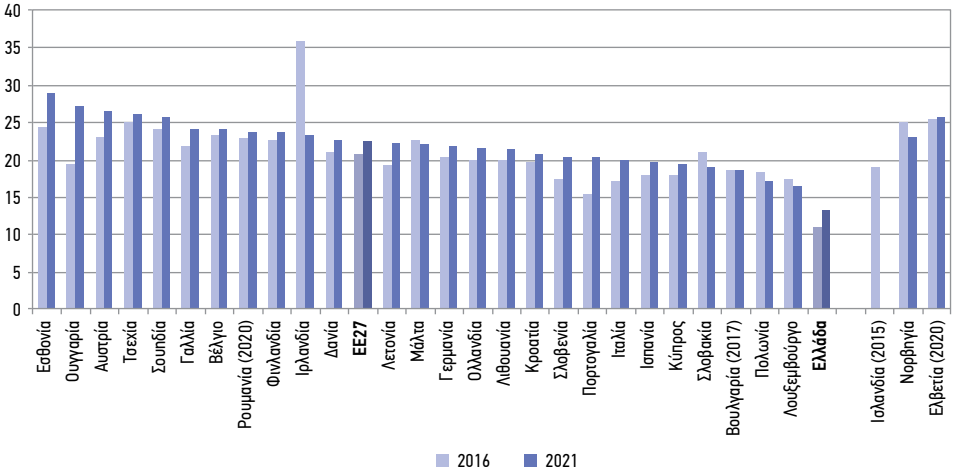
Επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ (%) στην Ελλάδα ανά θεσμικούς τομείς (2000-2021)



Πηγή: Eurostat (NASA_10_KI)
Σημείωση: Το (1) σημαίνει «προσωρινά στοιχεία».

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5

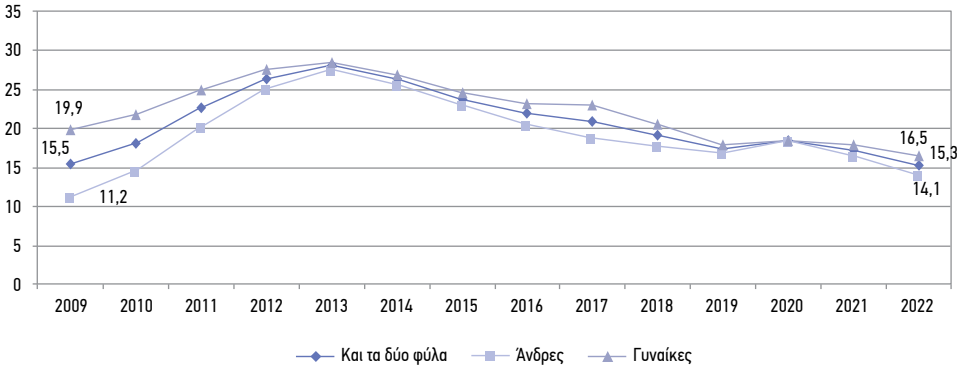
Επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ (%) ανά θεσμικούς τομείς στις χώρες της ΕΕ (2016 και 2021)



Πηγή: Eurostat (NASA_10_KI)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 6

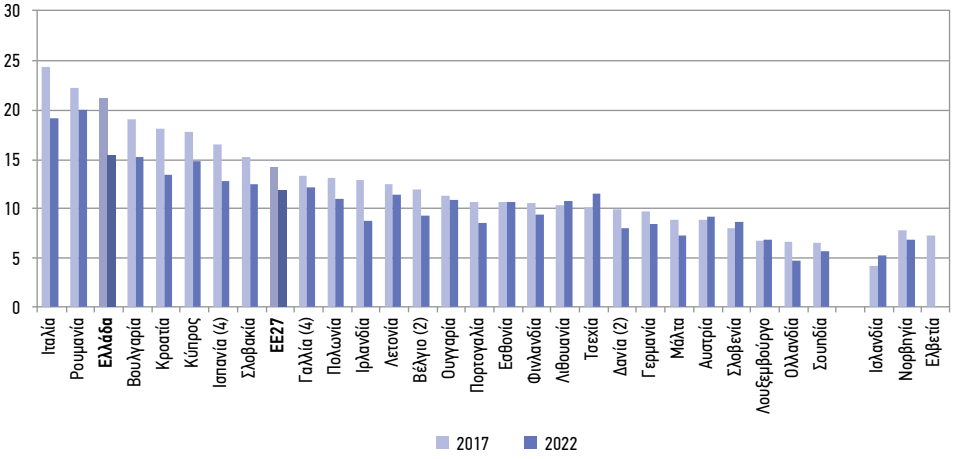
Ποσοστό NEETs ανά φύλο στην Ελλάδα (2009-2022)



Πηγή: Eurostat (LFSI_NEET_A)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 7

Ποσοστό NEETs στις χώρες της ΕΕ (2017-2022)

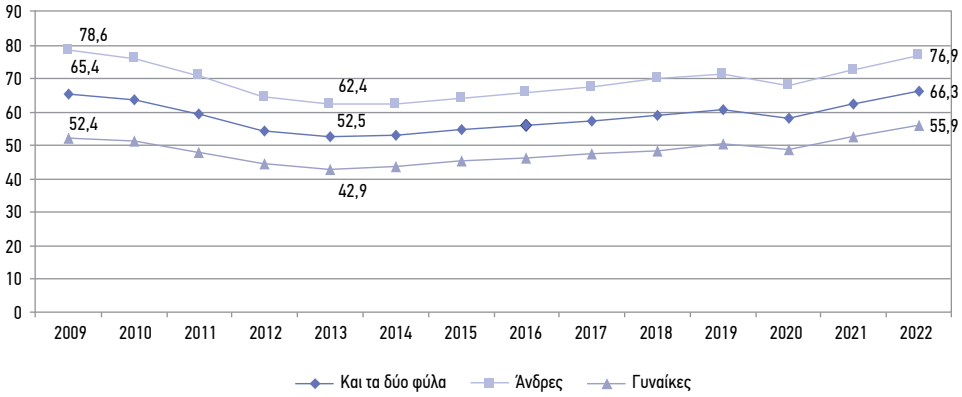


Πηγή: Eurostat (LFSI_NEET_A)

Σημείωση: Το (2) σημαίνει «διακοπή χρονολογικής σειράς» και το (4) σημαίνει «διαφορετικός ορισμός».

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 8

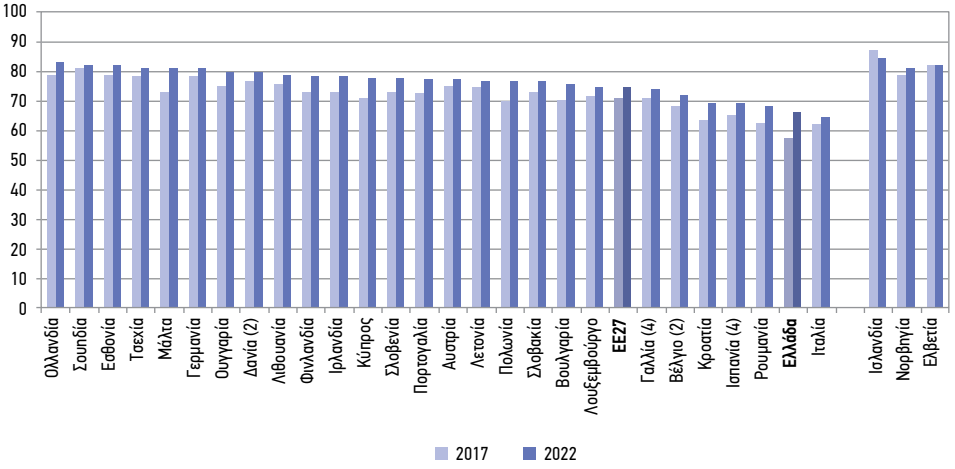
Ποσοστό απασχόλησης μισθωτών ηλικίας 20-64 ετών, ανά φύλο, στην Ελλάδα (2009-2022)



Πηγή: Eurostat (LFSI_EMP_A)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 9

Ποσοστό απασχόλησης μισθωτών ηλικίας 20-64 ετών στις χώρες της ΕΕ (2017-2022)



Πηγή: Eurostat (LFSI_EMP_A)

Σημείωση: Το (2) σημαίνει «διακοπή χρονολογικής σειράς» και το (4) σημαίνει «διαφορετικός ορισμός».

Το ποσοστό απασχόλησης των μισθωτών ηλικίας 20-64 ετών στη χώρα μας υφίσταται σημαντική μείωση από το 2009 μέχρι το 2013, ενώ στη συνέχεια βαίνει αυξανόμενο και σε άνδρες και σε γυναίκες (Διάγραμμα 8). Κατά το τελευταίο έτος, το 2022, το εν λόγω ποσοστό απασχόλησης είναι μεγαλύτερο σε σχέση με το 2009 και για τις γυναίκες και για τα δύο φύλα. Το ποσοστό απασχόλησης των μισθωτών γυναικών από το 2011 και μετά υπολείπεται κατά μέσο όρο 20 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το αντίστοιχο των ανδρών.

Η Ελλάδα βρίσκεται στην προτελευταία θέση όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης των μισθωτών το 2022, σε σχέση με τις χώρες της ΕΕ (Διάγραμμα 9). Το εν λόγω ποσοστό απασχόλησης της χώρας μας το 2022 αναλογεί στο 66,3% των απασχολουμένων, έναντι 57,4% το 2017, παρουσιάζοντας αύξηση κατά 8,9 ποσοστιαίες μονάδες, τη μεγαλύτερη σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ. Αντίστοιχα, για την ΕΕ το ποσοστό απασχόλησης το 2022 αναλογεί στο 74,7% των απασχολουμένων έναντι 70,9% το 2017, ενώ η εν λόγω αύξηση ανέρχεται σε 3,8 ποσοστιαίες μονάδες. Την εν λόγω περίοδο το ποσοστό απασχόλησης των μισθωτών αυξήθηκε σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ –κυρίως σε Μάλτα (+8,1), Κύπρο (+7,1), Πολωνία (+6,7) και Κροατία (+6,1)–, ενώ μειώθηκε στην Ισλανδία κατά 2,8 ποσοστιαίες μονάδες.

Το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων, ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού στη χώρα μας, υφίσταται σημαντική αύξηση από το 2009 μέχρι το 2014, κατά 13,9 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ στη συνέχεια βαίνει μειούμενο κατά 9,8 ποσοστιαίες μονάδες (Διάγραμμα 10). Οι εν λόγω μεταβολές είναι μεγαλύτερες στις γυναίκες από ό,τι στους άνδρες.

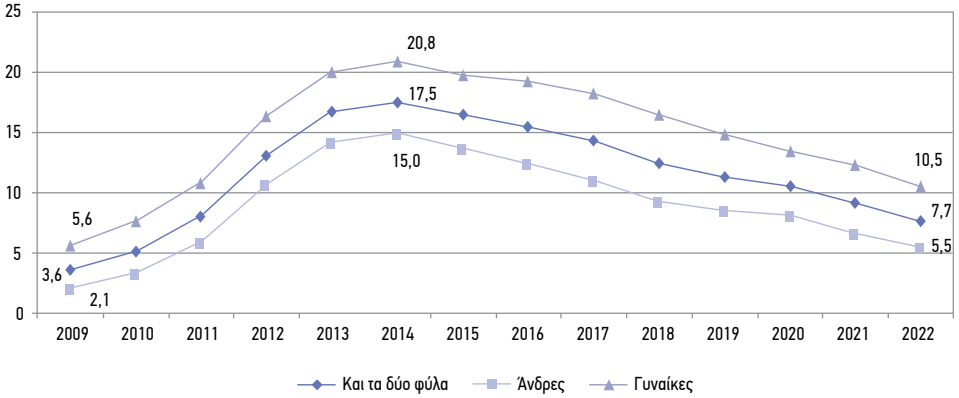
Η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση όσον αφορά το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων σε σχέση με τις χώρες της ΕΕ (Διάγραμμα 11). Το εν λόγω ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων της χώρας μας το 2022 αναλογεί στο 7,7% του εργατικού δυναμικού, έναντι 14,3% το 2017, παρουσιάζοντας μείωση κατά 6,6 ποσοστιαίες μονάδες. Αντίστοιχα, για την ΕΕ το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων το 2022 αναλογεί στο 2,4%, έναντι 3,7% το 2017, και η εν λόγω μείωση ανέρχεται σε 1,3 ποσοστιαίες μονάδες. Ισπανία, Ιταλία, Σλοβακία και Πορτογαλία είναι οι υπόλοιπες χώρες των οποίων το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων το 2022 εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερο από τον μέσο όρο της ΕΕ.

Τα θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους στη χώρα μας αντιστοιχούν σε 0,88 το 2020, ενώ η αναλογία είναι διαχρονικά μεγαλύτερη στους άνδρες (Διάγραμμα 12).

Η χώρα μας διαθέτει έναν από τους χαμηλότερους δείκτες όσον αφορά τα θανατηφόρα ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους στην ΕΕ. Χαμηλότερο δείκτη έχουν, επίσης, η Γερμανία, η Σουηδία και η Φινλανδία (Διάγραμμα 13).

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 10

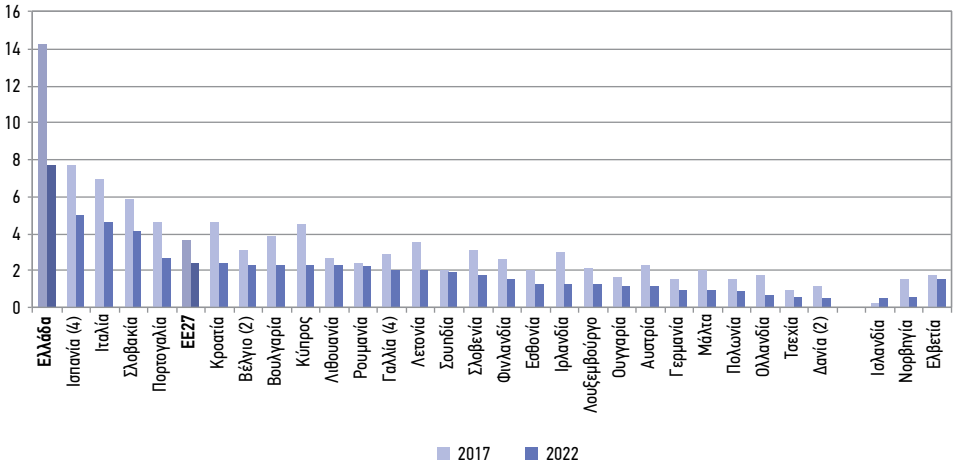
Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων ανά φύλο στην Ελλάδα (2009-2022)



Πηγή: Eurostat (UNE_LTU_A)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 11

Ποσοστό μακροχρόνια ανέργων στις χώρες της ΕΕ (2017-2022)

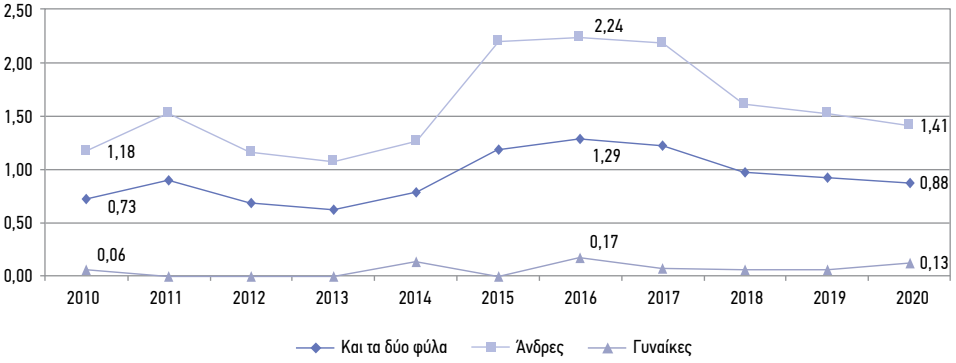


Πηγή: Eurostat (UNE_LTU_A)

Σημείωση: Το (2) σημαίνει «διακοπή χρονολογικής σειράς» και το (4) «διαφορετικός ορισμός».

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 12

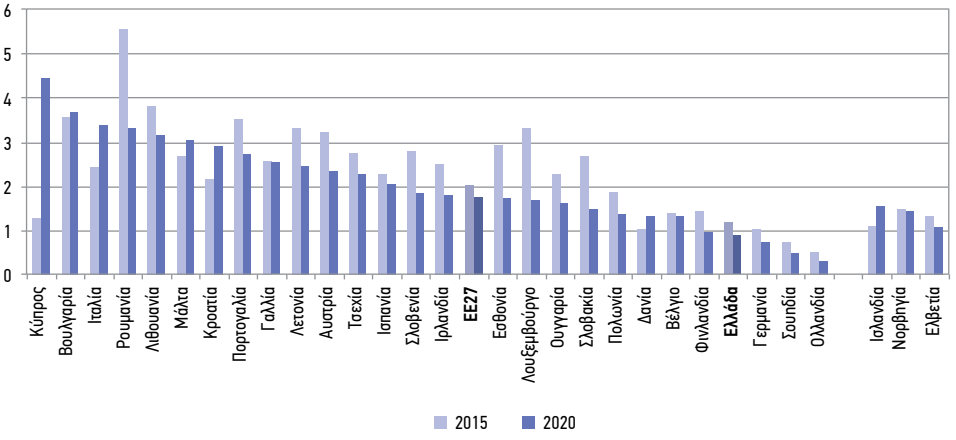
Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους, ανά φύλο, στην Ελλάδα (2010-2020)



Πηγή: Eurostat (HSW_MI08)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 13

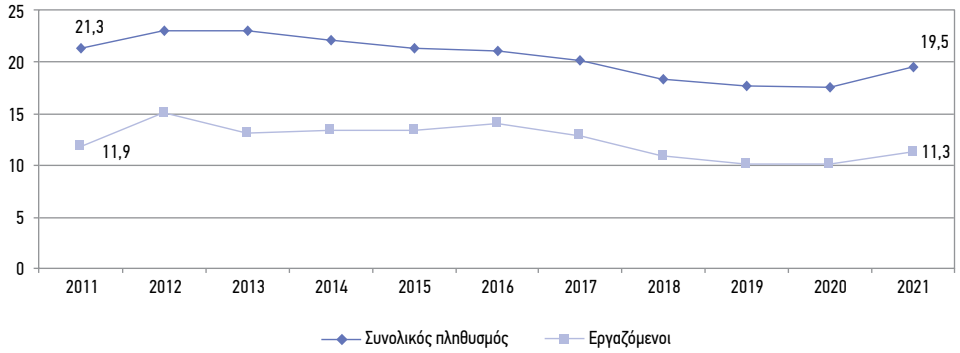
Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους στις χώρες της ΕΕ (2015-2020)



Πηγή: Eurostat (HSW_MI08)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 14

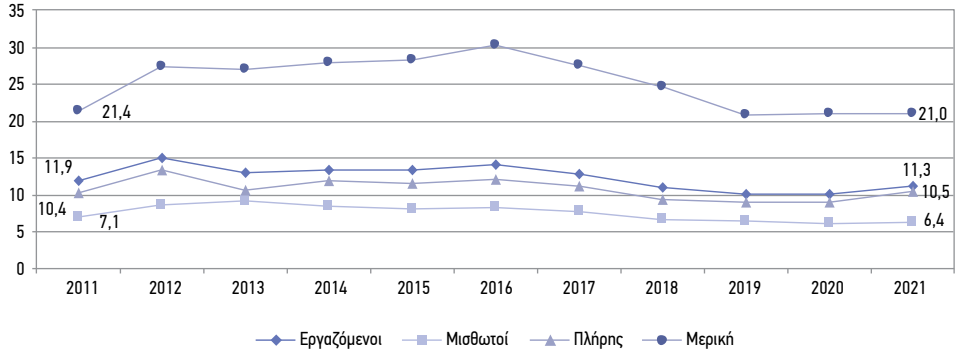
Κίνδυνος φτώχειας (%) μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις στην Ελλάδα (2011-2021)



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Εισόδημα και Συνθήκες Διαβίωσης των Νοικοκυριών (SILC) – Δείκτες (2011-2021)

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 15

Κίνδυνος φτώχειας των εργαζομένων (%) μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις στην Ελλάδα (2011-2021)

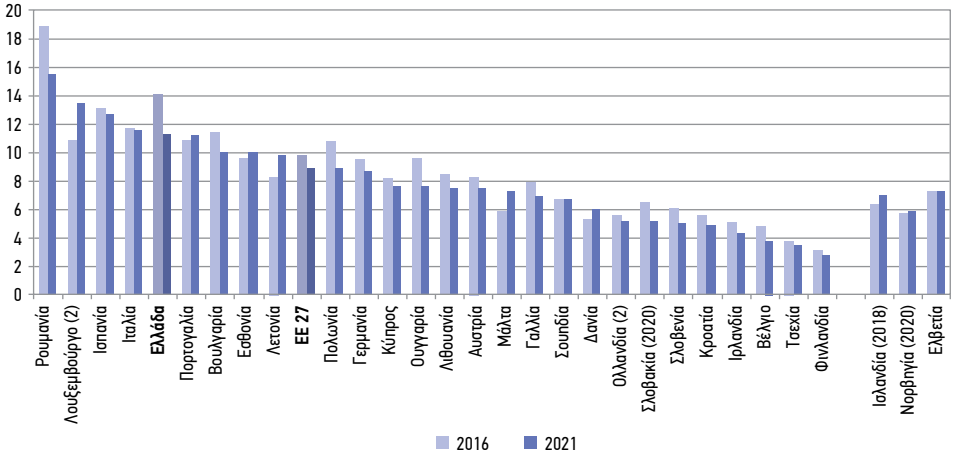


Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Εισόδημα και Συνθήκες Διαβίωσης των Νοικοκυριών (SILC) – Δείκτες (2011-2021)

Ο πληθυσμός που βρίσκεται σε κίνδυνο φτώχειας μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις ανέρχεται το 2021 στο 19,5% του πληθυσμού της χώρας, παρουσιάζοντας αύξηση σε σχέση με το 2020 κατά 1,9 ποσοστιαίες μονάδες (το 2020 ήταν 17,6%) (Διάγραμμα 14). Οι εργαζόμενοι 18 ετών και άνω αντιμετωπίζουν μικρότερο κίνδυνο φτώχειας καθώς το 2021 το ποσοστό τους ανέρχεται σε 11,3%, σημειώνοντας αύξηση κατά 1,2 ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το έτος 2020.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 16

Κίνδυνος φτώχειας των εργαζομένων (%) μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις στις χώρες της ΕΕ (2016-2021)



Πηγή: Eurostat (ILC_IW01)

Σημείωση: Το (2) σημαίνει «διακοπή χρονολογικής σειράς».

Οι μισθωτοί αντιμετωπίζουν μικρότερο κίνδυνο φτώχειας έναντι των υπόλοιπων εργαζομένων, κυρίως όσων εργάζονται με μερική απασχόληση (Διάγραμμα 15).

Το 2021 η χώρα μας κατέχει το πέμπτο υψηλότερο ποσοστό κινδύνου φτώχειας των εργαζομένων μεταξύ των χωρών της ΕΕ, έναντι του δεύτερου υψηλότερου ποσοστού το 2016 (Διάγραμμα 16). Κατά την εξεταζόμενη περίοδο η χώρα μας μείωσε τον κίνδυνο φτώχειας των εργαζομένων κατά 2,8 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ στην ΕΕ η αντίστοιχη μείωση ήταν 0,9 ποσοστιαίες μονάδες.

3.2.1 Παρουσίαση της κατάταξης και της πρόοδου της Ελλάδας σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση ως προς την επίτευξη των 17 Στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης

Στο παρόν υποκεφάλαιο θα παρουσιαστεί μία συνολική εικόνα προόδου της Ελλάδας σε σχέση με την ΕΕ ως προς όλους τους δείκτες για τους ΣΒΑ, καθώς και η θέση της ως προς τον Στόχο 8 σε σχέση με τα υπόλοιπα κράτη-μέλη της ΕΕ.

Η Έκθεση για την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης του 2022 παρέχει μια ποσοτική αξιολόγηση των προτεραιοτήτων αναφορικά με τους ΣΒΑ της ΕΕ και των κρατών-με-

λών, παρουσιάζοντας μια διαγραμματική επισκόπηση της κατάστασης και της προόδου των κρατών-μελών της ΕΕ ως προς τους 17 ΣΒΑ, με βάση το σύνολο δεικτών για τους ΣΒΑ της ΕΕ. Μια τέτοια συνθετική παρουσίαση επιτρέπει μια γρήγορη και εύκολη επισκόπηση της προόδου των κρατών-μελών της ΕΕ προς τους 17 ΣΒΑ. Πρόκειται για τη συγκέντρωση μεμονωμένων τάσεων-δεικτών σε έναν συνθετικό δείκτη ανά ΣΒΑ,[17] που περιλαμβάνει το «καθεστώς κατάστασης» και τη «βαθμολογία προόδου» για κάθε κράτος-μέλος της ΕΕ.

Το «καθεστώς κατάστασης» κάθε ΣΒΑ σε ένα κράτος-μέλος (κατακόρυφος άξονας) είναι μια συγκέντρωση όλων των επιμέρους δεικτών ενός συγκεκριμένου στόχου σε σχέση με τα άλλα κράτη-μέλη και τον μέσο όρο της ΕΕ. Είναι ένα σχετικό μέτρο, το οποίο εξαρτάται σε έναν βαθμό και από τις φυσικές συνθήκες και τις ιστορικές εξελίξεις της κάθε χώρας. Δείχνει τη θέση μιας χώρας σε σχέση με άλλα κράτη-μέλη ως προς τον μέσο όρο της ΕΕ. Κατά συνέπεια, ένα υψηλό καθεστώς κατάστασης δεν σημαίνει ότι μια χώρα βρίσκεται κοντά στην επίτευξη ενός συγκεκριμένου ΣΒΑ, αλλά ότι έχει επιτύχει υψηλότερη θέση από πολλά άλλα κράτη-μέλη και από τον μέσο όρο της ΕΕ.

Η «βαθμολογία προόδου» του κράτους-μέλους (οριζόντιος άξονας) βασίζεται στους μέσους ετήσιους ρυθμούς ανάπτυξης όλων των αξιολογούμενων επιμέρους δεικτών κάθε ΣΒΑ κατά την τελευταία πενταετία. Ως εκ τούτου, είναι ένα απόλυτο μέτρο που δεν επηρεάζεται από την πρόοδο που σημείωσαν άλλα κράτη-μέλη. Τα στοιχεία αφορούν κυρίως τις περιόδους 2015-2020 ή 2016-2021.

Ο δείκτης και οι πίνακες επιδόσεων των ΣΒΑ του 2022 για την Ευρώπη[18] περιλαμβάνουν 110 δείκτες, συμπεριλαμβανομένων 98 που επιτρέπουν την αξιολόγηση της προόδου με την πάροδο του χρόνου. Χρησιμοποιείται το ίδιο σύνολο ενδείξεων ώστε να δημιουργηθούν συγκρίσιμες βαθμολογίες και κατάταξη για όλες οι χώρες.

Πώς ερμηνεύεται η διαγραμματική αυτή παρουσίαση;

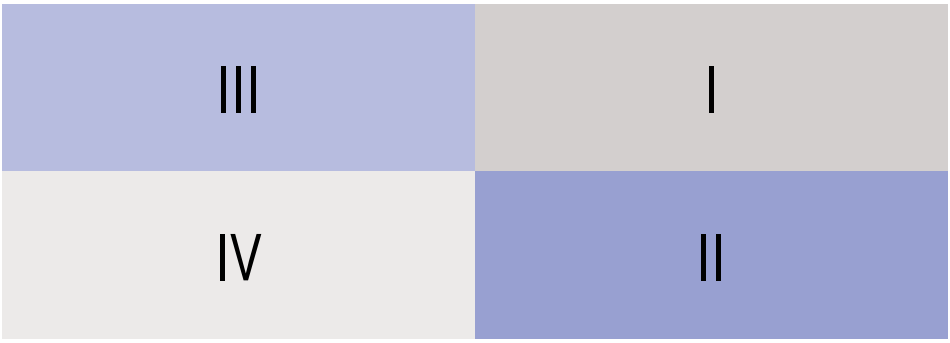
Ο κατακόρυφος άξονας δείχνει το καθεστώς κατάστασης των ΣΒΑ στην απεικονιζόμενη χώρα εντός της κατανομής των κρατών-μελών και σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ. Οι ΣΒΑ στο επάνω μέρος του γραφήματος αποτυπώνουν τους επιτευχθέντες στόχους που βρίσκονται πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ, ενώ οι ΣΒΑ στο κάτω μέρος του γραφήματος αποτυπώνουν τους επιτευχθέντες στόχους που βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ. Η δεξιά πλευρά του γραφήματος εμφανίζει τους ΣΒΑ στους οποίους

17. Για τη μεθοδολογία, βλ. https://bit.ly/3pKSYVD.

18. Ο δείκτης και οι πίνακες επιδόσεων των ΣΒΑ για την Ευρώπη βασίζονται στη μεθοδολογία που αναπτύχθηκε από το Δίκτυο Λύσεων Βιώσιμης Ανάπτυξης (SDSN) και το Ίδρυμα Bertelsmann για την παρακολούθηση των χωρών ως προς την απόδοσή τους στους 17 ΣΒΑ.

ΣΧΗΜΑ 1

Επισκόπηση του καθεστώτος κατάστασης και της προόδου των κρατών-μελών της ΕΕ ως προς τους 17 ΣΒΑ, με βάση το σύνολο δεικτών για τους ΣΒΑ της ΕΕ



Πηγή: Eurostat (2022b)

το κράτος-μέλος της ΕΕ παρουσιάζει πρόοδο, ενώ η αριστερή πλευρά καταγράφει την απομάκρυνσή του από τους ΣΒΑ.

Ως αποτέλεσμα, το Σχήμα 1 (και κατ' επέκταση τα Διαγράμματα 17 και 18) αποτελείται από τέσσερα «τεταρτημόρια» τα οποία μπορούν να χαρακτηριστούν ως εξής:

I. Η χώρα κινείται στην κατεύθυνση των ΣΒΑ και κατά μέσο όρο οι τιμές των δεικτών της είναι πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ.
II. Η χώρα κινείται στην κατεύθυνση των ΣΒΑ, αλλά κατά μέσο όρο οι τιμές των δεικτών της είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ.
III. Η χώρα απομακρύνεται από τους ΣΒΑ, αλλά κατά μέσο όρο οι τιμές των δεικτών της είναι πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ.
IV. Η χώρα απομακρύνεται από τους ΣΒΑ και κατά μέσο όρο οι τιμές των δεικτών της είναι κάτω από τον μέσο όρο της ΕΕ.

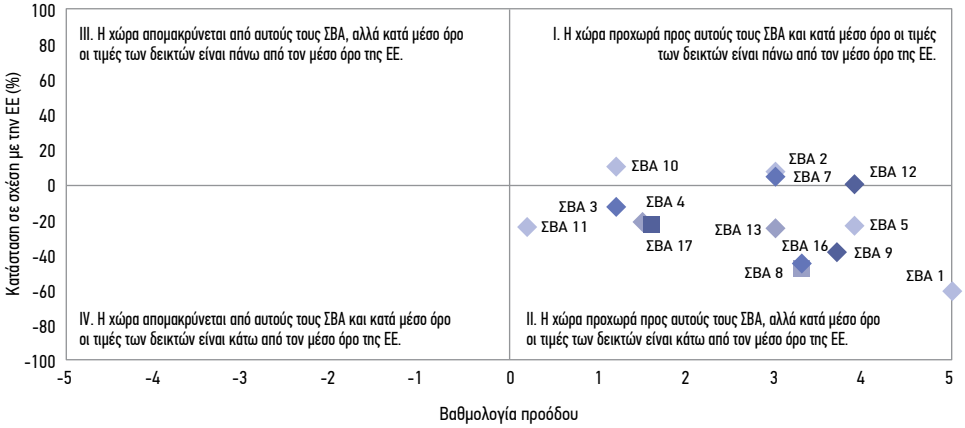
Η εν λόγω διαγραμματική παρουσίαση για την εικόνα προόδου της Ελλάδας σε σχέση με την ΕΕ ως προς τους δείκτες των ΣΒΑ, καθώς και για την εικόνα προόδου της Ελλάδας και των κρατών-μελών της ΕΕ ως προς τον Στόχο 8, παρουσιάζεται στα Διαγράμματα 17 και 18 αντίστοιχα.

Όπως διαπιστώνουμε από το Διάγραμμα 17, για τη χώρα μας μόνο οι τιμές των δεικτών των ΣΒΑ 2, 7, 10 και 12 είναι πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ.

Όπως διαπιστώνουμε από το Διάγραμμα 18, 10 χώρες βρίσκονται στο τεταρτημόριο ΙΙ, ενώ σε παραπλήσια θέση με τη χώρα μας βρίσκονται η Ρουμανία και η Εσθονία. Οι υπόλοιπες 17 χώρες-μέλη της ΕΕ βρίσκονται στο τεταρτημόριο Ι.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 17

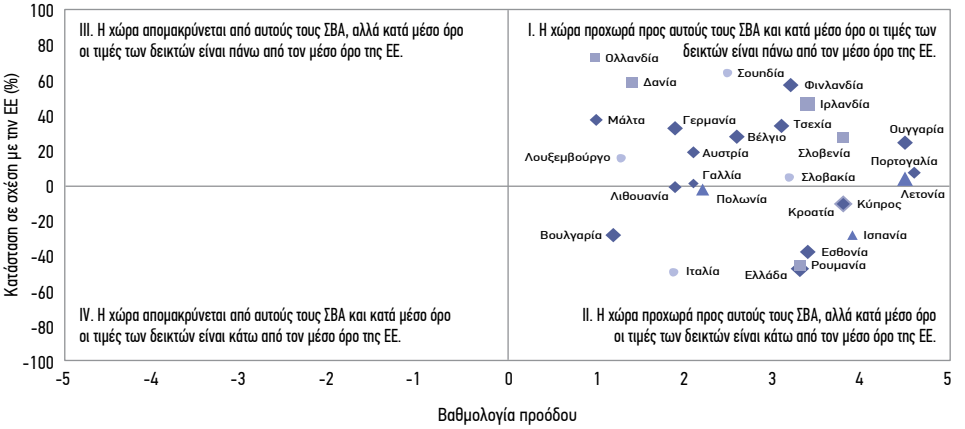
Η εικόνα προόδου της Ελλάδας σε σχέση με την ΕΕ, ως προς τους 14 δείκτες των ΣΒΑ



Πηγή: https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/key-findings,
https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/sdg-country-overview/
Σημείωση: Η εικόνα προόδου της ΕΕ για την Ελλάδα δεν περιλαμβάνει τους δείκτες των ΣΒΑ για τους Στόχους 6, 14 και 15.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 18

Η εικόνα προόδου της Ελλάδας και των κρατών-μελών της ΕΕ ως προς τον Στόχο 8



Πηγή: https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/key-findings,
https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/sdg-country-overview/

04

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Βιώσιμη ανάπτυξη και απασχόληση: Ο κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα

Από το 2010, οι κοινωνικοί εταίροι με αναλύσεις, μελέτες, θέσεις και αρθρογραφία τους πραγματεύονται το θέμα της απασχόλησης/εργασίας σε συνάφεια με τις παγκόσμιες, ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές αρχικά για την κλιματική αλλαγή και στη συνέχεια για τη βιώσιμη ανάπτυξη, καθώς η χώρα καλείται να συμμορφωθεί προς τις διεθνείς και ευρωπαϊκές της υποχρεώσεις που απορρέουν από τις διεθνείς συμφωνίες και τις εξελισσόμενες ευρωπαϊκές πολιτικές.

Κατά τη διάρκεια της περιόδου αυτής, διαμορφώνονται κάθε φορά νέες εξελίξεις, διατυπώνονται και θεσμοθετούνται νέοι στόχοι, αποφασίζονται και σχεδιάζονται είτε συμπληρωματικές είτε νέες πολιτικές και μέτρα εφαρμογής τους. Αντιστοίχως και με βάση τις εξελίξεις ή την επικαιρότητα, οι κοινωνικοί εταίροι προσπαθούν να τις παρακολουθήσουν και να ανταποκριθούν σε αυτές, τουλάχιστον αναφορικά με το πεδίο που τους αφορά και τα συμφέροντα που εκπροσωπούν.

4.1 Βασικές επισημάνσεις για τον κοινωνικό διάλογο στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα, κατά τις δεκαετίες του 1990 και του 2000 επιχειρήθηκε με κάπως συστηματικό τρόπο να καθιερωθούν και να εδραιωθούν ο κοινωνικός διάλογος και η τριμερής συνεργασία, όμως εκ του αποτελέσματος η προσπάθεια αυτή υπήρξε μάλλον ατελέσφορη. Σημαντικές θεσμικές ρυθμίσεις για την προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου, κατά τη δεκαετία του 1990, υπήρξαν η νομοθεσία για τις ελεύθερες συλλογι-

κές διαπραγματεύσεις (Ν. 1876/1990) και η σύσταση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (Ν. 2232/1994).

Κατά τη δεκαετία του 2000, καταβλήθηκαν αρκετές προσπάθειες για διεξαγωγή ενός τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για θέματα απασχόλησης και ανεργίας· ουσιαστικά, όμως, δεν ήταν επιτυχείς λόγω αδυναμίας επίτευξης συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, όπως, για παράδειγμα, στα ζητήματα της οργάνωσης και της διευθέτησης του χρόνου εργασίας (2000), όπου τελικώς η κυβέρνηση προχώρησε με δική της πρωτοβουλία σε νομοθεσία που στόχευε στην πιο ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Το ίδιο αποτέλεσμα είχε και η προσπάθεια οργάνωσης κοινωνικού διαλόγου για το ασφαλιστικό (2001-2002).

Από τα μέσα της δεκαετίας του 2000 και μετά, ο εθνικός κοινωνικός διάλογος όχι μόνο δεν έχει προωθηθεί και εδραιωθεί θεσμικά, αλλά άρχισε να οπισθοδρομεί. Για παράδειγμα, παρότι η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) της Ελλάδας υπέβαλλε αρκετές γνώμες –ύστερα από σύνθεση απόψεων– για τις νομοθετικές πρωτοβουλίες της κυβέρνησης, αυτές αγνοούνταν κατά συστηματικό τρόπο. Η προσπάθεια της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής το 2008 να διαμορφώσει συναίνεση μέσω της επίτευξης μιας «Εθνικής Κοινωνικής Αναπτυξιακής Συμφωνίας», βασικό μέσο της οποίας θα ήταν μία διαρκής και δομημένη διαδικασία εθνικού κοινωνικού διαλόγου με αντικείμενο τα μεγάλα προβλήματα της χώρας, αποδείχθηκε τελικώς ατελέσφορη.[19]

Η περίοδος της οικονομικής κρίσης και της υλοποίησης των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής από το 2010 και μετά, τα οποία εφαρμόστηκαν σε μικρό χρονικό διάστημα και υπό τις ασφυκτικές πιέσεις της «Τρόικας» ή των «Θεσμών», υποβάθμισε σε πάρα πολύ μεγάλο βαθμό τον κοινωνικό διάλογο, εάν δεν τον κατέστησε εντελώς ανενεργό και μόνο κατ' όνομα υπαρκτό.

Η οικονομική κρίση και οι εκτεταμένες νομοθετικές παρεμβάσεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στο νομοθετικό τους πλαίσιο σε βάρος της μισθωτής εργασίας υπονόμευσαν σε μεγάλο βαθμό και τον διμερή εθνικό κοινωνικό διάλογο, ο οποίος μέχρι τότε είχε να δείξει ουσιαστικά αποτελέσματα μέσω της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Οι νομοθετικές παρεμβάσεις με τη βίαιη και απότομη μείωση του κατώτατου μισθού (ΠΥΣ 6/2012), την αποκέντρωση του συστήματος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο επιχειρησιακό επίπεδο, την αφαίρεση της αρμοδιότητας του καθορισμού του κατώτατου μισθού από τους κοινωνικούς εταίρους ως καθολικά δεσμευ-

19. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή διοργάνωσε εκδήλωση για την παρουσίαση της «Εθνικής Κοινωνικής Αναπτυξιακής Συμφωνίας» στο Ζάππειο Μέγαρο στην Αθήνα στις 19 Μαρτίου 2009, http://www.oke.gr/docs/magazin_1_1.pdf.

τικού για το σύνολο των εργοδοτών, οι παρεμβάσεις στη μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα εμπόδια στην κήρυξη των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων ως γενικά υποχρεωτικών, η αφαίρεση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), η αναδιοργάνωση του ίδιου του ΟΜΕΔ είναι μερικές μόνο από τις «μεταρρυθμίσεις» που υπονόμευσαν τον διμερή κοινωνικό διάλογο αλλά και την εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (Κουζής και Καψάλης, 2020· Κουζής, 2022· Καψάλης και Τριανταφύλλου, 2014).

Στο πλαίσιο αυτό, το κύρος της ΕΓΣΣΕ αποδυναμώθηκε στη διάρκεια της κρίσης. Συνάφθηκαν μεν αρκετές ΕΓΣΣΕ, όμως το κύρος αυτών των συμβάσεων σταδιακά αποδυναμώθηκε εξαιτίας τόσο του γεγονότος ότι έπαψε να περιλαμβάνει μισθολογικούς όρους αλλά και σημαντικές θεσμικές ρυθμίσεις όσο και του γενικότερου κλίματος δυσπιστίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, το οποίο εντάθηκε κατά την περίοδο αυτή. Ουσιαστικά την περίοδο από το 2010 και μετά οι μισθοί και τα εργασιακά δικαιώματα ουσιαστικά στοχοποιήθηκαν, καθώς θεωρήθηκαν ως η κύρια –αν όχι η αποκλειστική– αιτία για την απώλεια της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας. Νομοθετήθηκε, επίσης, μονομερώς και χωρίς καμία διαβούλευση μία σειρά από διατάξεις στο πεδίο των ατομικών εργασιακών σχέσεων, κύριος στόχος της οποίας ήταν η καθιέρωση της επιχειρησιακής ευελιξίας σε βάρος της προστασίας των εργαζομένων.[20]

4.2 Κοινές θέσεις των κοινωνικών εταίρων για τον κοινωνικό διάλογο και τη βιώσιμη ανάπτυξη μέσα από τις ΕΓΣΣΕ

Αναφορικά με τον διμερή διάλογο μεταξύ των έξι εθνικών κοινωνικών εταίρων[21] που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ, οι όποιες προσπάθειες –αν και σημαντικές– για την προώθησή του παρέμειναν ατελέσφορες ή ανενεργές, ενώ η οικονομική κρίση και η ένταξη της χώρας στα Μνημόνια ουσιαστικά τις ακύρωσε. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η ΕΓΣΣΕ των ετών 2008-2009,[22] η οποία στο άρθρο 8 προέβλεπε τη σύσταση Μόνιμης Επιτροπής Διαλόγου: «Βήμα Διαλόγου». Σύμφωνα με τις προβλέψεις του συγκεκριμένου άρθρου:

20. Για μια αντικειμενική καταγραφή της πορείας του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, βλ. ΔΟΕ (2014: 149-191).

21. ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ και ΣΒΕ.

22. ΕΓΣΣΕ 2008-2009, https://www.kepea.gr/uplds/File/egsee20082009.pdf.

Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συστήνουν Μόνιμη Επιτροπή Διαλόγου με την ονομασία «Βήμα Διαλόγου». Σκοπός της Επιτροπής είναι η μελέτη, επεξεργασία και διαβούλευση σε θέματα και προβλήματα της αγοράς εργασίας και σε ευρύτερα ζητήματα οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, με προοπτική την κατά το δυνατόν εξεύρεση κοινά αποδεκτών θέσεων. Η σύσταση της Επιτροπής εκτιμάται ότι θα είναι χρήσιμη λόγω της ολοένα διευρυνόμενης συμμετοχής των μερών στις κοινωνικές εξελίξεις και της ιδιαίτερης βαρύτητας, από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, της νομικά δεσμευτικής ΕΓΣΣΕ, λόγοι για τους οποίους ο μεταξύ τους διάλογος κρίνεται σκόπιμο να επεκτείνεται χρονικά πέραν της περιόδου των συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. Καθένα από τα τέσσερα (4) συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη εκπροσωπείται στην Επιτροπή με ίσο αριθμό εκπροσώπων και όλες οι αποφάσεις της λαμβάνονται με ομοφωνία. Με ομόφωνη απόφαση των συμβαλλόμενων μερών είναι επίσης δυνατόν η Επιτροπή ν' αποκτήσει ενδεχομένως νομική προσωπικότητα. Η Επιτροπή συνέρχεται τακτικά ανά εξάμηνο και εκτάκτως οποτεδήποτε κριθεί ομόφωνα αναγκαίο. Στο έργο της επικουρείται από επιστήμονες και συμβούλους των συμβαλλόμενων μερών, που αποτελούν την τεχνική Γραμματεία της Επιτροπής και, εφόσον κριθεί αναγκαίο, μπορεί να αναθέτει εργασίες και σε εξωτερικούς συνεργάτες. Μπορεί επίσης να συστήνει ειδικές επιτροπές ανά έργο.

Αυτή η Μόνιμη Επιτροπή ουσιαστικά δεν ενεργοποιήθηκε ποτέ καθώς η χώρα εισερχόταν στην οικονομική κρίση, στην εφαρμογή των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής και στις εκτεταμένες μνημονιακές παρεμβάσεις στους μισθούς και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 2010 και παρά τη συνέχιση της οικονομικής κρίσης, οι κοινωνικοί εταίροι προσπαθούν να αναβιώσουν τόσο τον διμερή κοινωνικό διάλογο στο πλαίσιο της ΕΓΣΣΕ, εμπλουτίζοντας τη θεματολογία του και την ανάληψη κοινών δράσεων, όσο και τον τριμερή κοινωνικό διάλογο απευθυνόμενοι προς την κυβέρνηση. Η πρώτη προσπάθεια των κοινωνικών εταίρων για την αναβίωση του κοινωνικού διαλόγου σημειώθηκε το 2015, στο «Κείμενο πολιτικής με θέμα την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου».[23] Το συγκεκριμένο κείμενο, αφού διαπίστωνε την υποβάθμιση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, ιδίως κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, κατέληγε σε τρεις προτάσεις: α) Αναμόρφωση και αναβάθμιση του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ), με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς του με αποφασιστική αρμοδιότητα, στο οποίο θα συμμετέχουν ισότιμα και οι τρεις πλευρές. β) Σύσταση Κεντρικού Συμβουλίου Σχεδια-

23. Βλ. https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50559/keimeno_koinonikou_dialogou_2015.pdf.

σμού Πολιτικών, με αρμοδιότητα τη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των συναρμόδιων υπουργείων για οριζόντιους τομείς πολιτικής που εμπλέκουν περισσότερα υπουργεία (ενδεικτικές θεματικές: απασχόληση, ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, τουρισμός, φορολογία, εκπαίδευση-κατάρτιση). γ) Ενίσχυση και αναβάθμιση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Απασχόλησης, του οποίου οι θέσεις και οι προτάσεις θα λαμβάνονται υπόψη κατά τη λήψη των αποφάσεων από την κυβέρνηση.

Στις ΕΓΣΣΕ, μετά το 2015, η προσπάθεια αναβίωσης του κοινωνικού διαλόγου εξειδικεύεται σε μια σειρά θεμάτων, όπως είναι: α) Η υιοθέτηση εθνικής στρατηγικής για την υγεία και ασφάλεια στην εργασία που εκπόνησε το Ελληνικό Ινστιτούτο Υγιεινής και Ασφάλειας Εργασίας (ΕΛΙΝΥΑΕ) (ΕΓΣΣΕ 2017).[24] β) Το αίτημα προς την κυβέρνηση για την ενεργοποίηση του Συμβουλίου Τριμερούς Διαβούλευσης που προβλέπει η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας (ΔΣΕ) 144 «περί των τριμερών διαβουλεύσεων για την προώθηση εφαρμογής των διεθνών κανόνων εργασίας», με σκοπό την ενίσχυση της τριμερούς διαβούλευσης και του συστηματικού τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, τη σύσταση κοινών τεχνικών ομάδων μελέτης για το Ταμείο Επαγγελματικής Ασφάλισης, την επανεκκίνηση επιχειρήσεων – διάσωση θέσεων εργασίας, την υιοθέτηση κατευθυντήριων γραμμών για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις καθώς και την ανάληψη κοινών έργων για το μέλλον της εργασίας και την επαγγελματική κατάρτιση (ΕΓΣΣΕ 2018).[25] Επίσης, στην ίδια ΕΓΣΣΕ (άρθρο 6), σημαντική είναι η διακήρυξη των κοινωνικών εταίρων για συνεργασία στη διαμόρφωση πολιτικών για την κλιματική αλλαγή, τη δίκαιη μετάβαση και τους στόχους της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ (βλ. αναλυτικότερα παρακάτω). γ) Οι δράσεις για την καταπολέμηση της βίας και της σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία καθώς και για την υιοθέτηση της Ευρωπαϊκής Συμφωνίας- Πλαίσιο για την ψηφιοποίηση στην εργασία (ΕΓΣΣΕ 2021).

4.3 Ο κοινωνικός διάλογος για τη βιώσιμη ανάπτυξη σε σχέση με την εργασία και την απασχόληση

Ιδιαίτερα και σε ό,τι αφορά το πλαίσιο και το περιεχόμενο της συζήτησης περί βιώσιμης ανάπτυξης και ειδικότερα τα επίμαχα ζητήματα της απασχόλησης και της ποιότητας της εργασίας, οι κοινωνικοί εταίροι, εκπροσωπώντας ανταγωνιστικά συμφέροντα, είναι αναμενόμενο να έχουν διαφορετική ή ακόμα και αντίθετη προσέγγιση.

24. Βλ. https://gsee.gr/wp-content/uploads/2022/06/egsee_2017.pdf.

25. Βλ. https://gsee.gr/wp-content/uploads/2022/06/egsee_2018.pdf.

Παρότι όλοι οι κοινωνικοί εταίροι φαίνεται να συμφωνούν με τα ευρύτερα διεθνή και ευρωπαϊκά πλαίσια που έχουν υιοθετηθεί για τη βιώσιμη ανάπτυξη, τους στόχους και τους δείκτες της, καθώς και με όσα συνδέονται ή/και αλληλοσυμπληρώνονται με τα ζητήματα της εργασίας,[26] η εκπροσώπηση διαφορετικών και αντιτιθέμενων συμφερόντων παράγει αποκλίνουσες θέσεις και προσεγγίσεις ως προς την επίτευξη των στόχων και την υλοποίηση των πολιτικών που απαιτούνται. Επιπλέον, η βαρύτητα, η προτεραιότητα και η έμφαση που δίνονται ως προς την επίτευξη αυτών των στόχων και ως προς τις επιμέρους θεματικές τους (παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα οικονομίας, προστασία ΜΜΕ, ποιότητα της εργασίας) είναι διαφορετικές. Ως εκ τούτου, αν και οι κοινωνικοί εταίροι διαπιστώνουν και διακηρύσσουν στα κείμενα των θέσεών τους την αναγκαιότητα ανάπτυξης κοινωνικού διαλόγου για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση, ελάχιστη πρόοδος έχει σημειωθεί μέχρι στιγμής. Όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, οι θέσεις των κοινωνικών εταίρων είναι σημαντικά αποκλίνουσες ως προς το περιεχόμενο αλλά και ως προς τη μεθοδολογία υλοποίησης.

Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται και η ΕΓΣΣΕ 2018 (άρθρο 6)[27] η οποία προβλέπει τα ακόλουθα:

> Τα συμβαλλόμενα μέρη, λαμβάνοντας υπόψη τις διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις και τις δεσμεύσεις της χώρας μετά και την Κύρωση της Συμφωνίας των Παρισίων για το Κλίμα, συμφωνούν να ζητήσουν με κοινό τους υπόμνημα την προσθήκη συμμετοχής στο Εθνικό Συμβούλιο για την Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή (του άρθρου 44 του Ν. 4414/2016) ενός κοινού εκπροσώπου των εργοδοτικών οργανώσεων, που υπογράφουν την ΕΓΣΣΕ, και ενός εκπροσώπου της ΓΣΕΕ. Τα συμβαλλόμενα μέρη θα συνεργασθούν στη διαμόρφωση πολιτικής και δράσεων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής στη χώρα, και ειδικότερα αυτών που αφορούν τη διαδικασία μετάβασης των επιχειρήσεων και των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλότερων εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, διαδικασία που άλλωστε είναι αναγκαία δεδομένης της δέσμευσης της χώρας στους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ (Ατζέντα 2030). Τα συμβαλλόμενα μέρη αποδέχονται τον όρο της Δίκαιης Μετάβασης των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, η οποία θα εξασφαλίζει την απαραίτητη υποστήριξη όταν θα υπάρξει ανάγκη αναδιάταξης, επανακατάρτισης και ανακατανομής τους. Δίκαιη Μετάβαση είναι ο συνδυασμός σχεδίων, πολιτικών και επενδύσεων που επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να αναπτυχθούν με οικονομικά αποδοτικό τρόπο, αντι-

26. ΟΗΕ: Agenda 2030· ΔΟΕ: Ατζέντα Αξιοπρεπούς Εργασίας (Decent Work Agenda)· ΟΟΣΑ: Better Life Initiative· ΕΕ: Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων.

27. Βλ. https://esee.gr/wp-content/uploads/2016/05/GSSE-2018.pdf.

> μετωπίζοντας, ταυτόχρονα, τις πιθανές αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και μετριάζοντάς τες ώστε να διασφαλιστεί η βιώσιμη ανάπτυξη για τη χώρα, που είναι και το ζητούμενο, σε συμφωνία και με τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ.

Στο ίδιο πλαίσιο, οι κοινωνικοί εταίροι επανέρχονται στην ΕΓΣΣΕ 2021 (άρθρο 7)[28] για να διατυπώσουν κοινές θέσεις ως προς τη «δίκαιη μετάβαση σε οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα». Η διάταξη είναι η ακόλουθη:

> Τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη, επαναβεβαιώνοντας το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ 2018, για τον όρο και τη σημασία της Δίκαιης Μετάβασης των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών άνθρακα η οποία θα εξασφαλίζει την απαραίτητη υποστήριξη όταν θα υπάρξει ανάγκη αναδιάταξης, επανακατάρτισης και ανακατανομής τους, κρίνουν εξίσου απαραίτητη και αναγκαία τη θεσμική συμμετοχή τους στον σχεδιασμό και τις δράσεις Δίκαιης Μετάβασης στη μεταλιγνιτική εποχή μέσω του Σχεδίου Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης (ΣΔΑΜ). Λαμβάνοντας υπόψη ότι οι αναπτυξιακές πολιτικές θα πρέπει να εγγυώνται την πλήρη και ισότιμη συμμετοχή και των εργαζομένων και εργοδοτών στην προετοιμασία, εφαρμογή και παρακολούθηση των δημόσιων πολιτικών για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, συμπεριλαμβανομένων των επενδυτικών στρατηγικών, σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη συμφωνούν: α) στον σχεδιασμό, μέσω των Ινστιτούτων τους, κοινού μηχανισμού παρακολούθησης εξελίξεων και δράσεων ενημέρωσης και εκπαίδευσης για την ανάπτυξη ικανοτήτων και απαραίτητων δεξιοτήτων σε αναπτυσσόμενες βιομηχανίες, απόκτηση νέων δεξιοτήτων σε όλους τους τομείς και επανεκπαίδευση σε ευάλωτους τομείς, και β) στην αποστολή κοινής επιστολής προς το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων για την ίδρυση νέου Τμήματος στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας με αντικείμενο το περιβάλλον και την εργασία, στο οποίο θα συμμετέχουν αφενός τα συμβαλλόμενα στην ΕΓΣΣΕ μέρη αναλογικά και ισομερώς, αφετέρου και εκπρόσωπος του Υπουργείου Περιβάλλοντος.

Στο σημείο αυτό, αξίζει να καταγραφούν οι πλέον πρόσφατες απόψεις και οι θέσεις του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) για το περιεχόμενο και τη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου στις «μεταμνημονιακές» συνθήκες, που διατυπώθηκαν σε σχετικό κείμενο-πρόταση το 2018 (ΣΕΒ, 2018α). Στο συγκεκριμένο κείμενο, ο ΣΕΒ επιδιώκει την αναβίωση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ Πολιτείας, εργοδοτών και εργαζομένων σε νέες βάσεις, πλην όμως οι προτεραιότητες και το νέο περιεχόμενο που δίνει σε αυτόν

28. Βλ. https://gsee.gr/wp-content/uploads/2022/07/egsee_2021.pdf.

φαίνεται να εστιάζουν σχεδόν αποκλειστικά στη βελτίωση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω της παραγωγής διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών και πολύ λιγότερο στα θέματα της αμοιβής και της ποιότητας της εργασίας. Στην επιστολή που απηύθυνε ο πρόεδρος του ΣΕΒ στους προέδρους των άλλων κοινωνικών εταίρων που συνάπτουν την ΕΓΣΣΕ, ζητώντας την ενεργοποίηση της Μόνιμης Επιτροπής Διαλόγου που είχε ενταχθεί στις ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ 2008-2009 (βλ. παραπάνω), έθετε ταυτόχρονα επτά ζητήματα ή προϋποθέσεις για την επανεκκίνηση του διαλόγου: 1) το μέλλον της εργασίας, 2) η επανεκκίνηση επιχειρήσεων – διάσωση θέσεων εργασίας, 3) η δίκαια και ανταποδοτική ασφάλιση εργαζομένων: σύσταση Ταμείου Επαγγελματικής Ασφάλισης, 4) η χρηματοδότηση του συστήματος επαγγελματικής κατάρτισης, των συνδικαλιστικών φορέων και των ινστιτούτων τους, 5) η διαιτησία: συμφωνία για ένα νέο σύστημα, 6) η σύσταση Συμβουλίου Τριμερούς Διαβούλευσης (ΔΣΕ) 144, και 7) η συμφωνία-πλαίσιο με κατευθυντήριες γραμμές για αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κατά τον ΣΕΒ, αυτά τα θέματα ήταν αναγκαίο να συζητηθούν στο πλαίσιο των (τότε) επικείμενων συναντήσεων για τη διαπραγμάτευση της ΕΓΣΣΕ του 2018.

Η συγκεκριμένη θεματολογία του ΣΕΒ ήταν αρκετά ακανθώδης καθώς περιελάμβανε και ζητήματα στα οποία η ΓΣΕΕ δεν θα μπορούσε εξαρχής να συμφωνήσει, όπως, για παράδειγμα, το ζήτημα της διαιτησίας, όπου ο ΣΕΒ διαχρονικά είναι αντίθετος με το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής.

4.4 Βιώσιμη ανάπτυξη, εργασία και απασχόληση: Προσεγγίσεις, απόψεις και θέσεις των κοινωνικών εταίρων

Οι εξελίξεις στο φυσικό περιβάλλον και η κλιματική αλλαγή αποτελούν σημεία προβληματισμού και ενασχόλησης εδώ και μια εικοσαετία για τους κοινωνικούς εταίρους, ΓΣΕΕ, ΣΕΒ και ΓΣΕΒΕΕ.[29] Σε ένα μεταγενέστερο στάδιο, ιδίως από το 2015 και μετά, τα ζητήματα της κλιματικής αλλαγής συνδέθηκαν με τις θεματικές που ανέδειξε η Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ και εμπλουτίστηκαν από αυτή. Η δε Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ χαρακτηρίζεται από μια φιλόδοξη και μεγάλη γκάμα στόχων και επιμέρους υποστόχων.

Κατά συνέπεια, είναι αναμενόμενο να εντοπίζονται μεγάλες και βασικές διαφορές μεταξύ των θέσεων και των απόψεων των κοινωνικών εταίρων. Οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων, παρότι αποδέχονται τυπικά το ευρύτερο διεθνές και ευρωπαϊκό πλαίσιο, προσδίδουν διαφορετική βαρύτητα στους στόχους της κλιματικής αλ-

29. Επισημαίνεται ότι η ΓΣΕΕ έχει συστήσει εδώ και χρόνια Γραμματεία Περιβάλλοντος.

λαγής και της βιώσιμης ανάπτυξης. Επικεντρώνονται συνήθως επιλεκτικά σε επιμέρους και συγκεκριμένους στόχους και υποστόχους του άμεσου ενδιαφέροντός τους, αναπτύσσοντας ανάλογες παρεμβάσεις ή δράσεις, εστιάζουν σε ειδικότερες πτυχές των πολιτικών και διαμορφώνουν θέσεις ως προς τα αντίστοιχα μέτρα επίτευξής τους. Υπό την έννοια αυτή, οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν διαμορφώσει μια κοινή ατζέντα κοινωνικού διαλόγου και τούτο διότι έχουν διαφορετικές προτεραιότητες και προσεγγίσεις, τα δε ενδιαφέροντα ή συμφέροντα που εκπροσωπούν ή πρέπει να εκπροσωπήσουν είναι διαφορετικά.

Παρ' όλα αυτά, έχει ιδιαίτερη σημασία να καταγραφούν οι απόψεις, οι θέσεις και οι προσεγγίσεις των κοινωνικών εταίρων σε ό,τι αφορά τα ζητήματα της εργασίας και της απασχόλησης υπό την ευρεία έννοια και πώς αυτά γίνεται προσπάθεια να ενταχθούν στις πολιτικές των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Εξίσου ενδιαφέρουσα είναι και η προσπάθεια διερεύνησης των επιμέρους θεμάτων και των πεδίων εντός των οποίων έχει (ή δεν έχει) αναπτυχθεί ένας στοιχειώδης διάλογος, αφενός, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων διμερώς και αφετέρου μεταξύ κοινωνικών εταίρων και των κυβερνήσεων ως προϊόν τριμερούς διαλόγου. Το επίκεντρο είναι πάντα η βιώσιμη ανάπτυξη, η απασχόληση, η εργασία και τα δικαιώματα των εργαζομένων εντός αυτού του πλαισίου.

4.5 ΓΣΕΕ: Περιβάλλον, κλιματική κρίση και βιώσιμη ανάπτυξη με κοινωνικό πρόσημο

Η ΓΣΕΕ, από το 2010-2011 και με αφορμή την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, ξεκινά μια προσπάθεια ευαισθητοποίησης και ενασχόλησης με τα νέα επίδικα ζητήματα που αναδεικνύονται, λόγω της κλιματικής αλλαγής και της ανάγκης για την περιβαλλοντική προστασία, από τις διεθνείς και ευρωπαϊκές πρωτοβουλίες, καθώς και σύνδεσής τους με τη μισθωτή εργασία και τις ανάγκες για προώθηση της απασχόλησης και της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό και παρά τις δυσκολίες της περιόδου λόγω της οικονομικής κρίσης, προσπαθεί να αναδείξει το ζήτημα και να ευαισθητοποιήσει τον κόσμο της εργασίας και τους πολίτες, ξεκινώντας να αναπτύσσει μια σειρά από επιμέρους παρεμβάσεις, δράσεις και πρωτοβουλίες σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο. Το ίδιο διάστημα επιδιώκει να διαμορφώσει πιο εξειδικευμένες θέσεις και προτάσεις καθώς και να εκπονήσει μελέτες μέσω των ερευνητικών ινστιτούτων της. Οι πρωτοβουλίες αυτές, χωρίς να εστιάζουν όλες αποκλειστικά ή άμεσα στη βιώσιμη ανάπτυξη και απασχόληση, συχνά αναφέρονται σε πτυχές της βιώσιμης ανάπτυξης, όπως, για παράδειγμα, ο κλιματικός νόμος, η προστασία του περιβάλλοντος ή το μέλλον της εργασίας, όπως αυτό υπαγορεύεται από τις σύγχρονες πολιτικές της βιώσιμης ανάπτυ-

ξης. Στο πλαίσιο του παρόντος υποκεφαλαίου επιχειρείται ενδεικτικά η αποτύπωση των πρωτοβουλιών της ΓΣΕΕ που εστιάζονται κυρίως στη βιώσιμη ανάπτυξη και εργασία.[30]

4.5.1 Θέσεις και παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ από το 2011 έως το 2021 με αφορμή και την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος (5 Ιουνίου)

Η ΓΣΕΕ, το 2011, εν μέσω της όξυνσης της οικονομικής κρίσης, θέτει στην ατζέντα την ανάγκη αλλαγής του μοντέλου ανάπτυξης και της παραγωγικής ανασυγκρότησης της χώρας με μοχλό το περιβάλλον. Η ανάπτυξη πρέπει να ενσωματώνει τις τεχνολογικές εξελίξεις και την καινοτομία, με στόχο τη δημιουργία νέων και βιώσιμων θέσεων εργασίας. Κατά τη ΓΣΕΕ, οι στόχοι μείωσης των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου θα πρέπει να κινούνται στην κατεύθυνση της ενίσχυσης του ΑΕΠ και της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας (ΓΣΕΕ, 2011). Στην ίδια κατεύθυνση κινούνται τα αιτήματα και οι προτάσεις της ΓΣΕΕ και το επόμενο έτος καθώς η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος είναι αφιερωμένη στην πράσινη οικονομία (ΓΣΕΕ, 2012).

Το 2013 η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος αφιερώθηκε στην ευαισθητοποίηση της παγκόσμιας κοινωνίας αναφορικά με τη σπατάλη τροφίμων. Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΣΕΕ θέτει στην ατζέντα το ζήτημα της διαμόρφωσης ενός εθνικού σχεδιασμού και της συγκρότησης συγκεκριμένης στρατηγικής για την ανάπτυξη του τομέα των τροφίμων στην Ελλάδα, ώστε να ανταποκρίνεται στις νέες απαιτήσεις. Η Συνομοσπονδία, ειδικότερα, ζητά την υποστήριξη από την πολιτεία νέων ανθρώπων που πλήττονται ιδιαίτερα από την ανεργία προκειμένου να στραφούν στην πρωτογενή παραγωγή, ώστε να συμβάλουν στη βελτίωση της διατροφικής επάρκειας της χώρας και στη δημιουργία απασχόλησης σε έναν τομέα ζωτικής σημασίας και κοινωνικής προστιθέμενης αξίας (ΓΣΕΕ, 2013).

Το 2014, η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ το ανακήρυξε ως Διεθνές Έτος των Μικρών Νησιωτικών Αναπτυσσόμενων Κρατών (Small Island Developing States – SIDS), αφού αυτά είναι τα πρώτα που επηρεάζονται από την κλιματική αλλαγή. Η ΓΣΕΕ θέτει το ζήτημα των δυσμενών επιπτώσεων που θα επιφέρει πιθανά η κλιματική αλλαγή στα ελληνικά νησιά και κατ' επέκταση στον τουρισμό. Ζητά την αλλαγή πολιτικής κατεύθυνσης και τη λήψη άμεσων μέτρων για την προστασία του περιβάλλοντος, ώστε να διασωθούν και οι βασικοί τομείς ανάπτυξης των ελληνικών νησιών, δηλαδή η γεωργία και ο τουρισμός. Επισημαίνει ότι οι υποδομές των νησιών, όπως αεροδρόμια, λιμάνια και αυτοκινητό-

30. Σημειώνεται ότι η παρούσα μελέτη δεν περιλαμβάνει πρωτοβουλίες που αφορούν τις αλλαγές στην εργασιακή νομοθεσία ή το σύνολο των πρωτοβουλιών που έχουν ληφθεί για ζητήματα που συνδέονται με την εργασία.

δρομοι, βρίσκονται συνήθως κοντά στην ακτή και ως εκ τούτου είναι ιδιαίτερα ευάλωτες στην άνοδο της στάθμης της θάλασσας και σε πλημμύρες. Ο τομέας της γεωργίας είναι, επίσης, σε πολλά νησιά ζωτικής σημασίας και μια σημαντική πηγή εσόδων από την εξαγωγή των γεωργικών προϊόντων. Με την κλιματική κρίση, μακροπρόθεσμα, πολλά νησιά οδηγούνται σε μείωση της φυτικής παραγωγής και σε υψηλότερο κόστος άρδευσης. Για τον λόγο αυτό, η ΓΣΕΕ διεκδικεί να μπει φραγμός στα μεγάλα επιχειρηματικά συμφέροντα που θέτουν σε κίνδυνο το φυσικό περιβάλλον, όπως το (τότε) προωθούμενο «σχέδιο νόμου-έκτρωμα» για τον αιγιαλό (ΓΣΕΕ, 2014α).[31]

Από το 2014 και μετά, η ΓΣΕΕ στις ανακοινώσεις της ενσωματώνει πλέον τα ζητήματα της προστασίας του περιβάλλοντος σε αυτά της βιώσιμης ανάπτυξης και την ανάγκη για δημιουργία νέων και ποιοτικών θέσεων εργασίας. Για τη ΓΣΕΕ, η βιώσιμη ανάπτυξη προαπαιτεί τη συνύπαρξη της οικονομικής διάστασης με την ποιότητα του περιβάλλοντος και την κοινωνική ευημερία. Συντάσσεται με τις παρεμβάσεις του συνδικαλιστικού κινήματος σε διεθνές και σε ευρωπαϊκό επίπεδο, το οποίο προσδίδει ιδιαίτερη σημασία στους όρους και τις προϋποθέσεις της βιώσιμης ανάπτυξης και για τον λόγο αυτό έχει διαρκή εκπροσώπηση και συμμετοχή σε διεθνείς συναντήσεις. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνεται στην ανακοίνωση της ΓΣΕΕ το 2014:

> Ο ρόλος των συνδικάτων απορρέει και θεσμικά από το άρθρο 29 της Ατζέντας 21 (Ρίο, 1992) σύμφωνα με το οποίο τα συνδικάτα αποτελούν μία από τις «μείζονες ομάδες» (Major Groups) στη διαδικασία για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Σε εθνικό επίπεδο τα συνδικάτα πρέπει να συμμετέχουν ενεργά στα ζητήματα της βιώσιμης ανάπτυξης – σε πολλές περιπτώσεις το πράττουν, ο βαθμός συμμετοχής τους όμως διαφοροποιείται από χώρα σε χώρα και συναρτάται με πολλές παραμέτρους, όπως και με τη γενικότερη κουλτούρα, αποδοχή και αναγνώριση που επικρατεί στην κοινωνία για τη δράση των συνδικάτων σε τομείς εκτός των παραδοσιακών (εισόδημα, εργασιακά δικαιώματα, συνθήκες εργασίας κ.ά.).

Η ΓΣΕΕ αναδεικνύει την ανάγκη της συνδικαλιστικής παρέμβασης σε ζητήματα προστασίας του περιβάλλοντος, καθώς οι επιπτώσεις από την υποβάθμιση του περιβάλλοντος πλήττουν περισσότερο από κάθε άλλη κοινωνική ομάδα τους μισθωτούς, αφού είναι εκείνοι οι οποίοι δεν έχουν εναλλακτικές λύσεις-διεξόδους λόγω περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων (ΓΣΕΕ, 2014β).

31. Σημειώνεται ότι η ΓΣΕΕ ζήτησε την απόσυρση του νομοσχεδίου για τον αιγιαλό.

Το 2015, το βασικό θέμα της Παγκόσμιας Ημέρας Περιβάλλοντος ήταν η υπεύθυνη διαχείριση των φυσικών πόρων του πλανήτη, σε συνδυασμό με την καταναλωτική συνείδηση, λαμβάνοντας ως δεδομένο ότι οι άνθρωποι καταναλώνουν πολύ περισσότερους φυσικούς πόρους από ό,τι ο πλανήτης μπορεί να παρέχει με βιώσιμο τρόπο. Στο πλαίσιο αυτό, η ανακοίνωση της ΓΣΕΕ αφορούσε την αναγκαιότητα να σταματήσει ο διαχωρισμός μεταξύ των κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων. Η κοινωνική προστασία, τα δικαιώματα των εργαζομένων και η συμμετοχή στα συνδικάτα είναι το κλειδί –κατά τη ΓΣΕΕ– για την ενεργοποίηση των κοινωνιών να κινηθούν προς ένα πιο βιώσιμο μοντέλο, και τούτο διότι η περιβαλλοντική υποβάθμιση δημιουργεί ένα πολύ μεγάλο κόστος με οικονομικές και κοινωνικές προεκτάσεις. Η ΓΣΕΕ επαναφέρει ξανά την αναγκαιότητα ανασυγκρότησης της παραγωγικής βάσης της χώρας για τη δημιουργία νέου πλούτου και νέων βιώσιμων θέσεων εργασίας, με κινητήρια δύναμη το περιβάλλον, πάντα σε σχέση με τους διαθέσιμους πόρους και τη μεταφορά τεχνογνωσίας (ΓΣΕΕ, 2015α).

Από το 2015 και μετά, το θέμα της κλιματικής αλλαγής συνδέεται πλέον ευθέως με την υιοθέτηση της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Την περίοδο αυτή η ΕΕ δεσμεύεται να καταστεί η πρώτη κλιματικά ουδέτερη περιοχή σε παγκόσμιο επίπεδο έως το 2050, και για τον λόγο αυτό υιοθετείται από τα κράτη-μέλη η «Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία»[32] (επενδυτικό σχέδιο «Βιώσιμη Ευρώπη»). Μια από τις κύριες συνιστώσες της συμφωνίας αυτής είναι η λεγόμενη «δίκαιη μετάβαση», καθώς η επίτευξη της κλιματικής ουδετερότητας έως το 2050 αναμένεται να είναι πιο δύσκολη για αρκετά κράτη-μέλη και περιφέρειες από ό,τι για άλλα, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την εξάρτηση από τα ορυκτά καύσιμα ή τη λειτουργία βιομηχανιών υψηλής έντασης άνθρακα, που απασχολούν σημαντικό αριθμό εργαζομένων. Για τον σκοπό αυτό η ΕΕ προχώρησε στη θέσπιση του Μηχανισμού Δίκαιης Μετάβασης που θα παράσχει χρηματοδοτική και τεχνική στήριξη στις περιφέρειες που αντιμετωπίζουν τις μεγαλύτερες δυσκολίες κατά τη μετάβαση προς μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα.

Στο πλαίσιο αυτό, όπως επισημαίνεται και πιο αναλυτικά στη συνέχεια, οι θέσεις της ΓΣΕΕ για την κλιματική κρίση, τη βιώσιμη ανάπτυξη και τη δίκαιη μετάβαση εντάσ-

32. Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία είναι μια δέσμη πρωτοβουλιών πολιτικής, η οποία έχει ως στόχο να θέσει την ΕΕ σε τροχιά προς την πράσινη μετάβαση, με απώτερο στόχο την επίτευξη κλιματικής ουδετερότητας έως το 2050. Φιλοδοξεί να μετασχηματίσει την ΕΕ «σε μια δίκαιη και ευημερούσα κοινωνία με σύγχρονη και ανταγωνιστική οικονομία». Η δέσμη περιλαμβάνει αλληλένδετες πολιτικές που καλύπτουν το κλίμα, το περιβάλλον, την ενέργεια, τις μεταφορές, τη βιομηχανία, τη γεωργία και τη βιώσιμη χρηματοδότηση. Η Ευρωπαϊκή Πράσινη Συμφωνία δρομολογήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Δεκέμβριο του 2019 και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο υιοθέτησε τις κατευθυντήριες γραμμές κατά τη σύνοδο του Δεκεμβρίου 2019. Για λεπτομέρειες, βλ. https://www.consilium.europa.eu/el/policies/green-deal/.

σονται πλέον συστηματικά και οργανικά στο πλαίσιο των προσεγγίσεων, θέσεων και προτάσεων της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ), στην οποία συμμετέχει ενεργά η Συνομοσπονδία διά της Γραμματείας Περιβάλλοντος, συνδιαμορφώνοντας προτάσεις πολιτικής.

Έτσι, η ΓΣΕΕ από το 2015 και μετά, δίνει ιδιαίτερη σημασία στη συστηματική προβολή των θέσεων και παρεμβάσεων της ΣΕΣ, επιδιώκοντας ταυτόχρονα να προωθήσει στο εθνικό επίπεδο την υιοθέτηση των αιτημάτων της ΣΕΣ.[33] Το 2015, η ΓΣΕΕ προβάλλει την έκκληση της ΣΕΣ στους αρχηγούς κρατών της ΕΕ να στηρίξουν τον στόχο για μείωση των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου κατά 40% στην ΕΕ μέχρι το 2030, στο πλαίσιο συνεδρίασης των ευρωπαϊκών συνδικάτων για το ενεργειακό πακέτο και τους στόχους για το 2030, στην οποία μετείχε η ΓΣΕΕ. Ουσιαστικά από εκείνη την περίοδο και μετά, η ΣΕΣ και η ΓΣΕΕ άρχισαν να προωθούν την πρόταση των συνδικάτων για τη «δίκαιη μετάβαση» σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα, βασισμένη: στην ποιότητα της απασχόλησης, στη συμμετοχή των εργαζομένων, στις πράσινες δεξιότητες, στα εργασιακά δικαιώματα και στην κοινωνική προστασία. Ταυτόχρονα, ασκήθηκε κριτική στην ΕΕ ότι αποτυχαίνει να αντιμετωπίσει τις τεράστιες προκλήσεις που ενυπάρχουν στη μετάβαση πολλών χωρών της Ευρώπης –ανάμεσά τους και η Ελλάδα– με βαριά εξάρτηση από ορυκτά καύσιμα.[34] Για τις χώρες αυτές, η απεξάρτηση από τον άνθρακα δεν πρέπει να σημαίνει και αυτομάτως αποβιομηχάνιση. Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα άρχισαν να διεκδικούν μια συνεκτική στρατηγική μετάβασης, προσαρμοσμένη στις εθνικές συνθήκες όπου θα περιλαμβάνονται η συνεισφορά των εργαζομένων, οι επενδύσεις σε τεχνολογίες χαμηλών εκπομπών άνθρακα, η ανάπτυξη δεξιοτήτων και μια ισχυρή επένδυση στις ενεργειακές υποδομές (ΓΣΕΕ, 2015β).

Οι θέσεις και οι διεκδικήσεις της ΓΣΕΕ το 2016, με αφορμή πάλι την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, εμπλουτίζονται και εξειδικεύονται, καθώς η ΓΣΕΕ και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις από όλο τον κόσμο κάνουν σαφή έκκληση για την παράλληλη αντιμετώπιση των κοινωνικών και περιβαλλοντικών ζητημάτων. Η κοινωνική προστασία, τα δικαιώματα των εργαζομένων και η συμμετοχή των εκπροσώπων τους στη διαμόρφωση των πολιτικών προστασίας του περιβάλλοντος εκτιμώνται ως κρίσιμο σημείο για την ενεργοποίηση των κοινωνιών και τη μετάβασή τους προς ένα βιώσιμο μοντέλο ανάπτυξης. Η κλιματική αλλαγή και η προώθηση της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης παρουσιάζουν αλληλένδετες προκλήσεις και απαιτούν συντονισμένες

33. Η ΓΣΕΕ, ως μέλος της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων συμμετέχει στην Επιτροπή «Βιώσιμη Ανάπτυξη και Κλιματική Αλλαγή» της ΣΕΣ, μέσω της Γραμματείας Οικολογίας και Περιβάλλοντος.

34. Η Πολωνία εκτιμάται ότι παράγει το 85% της ηλεκτρικής της ενέργειας από άνθρακα.

δράσεις. Στη διάρκεια αυτής της χρονικής περιόδου, η ΓΣΕΕ και τα ευρωπαϊκά και διεθνή συνδικάτα είχαν ως κύριο στόχο την προώθηση μιας φιλόδοξης και δίκαιης συμφωνίας για την κλιματική αλλαγή στο Παρίσι, ώστε να επιτευχθεί μία βιώσιμη οικονομία που θα σέβεται τους εργαζομένους, ολόκληρη την κοινωνία και το περιβάλλον. Αναφορικά με τη Συμφωνία του Παρισιού (2015) για την κλιματική αλλαγή,[35] η ΓΣΕΕ επισήμανε ότι κατά την εφαρμογή της θα συνεχίσει να υπερασπίζεται μια δίκαιη μετάβαση προς μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα που θα διατηρήσει και θα δημιουργήσει ποιοτικές θέσεις εργασίας, προωθώντας τη συμμετοχή των εργαζομένων στον κοινωνικό διάλογο, την παροχή κατάρτισης, την ενίσχυση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και τον σεβασμό στα δικαιώματα των εργαζομένων. Η ΓΣΕΕ, κινούμενη εντός του ευρύτερου ευρωπαϊκού πλαισίου και συντασσόμενη με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, αρχίζει πλέον με σαφή τρόπο να ζητά την ανάπτυξη ενός ισχυρού ευρωπαϊκού πλαισίου πολιτικής, το οποίο θα επιτρέψει στην ΕΕ να γίνει μια οικονομία μηδενικών εκπομπών άνθρακα μέσα από μακροπρόθεσμες επενδύσεις σε τεχνολογίες χαμηλών εκπομπών άνθρακα, όπως της ενεργειακής απόδοσης, των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας και της βιώσιμης γεωργίας με την προστασία και την αποκατάσταση των οικοσυστημάτων. Επιπλέον, η ΓΣΕΕ τονίζει ότι, με δεδομένο το γεγονός ότι το μείζον πρόβλημα στην Ελλάδα είναι η ανεργία, θα πρέπει να κρουστεί ο κώδωνας του κινδύνου: «Σ' έναν νεκρό πλανήτη δεν υπάρχουν θέσεις εργασίας» (ΓΣΕΕ, 2016).

Το 2017, η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος σημαδεύτηκε από την απόφαση του Προέδρου των ΗΠΑ Donald Trump να εκκινήσει την απομάκρυνση της χώρας του από τη Συμφωνία του Παρισιού για την αντιμετώπιση της παγκόσμιας κλιματικής κρίσης. Υπό το φως των εξελίξεων αυτών, η ΓΣΕΕ, σε συνεργασία με τα ευρωπαϊκά και διεθνή συνδικάτα, άσκησε πίεση στους Ευρωπαίους ηγέτες να καταδικάσουν την απόφαση της προεδρίας Trump. Το συνδικαλιστικό κίνημα καλεί εκ νέου τις κυβερνήσεις και τους παγκόσμιους ηγέτες να αντιμετωπίσουν την κλιματική αλλαγή με τρόπο που θα δημιουργεί ποιοτικές θέσεις εργασίας, μέσω επενδύσεων, καινοτομιών και ισχυρών δημοσίων υπηρεσιών, επιτρέποντας στους εργαζομένους και στις βιομηχανικές περιοχές να πραγματοποιήσουν τη μετάβαση με δίκαιο και βιώσιμο τρόπο. Η ΓΣΕΕ επαναλαμβάνει τη δέσμευσή της για τη διασφάλιση των κοινωνικών και ανθρώπινων δικαιωμάτων των εργαζομένων, λαμ-

35. Η Συμφωνία του Παρισιού (2015) αφορά τον στόχο της ΕΕ για διατήρηση της υπερθέρμανσης του πλανήτη σε ασφαλή επίπεδα και να γίνει η ΕΕ «κλιματικά ουδέτερη» έως το 2050. Στο πλαίσιο της Συμφωνίας του Παρισιού εγκρίθηκε η κατάρτιση ενός σχεδίου για τη δίκαιη μετάβαση του εργατικού δυναμικού διεθνώς στο νέο πλαίσιο λειτουργίας των οικονομιών και για τη δημιουργία αξιοπρεπών και ποιοτικών θέσεων εργασίας σύμφωνα με τις εθνικά καθορισμένες αναπτυξιακές προτεραιότητες. Βλ. σχετικά https://www.consilium.europa.eu/el/policies/climate-change/paris-agreement/.

βάνοντας υπόψη τις διεθνείς περιβαλλοντικές συμφωνίες. Ως εκ τούτου, η επένδυση σε δράσεις για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής είναι επιτακτική για τη διασφάλιση των ήδη υπαρχουσών θέσεων εργασίας καθώς και για τη δημιουργία νέων (ΓΣΕΕ, 2017).

Το 2018, με αφορμή ξανά την Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος, η ΓΣΕΕ επαναφέρει το αίτημα να υπάρξουν σαφείς δεσμεύσεις για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης, την πρόοδο προς την αειφόρο ανάπτυξη και την επιτάχυνση της μετάβασης σε μια πράσινη οικονομία, που θα ενσωματώνει οικολογικά κριτήρια και θα δημιουργεί ποιοτικές και αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας. Η ΓΣΕΕ εκφράζει την αντίθεσή της στις καθυστερήσεις στην ανάπτυξη των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας, ζητώντας την άμεση έναρξη επενδύσεων σε τομείς με πράσινες και αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας. Η Συνομοσπονδία επισημαίνει ιδίως την υπογραφή της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (2018), η οποία για πρώτη φορά συμπεριέλαβε άρθρο στο οποίο γίνεται αναφορά στον όρο της «δίκαιης μετάβασης» των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα καθώς επίσης και στη συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων στον καθορισμό πολιτικής για την προσαρμογή της χώρας μας στην κλιματική αλλαγή (ΓΣΕΕ, 2018β).

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, ήδη από το 2018, οι κοινωνικοί εταίροι στην ΕΓΣΣΕ 2018 (άρθρο 6) αποδέχθηκαν τον όρο «δίκαιη μετάβαση» και το περιεχόμενο που αυτή πρέπει να έχει αναφορικά και με τα δικαιώματα των εργαζομένων, ζήτησαν τη συμμετοχή τους στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων και δεσμεύτηκαν για την υλοποίηση κοινών δράσεων. Κατά συνέπεια, η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολιτικές για την αντιμετώπιση της κλιματικής κρίσης, της βιώσιμης ανάπτυξης και της δίκαιης μετάβασης τέθηκαν υψηλά στη διεκδικητική ατζέντα των συνδικάτων.

Τον Ιούνιο του 2018, η τότε κυβέρνηση έθεσε για πρώτη φορά σε δημόσια διαβούλευση το νομοσχέδιο για τη δημιουργία του «Εθνικού Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης». Η ΓΣΕΕ διαμαρτυρήθηκε, αφενός μεν, για την απουσία ενημέρωσής της, αφετέρου δε, διότι το σχέδιο, που περιελάμβανε πέντε άξονες, δεν έκανε καμία αναφορά στη διάσταση των εργαζομένων και κυρίως των ήδη απασχολουμένων στις λιγνιτικές περιοχές. Η Συνομοσπονδία επεσήμανε τότε ότι ο όρος «δίκαιη μετάβαση» είναι έννοια που δημιουργήθηκε από τα ίδια τα συνδικάτα (διεθνή και ευρωπαϊκά) και αναφέρθηκε στα βήματα τα οποία θα πρέπει να υπάρξουν έτσι ώστε να γίνει όσο το δυνατόν πιο ομαλή η μετάβαση των εργαζομένων αυτών σε ποιοτικές και ασφαλείς θέσεις εργασίας χωρίς να θιγούν τα εργασιακά τους δικαιώματα. Διαμαρτυρήθηκε, επιπλέον, διότι η κυβέρνηση αγνόησε την ΕΓΣΣΕ 2018 και τις κοινές θέσεις των κοινωνικών εταίρων που διατυπώθηκαν σε αυτήν (ΓΣΕΕ, 2018β).

Το 2019, η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος ήταν αφιερωμένη στην αντιμετώπιση της ατμοσφαιρικής ρύπανσης καθώς, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ),

αυτή συνιστά και στην ΕΕ τον μεγαλύτερο περιβαλλοντικό κίνδυνο για την υγεία.[36] Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι εκτίθενται σε πολύ μεγάλο βαθμό στη ρύπανση για την εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων έναντι των εργοδοτών, ενώ οι εργοδότες δεν αναλαμβάνουν ούτε στο ελάχιστο την ευθύνη. Τονίζεται ότι, ενώ οι εργαζόμενοι αποτελούν μια ευάλωτη ομάδα, αφού έρχονται αντιμέτωποι σε πολλές περιπτώσεις με επικίνδυνα επίπεδα ρύπων, παρατηρείται έλλειψη στρατηγικής σε εθνικό, ευρωπαϊκό και παγκόσμιο επίπεδο για την αντιμετώπιση του προβλήματος. Η Συνομοσπονδία επαναφέρει στο προσκήνιο τη Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας σχετικά με την προστασία των εργαζομένων κατά των επαγγελματικών κινδύνων στο εργασιακό περιβάλλον λόγω ατμοσφαιρικής ρύπανσης, θορύβου και δονήσεων, η οποία προβλέπει ρητά ότι όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να ενημερώνονται για τους δυνητικούς επαγγελματικούς κινδύνους στο περιβάλλον εργασίας και να λαμβάνονται μέτρα για την πρόληψη, τον έλεγχο και την προστασία από τους κινδύνους αυτούς. Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΣΕΕ ζητά τη λήψη και την εφαρμογή επιπρόσθετων προστατευτικών μέτρων για τους εργαζομένους. Δηλαδή ισχυρότερους ελεγκτικούς μηχανισμούς σε περιπτώσεις παράβασης των ορίων εκπομπών ρύπων από δημόσιες και ιδιωτικές επιχειρήσεις, και τήρηση της υφιστάμενης νομοθεσίας. Η ΓΣΕΕ (2019α) καλεί την κυβέρνηση και τους εργοδότες να αντιληφθούν το μέγεθος του κινδύνου από την ατμοσφαιρική ρύπανση και να υιοθετήσουν τις αρχές της δίκαιης μετάβασης, ώστε όχι μόνο να περιοριστούν τα προβλήματα για τους εργαζομένους αλλά να υπάρξουν και θετικές επιπτώσεις.

Το 2020, η Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος ήταν αφιερωμένη στη φύση. Με αφορμή την προστασία της φύσης, η οποία είναι συνυφασμένη με την προστασία της υγείας των εργαζομένων και της βιοποικιλότητας, η ΓΣΕΕ καλεί την κυβέρνηση να διασφαλίσει την προστασία των οικοσυστημάτων και να προωθήσει μια ισορροπημένη ανάπτυξη με περιβαλλοντική προστασία.

Τον Νοέμβριο του 2021, πραγματοποιήθηκε στη Γλασκώβη η Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για το κλίμα. Στην ημερήσια διάταξη της Διάσκεψης ήταν οι αυξημένες δεσμεύσεις για την παροχή κεφαλαίων που θα βοηθήσουν τις αναπτυσσόμενες χώρες να αντιμετωπίσουν την κλιματική αλλαγή, η έγκριση της παγκόσμιας δέσμευσης για το μεθάνιο και η ολοκλήρωση του εγχειριδίου κανόνων του Παρισιού. Ενόψει της Διάσκεψης, η ΓΣΕΕ τόνισε την υψηλή σημασία των διαπραγματεύσεων προκειμένου οι κυβερνήσεις να εφαρμόσουν τις αποφάσεις της Διάσκεψης του Παρισιού το 2015 (COP 21). Η ΓΣΕΕ επεσήμανε ότι τα εργασιακά δικαιώματα είναι ανθρώπινα δικαιώματα, έχουν κεντρικό ρόλο στα αιτήματα όλων των οργανώσεων που εκπροσωπούν

36. Εκτιμάται ότι η ατμοσφαιρική ρύπανση προκαλεί κάθε χρόνο περίπου 400.000 πρόωρους θανάτους στο σύνολο των κρατών-μελών, ενώ σε παγκόσμιο επίπεδο χάνουν πρόωρα τη ζωή τους λόγω ατμοσφαιρικής ρύπανσης περίπου επτά εκατ. άνθρωποι. Παράλληλα, το οικονομικό κόστος για τη νοσοκομειακή και φαρμακευτική περίθαλψη ανέρχεται σε εκατοντάδες δισ. ευρώ.

τον κόσμο της εργασίας και θα πρέπει να ενσωματωθούν σε όλες τις πτυχές των διαπραγματεύσεων της Σύμβασης-πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών για την κλιματική αλλαγή (United Nations Framework Convention on Climate Change – UNFCCC). Για τη Συνομοσπονδία, η αντιμετώπιση της κλιματικής έκτακτης ανάγκης πρέπει να αποτελέσει ευκαιρία δημιουργίας καλών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής πρέπει να συμμετάσχουν σε διάλογο με τις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζομένους προκειμένου να εγγυηθούν ότι σέβονται όλα τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργούν αξιοπρεπείς ευκαιρίες εργασίας. Τα σχέδια απασχόλησης πρέπει να αποτελούν θεμέλιο λίθο στον σχεδιασμό της αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης.

Στις εργασίες της Διάσκεψης, η Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ εκπροσώπησε τα διεθνή συνδικάτα (ITUC) σε ομάδες εργασίας σε δύο θεματικές ενότητες: α) στην ενσωμάτωση των ατόμων με αναπηρία στην κλιματική δράση, όπου, υπήρξε πλατφόρμα η οποία επικεντρώθηκε ειδικά στα άτομα με αναπηρία και τη δράση για το κλίμα, και β) στη συμμετοχή στις εργασίες για το άρθρο 6, με επίκεντρο τα ανθρώπινα δικαιώματα, τη συμμετοχή και διαβούλευση των πιο ευάλωτων πληθυσμών που χρειάζονται και τη μεγαλύτερη βοήθεια στην προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή.

Η ΓΣΕΕ, εντάσσοντας τις διεκδικήσεις του παγκόσμιου εργατικού κινήματος στις θέσεις της, ανέδειξε τις πολιτικές για το κλίμα ως το επίκεντρο ενός οράματος για μια πιο δίκαιη, πιο ανθεκτική κοινωνία για όλους, που αντικατοπτρίζεται στις πέντε προτεραιότητες των συνδικάτων για ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο ως εξής:

1. *Δημιουργία θέσεων εργασίας φιλικές προς το κλίμα με μια δίκαιη μετάβαση.* Χρειάζονται σχέδια βιομηχανικού μετασχηματισμού που να δημιουργούν θέσεις εργασίας για την επίτευξη καθαρών μηδενικών εκπομπών άνθρακα, μαζί με θέσεις εργασίας στην υγεία, στην εκπαίδευση, στη φροντίδα και σε ποιοτικές δημόσιες υπηρεσίες.
2. *Δικαιώματα όλων των εργαζομένων*, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους. Πρέπει να γίνει πράξη η υπόσχεση της Εκατονταετούς Διακήρυξης του ΔΟΕ για διασφάλιση του επιπέδου προστασίας της εργασίας, των εργασιακών δικαιωμάτων, των μέγιστων ωρών εργασίας, του ελάχιστου μισθού διαβίωσης αλλά και της υγείας και ασφάλειας στην εργασία.
3. *Καθολική κοινωνική προστασία που στηρίζει μια δίκαιη μετάβαση και χτίζει ανθεκτικότητα.* Δημιουργία Παγκόσμιου Ταμείου Κοινωνικής Προστασίας για τη δημιουργία συστημάτων κοινωνικής προστασίας για τις φτωχότερες χώρες και τους πιο ευάλωτους πληθυσμούς.
4. *Ισότητα.* Τερματισμός κάθε διάκρισης λόγω εισοδήματος, φυλής ή φύλου προκειμένου να διασφαλιστεί ότι όλοι οι άνθρωποι μπορούν να συμμετάσχουν στη διαβούλευση,

ώστε να χαραχτούν με τη συμμετοχή τους οι πολιτικές αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης.

5. *Ένταξη.* Ένα νέο οικονομικό μοντέλο και ένα νέο μοντέλο ανάπτυξης πρέπει να διασφαλίσουν την κοινωνική ένταξη. Στόχος των συνδικάτων είναι: «Κανείς δεν θα μείνει πίσω» (ΓΣΕΕ, 2021β).

4.5.2 Μελέτες της ΓΣΕΕ για θέματα σχετικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη και εργασία

Η ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της εξειδίκευσης των παρεμβάσεών της και της τεκμηρίωσης συγκεκριμένων θέσεων για πτυχές της βιώσιμης ανάπτυξης και εργασίας, εκπόνησε μέσω του ερευνητικού της Ινστιτούτου (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) τα τελευταία έτη μια σειρά από επιστημονικές μελέτες στα παρακάτω σχετικά θεματικά αντικείμενα.

Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης

Η επιστημονική μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον Μηχανισμό και το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης (Λιαγκόρβας κ.ά., 2021) εκπονήθηκε το 2021. Στο πλαίσιο της μελέτης αναλύεται κριτικά το ευρωπαϊκό πλαίσιο πολιτικών και οι στόχοι του και εξετάζονται η υφιστάμενη εμπειρία αρκετών ευρωπαϊκών χωρών (Πολωνία, Αυστρία, Γερμανία, Ρουμανία, Βρετανία, Σουηδία, Ουγγαρία) και οι πρακτικές μετάβασης που εφάρμοσαν σε περιοχές εξαρτημένες και περιβαλλοντικά βεβαρυμένες από βιομηχανίες όπως: αλατωρυχεία, εξόρυξη κοαλίνης, ορυχεία αργυρού, ορυχεία ασβεστόλιθου. Επίσης, αποτυπώνονται καλές και κακές πρακτικές μετα-ανθρακικής μετάβασης χωρών, όπως οι χώρες Βρετανία, Γαλλία, Γερμανία, Καναδάς, Αυστραλία. Επιπρόσθετα, η μελέτη παρουσιάζει και τις θέσεις των κοινωνικών εταίρων στο ευρωπαϊκό επίπεδο για την κλιματική αλλαγή, την ενεργειακή ένωση και τη δίκαιη μετάβαση και τις παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΕΟΚΕ) (Λιαργκόβας κ.ά., 2021: 88-105).

Ειδικότερα και σε ό,τι αφορά τη δίκαιη μετάβαση και το Ταμείο Δίκαιης Μετάβασης, επισημαίνονται ζητήματα όπως:

- Η ευρωπαϊκή χρηματοδότηση θα πρέπει να πραγματοποιείται βάσει σχεδίου στο οποίο να αποφεύγονται επαναλήψεις και αλληλοεπικαλύψεις.
- Η δέσμευση της ΕΕ για στήριξη επενδύσεων με πράσινη χρηματοδότηση στο πλαίσιο της δίκαιης μετάβασης πρέπει, όπως υποστηρίζουν και οι κοινωνικοί εταίροι, να δώσει τη δυνατότητα σε όλων των ειδών τις επιχειρήσεις να ωφεληθούν και ταυτόχρονα να παρέχει στις τοπικές αρχές τη δυνατότητα να προωθήσουν συμπράξεις,

όπως είναι οι συνεταιρισμοί ανανεώσιμων πηγών ενέργειας (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2020).

- Οι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν θετικό το πρόγραμμα Next Generation EU (ΕΕ-Επόμενη Γενιά), το οποίο, με προϋπολογισμό 750 δισ. ευρώ για την Ελλάδα και με σύνδεση ενίσχυσης στον μακροπρόθεσμο προϋπολογισμό της ΕΕ για την περίοδο 2021-2027, θα οδηγήσει σε συνολική χρηματοδοτική ικανότητα 1,85 τρισ. ευρώ, θα στηρίξει την ανάκαμψη, θα τονώσει την ανάπτυξη και την απασχόληση και θα ενισχύσει τις κοινωνίες και τους πολίτες απέναντι στις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής. Παράλληλα, οι κοινωνικοί εταίροι προτρέπουν την ΕΕ να δημιουργήσει τις αναγκαίες προϋποθέσεις διαφάνειας και συμμετοχικής διαδικασίας σε όλες τις φάσεις του σχεδιασμού και υλοποίησης των σχεδίων μετάβασης σε μια οικονομία ευημερίας ώστε αυτή να διέπεται από δικαιοσύνη. Ισχυρίζονται ότι η συμμετοχή των πολιτών, των εργαζομένων, των μικρομεσαίων επιχειρήσεων και των τοπικών κοινωνιών με τους θεσμούς τους αποτελεί κρίσιμη συνιστώσα της δίκαιης μετάβασης στη διαδικασία της διαβούλευσης, της κατάρτισης και της υλοποίησης του σχεδίου μετάβασης (Λιαργκόβας κ.ά., 2021: 102-103).

Προτάσεις πολιτικής για τη δίκαιη μετάβαση

Η μελέτη του ΙΝΕ ΓΣΕΕ με τίτλο *Δίκαιη μετάβαση στην ελληνική πραγματικότητα στο πλαίσιο της ΕΕ: Απλή διαχείριση του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης ή αναπτυξιακή ευκαιρία χωρίς αποκλεισμούς;* (Λιαργκόβας κ.ά., 2021) επιχειρεί μια ολιστική προσέγγιση ως προς τη λειτουργία του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης, η οποία αναδεικνύει 12 βασικούς άξονες, που αναλύονται σε επιμέρους προτάσεις πολιτικής και είναι αναγκαίο να ληφθούν υπόψη στον διάλογο ως προς τη μετάβαση σε μια Ελλάδα κλιματικά ουδέτερη, με έντονο κοινωνικό πρόσημο.

Οι επιμέρους προτάσεις πολιτικής οι οποίες αφορούν άμεσα ή έμμεσα τα ζητήματα της εργασίας και της απασχόλησης σε σχέση με τη δίκαιη μετάβαση και την αναγκαιότητα λήψης αποφάσεων, μέσα από κοινωνικό διάλογο και δημόσια διαβούλευση, ακολουθώντας την κατηγοριοποίηση της μελέτης ανά άξονα δίκαιης μετάβασης, συνοπτικά μπορούν να αποτυπωθούν ως εξής:

ΙΝΕ ΓΣΕΕ: Προτάσεις πολιτικής για τη δίκαιη μετάβαση με έμφαση στην εργασία και στην απασχόληση

ΑΞΟΝΑΣ	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
Συνδυαστική αντιμετώπιση των επιπτώσεων της πανδημίας COVID-19 με την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής.	Η οικονομική, κοινωνική και υγειονομική ανάκαμψη από την πανδημία COVID-19 πρέπει να συμβαδίσει με την κλιματική δράση και τον κλιματικό στόχο. Να χαραχθεί μία πορεία γενικής ανασυγκρότησης προκειμένου να δοθεί ώθηση στην οικονομία, να βελτιωθεί η ανθεκτικότητά της και να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας και, ταυτόχρονα, να συμβάλει στην οικολογική μετάβαση, στη βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη.
Διαγενεακή διάσταση των πολιτικών και συμμετοχή των νέων στη διαδικασία αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής.	Απαιτείται η ενεργή εμπλοκή της νεολαίας σε όλα τα στάδια του σχεδιασμού, της εφαρμογής και της παρακολούθησης όποιου σχεδίου χρειαστεί για την αντιμετώπιση των συνεπειών της αλλαγής του κλίματος. Δημιουργία ενός συμμετοχικού μοντέλου πολυμερούς διακυβέρνησης με την ενεργή συμμετοχή της νεολαίας. Στην Ελλάδα η εμπλοκή των νέων στους σχεδιασμούς για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής είναι μικρή και όχι θεσμοθετημένη. Αυτό στερεί τη νεολαία από την ενεργή εμπλοκή της σε ένα θέμα που, από τη μία πλευρά, αφορά την ίδια και τις επόμενες γενιές και, από την άλλη πλευρά, αποτελεί θέμα δικαιοσύνης των γενεών, για αυτό και το συγκεκριμένο έλλειμμα πρέπει να καλυφθεί.
Χάρτης δικαιωμάτων και σύστημα ενεργειακής πληροφόρησης.	Η μετάβαση, για να είναι δίκαιη, χρειάζεται, πέρα από την ανάγκη διαμόρφωσης του σχεδίου μετάβασης με διάλογο και διαβούλευση χωρίς αποκλεισμούς, δύο ακόμη στοιχεία: διαφάνεια και πληροφόρηση. Προκειμένου ο κάθε πολίτης και ο κάθε φορέας να έχουν πρόσβαση στην πληροφόρηση, χρειάζεται η δημιουργία μιας τράπεζας Ενεργειακής Πληροφόρησης με αξιόπιστα στοιχεία.
Δίκαιη μετάβαση του εργατικού δυναμικού.	Πολιτική βούληση για τη στήριξη του εργατικού δυναμικού των περιοχών που θα πληγούν από τις πολιτικές αντιμετώπισης των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής. Ενεργή συμμετοχή των εργαζομένων στη σχεδίαση, στην παρακολούθηση και στην υλοποίηση της μετάβασης. Τα σχέδια μετάβασης πρέπει να αποτελούν προϊόν διαλόγου, διαβούλευσης και συναίνεσης, χωρίς αποκλεισμούς. Λήψη μέτρων στήριξης του εργατικού δυναμικού που θα χάσει την εργασία του από την απολιγνιτοποίηση και τις άλλες παρεμβάσεις σε διάφορους τομείς της οικονομίας. Η μετάβαση δεν πρέπει να αφήσει κοινωνικά προβλήματα και οικονομικά υποβαθμισμένες περιοχές. Ανάγκη να δημιουργηθούν νέες πράσινες επενδύσεις και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Η ανησυχία των εργαζομένων για τα προβλήματα που μπορεί να προκαλέσει η μετάβαση εξαλείφονται όταν, μέσα και από τη συμμετοχή τους στον διάλογο και στη διαβούλευση, πειστούν ότι το προτεινόμενο σχέδιο μετάβασης περιέχει στον πυρήνα του την περιβαλλοντική δικαιοσύνη και τη

ΑΞΟΝΑΣ	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
	δίκαιη μετάβαση του εργατικού δυναμικού. Μόνο όταν τα σχέδια μετάβασης διαμορφώνονται συλλογικά και αξιολογούν σωστά τις κοινωνικο-οικονομικές επιπτώσεις στον κόσμο της εργασίας, ως απόρροια των πολιτικών που θα ασκηθούν για την αντιμετώπιση της κλιματικής αλλαγής, μπορούν να διασφαλίσουν βιώσιμες θέσεις εργασίας. Η αθέτηση, η υπαναχώρηση ή ο λανθασμένος σχεδιασμός θα δημιουργήσουν κοινωνικά και οικονομικά αδιέξοδα αλλά και αναπτυξιακές υστερήσεις, κυρίως στις λιγνιτικές περιοχές. Η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σε τομείς με λιγότερη εντατική δραστηριότητα σε εκπομπές αερίων, η υποστήριξη και η επανακατάρτιση των εργαζομένων, η διασφάλιση καθολικών πολιτικών κοινωνικής προστασίας και η εφαρμογή προγραμμάτων στήριξης των εργαζομένων κατά τη μετάβαση πρέπει να είναι στη βάση ενός κοινωνικού συμβολαίου με δεσμεύσεις, αποτυπωμένου επίσης και στα σχέδια μετάβασης.
Δημιουργία χρηματοπιστωτικού φορέα υπέρ του κλίματος.	Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, επειδή διαπιστώνουν ότι οι πηγές χρηματοδότησης ποικίλλουν, πρότειναν τη συγκρότηση ενός φόρουμ για τη χρηματοδότηση του κλίματος (Climate Finance Forum), το οποίο θα λειτουργεί σε επίπεδο ΕΕ προκειμένου να εντοπιστούν πιθανά εμπόδια, ώστε να είναι πιο αποτελεσματικοί οι μηχανισμοί χρηματοδότησης. Προτείνεται η θέσπιση ενός χρηματοπιστωτικού φορέα υπέρ του κλίματος με στόχο να ανακατευθύνει με τον καλύτερο και αποτελεσματικότερο τρόπο τα επενδυτικά κεφάλαια, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις όσο και τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας.[37]
Μέτρα στήριξης πληττόμενων περιοχών.	Στην Ελλάδα οι περιοχές που αναμένεται να επηρεαστούν περισσότερο από τη μετάβαση είναι η Περιφέρεια Δυτικής Μακεδονίας (Περιφερειακές Ενότητες Κοζάνης και Φλώρινας) και η ευρύτερη περιοχή του Δήμου Μεγαλόπολης (Περιφερειακή Ενότητα Αρκαδίας). Είναι περιοχές περιβαλλοντικά επιβαρυμένες και με μεγάλα ποσοστά ανεργίας, πολύ υψηλότερα από τον πανελλαδικό μέσο όρο. Η μετάβαση σε αυτές τις περιοχές χρειάζεται να γίνει με προσεκτικό και καλά οργανωμένο βηματισμό, ώστε να μη δημιουργηθούν κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα. Το ελληνικό κράτος θα πρέπει να εφαρμόσει καλές πρακτικές. Οι περιοχές αυτές πρέπει να δεχτούν νέες επενδύσεις μέσα από κίνητρα έλξης. Καινοτόμες πράσινες επενδύσεις που θα δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας, παρεμβάσεις που θα δημιουργήσουν προστιθέμενη αξία, καθώς και εμβληματικές παρεμβάσεις που θα αξιοποιήσουν τους χώρους των ορυχείων μετά την αποκατάστασή τους.

(*Συνέχεια στην επόμενη σελίδα*)

37. Βάσει και των προτάσεων της ΕΟΚΕ (2018).

ΑΞΟΝΑΣ	ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
Πολύγωνο συνεργασίας επιχειρήσεων, κοινωνικών εταίρων, αυτοδιοίκησης, πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και Κοινωνίας των Πολιτών.	Ανάπτυξη πολυεπίπεδης συνεργασίας μεταξύ κοινωνικών εταίρων και οικονομικών δρώντων (επιχειρήσεις, πανεπιστήμια, φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών, οι δύο βαθμοί τοπικής αυτοδιοίκησης), ώστε να διαμορφωθεί συλλογική στήριξη και αποτελεσματικότητα. Γνώση, πληροφόρηση, ανταλλαγή εμπειρίας καλών πρακτικών και αποτελεσμάτων επιστημονικών ερευνών. Για να είναι επιτυχής η αντιμετώπιση των συνεπειών της κλιματικής αλλαγής, απαιτείται συνολική συνεργασία, με συναίνεση και δικαιοσύνη.

Πηγή: Λιαργκόβας κ.ά. (2021) (επεξεργασία Π. Γεωργιάδου)

Οι υπόλοιποι πέντε άξονες που προτείνονται από τους μελετητές σε σχέση με τη δίκαιη μετάβαση αφορούν:

1. Ανάδειξη του καθοριστικού ρόλου του χρηματοπιστωτικού συστήματος ως μοχλού επιτυχούς εφαρμογής της δίκαιης μετάβασης.
2. Ανάγκη χρήσης νέων καινοτόμων δημοσιονομικών εργαλείων, όπως είναι τα «πράσινα» ομόλογα, με σκοπό τη διοχέτευσή τους σε επενδύσεις που εστιάζουν στην προστασία του περιβάλλοντος και στη βιώσιμη ανάπτυξη, δημιουργώντας νέες θέσεις εργασίας.
3. Δημιουργία ανεξάρτητης αρχής υπεύθυνης για την παρακολούθηση της δίκαιης μετάβασης.
4. Χορήγηση δανείων και κρατικών εγγυήσεων.
5. Δημιουργία clusters.

Βιώσιμη ανάπτυξη και η διάσταση της ποιότητας της εργασίας

Οι θέσεις της ΓΣΕΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την επίτευξη των στόχων και των υποστόχων της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ θέτουν, όπως είναι αναμενόμενο, την εργασία-απασχόληση, τις αξιοπρεπείς αμοιβές, την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, την καταπολέμηση των διακρίσεων και την ισότητα ως προαπαιτούμενα. Στην κατεύθυνση αυτή, η ΓΣΕΕ και ο επιστημονικός της φορέας ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχουν εστιάσει ιδιαίτερα στο ζήτημα της ποιότητας της εργασίας, επιδιώκοντας να καταγράψουν τα δεδομένα, να αποτυπώσουν την πραγματική κατάσταση στην αγορά εργασίας και να αναλύσουν, πέρα από τα απλά ποσοτικά δεδομένα, τη διάσταση της εργασιακής ποιότητας ως συστατικού και απαραίτητου στοιχείου μιας βιώσιμης ανάπτυξης, δίκαιης και χωρίς αποκλεισμούς για τον κόσμο της

μισθωτής εργασίας και εν γένει για τα ευρύτερα λαϊκά στρώματα, δηλαδή για τις κατηγορίες πολιτών που υφίστανται κοινωνικές ανισότητες, τις ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, τα άτομα σε κίνδυνο φτώχειας και σε καθεστώς μισθολογικής και εργασιακής επισφάλειας.

Στο πλαίσιο αυτό, επιχειρείται μια πρώτη και ιδιαίτερα αξιόλογη ανάλυση σχετικά με την έννοια της ποιότητας της εργασίας μέσα από τη σειρά «Κείμενα Πολιτικής» του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (ΙΝΕ ΓΣΕΕ). Το συγκεκριμένο κείμενο, με τίτλο *Η ποιότητα της εργασίας στην Ελλάδα: Εξέλιξη και προοπτικές* (Κορατζάνης, 2021), δημοσιεύτηκε τον Οκτώβριο του 2021 και αποτέλεσε, όπως επισημαίνεται και παρακάτω, τη συμβολή της ΓΣΕΕ στην ελληνική έκθεση προόδου για την επίτευξη των στόχων της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ, με έμφαση στον ΣΒΑ 8 (Κορατζάνης, 2021).

Τα βασικά σημεία, τα δεδομένα, οι θέσεις και οι προτάσεις πολιτικής της ΓΣΕΕ που αναφέρονται στο κείμενο πολιτικής για την *ποιότητα της απασχόλησης* είναι τα ακόλουθα:

- Η ποιότητα της εργασίας, το σύνολο δηλαδή των εργασιακών παραμέτρων που επηρεάζει το επίπεδο ευημερίας των εργαζομένων, πρέπει να είναι ο κεντρικός πυλώνας της ερευνητικής ατζέντας, των πολιτικών πρωτοβουλιών της ΕΕ και των εθνικών κυβερνήσεων. Η προώθηση της ποιότητας της απασχόλησης συνιστά βασικό συστατικό της αποστολής της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και της προωθούμενης από αυτήν «Ατζέντας Αξιοπρεπούς Εργασίας» (Decent Work Agenda).[38] Αντίστοιχα, η διασφάλιση αξιοπρεπούς απασχόλησης για όλους είναι ένας από τους 17 ΣΒΑ της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ και βασική προτεραιότητα της πρωτοβουλίας «Better Life Initiative» του ΟΟΣΑ (OECD, 2020). Τέλος, σημαντικές διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας εμπεριέχονται στις είκοσι θεμελιώδεις αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.[39]
- Η ποιότητα της εργασίας επηρεάζει τις επιδόσεις της οικονομίας. Καλύτερες συνθήκες εργασίας και διαβίωσης συνεπάγονται και χαμηλότερο δείκτη αβεβαιότητας για το μέλλον, γεγονός που επηρεάζει θετικά την καταναλωτική συμπεριφορά των νοικοκυριών.
- Λαμβάνοντας υπόψη την υφιστάμενη βιβλιογραφία και έρευνα για τους δείκτες της ποιότητας εργασίας, ο συγγραφέας προτείνει τη διερεύνηση και την αξιοποίηση 7 διαστάσεων για την αποτίμηση της ποιότητας της εργασίας που επηρεάζουν, είτε θετικά είτε αρνητικά, τις συνθήκες απασχόλησης. Αυτές είναι: το εισόδημα των εργαζομένων, οι άτυπες μορφές απασχόλησης, ο χρόνος εργασίας, οι όροι εργασίας, η ανάπτυξη δεξιοτήτων των εργαζομένων και η επαγγελματική τους ανέλιξη,

38. Βλ. https://bit.ly/3pK35Kf.

39. Βλ. https://bit.ly/3IgwguF.

οι δομές συλλογικής εκπροσώπησης και τέλος οι προοπτικές απασχόλησης (ώστε να συμπεριληφθεί η επίδραση των ποσοτικών μεταβολών στην αγορά εργασίας στην ποιότητα της απασχόλησης). Με βάση τις παραπάνω διαστάσεις και τη χρήση στατιστικών δεδομένων το ΙΝΕ ΓΣΕΕ καταρτίζει επτά υποδείκτες και έναν σύνθετο δείκτη μέτρησης της ποιότητας της εργασίας τους οποίους αντιστοιχίζει με επίσημα στατιστικά δεδομένα. Με βάση την παραπάνω μεθοδολογία αναλύεται η εξέλιξή τους για το διάστημα 2009-2019 στην Ελλάδα και στην Ευρωζώνη.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ: Οι διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας

ΔΕΙΚΤΗΣ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΔΕΙΚΤΗ
1. Εισόδημα εργαζομένων	Υποχώρηση δείκτη από το 0,26 (2009) στο 0,18 (2016). Παραμονή της Ελλάδας σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα παρά την οριακή βελτίωσή του την τριετία 2017-2019. Απόκλιση της Ελλάδας από τον μέσο όρο της Ευρωζώνης κατά 0,28 μονάδες μεταξύ 2009-2019. Οι αποδοχές ανά εργαζόμενο σε όρους PPS Ευρωζώνης ήταν 81,7% το 2009, ενώ το 2019 αντιστοιχούσαν στο 60,2% του μέσου όρου. Το διάστημα 2009-2019, η κατά κεφαλήν δημόσια δαπάνη για κοινωνική προστασία σε όρους PPS στην Ελλάδα υποχώρησε κατά 5,1%, ενώ στην Ευρωζώνη σημείωσε αύξηση 24,3%.
2. Άτυπες μορφές απασχόλησης	Αύξηση αριθμού όσων εργάζονται χωρίς τη θέλησή τους με σύμβαση μερικής απασχόλησης από 49,8% το 2009 στο 66,4% το 2019 (έναντι 26,8% και 26,3% στην Ευρωζώνη, αντίστοιχα). Ο δείκτης υποχώρησε κατά 21,1%, από το 0,71 που ήταν το 2009 στο 0,56 το 2019.[40] Η αύξηση των μη ηθελημένα απασχολουμένων σε άτυπες μορφές εργασίας συνεπάγεται μια περαιτέρω υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας, καθώς οι συγκεκριμένες θέσεις εργασίας σχετίζονται με υψηλότερη εργασιακή επισφάλεια, λιγότερες ευκαιρίες κατάρτισης και χαμηλότερη κάλυψη επιδόματος ανεργίας.
3. Χρόνος εργασίας	Αρνητική επίδοση της Ελλάδας. Ο δείκτης «χρόνος εργασίας» υστερεί αισθητά σε σχέση με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης. Υπήρξε μεγάλη υποχώρηση του δείκτη τα πρώτα έτη εφαρμογής των Μνημονίων (από 0,35 το 2009 σε 0,19 το 2013) και οφείλεται στην εντατικοποίηση της εργασίας ως αποτέλεσμα της

40. Για τον υποδείκτη «άτυπες μορφές απασχόλησης» καθώς και για τον υποδείκτη «χρόνος εργασίας», μείωση (αύξηση) υποδηλώνει αύξηση (μείωση) των άτυπων μορφών απασχόλησης και του χρόνου απασχόλησης, αντίστοιχα, και συνεπώς υποβάθμιση (βελτίωση) της ποιότητας της εργασίας, βλ. Κορατζάνης (2021: 11).

ΔΕΙΚΤΗΣ	ΕΞΕΛΙΞΗ ΔΕΙΚΤΗ
	ύφεσης και της μείωσης των εισοδημάτων που προκάλεσαν τα μέτρα λιτότητας και της απορρύθμισης της αγοράς εργασίας. Κατά την τριετία 2017-2019, η απόκλιση της Ελλάδας από τον ευρωπαϊκό μέσο όρο παραμένει σημαντική (0,42 μονάδες το 2019, έναντι 0,47 το 2016 και 0,36 το 2012).
4. Όροι απασχόλησης	Η πορεία του δείκτη είναι βελτιωμένη την περίοδο 2014-2019 σε σχέση με την περίοδο 2011-2014 αλλά και συγκριτικά με τον μέσο όρο της Ευρωζώνης.
5. Ανάπτυξη δεξιοτήτων και επαγγελματική ανέλιξη	Ιδιαίτερα χαμηλά είναι τα ποσοστά συμμετοχής των εργαζομένων σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης: το μέσο ποσοστό συμμετοχής το διάστημα 2009-2019 ανέρχεται στο 3,6%, όταν ο μέσος όρος στην Ευρωζώνη είναι 10,1%. Οι προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης είναι συγκριτικά χειρότερες: το ποσοστό αυτών που παραμένουν στο ίδιο καθεστώς απασχόλησης ή μεταβαίνουν σε καλύτερο, με υψηλότερες αποδοχές συγκριτικά με εκείνο που είχαν το προηγούμενο έτος, ανέρχεται το 2019 στο 65,4% (έναντι 79,1% το 2009) και είναι 12,6% χαμηλότερα του μέσου όρου στην Ευρωζώνη.
6. Προοπτικές απασχόλησης	Στα πρώτα έτη εφαρμογής των Μνημονίων σημειώθηκε κάθετη πτώση του δείκτη (το 2019 ήταν μόλις στο 0,01, συγκριτικά με 0,50 το 2009). Παρά τη σταδιακή ανάκαμψή του τα τελευταία έτη, ο δείκτης παραμένει σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα συγκριτικά τόσο με την περίοδο προ της ένταξης στα Μνημόνια όσο και με την υπόλοιπη Ευρωζώνη. Το ποσοστό απασχόλησης στην Ελλάδα σταδιακά εξακολουθεί να βρίσκεται σε επίπεδα χαμηλότερα από αυτά του 2009.
7. Θεσμοί εκπροσώπησης εργαζομένων[41]	Ο δείκτης σημειώνει σημαντική υποχώρηση μεταξύ 2009-2019 (0,71 το 2009 και 0,15 το 2019). Η ραγδαία επιδείνωση του δείκτη εντοπίζεται από το 2012 και μετά με την ΠΥΣ 6/2012 και την απορρύθμιση του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το 2017 το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας υπολογίζεται στο 14,2%, που αποτελεί τη χειρότερη επίδοση μετά τη Λιθουανία.

Πηγή: Κορατζάνης (2021) (επεξεργασία Π. Γεωργιάδου)

Συμπερασματικά, η ανάλυση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για την ποιότητα της εργασίας καταλήγει ότι στη χώρα μας καταγράφεται ραγδαία υποβάθμιση της ποιότητας της εργασίας κατά την

41. Στον δείκτη αυτό περιλαμβάνονται το επίπεδο κοινωνικού διαλόγου και των δομών εκπροσώπησης των εργαζομένων καθώς και η λειτουργία του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων αλλά και το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, βλ. Κορατζάνης (2021: 17).

τελευταία δεκαετία και διαπιστώνεται μια ολοένα και μεγαλύτερη απόκλιση των συνθηκών απασχόλησης από τα μέσα ευρωπαϊκά επίπεδα. Για τον λόγο αυτό απαιτείται μια σειρά από αναγκαίες και συγκεκριμένες παρεμβάσεις πολιτικής για την ενεργό στήριξη της ποιότητας της απασχόλησης. Κάτι τέτοιο θα ενίσχυε το επίπεδο ευημερίας των νοικοκυριών και των εργαζομένων και θα λειτουργούσε ως σταθεροποιητής της μακροχρηματοπιστωτικής κατάστασης της οικονομίας, συμβάλλοντας στη μετάβασή της σε τροχιά μιας βιώσιμης και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξης. Οι προτάσεις της ΓΣΕΕ ως προς τα μέτρα πολιτικής που θα πρέπει να ληφθούν έχουν αποτυπωθεί σε συνεχείς και επαναλαμβανόμενες παρεμβάσεις της Συνομοσπονδίας τα τελευταία έτη, έχοντας ενσωματώσει τις διαστάσεις αυτές στις προτάσεις για τη βιώσιμη ανάπτυξη και τη δίκαιη μετάβαση υπό την οπτική των εκπροσώπων των εργαζομένων και του συνδικαλιστικού κινήματος.

Νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα ως προϋπόθεση της βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς

Η ΓΣΕΕ κατά τα τελευταία έτη έχει αρχίσει να θέτει ταυτόχρονα την αναγκαιότητα της συγκρότησης ενός νέου αναπτυξιακού υποδείγματος για την ελληνική οικονομία και να επεξεργάζεται το περιεχόμενο των πολιτικών του, καθώς θεωρείται ότι αυτό συνιστά αναγκαία προϋπόθεση για τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Οι πολιτικές των Μνημονίων για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης αλλά και της πανδημίας COVID-19 ουσιαστικά αποσταθεροποίησαν την οικονομία και κυρίως την αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Οι επεξεργασίες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, που εστιάζουν στη λειτουργία της αγοράς εργασίας από το 2008 έως σήμερα –ποσοστά απασχόλησης, ποιοτικά χαρακτηριστικά εργασίας, δείκτες και διάρκεια ανεργίας, ανεργία νέων και γυναικών, ποσοστά των νέων που βρίσκονται εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης (NEETs), απασχολούμενοι σε κίνδυνο φτώχειας, δείκτες κατανομής εισοδήματος–, καθώς και στις μεταβολές των μισθών, αναδεικνύουν, αν όχι την αποτυχία του υφιστάμενου αναπτυξιακού υποδείγματος, τουλάχιστον τα όριά του ως προς την επίτευξη μιας βιώσιμης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς.

Στον αντίποδα του υφιστάμενου υποδείγματος, η πραγμάτευση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ (Μιχοπούλου, 2020· ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2020· ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2022: 57-89) προτείνει τη διαμόρφωση ενός νέου αναπτυξιακού υποδείγματος, βασισμένου στις σύγχρονες προσεγγίσεις της μετακεϋνσιανής θεωρίας, πολλές εκ των οποίων υιοθετούνται και από την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ. Η προσέγγιση δεν περιορίζεται στα ζητήματα της προστασίας του περιβάλλοντος, της κλιματικής αλλαγής και της χρήσης των πόρων του οικοσυστήματος, αλλά αφορά την ευρύτερη βιωσιμότητα των οικονομικών μονάδων/επιχειρήσεων στις χρηματοδοτικές, καταναλωτικές και επενδυτικές δραστηριότητές τους. Ένα βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυ-

ξης χωρίς αποκλεισμούς οφείλει να περιλαμβάνει τρεις αλληλεξαρτώμενες πτυχές: α) να είναι περιβαλλοντικά διατηρήσιμο, β) να διακρίνεται από αποτελεσματικότητα ως προς τη διασφάλιση της σταθερότητας και της συνοχής μεταξύ του παραγωγικού, του μακροοικονομικού και του χρηματοπιστωτικού συστήματος και της χρηματοοικονομικής φερεγγυότητας των οικονομικών μονάδων, και γ) να είναι κοινωνικά δίκαιο διασφαλίζοντας ότι όλες οι κοινωνικές ομάδες θα έχουν μερίδιο στην οικονομική και την κοινωνική πρόοδο. Βασικός στόχος και προτεραιότητα της οικονομικής πολιτικής πρέπει να είναι η δημιουργία νέων και ποιοτικών θέσεων εργασίας με κεντρικό άξονα την επίτευξη πλήρους απασχόλησης. Για τον λόγο αυτό και βάσει της Ατζέντας 2030, η μετάβαση σε ένα βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς απαιτεί έναν συνολικό μετασχηματισμό του παραγωγικού και του μακροοικονομικού συστήματος με άξονα την απασχόληση. Αυτό προϋποθέτει τον μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας σύμφωνα με τον ΣΒΑ 8, με σκοπό την ουσιαστική αύξηση της παραγωγικής και της πλήρους απασχόλησης και των αμοιβών και τη μείωση της υποαπασχόλησης και των επισφαλών μορφών εργασίας, ώστε να αυξηθεί το διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών και να δημιουργηθούν προϋποθέσεις διατηρήσιμης οικονομικής μεγέθυνσης. Στο ίδιο πλαίσιο τίθεται και η αναγκαία αύξηση του κατώτατου μισθού ως μέσου αξιοπρεπούς βιοπορισμού και τόνωσης της ζήτησης. Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο μέσω της ενίσχυσης των θεσμών προστασίας των θεμελιακών εργασιακών δικαιωμάτων, της ενίσχυσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, της θεσμοθέτησης μακροχρόνιων προγραμμάτων απασχόλησης και του κατώτατου μισθού ως μισθού αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Παρακολούθηση και αξιολόγηση Δεικτών Κοινωνικής Βιωσιμότητας

Το ΙΝΕ ΓΣΕΕ, στην Ετήσια Έκθεση του 2022 για την ελληνική οικονομία και την απασχόληση, δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στους δείκτες κοινωνικής βιωσιμότητας, στην αξιολόγηση και στην παρακολούθησή τους, αφιερώνοντας ένα ξεχωριστό κεφάλαιο για το θέμα (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2022).

Όπως επισημαίνεται στην Έκθεση, η μετάβαση της Ελλάδας σε ένα νέο βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης προϋποθέτει, πέραν του μετασχηματισμού βασικών υποσυστημάτων της οικονομίας, και την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και δικαιοσύνης. Για τον λόγο αυτό, θεωρείται από τη ΓΣΕΕ ότι η Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ αποτελεί ένα εποικοδομητικό πλαίσιο αξιολόγησης της κοινωνικής βιωσιμότητας σε εθνικό και διεθνές επίπεδο, καθώς και των αναγκαίων παρεμβάσεων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Για τη Συνομοσπονδία, η ανάπτυξη, για να είναι βιώσιμη, πρέπει ταυτόχρονα να είναι δίκαιη και ανθρωποκεντρική. Κατά συνέπεια, η υλοποίηση των 17 βασικών ΣΒΑ και

των 169 σχετικών υποστόχων θα πρέπει να κινείται στη διαμόρφωση εκείνων των κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών οι οποίες θα διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια και την ευημερία των ανθρώπων, την περιβαλλοντική ισορροπία και την κοινωνική συνοχή. Κατά συνέπεια, η αξιολόγηση της εξέλιξης των ΣΒΑ στην Ελλάδα έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον, καθώς παρέχει σημαντική πληροφόρηση για τους οικονομικούς και κοινωνικούς μετασχηματισμούς που συντελούνται στο πεδίο της βιώσιμης ανάπτυξης.

Εξίσου σημαντικό εκτιμάται ότι είναι και το θεσμικό πλαίσιο του ευρωπαϊκού εξαμήνου οικονομικής διακυβέρνησης, επειδή και αυτό περιλαμβάνει πλέον και τους ΣΒΑ της Ατζέντας 2030. Επιπλέον, η αξιολόγηση της εξέλιξης των ΣΒΑ αποκαλύπτει πεδία σύγκλισης ή απόκλισης της χώρας μας σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ.

Με βάση το παραπάνω πλαίσιο, η ΓΣΕΕ επικεντρώνεται στην ανάλυση και αξιολόγηση δεικτών των ΣΒΑ 1, 8 και 10, που αφορούν την εξέλιξη της φτώχειας, της ανισότητας και της αξιοπρεπούς απασχόλησης στη χώρα μας για την περίοδο 2005-2020. Ορισμένα από τα βασικά συμπεράσματα είναι τα ακόλουθα:

- *Φτώχεια*: Το μέγεθος της φτώχειας αυξήθηκε μετά την κρίση του 2010. Το 2016, το μέσο καθαρό εισόδημα των ατόμων σε κίνδυνο σχετικής φτώχειας στην Ελλάδα ήταν 31,9%. Τα επόμενα χρόνια σημειώθηκε μια μικρή μείωση του εν λόγω ποσοστού, παρ' όλα αυτά παρέμεινε αρκετά υψηλό. Το 2020, το μέσο ισοδύναμο συνολικό καθαρό εισόδημα θα έπρεπε να αυξηθεί κατά 27,3% προκειμένου να φθάσει το όριο της σχετικής φτώχειας. Πιο χαμηλά από το ποσοστό της Ελλάδας αλλά σχετικά υψηλά είναι και τα αντίστοιχα ποσοστά της ΕΕ.
- *Οικονομική ανισότητα*: Η εισοδηματική ανισότητα διευρύνθηκε κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης όσον αφορά τη διαφορά του εισοδήματος μεταξύ του 20% των πιο πλούσιων νοικοκυριών και του 20% των πιο φτωχών νοικοκυριών. Το 2020, το 20% των φτωχότερων νοικοκυριών είχαν 5,2 φορές πιο χαμηλό εισόδημα από το αντίστοιχο εισόδημα του 20% των πλουσιότερων νοικοκυριών. Στη χώρα μας, οι πολίτες, κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, βίωσαν σημαντική και συστηματική μείωση των εισοδημάτων τους, η οποία οδήγησε σε υποβάθμιση του βιοτικού τους επιπέδου και σε μερικό ή ολικό κοινωνικό αποκλεισμό, ακόμα και άτομα που προ κρίσης ανήκαν στη μικρομεσαία εισοδηματική τάξη. Την ίδια περίοδο τα ευρωπαϊκά εισοδήματα σημείωναν συστηματική αύξηση.
- *Αξιοπρεπής απασχόληση*: Ένας δείκτης που εκτιμά τη συσχέτιση αξιοπρεπούς απασχόλησης και βιοτικού επιπέδου είναι ο δείκτης του κινδύνου φτώχειας στην εργασία,[42]

42. Το ποσοστό του κινδύνου φτώχειας στην εργασία είναι ένας δείκτης που αποτυπώνει το ποσοστό των απασχολουμένων που έχουν ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα κάτω από το όριο του κινδύνου

και των διαφοροποιήσεών του ανάλογα με το φύλο των εργαζομένων, την ηλικία τους αλλά και τον τύπο της απασχόλησής τους (μερικής ή πλήρους). Το 2020, σε κίνδυνο εργασιακής φτώχειας βρέθηκε το 7,9% των απασχολούμενων γυναικών στην ΕΕ και το 7,1% στην Ελλάδα. Στους άνδρες τα σχετικά ποσοστά είναι διαχρονικά υψηλότερα. Το 2020, βρέθηκε αντιμέτωπο με τον κίνδυνο εργασιακής φτώχειας το 12% των απασχολούμενων ανδρών στην Ελλάδα και το 9,6% στην ΕΕ. Τα ευρήματα αυτά δείχνουν το γενικότερο πρόβλημα της ποιότητας των θέσεων εργασίας στη χώρα μας και την ανάγκη μετασχηματισμού του αναπτυξιακού της υποδείγματος. Ο κίνδυνος φτώχειας στην εργασία είναι πολύ μεγαλύτερος και για τους απασχολούμενους μερικής απασχόλησης τόσο στην Ελλάδα όσο και στην ΕΕ, με τα ποσοστά στη χώρα μας ωστόσο να είναι, και σε αυτή την περίπτωση, πάνω από δύο φορές πιο υψηλά από τα αντίστοιχα στην ΕΕ σε όλη την υπό εξέταση περίοδο. Στην Ελλάδα, ο κίνδυνος φτώχειας στους απασχολούμενους μερικής απασχόλησης αυξήθηκε μετά το 2010, φθάνοντας το 2016 στο 30,3%, ενώ την ίδια χρονιά στην ΕΕ το ποσοστό των μερικά απασχολουμένων σε κίνδυνο φτώχειας ήταν σχεδόν το μισό (16,2%). Τη διετία 2019-2020 το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα με ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα κάτω από το όριο της φτώχειας ήταν 20,1%, ενώ την ίδια περίοδο σε ανάλογη θέση βρέθηκε μόλις το 9% των πλήρως απασχολουμένων. Στην ΕΕ το 2020 τα ποσοστά για τους απασχολούμενους με μερική και με πλήρη απασχόληση ήταν 13,8% και 7,3% αντίστοιχα.

Συμπερασματικά: Ο συνδυασμός της οικονομικής κρίσης και της πανδημικής κρίσης έχει επηρεάσει σημαντικά την κοινωνική βιωσιμότητα στην Ελλάδα, η οποία μπορεί να επιδεινωθεί περαιτέρω εξαιτίας του ισχυρού κύματος της ακρίβειας. Η πανδημική κρίση αντέστρεψε τη θετική εξέλιξη που εμφάνιζαν αρκετοί κοινωνικοί δείκτες, επιδεινώνοντας ήδη υπάρχουσες ανισότητες και τον αποκλεισμό ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Όλα τα ευρήματα των δεικτών κοινωνικής βιωσιμότητας δείχνουν την ανάγκη για ισχυρή δέσμευση της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής για αποτελεσματικά μέτρα στήριξης της αγοράς εργασίας, του εισοδήματος των εργαζομένων και των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων. Οι παρεμβάσεις αυτές είναι αναγκαίες αφενός για την ενίσχυση της κοινωνικής δικαιοσύνης και αφετέρου για την επίτευξη των στόχων της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για μια βιώσιμη και ανθρωποκεντρική ανάπτυξη. Η Ελλάδα πρέπει να επιταχύνει τη διαμόρφωση συνθηκών πλήρους, παραγωγικής, αξιοπρεπούς και ελεύθερα επιλεγμένης απασχόλησης. Υπάρχει σαφής ανάγκη ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής με την προστασία θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στην εργασία,

---

φτώχειας, το οποίο καθορίζεται στο 60% του εθνικού, διάμεσου, ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος (ύστερα από κοινωνικές μεταβιβάσεις).

με αξιοπρεπείς μισθούς, με εξασφάλιση ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και με την προώθηση πολιτικών διά βίου μάθησης και εκπαίδευσης, ώστε να διασφαλιστεί η ισότητα των φύλων και των διαφορετικών ηλικιακών ομάδων ως προς την ευημερία.

Βιώσιμη ανάπτυξη και κατώτατος μισθός

Στο επίκεντρο των προσπαθειών και των προτάσεων της ΓΣΕΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη είναι και ο καθορισμός του ύψους του κατώτατου μισθού σε επίπεδο που θα διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωση των εργαζομένων. Για τη ΓΣΕΕ η κατάσταση της αγοράς εργασίας και η διαχρονική εξέλιξη βασικών ποιοτικών και ποσοτικών δεικτών της δείχνουν την αποτυχία της χώρας να μεταβεί σε ένα νέο, βιώσιμο, διατηρήσιμο και δίκαιο αναπτυξιακό υπόδειγμα. Ευρύτερα κοινωνικά στρώματα αντιμετωπίζουν μια κατάσταση μακροχρόνιας στασιμότητας και συρρίκνωσης των εισοδημάτων και του βιοτικού τους επιπέδου καθώς και επιδείνωσης των συνθηκών εργασίας τους ως συνέπεια των μνημονιακών και των πρόσφατων παρεμβάσεων στην εργατική νομοθεσία. Επιπρόσθετα, ο υψηλός πληθωρισμός της πρόσφατης περιόδου μειώνει δραματικά την αγοραστική δύναμη και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων και των οικογενειών τους.

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει τις εξελίξεις στο ευρωπαϊκό επίπεδο και ειδικά την Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για επαρκείς κατώτατους μισθούς (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο, 2022) ως σημαντικό στοιχείο στο πεδίο των μισθών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων υπό μια νέα οπτική εργασιακής μεταρρύθμισης, η οποία αναγνωρίζει ότι ο επαρκής και δίκαιος κατώτατος μισθός, η ανάκαμψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η προστασία θεμελιωδών εργασιακών δικαιωμάτων, η ποιοτική απασχόληση και η ενίσχυση των θεσμών διαβούλευσης είναι βασικές θεσμικές προϋποθέσεις για μια βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη.

Η ΓΣΕΕ ευθέως συνδέει το ύψος του κατώτατου μισθού ως προσδιοριστικού συστατικού παράγοντα της βιώσιμης οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης σύμφωνα με την Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ. Ειδικότερα, στην πρόταση, το 2023, του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό επισημαίνεται ότι η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων είναι μια συνθήκη που συνάδει πλήρως με τη στρατηγική της βιώσιμης και δίκαιης ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς, την οποία καθορίζει το πλαίσιο της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για την αειφόρο ανάπτυξη και για την υλοποίησή της έχει δεσμευτεί και η Ελλάδα (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2023). Τονίζει, επίσης, ότι η Ατζέντα 2030 αναγνωρίζει την πρωταρχική σημασία της πλήρους απασχόλησης, της ισότητας και της προστασίας των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων για την αντιμετώπιση της αυξανόμενης ανισότητας. Υποστηρίζει ότι οι αξιοπρεπείς αμοιβές επηρεάζουν θετικά τα επίπεδα εισοδήματος και κατανάλωσης των νοικοκυριών, συμβάλλουν στη μείωση των διακρίσεων κατά των νέων και των

γυναικών, στην αντιμετώπιση της φτώχειας και της οικονομικής ανισότητας, στη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και στη μείωση του κοινωνικού αποκλεισμού.

Με βάση το πλαίσιο αυτό τεκμηριώθηκε και διατυπώθηκε η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό για το 2023, βασικά σημεία της οποίας είναι τα εξής (ΙΝΕ ΓΣΕΕ, 2023):

1. Αύξηση του κατώτατου μισθού στο 60% του διάμεσου μισθού πλήρους απασχόλησης, συν τον προσδοκώμενο πληθωρισμό για το 2023, δηλαδή στα 826 ευρώ, με άμεση συμφωνία των κοινωνικών εταίρων για το χρονοδιάγραμμα επίτευξής του.
2. Επαναφορά του καθορισμού του κατώτατου μισθού στον θεσμό της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, καθώς ο ρόλος και η λειτουργία της ως το ελάχιστο γενικό όριο προστασίας με καθολική εφαρμογή σε όλους τους εργαζομένους στο πλαίσιο διαβούλευσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων είναι κρίσιμης σημασίας για την αποδοχή του τελικού προσδιορισμού του ύψους του, την ενίσχυση της κοινωνικής και εργασιακής ειρήνης, και τελικά τη συμμόρφωση των εργοδοτών, κάτι που θα επιτρέψει την αύξηση της αποτελεσματικότητας των θετικών του επιδράσεων στην οικονομία, την κοινωνία και τη δημοκρατία.
3. Αποκατάσταση των προστατευτικών ρυθμίσεων του ατομικού και του συλλογικού εργατικού δικαίου (καθολικότητα ισχύος των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, πλήρης μετενέργειά τους, αρχή της εύνοιας στη «συρροή» τους και στην επέκταση της ισχύος τους).
4. Άμεση επαναφορά των τριετιών.
5. Άρση θεσμικών και νομοθετικών εμποδίων για την αύξηση της κάλυψης των εργαζομένων από Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (άνω του 80% των μισθωτών).
6. Ενίσχυση της Επιθεώρησης Εργασίας για αποτελεσματική αντιμετώπιση της εργοδοτικής παραβατικότητας.
7. Ρύθμιση και έλεγχος των ευέλικτων και των άτυπων μορφών εργασίας για την προστασία των κατώτατων ορίων αμοιβής και εργασίας.

4.5.3 Κλιματικός νόμος: Ανάπτυξη συνεργασιών για τον κλιματικό νόμο και τη δίκαιη μετάβαση. Οι θέσεις των συνδικάτων στην κλιματική διακυβέρνηση

Η ΓΣΕΕ από το 2020 ξεκίνησε να παρεμβαίνει πιο ενεργά και πιο συστηματικά στη διαμόρφωση της εθνικής κλιματικής νομοθεσίας, μέσω της συμμετοχής της αρχικά στη σχετική συμμαχία με τις περιβαλλοντικές οργανώσεις. Ειδικότερα, το 2021 και πριν την ψήφιση του κλιματικού νόμου, η ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της δημόσιας διαβούλευσης που διεξήχθη από 15 Απριλίου 2021 έως 15 Ιουνίου 2021, συμμετείχε στην πρωτοβουλία

της WWF Ελλάς και συνυπέγραψε μαζί με άλλους 16 φορείς κοινή πρόταση νόμου για την κλιματική αλλαγή. Στη συγκεκριμένη πρόταση γίνεται λόγος, μεταξύ άλλων, και για την εργασιακή δικαιότητα.[43] Στη συνέχεια, με τις παρεμβάσεις της η ΓΣΕΕ επιχείρησε να δώσει έμφαση στα ζητήματα της απασχόλησης, της μισθωτής εργασίας και της προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων υπό το φως των νέων εξελίξεων.

Για τον ίδιο νόμο και πριν την ψήφισή του,[44] το ίδιο σχήμα επισήμανε την αποτυχία του κλιματικού νόμου να εισάγει κρίσιμες μεταρρυθμίσεις στο σύνολο της οικονομίας και να ενισχύσει την κοινωνική συμμετοχή και τη δίκαιη μετάβαση. Μεταξύ των βασικών ελλειμμάτων –σχετικών και με την απασχόληση– επισημάνθηκε η έλλειψη «κλιματικής δημοκρατίας», δηλαδή η έλλειψη (με θεσμικό τρόπο) ένταξης και καθιέρωσης ουσιαστικών διαδικασιών διαβούλευσης, κοινωνικού διαλόγου και συμμετοχής φορέων εκπροσώπησης σε κρίσιμα σημεία, όπως οι τομεακοί προϋπολογισμοί και το στρατηγικό πλαίσιο για τα ελληνικά νησιά, η περιορισμένη και μη αντιπροσωπευτική σύνθεση στο Εθνικό Συμβούλιο για την κλιματική αλλαγή. Ως επιπρόσθετο βασικό μειονέκτημα του νόμου θεωρήθηκε η απουσία από την «ουσιαστικά» δίκαιη μετάβαση τομέων και περιοχών που θίγονται από τις στρατηγικές μετριασμού και προσαρμογής στην κλιματική κρίση, καθώς και η απουσία οποιασδήποτε πρόνοιας ή αναφοράς για τη διασφάλιση της συμμετοχής τους στη διαμόρφωση των πολιτικών και της δίκαιης εργασιακής μετάβασης.

Με γνώμονα τις παραπάνω θέσεις, η ΓΣΕΕ παρενέβη και στη Βουλή τον Μάιο του 2022, επιδιώκοντας να θέσει στο επίκεντρο των ρυθμίσεων του υπό ψήφιση εθνικού κλιματικού νόμου τα εργασιακά ζητήματα.[45] Η ΓΣΕΕ τόνισε την αναγκαιότητα ο πρώτος εθνικός κλιματικός νόμος να διασφαλίζει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα, ειδικά όσων εργαζομένων βρίσκονται σε περιφέρειες και τομείς που εξαρτώνται από τις δραστηριότητες ορυκτών καυσίμων και θα υποστούν το μεγαλύτερο βάρος της μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικών εκπομπών. Στη σχετική επιστολή της ΓΣΕΕ προς τη Βουλή, τίθενται τα ακόλουθα ζητήματα:

Στόχοι μείωσης εκπομπών: Οι στόχοι μείωσης των εκπομπών αερίων του θερμοκηπίου, αν και αναβαθμισμένοι σε σύγκριση με τους υφιστάμενους, παραμένουν ανεπαρκείς σε

43. Βλ. «Πρόταση κλιματικού νόμου. Κείμενο που προέκυψε μετά από ανοιχτή δημόσια διαβούλευση», https://bit.ly/42RkeA4 και http://klimatikosnomos.gr.

44. Βλ. Κοινή Ανακοίνωση Οργανώσεων της ΚτΠ, με πρωτοβουλία της WWF Ελλάς: «Σχέδιο εθνικού κλιματικού νόμου ΥΠΕΝ: Μικρά θετικά βήματα, τη στιγμή που χρειαζόμαστε άλματα», https://vouliwatch.gr/actions/article/klimatiko-nomosxedio-sxolia.

45. Ο εθνικός κλιματικός νόμος ψηφίστηκε τελικά στις 27.5.2022 (Ν. 4986/2022, ΦΕΚ 105/Α΄/27-5-2022) και έχει τίτλο «Εθνικός Κλιματικός Νόμος: Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, επείγουσες διατάξεις για την αντιμετώπιση της ενεργειακής κρίσης και την προστασία του περιβάλλοντος», https://www.taxheaven.gr/law/4936/2022. Βλ., επίσης, ΓΣΕΕ (2022β).

σύγκριση με αυτούς που υπαγορεύει η επιστήμη αλλά και με τους πιο φιλόδοξους στόχους της ΕΕ. Οι στόχοι από μόνοι τους δεν σημαίνουν τίποτα εάν δεν υποστηρίζονται από συγκεκριμένες πολιτικές. Από την άποψη αυτή, η ΓΣΕΕ αναγνωρίζει το έργο της κυβέρνησης για τη μετατροπή αυτών των στόχων για το κλίμα σε μια ολοκληρωμένη και φιλόδοξη νομοθετική δέσμη που είναι σύμφωνη με τη νέα νομοθεσία για το κλίμα, παρόλο που η νομοθετική δέσμη είναι πολύ αδύναμη, ιδιαίτερα όσον αφορά την κοινωνική διάσταση.

Εργασιακά δικαιώματα: Για τη ΓΣΕΕ αποτέλεσε σημαντική τομή η συμφωνία για τη συμπερίληψη αυτοτελούς άρθρου (άρθρο 12) και παραρτήματος για τον σεβασμό των εργασιακών δικαιωμάτων, τα οποία απουσιάζουν. Η αντιμετώπιση της κλιματικής κρίσης είναι μια ευκαιρία δημιουργίας καλών και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι δεν χρειάζεται οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μόνο να μιλούν σχετικά με τις θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν αλλά πρέπει, επίσης, να συμμετέχουν σε διάλογο με τις οργανώσεις που εκπροσωπούν τους εργαζομένους προκειμένου να εγγυηθούν ότι σέβονται όλα τα εργασιακά δικαιώματα και δημιουργούν αξιοπρεπείς ευκαιρίες εργασίας.

Κλιματική δημοκρατία: Η διαβούλευση και η συμμετοχή δεν έχουν ενταχθεί στον κλιματικό νόμο. Δεν υπάρχει μνεία της ανάγκης ευρείας δημόσιας διαβούλευσης σε κρίσιμα στοιχεία του, όπως είναι οι τομεακοί προϋπολογισμοί (άρθρο 7). Η προστασία των θέσεων εργασίας, καθώς επίσης και η χάραξη πολιτικών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, θα πρέπει να είναι στο επίκεντρο της εθνικής πολιτικής για την κλιματική αλλαγή. Ο κλιματικός νόμος θα έπρεπε να στοχεύει σε ένα διαφορετικό παραγωγικό μοντέλο, με την εμπλοκή της κοινωνίας σε όλα τα στάδια, τόσο στον σχεδιασμό όσο και στην υλοποίηση.

Δίκαιη μετάβαση: Η διάσταση της διασφάλισης των δικαιωμάτων των εργαζομένων χωρίς αποκλεισμούς δεν συμπεριλαμβάνεται στο Σχέδιο Νόμου που κατατέθηκε προς ψήφιση από τη Βουλή, ενώ ήταν γνωστή η συμπερίληψή της στο προτεινόμενο Σχέδιο Νόμου από τη Συμμαχία για το Κλίμα. Ο κόσμος της εργασίας θα πρέπει να αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της λύσης. Η ανάπτυξη του δικαιώματος σε μια δίκαιη μετάβαση, που διατυπώνεται στα διεθνή πρότυπα εργασίας και στο διεθνές δίκαιο των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, μπορεί να συμβάλει και να επιταχύνει τις διαδικασίες προς τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική πρόοδο.

Εθνικό Συμβούλιο για την Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή: Απουσία εκπροσώπησης από τη μεριά των εργαζομένων στο Εθνικό Συμβούλιο (άρθρο 29, παρ. 2). Η ΓΣΕΕ στην παρέμβασή της υποστηρίζει ότι η κλιματική αλλαγή αποτελεί μία σοβαρή και άνευ προηγουμένου πρόκληση και για τις πολιτικές απασχόλησης λόγω των επιπτώσεων στις θέσεις εργασίας, καθώς κανένας τομέας δεν μπορεί να αγνοήσει τις συνέπειές της. Η ΓΣΕΕ μαζί με τα ευρωπαϊκά συνδικάτα (ETUC) και τα διεθνή (ITUC) έχει τονίσει κατ' επανάληψη πως δεν υπάρχουν δουλειές σ' έναν νεκρό πλανήτη. Τα σχέδια απασχόλησης πρέπει να

αποτελούν θεμέλιο λίθο στον σχεδιασμό της αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης. Και ολοκληρώνει την παρέμβασή της με τη διαπίστωση ότι η Πολιτεία έχει ευθύνη και πρέπει να ανταποκριθεί στις ανάγκες του κόσμου της εργασίας και να κάνει σημαντικά βήματα προς τα εμπρός εφαρμόζοντας φιλόδοξες πολιτικές για το κλίμα, διασφαλίζοντας όμως παράλληλα τις οικονομικές, κοινωνικές και εργασιακές απαιτήσεις προστασίας των εργαζομένων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τον κλιματικό νόμο, η ΓΣΕΕ δεν προβλέπεται να συμμετέχει στο Εθνικό Συμβούλιο για την Προσαρμογή στην Κλιματική Αλλαγή (άρθρο 28 του Ν. 4936/2022),[46] παρότι στο πλαίσιο της διαβούλευσης αποτέλεσε ρητό αίτημα και πρόταση για τροποποίηση από τη ΓΣΕΕ.

4.5.4 Οι θέσεις της ΓΣΕΕ για τις Στρατηγικές Κατευθύνσεις του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας

Η ΓΣΕΕ, στο πλαίσιο της δημόσιας διαβούλευσης για το Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας (16.3.2021), κατέθεσε δέσμη προτάσεων συνδέοντας τη βιώσιμη ανάπτυξη και τα ζητήματα της εργασίας με την αξιοποίηση των πόρων του Ταμείου Ανάκαμψης.[47] Οι βασικές παρατηρήσεις της Συνομοσπονδίας είναι οι εξής:

- Το Ελληνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας φιλοδοξεί, όπως σημειώνεται, να πυροδοτήσει μια αλλαγή υποδείγματος στην ελληνική οικονομία. Η παραδοχή αυτή καθιστά περισσότερο *επιτακτική και αναγκαία τη διεξαγωγή ενός ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου* με στόχο τη βελτιστοποίηση και τη μεγιστοποίηση των ωφελειών για την οικονομία και την κοινωνία.
- Διαπιστώνεται ότι στις στρατηγικές κατευθύνσεις του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας αναφέρεται ότι τα δάνεια του Ταμείου Ανάκαμψης, περίπου 13 δισ. ευρώ, θα χρησιμοποιηθούν για τη χρηματοδότηση ιδιωτικών επενδύσεων, βάσει αόριστων αναφορών σε μακροπρόθεσμες και βιώσιμες ιδιωτικές επενδύσεις με προστιθέμενη παραγωγική αξία για την οικονομία, την απασχόληση, τις εξαγωγές κ.λπ. Η ΓΣΕΕ επισημαίνει τα εξής: α) Το μεγάλο κενό των ιδιωτικών επενδύσεων καταδεικνύει την ύπαρξη σημαντικών επενδυτικών ευκαιριών. Ωστόσο, αν δεν υπάρχει αξιόπιστος αναπτυξιακός και βιομηχανικός σχεδιασμός –και δεν υπάρχει στο Ελληνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας–, οι όποιες ιδιωτικές επενδύσεις

46. Ν. 4936/2022 (Α΄105), «Εθνικός Κλιματικός Νόμος. Μετάβαση στην κλιματική ουδετερότητα και προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή, επείγουσες διατάξεις για την αντιμετώπιση της ενεργειακής κρίσης και την προστασία του περιβάλλοντος».

47. Βλ. https://bit.ly/3Bs7BzJ.

δεν θα πυροδοτήσουν αλλαγή υποδείγματος. β) Η μετάβαση σε νέο αναπτυξιακό υπόδειγμα δεν θα πρέπει να γίνεται αποκλειστικά βάσει του κριτηρίου της μείωσης του παραγωγικού κενού (output gap) της οικονομίας αλλά πρωτίστως του κενού απασχόλησης (employment gap). γ) Η αποπληρωμή του δημοσίου χρέους, ως συνέπεια του συγκεκριμένου δανεισμού, θα γίνει από τον ελληνικό λαό. Είναι υποχρέωση της κυβέρνησης η διάρθρωση της χρηματοδότησης και των ιδιωτών επενδυτών που θα στηριχτούν να γίνει με τη μέγιστη δημόσια πληροφόρηση.

- Ως βασικός στόχος του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας προσδιορίζεται η ανάγκη να γίνουν θεμελιώδεις οικονομικές και κοινωνικές μεταρρυθμίσεις. Η ΓΣΕΕ προτείνει τη θεσμοθέτηση του «εργοδότη ύστατης καταφυγής». Η χρηματοδότησή του θα μπορούσε να γίνει από τους πόρους που διατίθενται στον άξονα 3. Οι κοινωνικές και αναπτυξιακές διαστάσεις του θεσμού αυτού είναι πολλές: α) αύξηση του όγκου και της ποιότητας της απασχόλησης, β) ενίσχυση της μακροοικονομικής σταθερότητας και διασφάλιση της σταθερότητας των τιμών, γ) βελτίωση της ποιότητας ζωής και ίσες ευκαιρίες, δ) συμβολή στην οικολογική διατηρησιμότητα και την πράσινη ανάπτυξη, και ε) συμβολή στον παραγωγικό μετασχηματισμό και στην ανθεκτικότητα των χωρών που βρίσκονται σε οικονομικές διαταραχές.
- Ο άξονας 3.1 θέτει ως στόχο του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας την αύξηση των θέσεων εργασίας και την προώθηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Η προσέγγιση αυτή δεν εγγυάται τη συνοχή της αγοράς εργασίας και το βιοτικό επίπεδο των εργαζομένων. Για αυτό η ΓΣΕΕ προτείνει να συμπεριληφθούν στο Εθνικό Σχέδιο οι εξής δείκτες αξιολόγησης της απασχόλησης που εξυπηρετούν και τον Στόχο 8 της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ: α) αύξηση της παραγωγικής και της αξιοπρεπούς εργασίας, β) ενίσχυση της μισθολογικής ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, γ) ενίσχυση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης για όλους, δ) μείωση της άτυπης απασχόλησης, ε) μείωση του ποσοστού των νέων εκτός εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης, και στ) προστασία θεμελιακών εργασιακών δικαιωμάτων και προώθηση της ασφάλειας στους χώρους εργασίας.
- Επιπλέον, στο ίδιο πλαίσιο, η ΓΣΕΕ ζητά να ληφθεί ιδιαίτερη μέριμνα στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης για την αποφυγή του μετασχηματισμού τους σε εργαλείο ανακύκλωσης της ανεργίας και αντικατάστασης της υφιστάμενης εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή και σχεδόν 100% επιδότηση προς τις επιχειρήσεις.
- Επίσης για τη ΓΣΕΕ, η συστηματική, δίκαιη και βιώσιμη θεσμική ρύθμιση της τηλεργασίας αποτελεί υψίστης αναγκαιότητας παρέμβαση προκειμένου να λειτουργήσει θετικά για τους εργαζομένους και την παραγωγική διαδικασία.

- Το σημαντικό ζήτημα της ανάπτυξης των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού δεν αντιμετωπίζεται με την ενίσχυση της αμοιβής των κέντρων κατάρτισης ούτε με την επικράτηση μεθόδων «επιβράβευσης και τιμωρίας» των ανέργων. Η έννοια των δεξιοτήτων είναι πολυδιάστατη, επηρεάζει και επηρεάζεται, τροφοδοτεί και τροφοδοτείται από την οικονομία, την παραγωγή και το παραγωγικό σύστημα, την κοινωνική πολιτική καθώς και την εκπαιδευτική πολιτική, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και με αυτό τον τρόπο χρειάζεται να αντιμετωπιστεί.
- Η ανάπτυξη ενός αξιόπιστου συστήματος πιστοποίησης προσόντων και δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού είναι σημαντικό ζητούμενο και αποτελεί αναγκαιότητα η αντικειμενική και ποιοτική ανάπτυξή του, καθώς δεν υφίσταται κάποιο οργανωμένο και ποιοτικό σύστημα.
- Η επαγγελματική κατάρτιση, και ιδιαίτερα η συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση, που αναμένεται να σηκώσει το μεγαλύτερο βάρος του εγχειρήματος, χρειάζεται να μετασχηματιστεί από ένα στατικό, παθητικοποιημένο και χαμηλής ποιότητας υποσύστημα σε ένα σύγχρονο, ενεργό και ποιοτικό πεδίο που να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του κόσμου της εργασίας, των ανέργων και στις απαιτήσεις του παραγωγικού ιστού.

4.5.5 Λοιπές δράσεις και παρεμβάσεις της ΓΣΕΕ για την κλιματική αλλαγή, τη βιώσιμη ανάπτυξη και τη δίκαιη μετάβαση

Η ΓΣΕΕ από το 2018 και μετά έχει αναπτύξει, πέραν των προαναφερόμενων δράσεων και πρωτοβουλιών, και άλλες δράσεις οι οποίες αποτυπώνονται συνοπτικά στη συνέχεια και αφορούν τις πολιτικές αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής και την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης και της δίκαιης μετάβασης σε σχέση με τις διαστάσεις της απασχόλησης-εργασίας και της αναγκαιότητας ανάπτυξης κοινωνικού διαλόγου.

2018 – «Οδηγός ΣΕΣ για τη Δίκαιη Μετάβαση σε μία οικονομία Χαμηλών Εκπομπών Διοξειδίου του Άνθρακα» και η Διεθνής Διάσκεψη

Το 2018, η ΓΣΕΕ, συνεχίζοντας τις παρεμβάσεις της στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων της ΣΕΣ, δημοσιοποίησε τον «Οδηγό ΣΕΣ για τη Δίκαιη Μετάβαση σε μία οικονομία Χαμηλών Εκπομπών Διοξειδίου του Άνθρακα» (ETUC, 2018· ΓΣΕΕ, 2018α). Το έργο υλοποιήθηκε από τη ΣΕΣ, με έναρξη τον Μάρτιο του 2017 και σε συνεργασία με τις εθνικές συνομοσπονδίες εργαζομένων και με την οικονομική υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης). Το έργο είχε δύο κύριους στόχους: α) την ενημέρωση των ευρωπαϊκών συνδικάτων για τη Συμφωνία του Παρισιού και τη σχετική νομοθεσία της ΕΕ, και β) την προετοιμασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων

προκειμένου να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στα εθνικά σχέδια για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής καθώς και στα πλαίσια ανάπτυξης για τη δίκαιη μετάβαση. Περιέχει βασικές συστάσεις στις οποίες περιλαμβάνονται:

- Η προώθηση της οικονομικής διαφοροποίησης στις περιφέρειες και βιομηχανίες που πλήττονται περισσότερο από τη μετάβαση.
- Η διαπραγμάτευση συμβάσεων/συμφωνιών σε τομεακό επίπεδο αλλά και σε επίπεδο εταιρειών για τη χαρτογράφηση της μελλοντικής εξέλιξης των αναγκών σε δεξιότητες και της δημιουργίας τομεακών συμβουλίων δεξιοτήτων.
- Η δημιουργία διαλόγου με όλους τους ενδιαφερόμενους φορείς και τις περιφερειακές αρχές για τον εντοπισμό και τη διαχείριση των κοινωνικών επιπτώσεων των πολιτικών για το κλίμα.
- Η προώθηση της θέσπισης κατάλληλων συστημάτων κοινωνικής προστασίας.

Ο Οδηγός περιέχει, επίσης, πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα συνδικάτα έχουν συμμετάσχει στη διαμόρφωση της εθνικής δράσης για το κλίμα, συμπεριλαμβάνοντας παραδείγματα καινοτόμων σχεδίων που μπορούν να εμπνεύσουν για μια δίκαιη μετάβαση, αλλά προτείνει και τρόπους με τους οποίους τα συνδικάτα μπορούν να συμβάλουν ακόμη περισσότερο. Παράλληλα με τον Οδηγό δημιουργήθηκαν και δύο βίντεο, τα οποία αποσκοπούν στην καλύτερη ενημέρωση των εργαζομένων για το συγκεκριμένο ζήτημα: α) «Γιατί είναι σημαντικός ο ρόλος των συνδικάτων μετά τη Συμφωνία των Παρισίων», και β) «Συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων στην κλιματική δράση για την οικοδόμηση μιας Δίκαιης Μετάβασης – Ένας οδηγός για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις». Ο Οδηγός-εργαλείο αναφέρεται και στη σημαντική εξέλιξη που πέτυχε η ΓΣΕΕ και η οποία αφορά την ένταξη στην τελευταία Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας μιας διάταξης για τη δίκαιη μετάβαση των εργαζομένων σε μια οικονομία χαμηλών εκπομπών διοξειδίου του άνθρακα.

Το έργο παρουσιάστηκε τον Μάιο του 2018 στο πλαίσιο μιας ευρωπαϊκής διάσκεψης στις Βρυξέλλες, στην οποία συμμετείχαν συνδικαλιστικά στελέχη και εκπρόσωποι κοινωνικών φορέων από κράτη-μέλη της ΕΕ που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής.

2018 – Διεθνικές συνεργασίες

Σε συνέχεια της εντεινόμενης δραστηριοποίησης των συνδικάτων για τα ζητήματα της κλιματικής κρίσης, της βιώσιμης ανάπτυξης και της δίκαιης μετάβασης, η ΓΣΕΕ προέκρινε, επίσης, τη διεθνική συνεργασία των συνδικάτων. Στο πλαίσιο αυτό, τον Νοέμβριο του 2018, η Συνομοσπονδία, από κοινού με τα ιταλικά και τα βελγικά συνδικάτα, διοργάνωσε

εκπαιδευτικό σεμινάριο με τίτλο «Κλιματική αλλαγή και δικαιοσύνη για όλους – Προς μια Δίκαιη Μετάβαση». Το σεμινάριο πραγματοποιήθηκε στη Φλωρεντία στις 13 Νοεμβρίου 2018. Η συγκεκριμένη δράση στόχευε στη διερεύνηση των στρατηγικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την επιτάχυνση της «δίκαιης μετάβασης» προς μια «αποκεντρωμένη, πράσινη και κυκλική οικονομία που εγγυάται την κοινωνική δικαιοσύνη, την προστασία του πλανήτη, τη βιωσιμότητα και τη δημιουργία νέων, ποιοτικών θέσεων εργασίας». Στους στόχους των συνδικάτων περιλαμβάνονταν και οι εξής:

- Η ανάδειξη και αποτύπωση του επείγοντος χαρακτήρα της αντιμετώπισης της κλιματικής αλλαγής.
- Η σύνοψη και αξιολόγηση της προόδου για την εκπλήρωση των ΣΒΑ, της Συμφωνίας των Παρισίων και της στρατηγικής της ΕΕ.
- Η ανάλυση της στρατηγικής και των εργαλείων για τη «δίκαιη μετάβαση» με έμφαση στις καλές πρακτικές.
- Ο εντοπισμός των ευκαιριών δράσης και παρέμβασης των συνδικάτων και των εργαζομένων.
- Η καταγραφή των προτεραιοτήτων σε ευρωπαϊκό επίπεδο και η ανάπτυξη ιδεών και προτάσεων για κοινές δράσεις/στρατηγικές.

Ως κεντρικός στόχος του συνδικαλιστικού κινήματος τέθηκε η συμβολή του στη δημιουργία «ενός κινήματος για μια δίκαιη μετάβαση», ώστε να διαμορφωθούν εκείνες οι τοπικές δημόσιες πολιτικές που θα διασφαλίσουν ένα πλαίσιο για δίκαιες εισοδηματικές πολιτικές, νέες θέσεις εργασίας και μια αξιοπρεπή ζωή για όλους εκείνους που επηρεάζονται από τα μέτρα αντιμετώπισης της κλιματικής κρίσης και προσαρμογής στη νέα κατάσταση (ΓΣΕΕ, 2018δ).

2019 – Παγκόσμια δράση για την κλιματική αλλαγή

Τον Σεπτέμβριο του 2019, η ΓΣΕΕ κάλεσε τους εργαζομένους και τα μέλη της (ομοσπονδίες και εργατικά κέντρα) να συμμετέχουν στην Παγκόσμια Εβδομάδα Δράσης, η οποία διοργανώθηκε ώστε να συμπέσει με τη Σύνοδο Κορυφής του ΟΗΕ για το Κλίμα (23 Σεπτεμβρίου 2019). Έναρξη της όλης δράσης αποτέλεσε η παγκόσμια απεργία των μαθητών την Παρασκευή 20 Σεπτεμβρίου και κορύφωσή της η Παγκόσμια Ημέρα Δράσης την Παρασκευή 27 Σεπτεμβρίου. Η ΓΣΣΕ κάλεσε τα συνδικάτα-μέλη της να καθορίσουν τις κατάλληλες ενέργειες που πρέπει να γίνουν στους χώρους εργασίας ώστε να ενεργοποιηθεί το σύνολο των εργαζομένων. Τα σωματεία κλήθηκαν να ενώσουν τις ενέργειές τους με το banner #JustTransition για #ClimateAmbition στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης ώστε να δείξουν την υποστήριξη του συνδικαλιστικού κινήματος στις δράσεις για την κλιματική αλλαγή

κατά τη διάρκεια της Παγκόσμιας Εβδομάδας Δράσης. Ταυτόχρονα, η ΓΣΕΕ αναφέρθηκε στη Διάσκεψη Κορυφής του ΟΗΕ για την Παγκόσμια Εβδομάδα Δράσης για το Κλίμα, η οποία είχε ως στόχο την ενεργοποίηση των εθνικών κυβερνήσεων για την αντιμετώπιση της κλιματικής κρίσης. Αφού διαπίστωσε ότι, στο πλαίσιο του ευρύτερου έργου του ΟΗΕ για το κλίμα, όλες οι χώρες έχουν ορίσει «εθνικά καθορισμένες εισφορές» (Nationally Determined Contributions – NDCs), οι οποίες καθορίζουν τους κλιματικούς στόχους κάθε χώρας και συνοδεύονται από κυβερνητικά σχέδια για το πώς θα επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι, διεκδίκησε την αποφασιστική συμμετοχή των συνδικάτων στο τραπέζι των συζητήσεων/διαπραγματεύσεων ώστε να αποτελέσουν μέρος του σχεδιασμού αυτών των αποφάσεων. Επεσήμανε με έμφαση ότι τα συνδικάτα γνωρίζουν ότι ο μόνος τρόπος για μια επιτυχημένη και διαρκή παγκόσμια μετάβαση στην περιβαλλοντική βιωσιμότητα είναι η οικοδόμηση της κοινωνικής συναίνεσης, εξασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν μέρος των τοπικών, βιομηχανικών και εθνικών σχεδίων. Τα συνδικάτα προσέγγισαν τους διαμορφωτές πολιτικής με προτάσεις για τη δίκαιη μετάβαση. Η Συνομοσπονδία κάλεσε όλες τις κυβερνήσεις στη Διάσκεψη Κορυφής των Ηνωμένων Εθνών να συνεργαστούν με τους εργαζομένους και να ενσωματώσουν συγκεκριμένα μέτρα δίκαιης μετάβασης στα σχέδια δράσης τους αναφορικά με το κλίμα. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ζήτησαν από τις κυβερνήσεις να υπογράψουν τις δεσμεύσεις για τη δίκαιη μετάβαση που έχουν προταθεί από τις κυβερνήσεις της Ισπανίας και του Περού και υποστηρίζονται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και τα διεθνή συνδικάτα (ΓΣΕΕ, 2019β).

2019 – Διημερίδα της ΣΕΣ και ΓΣΕΕ για τις επιπτώσεις στην εργασία από την κλιματική αλλαγή

Στις 5 και 6 Νοεμβρίου 2019, διοργανώθηκε στην Αθήνα διημερίδα της ΣΕΣ για την κλιματική αλλαγή σε συνεργασία με τη Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ. Αντικείμενο της συγκεκριμένης δράσης ήταν οι συνέπειες της αλλαγής του κλίματος στην υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, και εντασσόταν στο πρόγραμμα της ΣΕΣ για την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή με τρεις βασικούς στόχους: α) την ενημέρωση των ευρωπαϊκών συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετικά με τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής στον κόσμο της εργασίας, β) την προετοιμασία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ώστε να διαδραματίσουν ενεργό ρόλο στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή εθνικών στρατηγικών, και γ) την ανάπτυξη εργαλειοθήκης για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις με σκοπό την εισαγωγή της προσαρμογής στην ατζέντα των εργασιακών σχέσεων. Στη διημερίδα, αναφέρθηκαν οι πρωτοβουλίες της Συνομοσπονδίας για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων της κλιματικής αλλαγής. Μεταξύ αυτών περιλαμβάνεται η εισαγωγή του όρου «δίκαιη μετάβαση» στην Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθώς και οι

προσπάθειες να συμμετέχει η Συνομοσπονδία στο τραπέζι διαλόγου στο Εθνικό Συμβούλιο σχετικά με την προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή (ΓΣΕΕ, 2019γ).

2020-2021 – Συμμαχία για τον κλιματικό νόμο (2020-2021)

Από τον Οκτώβριο του 2020 η ΓΣΕΕ άρχισε να συμμετέχει ως κοινωνικός εταίρος στο εγχείρημα συγγραφής του πρώτου κλιματικού νόμου στην Ελλάδα.[48] Αρχικά διενεργήθηκαν δύο μήνες δημόσιας διαβούλευσης, στην οποία συμμετείχαν δεκατρείς οργανώσεις και φορείς αλλά και εκατοντάδες πολίτες, κατά τη διάρκεια της οποίας ολοκληρώθηκε η συγγραφή της πρώτης πρότασης κλιματικού νόμου στην Ελλάδα. Η τελική πρόταση που υποβλήθηκε είχε ως στόχο να αποτελέσει μία εμπεριστατωμένη και συνολική πρόταση που να καλύπτει σχεδόν το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας και της κοινωνικής ζωής, από το σύστημα παραγωγής και κατανάλωσης ενέργειας μέχρι τη διατροφή και τα απόβλητα. Καταβλήθηκε, επίσης, προσπάθεια να συνδεθούν οι δύο μεγαλύτερες περιβαλλοντικές προκλήσεις, δηλαδή η κλιματική κρίση και η απώλεια της βιοποικιλότητας, με την πρόβλεψη ρυθμίσεων για την προστασία και αποκατάσταση της φύσης.

Για τη ΓΣΕΕ, η κλιματική αλλαγή αποτελεί μία σοβαρή πρόκληση για τις πολιτικές απασχόλησης και για τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς τα αναμενόμενα κέρδη και οι απώλειες θέσεων εργασίας είναι σημαντικά και κανένας τομέας δεν μπορεί να αγνοηθεί από τις συνέπειες της κλιματικής αλλαγής, τονίζοντας για μια ακόμα φορά ότι δεν υπάρχουν δουλειές σ' έναν νεκρό πλανήτη. Κατά συνέπεια, ο πρώτος εθνικός κλιματικός νόμος θα πρέπει να είναι δίκαιος και να διασφαλίσει τα εργασιακά και κοινωνικά δικαιώματα των πιο ευάλωτων πληθυσμιακά ομάδων, σε περιοχές οι οποίες θα υποστούν το μεγαλύτερο βάρος της μετάβασης σε μία οικονομία μηδενικών εκπομπών. Η διασφάλιση των θέσεων εργασίας καθώς επίσης και η χάραξη πολιτικών για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας θα πρέπει να είναι στο επίκεντρο του νόμου. Σημειώνεται ότι το τελικό κείμενο με τις προτάσεις των φορέων για τον κλιματικό νόμο στάλθηκε στον πρωθυπουργό, στην πολιτική ηγεσία του Υπουργείου Περιβάλλοντος και Ενέργειας (ΥΠΕΝ) και στους βουλευτές ως μία ουσιαστική συμβολή στο πλαίσιο της νομοπαρασκευαστικής διαδικασίας που εκείνη την περίοδο ξεκινούσε τις εργασίες για τη σύνταξη του σχεδίου κλιματικού νόμου (ΓΣΕΕ, 2021α).

---

48. Η πρόταση για τον κλιματικό νόμο υπογράφεται από τους εξής φορείς: 1) ΓΣΕΕ, 2) Γιατροί του Κόσμου, 3) Ελληνική Εταιρεία Περιβάλλοντος και Πολιτισμού, 4) Ελληνική Εταιρία Προστασίας της Φύσης, 5) Ελληνική Ένωση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου, 6) Καλλιστώ, 7) Νόμος και Φύση, 8) Οικολογική Εταιρεία Ανακύκλωσης, 9) Greenpeace, 10) Medasset, και 11) Solidarity Now. Το κείμενο αυτό προέκυψε από τη διαβούλευση που πραγματοποιήθηκε μέσω της πλατφόρμας www.klimatikosnomos.gr από τις 15 Απριλίου 2021 έως τις 15 Ιουνίου 2021, <https://bit.ly/3o8fHu7>.

2022 – Συμμετοχή της ΓΣΕΕ στο εκπαιδευτικό σεμινάριο για τις «πράσινες δεξιότητες»

Η ΓΣΕΕ, μέσω της Γραμματείας Περιβάλλοντός της συμμετείχε στο εκπαιδευτικό σεμινάριο με τίτλο «Πράσινες δεξιότητες», το οποίο διεξήχθη από τις 14 έως 18 Μαρτίου του 2022 στο εκπαιδευτικό κέντρο της ισπανικής συνδικαλιστικής οργάνωσης UGT.

Στόχοι του εκπαιδευτικού προγράμματος ήταν:

- Εισαγωγή της προσέγγισης του πλαισίου πράσινων ικανοτήτων του Ινστιτούτου Ευρωπαϊκών Συνδικάτων.
- Εφαρμογή της προσέγγισης του πλαισίου πράσινων ικανοτήτων του Ινστιτούτου Ευρωπαϊκών Συνδικάτων σε πραγματικές περιπτωσιολογικές μελέτες.
- Εφαρμογή του πλαισίου πράσινων ικανοτήτων του Ινστιτούτου Ευρωπαϊκών Συνδικάτων στις καθημερινές πρακτικές των συνδικάτων και στο εργασιακό περιβάλλον.

Οι εργασίες εστιάστηκαν στις επιπτώσεις της κλιματικής κρίσης στην υγεία και στη ζωή. Εξετάστηκαν οι τομείς που, αναφορικά με τις παρεμβάσεις, χρήζουν άμεσης προτεραιότητας, όπως, για παράδειγμα, είναι οι τομείς της ενέργειας, των μεταφορών και της γεωργίας. Για να υπάρξουν θετικές επιπτώσεις στην απασχόληση, χρειάζονται προσπάθειες από τις κυβερνήσεις, τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους ώστε να διαμορφωθεί η πορεία και να επιτευχθεί ο στόχος για μια πιο πράσινη οικονομία. Αυτό απαιτεί γνώση των βασικών εννοιών σχετικά με τις πράσινες θέσεις εργασίας. Τα συνδικάτα επιδίωξαν να διαμορφώσουν προτάσεις για τη δημιουργία βιώσιμων και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας. Τμήμα αυτής της προσπάθειας είναι η ανάπτυξη εκπαιδευτικών προγραμμάτων –σε ευρωπαϊκό επίπεδο– με βάση μια πρωτότυπη προσέγγιση. Μια προσέγγιση στην οποία οι συνδικαλιστές κάνουν πράξη τις γνώσεις και την εμπειρία τους για την προστασία των εργαζομένων που ήδη βιώνουν τις επιπτώσεις της κλιματικής αλλαγής (ανάπτυξη πράσινων δεξιοτήτων) (ΓΣΕΕ, 2022α).

4.6 ΣΕΒ: Βιώσιμη ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα και απασχόληση

Σε ένα γενικό επίπεδο και αναφορικά με τις βασικές και πλέον πρόσφατες θέσεις του ΣΕΒ ως προς τη βιώσιμη ανάπτυξη και τα ζητήματα της εργασίας, αυτές αποτυπώνονται σε μεγάλο βαθμό στο κείμενο της οργάνωσης με τίτλο «Θέσεις ΣΕΒ για την οικονομία, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εργασία, το κράτος και τους θεσμούς» (ΣΕΒ, 2017α), καθώς

και στη «Μελέτη για τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ στην Ελλάδα: Η επιχειρηματική οπτική» (ΣΕΒ, 2017β).[49]

Αναφορικά με τον ΣΒΑ 8 (οικονομία και εργασία), το ζήτημα της ευελιξίας της αγοράς εργασίας με στόχο να διασφαλίζεται ότι οι αυξήσεις μισθών θα χορηγούνται όταν θα μπορεί η επιχείρηση να τις καλύψει από αυξήσεις στην παραγωγικότητα (π.χ. μέσω μίας αποκεντρωμένης διαδικασίας μη διοικητικού καθορισμού της αμοιβής εργασίας) καταγράφεται ως διαχρονικά κρίσιμο ζήτημα, το οποίο συνδέεται με τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης. Σύμφωνα με τον ΣΕΒ, η ευελιξία είναι σημαντική προϋπόθεση για τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και χωρίς αυτή δεν νοείται αλλαγή του αναπτυξιακού προτύπου (δηλαδή, επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης), το οποίο για δεκαετίες βασιζόταν στην πληρωμή αμοιβής που δεν συνδέεται με την παραγωγικότητα (ΣΕΒ, 2017α: 96-105). Η μισθολογική και εργασιακή ευελιξία (χρόνος εργασίας, μορφές απασχόλησης) θεωρούνται, επίσης, κρίσιμες συνιστώσες για τη διατήρηση και την ενίσχυση της απασχόλησης. Κατά συνέπεια, αυτό είναι ταυτόχρονα και το βασικό πρίσμα υπό το οποίο ο ΣΕΒ επιδιώκει την ενίσχυση και εμβάθυνση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, την αναβάθμιση των οργάνων τριμερούς διαβούλευσης καθώς και την ενεργό συμμετοχή και εμπλοκή κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια σχεδιασμού, υλοποίησης και αξιολόγησης πολιτικών και στρατηγικών (ΣΕΒ, 2017α).

Τον Οκτώβριο του 2017, ο ΣΕΒ στο θεματικό συνέδριο που υλοποίησε με θέμα «Βιώσιμη ανάπτυξη και το Μέλλον της Εργασίας» διατύπωσε τις ακόλουθες οκτώ θέσεις:[50]

1. Η λύση στην ελληνική κρίση απασχόλησης πρέπει να αποτελεί μία ολοκληρωμένη στρατηγική που θα υποστηρίζει την ανάπτυξη του τομέα διεθνώς εμπορεύσιμων προϊόντων και υπηρεσιών, ο οποίος παράγει, εξάγει και δημιουργεί βιώσιμες θέσεις εργασίας. Ο τομέας αυτός χρειάζεται, μεταξύ άλλων, και το κατάλληλο πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.
2. Η επιστροφή στο καθεστώς εργασιακών ρυθμίσεων που ίσχυε πριν την κρίση είναι μια ανιστόρητη ουτοπία που δεν έχει καμία σχέση με την οικονομική πραγματικότητα της χώρας μας.
3. Ο μόνος τρόπος για τη διασφάλιση βιώσιμων θέσεων εργασίας είναι η πορεία των μισθών να συνδέεται και να εξαρτάται από την πορεία της παραγωγικότητας.

---

49. Η μελέτη ανατέθηκε από το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη στο τμήμα Υπηρεσίες Κλιματικής Αλλαγής και Βιώσιμης Ανάπτυξης της εταιρείας ΕΥ Ελλάδος με στόχο να αποτυπωθούν, δύο χρόνια μετά την υιοθέτησή τους, οι προτεραιότητες, η ετοιμότητα και η πρόθεση των ελληνικών επιχειρήσεων να εντάξουν όλα αυτά στη στρατηγική και στα πλάνα δράσης τους. Βλ. και ΣΕΒ (2018β).

50. Στο θεματικό συνέδριο του ΣΕΒ διά του Προέδρου του τέθηκαν οκτώ σημεία για μια εθνική στρατηγική απασχόλησης, βλ. https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/Omilia_TFessas.pdf.

4. Ο κοινωνικός διάλογος, δηλαδή ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, εργοδοτών και εργαζομένων, είναι κομβικός και πρέπει να διευρυνθεί και με άλλα ζητήματα, πέρα και πάνω από τον στενό προσδιορισμό του κατώτατου μισθού. Τέτοια ζητήματα είναι το ασφαλιστικό, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και η επιχειρησιακή απόδοση, η υπερφορολόγηση, η επιχειρηματική μεγέθυνση.
5. Η υπερρύθμιση, όπως και η υπερφορολόγηση, μειώνει τη διεθνή ανταγωνιστικότητα των μεγαλύτερων επιχειρήσεων και, κατ' επέκταση, τη δυνατότητά τους να δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας. Ταυτόχρονα επιβαρύνουν υπέρμετρα τις μικρές επιχειρήσεις, εξωθώντας πολλές από αυτές στην παραοικονομία ως επιλογή επιβίωσης.
6. Η ελληνική οικονομία κινδυνεύει να εγκλωβιστεί, στο πλαίσιο των τεχνολογικών ανακατατάξεων, στις χώρες χαμηλών ειδικοτήτων και μισθών.
7. Οι ευέλικτες μορφές εργασίας δεν είναι ανάθεμα αλλά αναγκαίο συμπλήρωμα μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης αγοράς εργασίας, και συνδέονται με ευκαιρίες για πρόσθετο εισόδημα και νέες θέσεις απασχόλησης σε μια χειμαζόμενη οικονομία και κοινωνία όπως είναι η ελληνική.
8. Η μεταφυσική άποψη ότι οι τεκτονικές τεχνολογικές αλλαγές δεν αφορούν την ελληνική αγορά εργασίας, η οποία μπορεί αμέριμνη να αναπολεί την οργάνωση της εργασίας στα πρότυπα του προηγούμενου αιώνα, είναι μια αυταπάτη.

Ειδικότερα δε, σε ό,τι αφορά τη βιώσιμη ανάπτυξη και τη διαδικασία επίτευξης των στόχων της, η άποψη του ΣΕΒ μπορεί να θεωρηθεί ότι διαφοροποιείται αν ανατρέξει κανείς στη «Μελέτη για τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ στην Ελλάδα: Η επιχειρηματική οπτική» (ΣΕΒ, 2017β) καθώς και στο σχετικό special report του που την παρουσιάζει (ΣΕΒ, 2018β). Από τη συγκεκριμένη μελέτη και τη δεδομένη χρονική στιγμή (2017) προκύπτει κατ' αρχάς η διαπίστωση ότι οι επιχειρήσεις, ανεξαρτήτως μεγέθους ή κλάδου, θέτουν ως υψηλής προτεραιότητας τον ΣΒΑ 8 «Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη» και τον ΣΒΑ 9 «Βιομηχανία, Καινοτομία και Υποδομές», στους οποίους η χώρα εμφανίζει ιδιαίτερα χαμηλές επιδόσεις συγκρινόμενη με τις υπόλοιπες χώρες της ΕΕ. Ακολουθούν ο ΣΒΑ 7 «Προσιτή και Καθαρή Ενέργεια», ο ΣΒΑ 4 «Ποιοτική Εκπαίδευση», ο ΣΒΑ 17 «Συνεργασία για τους Στόχους», ο ΣΒΑ 5 «Ισότητα των Φύλων» και ο ΣΒΑ 13 «Δράση για το Κλίμα». Επίσης, σύμφωνα με τη μελέτη, εννέα στις δέκα επιχειρήσεις θεωρούν αρκετά έως εξαιρετικά σημαντική την ενσωμάτωση των ΣΒΑ στη στρατηγική τους, ενώ περισσότερες από έξι στις δέκα μεγάλες επιχειρήσεις εμφανίζονται ώριμες να υιοθετήσουν τους ΣΒΑ. Από τις μεσαίες και μικρές

επιχειρήσεις, περίπου μία στις δύο εμφανίζεται έτοιμη προς την κατεύθυνση αυτή. Με ορίζοντα το 2030, η πρόθεση των επιχειρήσεων να υιοθετήσουν τους ΣΒΑ ανέρχεται περίπου στο 60%, πλην όμως σε αυτό το ποσοστό είναι κυρίαρχη η συμμετοχή των μεγάλων επιχειρήσεων. Συγκεκριμένα, το 74% των μεγάλων επιχειρήσεων δήλωσαν ότι θα προχωρήσουν στην υιοθέτηση των ΣΒΑ, ενώ για τις μεσαίες και τις μικρές το ποσοστό αυτό διαμορφώνεται σε 53% και 45%, αντίστοιχα. Ως προς τα κυριότερα εμπόδια ενσωμάτωσης των ΣΒΑ στη λειτουργία των επιχειρήσεων, αναφέρονται η έλλειψη κανονιστικού πλαισίου και κινήτρων, η πολυπλοκότητα του νομοθετικού πλαισίου και των σχετικών διαδικασιών και η συνεπαγόμενη γραφειοκρατία που δημιουργούν ένα αρνητικό περιβάλλον, ιδιαίτερα για τις μικρότερες επιχειρήσεις, οι οποίες αναγκάζονται, προκειμένου να λειτουργούν σύμφωνα με τον νόμο, να δεσμεύουν πολύτιμους πόρους από αναπτυξιακές δράσεις, όπως η υιοθέτηση των ΣΒΑ στη στρατηγική τους. Εξετάζοντας επιπρόσθετα την οπτική των επιχειρήσεων, όπως αποτυπώνεται μέσα και από τις Ετήσιες Εκθέσεις που συντάσσουν για τη βιώσιμη ανάπτυξη,[51] φαίνεται ότι απουσιάζουν οι επιμέρους συνιστώσες που αναφέρονται στην ποιότητα της εργασίας.

Συνεχίζοντας την επισκόπηση των βασικών θέσεων του ΣΕΒ αναφορικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη και τον ρόλο της εργασίας για την επίτευξη των υποστόχων του ΣΒΑ 8 (ΣΕΒ, 2019), εντοπίζεται ότι η κυρίως έμφαση δίνεται στους υποστόχους 8.1. και 8.2.[52] Σύμφωνα με τον ΣΕΒ, για μια ισορροπημένη ανάπτυξη, η συσχέτιση του κατά κεφαλήν εισοδήματος με το ποσοστό κάλυψης συνολικά και των 17 ΣΒΑ έχει μεγαλύτερη σημασία παρά εάν συγκριθεί το κατά κεφαλήν εισόδημα σε σχέση με τον ΣΒΑ για την απασχόληση (ΣΒΑ 8 γενικά). Αυτό σημαίνει –κατά τον ΣΕΒ– ότι η επιδίωξη και άλλων μη οικονομικών στόχων στην πορεία της ανάπτυξης μιας οικονομίας ασκεί έμμεσα θετικές επιδράσεις στο βιοτικό επίπεδο του πληθυσμού.

Σύμφωνα με τον ΣΕΒ και λαμβάνοντας υπόψη του, για το έτος 2019, την έκθεση του ΟΟΣΑ σχετικά με την πρόοδο υλοποίησης των ΣΒΑ (OECD, 2019),[53] στην περίπτωση της Ελλάδας, η συνολική επίδοση (σε όρους κάλυψης των στόχων για το 2030) στη

51. Αποτελεί συμβατική υποχρέωση των επιχειρήσεων, βλ. αναλυτική παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου όπως περιγράφεται στο Υποκεφάλαιο 4.6.2.

52. Υποστόχος 8.1. Διατήρηση της κατά κεφαλήν οικονομικής ανάπτυξης με βάση τις εθνικές περιστάσεις και ιδίως, όσον αφορά τις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, διατήρηση τουλάχιστον του 7% του ΑΕΠ ετησίως. Υποστόχος 8.2. Επίτευξη υψηλότερων επιπέδων οικονομικής παραγωγικότητας, μέσω της διαφοροποίησης, της τεχνολογικής αναβάθμισης και καινοτομίας, στρέφοντας την προσοχή σε τομείς υψηλής προστιθέμενης αξίας και έντασης εργασίας.

53. Για την Ελλάδα, βλ. OECD (2019: 78-79).

βιώσιμη ανάπτυξη είναι 49%, αρκετά υψηλότερη σε σχέση με την επίδοση στον ΣΒΑ 8 (33%), ο οποίος αφορά συνολικά την οικονομία και την απασχόληση. Επισημαίνει δε ότι, με επίδοση 49% στη βιώσιμη ανάπτυξη, κατά μέσο όρο, η θεωρητική επίδοση στον Στόχο 8 (οικονομία) θα έπρεπε να είναι 45% και όχι 33% όπως καταγράφεται για την Ελλάδα. Προφανώς η υστέρηση αυτή οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην οικονομική κρίση και την ύφεση που έπληξε την Ελλάδα.

Στο πλαίσιο αυτό και προκειμένου να προωθηθεί η βιώσιμη ανάπτυξη και να υπάρξει βελτίωση των δεικτών των ΣΒΑ, ο ΣΕΒ θεωρεί μεν αναγκαίο τον διάλογο, τη «σταθερή και δομημένη συνεργασία της κυβέρνησης» με τις επιχειρήσεις καθώς και με την ευρύτερη «Κοινωνία των Πολιτών», αποφεύγει όμως να αναφερθεί ευθέως και ρητώς στον διμερή ή τριμερή κοινωνικό διάλογο με τους εκπροσώπους των εργαζομένων, παρότι, ανάμεσα στις προτεραιότητες που θέτει περιλαμβάνεται και το πεδίο της εργασίας εν μέρει, όπως και η καταπολέμηση των ανισοτήτων, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες, η ισότητα των φύλων (ΣΕΒ, 2019: 2).

Υπό το πρίσμα αυτό, η έννοια του κοινωνικού διαλόγου προσεγγίζεται τόσο διευρυμένα ώστε να περιλαμβάνει όχι μόνο όλα τα ενδιαφερόμενα ή εμπλεκόμενα μέρη, αλλά την Κοινωνία των Πολιτών εν γένει. Η διεύρυνση αυτή, όμως, ενέχει τον κίνδυνο να υποβιβάσει και τον διμερή διάλογο (μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων) αναφορικά με τα ζητήματα της εργασίας αλλά και τον τριμερή (μεταξύ εργοδοτών, εργαζομένων και κράτους) σε ευρύτερα ζητήματα πολιτικών και μέτρων που επηρεάζουν άμεσα την εργασία και την απασχόληση.

4.6.1 Το Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη (ΣΕΒ/BIAN)

Τον Νοέμβριο του 2008 ιδρύθηκε το «Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη» με πρωτοβουλία έξι μελών του Διοικητικού Συμβουλίου του ΣΕΒ, τα οποία αποτέλεσαν και το πρώτο Διοικητικό του Συμβούλιο. Το Συμβούλιο αυτό είναι το Ελληνικό Τμήμα του περιφερειακού επιχειρηματικού δικτύου του World Business Council for Sustainable Development (WBCSD). Έχει τριάντα ένα ιδρυτικά μέλη τα οποία έχουν αυτοδεσμευτεί στη σταδιακή εφαρμογή και διάδοση ενός Κώδικα (δέκα) Αρχών Βιώσιμης Ανάπτυξης.

Ο Κώδικας Αρχών δεσμεύει τις εταιρείες-μέλη του Συμβουλίου ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη να:

1. σέβονται τις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης και να τις εντάσσουν στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεών τους,
2. προωθούν την υιοθέτηση περιβαλλοντικά ορθών και επιστημονικά θεμελιωμένων μεθόδων σχεδιασμού των δραστηριοτήτων τους,

3. προσανατολίζονται προς την παραγωγή προϊόντων και την παροχή υπηρεσιών με θετικές περιβαλλοντικές επιπτώσεις,
4. προωθούν την εφαρμογή διαδικασιών παραγωγής που δίνουν έμφαση στην ανακύκλωση, στην εξοικονόμηση φυσικών πόρων και στην ορθή διαχείριση των παραγόμενων αποβλήτων,
5. εκπαιδεύουν και να καταρτίζουν κατάλληλα το ανθρώπινο δυναμικό τους και να επενδύουν σε φυσικούς, τεχνολογικούς και οικονομικούς πόρους με στόχο τη βιώσιμη ανάπτυξη,
6. προωθούν τη συνεχή βελτίωση των επιδόσεών τους στους τομείς της υγιεινής, της ασφάλειας και της προστασίας του περιβάλλοντος,
7. παρέχουν ορθή πληροφόρηση στις αρχές και την κοινωνία για τις δραστηριότητές τους και να επιδιώκουν ειλικρινή διάλογο με όσους επηρεάζονται από αυτές,
8. συμβάλλουν στην κοινωνική, πολιτιστική και γενικότερη οικονομική ανάπτυξη των κοινωνιών όπου δραστηριοποιούνται,
9. υιοθετούν την εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων εταιρικής διακυβέρνησης, και
10. εκπληρώνουν με συνέπεια τις θεσμοθετημένες υποχρεώσεις τους, με πνεύμα διαφάνειας και επιχειρηματικής ηθικής.

Με βάση τις παραπάνω αρχές, διαπιστώνεται ότι, σε ό,τι αφορά την εργασία, ο Κώδικας Αρχών αναφέρεται μόνο στα ζητήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης του ανθρώπινου δυναμικού,[54] και της υγείας και ασφάλειας στους χώρους εργασίας, χωρίς δεσμεύσεις για ζητήματα όπως αξιοπρεπείς αμοιβές, ποιότητα της εργασίας, ίσες ευκαιρίες, προώθηση ποιοτικών θέσεων εργασίας, σύναψη συλλογικών συμβάσεων. Σε ό,τι αφορά δε τον διάλογο, αυτός προσδιορίζεται ως μια επιδίωξη με όσους (γενικά) επηρεάζονται από τις επιχειρηματικές δραστηριότητες, χωρίς διακριτή αναφορά στους εκπροσώπους των εργαζομένων (Σωματεία, Συμβούλια Εργασίας, Επιτροπές Υγιεινής). Ανάμεσα στους στόχους του ΣΕΒ/BIAN αναφέρεται γενικώς η ανάπτυξη/καλλιέργεια πλαισίου δημόσιου διαλόγου και διαβούλευσης σε κλίμα διαφάνειας και με τη μέγιστη δυνατή συμμετοχή.

Επίσης, από την ίδρυση του ΣΕΒ/BIAN και μετά, παρατηρείται ότι οι δράσεις που αναφέρονται στα ζητήματα της εργασίας και της απασχόλησης είναι ελάχιστες. Αντίθετα,

54. Ο ΣΕΒ, συνδέοντας κατά έμμεσο τρόπο το ζήτημα της ποιοτικής απασχόλησης με τη βιώσιμη ανάπτυξη, δίνει βαρύτητα και αναπτύσσει επιμέρους προγράμματα στα πεδία εκπαίδευσης και κατάρτισης, όπως, για παράδειγμα, η πρωτοβουλία «Skills4Jobs: Δεξιότητες για καλές θέσεις εργασίας» στον τομέα της πληροφορικής ή το εκπαιδευτικό πρόγραμμα/έρευνα «Skills for Export Readiness» στον τομέα του εξαγωγικού εμπορίου.

μεγάλη έμφαση δίνεται στα ζητήματα που αφορούν το περιβάλλον και την κλιματική αλλαγή, το νερό, την ενέργεια, τη διαχείριση βιομηχανικών αποβλήτων, τις πράσινες επενδύσεις, το «βιώσιμο επιχειρείν» και πιο πρόσφατα την κυκλική οικονομία. Για παράδειγμα, το 2014-2015, οι τομείς ενδιαφέροντος του ΣΕΒ/BIAN κινούνταν γύρω από θεματικές όπως η εταιρική υπευθυνότητα, η κλιματική αλλαγή, η κυκλική οικονομία, η περιβαλλοντική αδειοδότηση, η βιοποικιλότητα, η πρωτοβουλία βιώσιμης Ελλάδας 2020 (Sustainable Greece 2020, βλ. παρακάτω), η διαχείριση υδάτινων πόρων, οι ορυκτοί πόροι και η συμμετοχή στη διεθνή οργάνωση.[55] Οι ίδιες προτεραιότητες επαναλαμβάνονταν ουσιαστικά και την επόμενη περίοδο, 2016-2017.[56]

Σε ό,τι αφορά το μακροοικονομικό επίπεδο, το ΣΕΒ/BIAN φαίνεται ότι από την αρχή της ίδρυσής του επικεντρώνεται σε ζητήματα όπως η σμίκρυνση του δημόσιου τομέα, η καθιέρωση ενός «αποτελεσματικού» φορολογικού συστήματος και ιδιωτικού τραπεζικού συστήματος, οι ιδιωτικοποιήσεις και η προώθηση «διαρθρωτικών» αλλαγών.[57] Μετά το 2015 και την υιοθέτηση της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη, το ΣΕΒ/BIAN εντάσσει στις δραστηριότητες και στις εργασίες του τις παρουσιάσεις των ΣΒΑ (2016).[58]

Το 2017, ο ΣΕΒ, από κοινού με το Ελληνικό Δίκτυο Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης (CSR Hellas), διοργάνωσε συνέδριο με τίτλο «Δέσμευση για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη – 17 παγκόσμιοι Στόχοι για ένα κοινό καλύτερο μέλλον».[59] Μεταξύ των στόχων του συνεδρίου ήταν: α) η έναρξη ενός ευρύτερου διαλόγου μεταξύ επιχειρήσεων και ενδιαφερόμενων μερών σχετικά με τους ΣΒΑ, β) η παρουσίαση καλών πρακτικών που μπορούν να χρησιμοποιηθούν και από άλλες εταιρείες ή ενδιαφερόμενα μέλη τους κατά την υιοθέτηση των ΣΒΑ στις επιχειρηματικές στρατηγικές τους, και γ) η ανάδειξη, αφενός μεν, της συνεργασίας και του διαλόγου μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών ως απαραίτητης προϋπόθεσης για την επίτευξη των ΣΒΑ, αφετέρου δε, του κομβικού ρόλου των επιχειρήσεων και των επιχειρηματικών φορέων τους στην προσπάθεια αυτή. Στο συνέδριο, παρουσιάστηκαν τρεις θεματικές ενότητες: α) η «Ατζέντα 2030» ως Οδικός

55. Βλ. https://bit.ly/42FrhMf.

56. Βλ. https://bit.ly/3pAHt2G.

57. Βλ., για παράδειγμα, την ομιλία του Προέδρου του ΣΕΒ/BIAN το 2012 στη δημόσια εκδήλωση των ΕΛΙΑΜΕΠ, ΙΟΒΕ, ΚΑΝΤΟΡ και ΚΙΝΗΣΗΣ ΠΟΛΙΤΩΝ με θέμα «Επενδύσεις, Ανάπτυξη, Ανεργία», https://bit.ly/3MuGWs1.

58. Βλ. εκδήλωση παρουσίασης των ΣΒΑ των Ηνωμένων Εθνών (UN SDGs) και της σημασίας τους για τις ελληνικές επιχειρήσεις, https://bit.ly/45fR4fU.

59. Βλ. https://bit.ly/3MbHiTo.

Χάρτης, β) η «Ατζέντα 2030» ως Επιχειρηματική Προοπτική, και γ) η «Ατζέντα 2030» και η Δύναμη της Συνεργασίας.[60]

4.6.2 Η πρωτοβουλία για τη βιώσιμη Ελλάδα και ο Ελληνικός Κώδικας Βιωσιμότητας

Σε επίπεδο ΕΕ βρίσκεται σε πλήρη εξέλιξη η προσπάθεια για την προώθηση ενός μοντέλου βιώσιμης ανάπτυξης που θα εμπεριέχει όλες τις κοινωνικές και περιβαλλοντικές πτυχές της αναπτυξιακής διαδικασίας, καθώς και τις νέες παγκόσμιες προκλήσεις της κλιματικής αλλαγής.

Στο πλαίσιο αυτό, τα θεσμικά όργανα της ΕΕ επισημαίνουν συνεχώς την ανάγκη επαναπροσανατολισμού του αναπτυξιακού μοντέλου της ευρωπαϊκής οικονομίας προς μια οικονομία βιώσιμης ανάπτυξης, με την ενσωμάτωση κοινωνικών και περιβαλλοντικών παραμέτρων. Μια βασική παράμετρος αυτής της διαδικασίας είναι η προώθηση της διαφάνειας και βιωσιμότητας στον τρόπο λειτουργίας των επιχειρήσεων ως προς την παραγωγή υπεύθυνων προϊόντων και υπηρεσιών. Μέρος της διαφάνειας είναι η υποχρέωση δημοσιοποίησης μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών εκ μέρους των επιχειρήσεων και οργανισμών που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ώστε να υπάρξει μεγαλύτερη σύγκλιση των αγορών.

Για τον λόγο αυτό, η ΕΕ προχώρησε στην έκδοση της Ευρωπαϊκής Οδηγίας (2014/95/ΕU) που αφορά τη δημοσίευση των μη χρηματοοικονομικών στοιχείων επιχειρήσεων και οργανισμών, με στόχο να υπάρχει ένας ενιαίος ευρωπαϊκός προσανατολισμός για την ανταγωνιστικότητα των ευρωπαϊκών αγορών, ο οποίος θα βασίζεται στις αρχές της βιώσιμης ανάπτυξης. Η συγκεκριμένη Ευρωπαϊκή Οδηγία απευθύνεται κατά βάση, αλλά όχι μόνο, σε μεγάλες επιχειρήσεις, άνω των 500 ατόμων.

Η Ευρωπαϊκή Οδηγία στοχεύει στην ενθάρρυνση και στην ενίσχυση της βιώσιμης εταιρικής διακυβέρνησης. Σε ένα ευρύτερο πλαίσιο, η Οδηγία της ΕΕ ευθυγραμμίζεται με την εφαρμογή των ΣΒΑ. Τα μη χρηματοοικονομικά στοιχεία αποτελούν, κατά συνέπεια, ένα ιδιαίτερα χρήσιμο εργαλείο για την ανάληψη αποτελεσματικής δράσης στα ζητήματα βιωσιμότητας. Τόσο η Ευρωπαϊκή Οδηγία όσο και ο Γερμανικός Κώδικας Βιωσιμότητας (The German Sustainability Code), εθνικό πρότυπο διαφάνειας και αναφοράς, από κοινού έχουν προχωρήσει στη δημιουργία μιας Ευρωπαϊκής Πλατφόρμας Βιωσιμότητας – The Sustainability Code.

60. Βλ. https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/49923/Brief_SDGs_Conf2017_GR.pdf.

Στην Ελλάδα, η Ευρωπαϊκή Οδηγία ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με τον Ν. 4403/2016[61] σε μια περίοδο όπου η χώρα εξακολουθούσε να τελεί υπό μνημονιακή επιτήρηση, επιδιώκοντας ταυτόχρονα να θέσει νέες βάσεις ως προς την αναπτυξιακή της διαδικασία με βάση το μοντέλο της βιώσιμης ανάπτυξης, δηλαδή της ισόρροπης οικονομικής, κοινωνικής και περιβαλλοντικής ανάπτυξης με όρους βιωσιμότητας και κοινωνικής συνοχής.

Στο πλαίσιο αυτό και με δεδομένο ότι –εκτός των άλλων– απαιτείται η δημιουργία ενός πλαισίου διαλόγου καθώς και εκθέσεων, εργαλείων και μεθοδολογιών προκειμένου να υποβοηθηθούν οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί για την προώθηση της βιώσιμης ανάπτυξης, συγκροτήθηκε η «Πρωτοβουλία για τη Βιώσιμη Ελλάδα»,[62] στην οποία συμμετέχουν 34 επιχειρηματικοί-εργοδοτικοί φορείς, όπως ο ΣΕΒ, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), το Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Αθηνών (ΕΒΕΑ), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών Τροφίμων (ΣΕΒΤ), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) κ.ά. Συμμετέχουν, επίσης, 147 Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Περιφέρειες και Δήμοι), καθώς και 248 οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών.[63]

Η Πρωτοβουλία για τη Βιώσιμη Ελλάδα, όπως γίνεται κατανοητό τόσο από τη σύνθεσή της και τους συμμετέχοντες στο σχήμα, όσο και από την εν γένει αντίληψη των εργοδοτικών οργανώσεων και των επιχειρήσεων ως προς την αναγκαιότητα ανάπτυξης ενός «διαλόγου» για τη βιώσιμη ανάπτυξη, δεν κινείται στην κατεύθυνση ανάπτυξης ενός «κοινωνικού διαλόγου» με την κλασική έννοια του όρου, όπου συστατικό και αναπόσπαστο μέρος του είναι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των μισθωτών, αλλά απευθύνεται σε άλλους φορείς, όπως η Τοπική Αυτοδιοίκηση και η Κοινωνία των Πολιτών εν γένει. Τη θέση αυτή, άλλωστε, όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, υποστηρίζει και προωθεί ο ΣΕΒ.

---

61. Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις διατάξεις των άρθρων 19, 20, 29, 30, 33, 35, 40 έως 46 της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ σχετικά με «τις ετήσιες οικονομικές καταστάσεις, τις ενοποιημένες οικονομικές καταστάσεις και συναφείς εκθέσεις επιχειρήσεων ορισμένων μορφών, την τροποποίηση της Οδηγίας 2006/43/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου και την κατάργηση των Οδηγιών 78/660/ΕΟΚ και 83/349/ΕΟΚ του Συμβουλίου» (Ε.Ε. L 189 της 29ης Ιουνίου 2013) και στις διατάξεις της Οδηγίας 2014/95/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (Ε.Ε. L 330/1 της 15ης Νοεμβρίου 2014) «για την τροποποίηση της Οδηγίας 2013/34/ΕΕ όσον αφορά τη δημοσιοποίηση μη χρηματοοικονομικών πληροφοριών και πληροφοριών για την πολυμορφία από ορισμένες μεγάλες επιχειρήσεις και ομίλους» και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού, https://bit.ly/41H9Yt5. Βλ. επίσης και τη διευκρινιστική εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης με αριθμό 62784/06-06-2017, https://bit.ly/3IBDolN.

62. Βλ. https://sustainable-greece.com/.

63. Τα στοιχεία αντλήθηκαν από τον ιστότοπο της Πρωτοβουλίας για Βιώσιμη Ελλάδα.

Βασικός στόχος της Πρωτοβουλίας για τη Βιώσιμη Ελλάδα είναι, λοιπόν, η υποστήριξη οργανισμών και επιχειρήσεων για τη «συστηματική υιοθέτηση πολιτικών, διαδικασιών και πρακτικών Βιώσιμης Ανάπτυξης και Υπεύθυνης Επιχειρηματικότητας». Η εν λόγω πρωτοβουλία έχει αναπτύξει μια εργαλειοθήκη, η οποία περιλαμβάνει: α) το Παρατηρητήριο Βιώσιμης Ανάπτυξης, μέσω ενός μηχανισμού καταγραφής και παρακολούθησης όλων των πρωτοβουλιών και δράσεων βιώσιμης ανάπτυξης που αναπτύσσονται στην Ελλάδα και της σύνδεσής τους με τους 17 ΣΒΑ, β) έναν Ελληνικό Κώδικα Βιωσιμότητας ως πλαίσιο αναφοράς για τη μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση σύμφωνα με την ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία και για την ανταπόκριση στην ανάγκη δημοσιοποίησης της επίδοσης των επιχειρήσεων στα θέματα ESG (Environmental, Social, and Governance) (περιβάλλον, κοινωνία, εταιρική διακυβέρνηση), γ) την ετήσια ανάδειξη πρακτικών διαλόγου και πρωτοβουλιών με τη βράβευσή τους (Bravo Sustainability dialogue & awards), και δ) την εκπόνηση ενός επιχειρηματικού δείκτη βιώσιμης ανάπτυξης ως σημείου αναφοράς όλων των επιχειρήσεων που αναπτύσσουν μια ολιστική προσέγγιση στη βιώσιμη ανάπτυξη μέσω πρωτοβουλιών, δράσεων, πολιτικών και διαδικασιών (Sustainability Performance Directory).

Από τα παραπάνω και σε ό,τι αφορά τους ΣΒΑ που συνδέονται με τα ζητήματα της εργασίας και της απασχόλησης, αξίζει τον κόπο να γίνει μια ιδιαίτερη αναφορά στον Ελληνικό Κώδικα Βιωσιμότητας.[64] Η ανάπτυξη του Ελληνικού Κώδικα Βιωσιμότητας είναι αποτέλεσμα της συνεργασίας του QualityNet Foundation (QNF) και του German Council for Sustainable Development (RNE) στο πλαίσιο της Πρωτοβουλίας Sustainable Greece 2020. Η διαμόρφωση του Ελληνικού Κώδικα Βιωσιμότητας, προσαρμοσμένη στα δεδομένα της ελληνικής αγοράς, είναι αποτέλεσμα ενός ευρύτερου διαλόγου που αναπτύχθηκε ανάμεσα σε 2 θεσμικούς φορείς, 33 επιχειρηματικούς φορείς, 120 επιχειρήσεις, 17 οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και 44 οργανισμούς της Κοινωνίας των Πολιτών μέσω ομάδων διαλόγου της Επιτροπής Ανάπτυξης του Ελληνικού Κώδικα Βιωσιμότητας και της διαδικασίας ανοικτής διαβούλευσης.

Ο Ελληνικός Κώδικας Βιωσιμότητας βασίζεται σε διεθνή πρότυπα αναφοράς (όπως το Global Reporting Initiative, το United Nations Global Compact, οι Οδηγίες του ΟΟΣΑ για τις πολυεθνικές, EFFAS, EMAS) και σε διαχειριστικά συστήματα που ήδη εφαρμόζουν οι οργανισμοί (όπως τα ISO 26000, 9000, 14000). Αποτελεί επίσημο πλαίσιο αναφοράς για τη μη χρηματοοικονομική πληροφόρηση σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Οδηγία και την εθνική νομοθεσία. Δίνει κατευθύνσεις σχετικά με τον τρόπο ενσωμάτωσης των αρχών βιώσιμης ανάπτυξης και εταιρικής υπευθυνότητας στη λειτουργία των επι-

64. Βλ. https://greekcode.sustainable-greece.com/.

χειρήσεων. Συνδέεται με τον Ευρωπαϊκό Κώδικα Βιωσιμότητας (The Sustainability Code) δίνοντας προστιθέμενη αξία στους συμμετέχοντες οργανισμούς/επιχειρήσεις, καθώς παρουσιάζει το επίπεδο βιώσιμης ανάπτυξης και υπεύθυνης λειτουργίας τους σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

Κάθε επιχείρηση ή οργανισμός που επιθυμεί να συμμετάσχει έχει τη δυνατότητα να ενημερωθεί, να συμπληρώσει και να αξιολογήσει το επίπεδο ωρίμανσής του αναφορικά με το σύνολο των κριτηρίων του επιπέδου στο οποίο επιλέγει να συμμορφωθεί. Επίσης, μπορεί να συμμετάσχει στον Κώδικα και να ενταχθεί στο κατάλληλο επίπεδο ανάλογα με την ωρίμανση των εσωτερικών του διαδικασιών, ενώ υπάρχει η δυνατότητα σταδιακής βελτίωσης και υιοθέτησης των επιπέδων του. Τα επίπεδα συμμόρφωσης είναι τέσσερα –από Α (ανώτερο) έως D (κατώτερο)– και περιλαμβάνουν συνολικά είκοσι κριτήρια, κατανεμημένα σε τέσσερις κύριες κατηγορίες: α) Στρατηγική, β) Διαδικασία Διαχείρισης, γ) Κοινωνία, και δ) Περιβάλλον. Στην τρίτη κατηγορία (Κοινωνία) περιλαμβάνονται επτά επιμέρους κριτήρια, η συμμόρφωση με τα οποία είναι αναγκαία ώστε οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί να αποκτήσουν το πιστοποιητικό βιωσιμότητας στην κλίμακα από Α έως D. Τέσσερα από τα κριτήρια της τρίτης κατηγορίας αφορούν την εργασία και είναι: α) εργασιακά δικαιώματα (κριτήριο 14), β) ίσες ευκαιρίες (κριτήριο 15), γ) απασχόληση (κριτήριο 16), και δ) ανθρώπινα δικαιώματα στην προμηθευτική αλυσίδα.

Ειδικότερα και σύμφωνα με τον Ελληνικό Κώδικα Βιωσιμότητας, η συμμόρφωση με τα κριτήρια σχετικά με την εργασία έχει ως εξής:

Κριτήριο 14 – Εργασιακά δικαιώματα
Ο οργανισμός αναφέρει πώς προστατεύει τα εργασιακά δικαιώματα, όπως αυτά αναγνωρίζονται σε εθνικά και διεθνή πρότυπα. Επίσης, αναφέρει πώς προτρέπει τους εργαζομένους να συμμετέχουν στη διαχείριση της βιώσιμης ανάπτυξης και εταιρικής υπευθυνότητας.

Κριτήριο 15 – Ίσες ευκαιρίες
Ο οργανισμός δημοσιοποιεί με ποιον τρόπο έχει εφαρμόσει εθνικές και διεθνείς διαδικασίες/αρχές και ποιους στόχους έχει θέσει σχετικά με τις ίσες ευκαιρίες και τη διαφορετικότητα, την υγεία και ασφάλεια στον χώρο εργασίας, την ενσωμάτωση των μεταναστών και των ατόμων με αναπηρίες, τη δίκαιη αμοιβή, καθώς και την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

Κριτήριο 16 – Απασχόληση
Ο οργανισμός δημοσιοποιεί τους στόχους που έχει θέσει και τα μέτρα που έχει λάβει για την προαγωγή της απασχολησιμότητας όλων των εργαζομένων του, δηλαδή της

ικανότητας των εργαζομένων να συμμετέχουν στον εργασιακό και επαγγελματικό κόσμο, και για την προσαρμογή του στις δημογραφικές αλλαγές.

Κριτήριο 17 – Ανθρώπινα δικαιώματα στην προμηθευτική αλυσίδα
Ο οργανισμός δημοσιοποιεί τα μέτρα που λαμβάνει για τη διαχείριση της εφοδιαστικής αλυσίδας ώστε να διασφαλίσει ότι οι προμηθευτές του, παγκοσμίως, σέβονται τα ανθρώπινα δικαιώματα και αποτρέπουν την αναγκαστική και την παιδική εργασία, καθώς και κάθε άλλη μορφή εκμετάλλευσης.

4.7 ΓΣΕΒΕΕ: Ο ρόλος των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στη βιώσιμη ανάπτυξη

Η ΓΣΕΒΕΕ στο πεδίο της βιώσιμης ανάπτυξης έχει διεξαγάγει μια σειρά από μελέτες, έρευνες και προτάσεις πολιτικής σε ένα σύνολο από θεματικές ενότητες, οι οποίες αναφέρονται κατά κύριο λόγο στα προβλήματα και στις προοπτικές των μικρομεσαίων επιχειρήσεων ιδίως σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο, χωρίς ωστόσο να εστιάζουν –ακόμα και πολύ λίγο– σε θέματα απασχόλησης και εργασίας. Ενδεικτικά, οι μελέτες αυτές αφορούν: την πράσινη οικονομία (2023)· τον οικονομικό μετασχηματισμό και τη βιώσιμη ανάπτυξη μετά την απολιγνιτοποίηση, περίπτωση Μεγαλόπολης (2023)· την πράσινη μετάβαση, το ευρωπαϊκό θεσμικό πλαίσιο και τις αναγκαίες προσαρμογές για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ΜΜΕ, περίπτωση Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας (2022)· τον αγροτοδιατροφικό τομέα στην Περιφέρεια Θεσσαλίας (2022)· τον ρόλο των πολύ μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στον σχεδιασμό και στην προώθηση της βιώσιμης τουριστικής ανάπτυξης, περίπτωση νομού Ηρακλείου (2022).[65]

4.7.1 ΓΣΕΒΕΕ και κοινωνικός διάλογος

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, η συμβολή της ΓΣΕΒΕΕ στην προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μέσω δύο μελετών του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ. Η πρώτη μελέτη έχει τίτλο: «Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος: θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων. Προτάσεις για την αναβάθμιση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ» (Καρακιουλάφη, 2021), ενώ στη συνέχεια δημοσιοποιήθηκε και ο «Οδηγός για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Δι-

65. Για τις μελέτες της ΓΣΕΒΕΕ/ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο πεδίο της βιώσιμης ανάπτυξης, βλ. συνοπτικά https://imegsevee.gr/tag/viosimi-anaptyxi/.

άλογο: θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων» (Καρακιουλάφη, 2022). Οι εκδόσεις αυτές αποσκοπούν στην αποτύπωση και ανάλυση των πρακτικών και των θεσμών του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου. Επιπλέον, αναλύονται οι παράγοντες που επιδρούν στην εμπλοκή και συμμετοχή της ΓΣΕΒΕΕ σε αυτόν και κατατίθενται προτάσεις για την αναβάθμιση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Διαλόγου. Η σημασία των κειμένων έγκειται στην αναγνώριση εκ μέρους της ΓΣΕΒΕΕ της αναγκαιότητας του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο ως σημαντικού εργαλείου για τη λήψη αποφάσεων, μέσω συναίνεσης, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων αλλά και σε σχέση με την υποχρέωση της Πολιτείας να διαβουλεύεται με αυτούς για τις οικονομικές και κοινωνικές αρμοδιότητες του πεδίου τους. Η ΓΣΕΒΕΕ αναδεικνύει αφενός την ανάγκη να επενδυθούν περισσότεροι πόροι (οικονομικοί, ανθρώπινοι, απόκτηση εμπειρογνωμοσύνης) στο ευρωπαϊκό σκέλος της δράσης της ως σημαντικό μέσο θεσμικής ενδυνάμωσης και ουσιαστικής «οικοδόμησης δεξιοτήτων» (capacity building) της ίδιας αλλά και των οργανώσεων-μελών της ώστε να μπορούν να παρακολουθούν τις εξελίξεις και να παρεμβαίνουν άμεσα ή έμμεσα. Επιπλέον, και αυτό έχει μια ιδιαίτερη σημασία, η ΓΣΕΒΕΕ θεωρεί ότι είναι αναγκαίες οι συνεργασίες με τους λοιπούς κοινωνικούς εταίρους και άλλους θεσμικούς φορείς με σκοπό την ανάδειξη των «ελληνικών ζητημάτων» στην «ευρωπαϊκή ατζέντα». Η συγκεκριμένη θέση σαφώς αφορά και το ζήτημα της βιώσιμης ανάπτυξης και τους επιμέρους ΣΒΑ που σχετίζονται με τα θέματα εργασίας.

Πέραν των παραπάνω, η ΓΣΕΒΕΕ έχει κατά καιρούς επισημάνει την υποβάθμιση και τη συρρίκνωση του κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας, ιδίως από την οικονομική κρίση και μετά. Οι θέσεις της σχετικά με τον κοινωνικό διάλογο αποτυπώθηκαν και πρόσφατα με αφορμή την πρόταση που κατέθεσε το 2022 ενόψει της ψήφισης του Ν. 4921/2022 «Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις». Στο σχετικό κείμενο επισημαίνεται, για παράδειγμα, ότι το νομοσχέδιο διέπεται συνολικά από τη λογική συρρίκνωσης και περιθωριοποίησης του ρόλου των εθνικών, θεσμικών κοινωνικών εταίρων και γενικότερα της εξάρθρωσης των υφιστάμενων –και ήδη ελλειπτικών– μορφών «εταιρικής διακυβέρνησης» υπέρ μιας «κρατικο-κεντρικής» προσέγγισης, η οποία επιδιώκει να συγκεντρώσει όλες τις αποφάσεις και αρμοδιότητες σε επιλεγμένης σύνθεσης κυβερνητικά όργανα.

> Η πρακτική αυτή αντιτίθεται πλήρως στις κοινές και εδραιωμένες ευρωπαϊκές πολιτικές και πρακτικές που επιδιώκουν την ενισχυμένη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνι-

κών εταίρων στα θεσμικά όργανα διοίκησης, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η κοινωνική συμμετοχή στη διαδικασία της διακυβέρνησης και να αυξάνεται η κοινωνική νομιμοποίηση των εφαρμοζόμενων πολιτικών. Στο πλαίσιο αυτό, το νομοσχέδιο συνιστά μια σημαντική οπισθοδρόμηση στο πεδίο του κοινωνικού διαλόγου, της συνδιαμόρφωσης πολιτικών και της συν-διοίκησης κρίσιμων φορέων και πεδίων πολιτικής. Επίσης, η υιοθέτηση ενός τέτοιου συγκεντρωτικού μοντέλου διακυβέρνησης στην αρχή μιας περιόδου κατά την οποία η χώρα θα κληθεί να υλοποιήσει πολλές και σημαντικές δράσεις υποστήριξης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού και να κινητοποιήσει άμεσα μεγάλο όγκο χρηματικών πόρων (από το Ταμείο Ανάκαμψης και το νέο ΕΣΠΑ 2021-2027) εγκυμονεί σοβαρούς κινδύνους πλημμελούς στόχευσης, ελλειπτικής διαφάνειας και περιορισμένης αποτελεσματικότητας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2022).

4.7.2 ΓΣΕΒΕΕ: Μελέτες για την απασχόληση στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης

Για τα ζητήματα της βιώσιμης ανάπτυξης και απασχόλησης, ορισμένες από τις μελέτες της ΓΣΕΒΕΕ και του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ αποτυπώνουν την προσέγγιση της Συνομοσπονδίας στο επίμαχο θέμα. Στο πλαίσιο αυτό αξίζει να επισημανθούν μελέτες-έρευνες όπως:

- Η μελέτη του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ για την «Απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές» (2023).[66] Η μελέτη διερευνά τις λύσεις που μπορεί να δώσει ο τομέας της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας («ΚΑΛΟ») στα ζητήματα απασχόλησης και ειδικότερα στο αν και κατά πόσο μπορεί να συμβάλει, μεταξύ άλλων, στα παρακάτω: στη δημιουργία και τη διατήρηση θέσεων εργασίας, καθώς και στην οργάνωση της απασχόλησης, στην ποιότητα της εργασίας, στην ισότητα των φύλων και στην κοινωνική ένταξη ατόμων που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες μέσω της απασχόλησης.
- Η «Μελέτη των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στα εισοδήματα και τις συνθήκες διαβίωσης των μικρών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων: νέες μορφές ανισοτήτων, κίνδυνος φτώχειας και ο ρόλος του κοινωνικού κράτους» (2021). Σε αυτή διερευνώνται η ανισότητα και το επίπεδο διαβίωσης των Ελλήνων αυτοαπασχολουμένων και μικρών επιχειρηματιών αλλά και ο ρόλος του συστήματος κοινωνικής προστασίας στην αναδιανομή του εισοδήματος και στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της φτώχειας, της αποστέρησης και του κοινωνικού αποκλεισμού. Η μελέτη επιχειρεί, επίσης, τη διάγνωση της εγχώριας δομής της απασχόλησης και των πολύπλευρων τάσεων της φτώχειας και της ανισότητας κατά την περίοδο

66. Βλ. https://bit.ly/3W6JKik.

της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα και την ΕΕ, δίνοντας έμφαση στις συνθήκες διαβίωσης και εισοδηματικής φτώχειας των μικρών επιχειρηματιών και των αυτοαπασχολουμένων.

4.7.3 ΓΣΕΒΕΕ: Θέσεις για το εθνικό σχέδιο ανάκαμψης και ανθεκτικότητας και σύνδεση με τα ζητήματα της απασχόλησης και εργασίας

Οι «Παρατηρήσεις και προτάσεις ΓΣΕΒΕΕ επί του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας» (2021) αξιολογούν το σχέδιο ανάκαμψης και ανθεκτικότητας (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021). Η ΓΣΕΒΕΕ επισημαίνει ότι η βιώσιμη ανάπτυξη μπορεί να δημιουργηθεί μόνο με την κρίσιμη συμβολή και ενίσχυση των μικρών και πολύ μικρών επιχειρήσεων, που αποτελούν το 99,6% των επιχειρήσεων στην Ελλάδα και τον μεγαλύτερο εργοδότη της χώρας. Στις προτάσεις πολιτικής της, η ΓΣΕΒΕΕ, πέραν αυτών που σχετίζονται με την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των ΜμΕ (όπως, π.χ., μετάβαση σε νέο ενεργειακό μοντέλο φιλικό στο περιβάλλον, ενεργειακή αναβάθμιση του κτιριακού αποθέματος της χώρας και χωροταξική μεταρρύθμιση, ψηφιακός μετασχηματισμός των επιχειρήσεων, ενίσχυση της προσβασιμότητας, της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας του συστήματος υγείας, φορολογικά εργαλεία πιο φιλικά για την ανάπτυξη και βελτίωση της φορολογικής διοίκησης, ενίσχυση του χρηματοπιστωτικού τομέα και των κεφαλαιαγορών, εκσυγχρονισμός και βελτίωση της ανθεκτικότητας των κύριων κλάδων της οικονομίας της χώρας, βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και προώθηση των ιδιωτικών επενδύσεων και εξαγωγών), αναπτύσσει και προτάσεις πολιτικής για την απασχόληση, την εργασία και την κοινωνική συνοχή συμβάλλοντας στη συζήτηση και στον κοινωνικό διάλογο για το περιεχόμενο της βιώσιμης ανάπτυξης σε σχέση με τα παραπάνω ζητήματα.

Ειδικότερα, οι θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021) για την ανάγκη αύξησης των θέσεων εργασίας και την προώθηση της απασχόλησης είναι οι εξής:

- Για τη μεταρρύθμιση στην αγορά εργασίας η κωδικοποίηση και απλοποίηση της εργατικής νομοθεσίας θα αποτελέσουν μια θετική εξέλιξη που υπό προϋποθέσεις μπορεί να βελτιώσει τη συμμόρφωση των επιχειρήσεων.
- Απαιτούνται η εφαρμογή της διαλειτουργικότητας σημαντικών πληροφοριακών συστημάτων, όπως ΕΡΓΑΝΗ, ΑΑΔΕ, ΟΑΕΔ, η απάλειψη περιττών διαδικασιών και η προσαρμογή του ρυθμιστικού πλαισίου ώστε η ψηφιοποίησή του να μη δημιουργεί επιπρόσθετο διοικητικό κόστος συμμόρφωσης.
- Για τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (εκτός της κατάρτισης) σε πρώτη φάση και για την ανάσχεση των δυσμενέστερων συνεπειών της υγειονομικής κρίσης

πρέπει να δοθεί βαρύτητα στη δημιουργία προγραμμάτων επιδότησης του μη μισθολογικού ή/και μισθολογικού κόστους για τη διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και με δεδομένο ότι 700.000 εργαζόμενοι είχαν τεθεί σε αναστολή λόγω της υγειονομικής κρίσης. Απαιτείται, επίσης, ανασχεδιασμός των υπηρεσιών σύζευξης προσφοράς και ζήτησης εργασίας του ΟΑΕΔ, δεδομένου ότι το υφιστάμενο πλαίσιο δεν ανταποκρίνεται στη διαμορφωμένη πραγματικότητα.

- Για τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης είναι δύσκολο να προσδιοριστούν ποιες αλλαγές απαιτούνται διότι μόλις το 10% των εγγεγραμμένων ανέργων λαμβάνουν το σχετικό επίδομα, ενώ είναι άγνωστη η σύνθεση του ποσοστού ανεργίας (ποσοστό που αφορά κυκλική, διαρθρωτική, εποχική ανεργία) ώστε να καταστεί εφικτός ο σχεδιασμός και ανασχεδιασμός τόσο των παθητικών όσο και των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης.
- Για τον ψηφιακό μετασχηματισμό των υπηρεσιών απασχόλησης, απαιτείται η διαλειτουργικότητα σημαντικών πληροφοριακών συστημάτων και η προσαρμογή του ρυθμιστικού πλαισίου ώστε η ψηφιοποίηση να μη δημιουργεί επιπρόσθετο διοικητικό κόστος συμμόρφωσης. Επίσης, απουσιάζει ως στόχος η καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, η ΓΣΕΒΕΕ διεκδικεί: α) αξιολόγηση του υφιστάμενου πλαισίου καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας, β) κίνητρα δήλωσης των εργαζομένων, π.χ. προγράμματα επιδότησης μη μισθολογικού κόστους, γ) συμβουλευτική υποστήριξη επιχειρήσεων, και δ) ενημερωτικές και εκπαιδευτικές δράσεις κατά το πρότυπο των πιλοτικών δράσεων που υλοποιήθηκαν κατά την εφαρμογή του τριετούς οδικού χάρτη (2016-2019) καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας.

4.7.4 Ατζέντα 2030: Ποιοτική εκπαίδευση (ΣΒΑ 4) – Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη (ΣΒΑ 8)

Ορισμένες από τις θέσεις της ΓΣΕΒΕΕ αναφορικά με τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση περιλαμβάνονται σε σχετικό ενημερωτικό σημείωμα του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, το 2019, με σκοπό να ενημερωθούν και να ευαισθητοποιηθούν οι οργανώσεις-μέλη της ΓΣΕΒΕΕ και να διαμορφωθεί ένα πλαίσιο προτάσεων (Μακρή, 2019). Στο κείμενο περιγράφονται ο ορισμός της βιώσιμης ανάπτυξης και οι προσπάθειες που έχουν καταβληθεί από τα κράτη-μέλη του ΟΗΕ προκειμένου να επιτευχθεί η καταπολέμηση της φτώχειας, του κοινωνικού αποκλεισμού, των κοινωνικοοικονομικών ανισοτήτων και των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, και να διασφαλιστούν η ευμάρεια και η ευημερία όλων. Ταυτόχρονα δίνεται ιδιαίτερη σημασία στους ΣΒΑ: α) στην ποιοτική εκπαίδευση (ΣΒΑ 4), και β) στην

αξιοπρεπή εργασία και οικονομική ανάπτυξη (ΣΒΑ 8). Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα βήματα εξέλιξης της Ελλάδας αναφορικά με τους ΣΒΑ και γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στην πορεία της σε σχέση με τους δύο προαναφερθέντες στόχους (ΣΒΑ 4 και ΣΒΑ 8). Τέλος, παρουσιάζεται συνοπτικά η σχέση των ελληνικών ΜμΕ με την Ατζέντα 2030. Με βάση τα παραπάνω, έχει ιδιαίτερη αξία να καταγραφεί πως η ΓΣΕΒΕΕ αξιολογεί την πρόοδο της Ελλάδας στο πλαίσιο υλοποίησης των ΣΒΑ του ΟΗΕ αναφορικά με τον ΣΒΑ 4 και τον ΣΒΑ 8, όπως παρουσιάζεται στην Εθνική Εθελοντική Έκθεση 2018.

Ειδικότερα:

- *ΣΒΑ 4 – Ποιοτική εκπαίδευση*

Αναφερόμενη η ΓΣΕΒΕΕ στο προγενέστερο στάδιο προόδου των ΣΒΑ, με βάση τη σχετική Εθνική Εθελοντική Έκθεση 2018 και αναφορικά με την ανάπτυξη δεξιοτήτων για απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία, ως θετική πολιτική αξιολογούνταν η υιοθέτηση το 2016 του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου για την αναβάθμιση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, κατάρτισης και μαθητείας. Στο πλαίσιο δε της διασφάλισης ισότιμης πρόσβασης σε όλα τα επίπεδα της εκπαίδευσης (ΣΒΑ 4.1 και ΣΒΑ 4.2), έμφαση δινόταν από τη ΓΣΕΒΕΕ: α) στο ολοήμερο σχολείο και στο Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής προκειμένου να υπάρξει μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, και β) στα Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας, τα οποία απευθύνονται σε άτομα ηλικίας 18-30 ετών προκειμένου να αναπτύξουν/ενισχύσουν γνώσεις και δεξιότητες με στόχο την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και τη μείωση των ανισοτήτων. Άλλα θετικά μέτρα, επίσης, θεωρούνται το πιλοτικό πρόγραμμα (2017-2018) το οποίο απευθυνόταν στον πληθυσμό των Ρομά και σε παιδιά ηλικίας 16-21 ετών της μουσουλμανικής μειονότητας της Θράκης. Αναφορικά με την επαγγελματική κατάρτιση (ΣΒΑ 4.4), θέση της ΓΣΕΒΕΕ ήταν και εξακολουθεί να είναι ότι η Ελλάδα αντιμετωπίζει μια διπλή πρόκληση καθώς πρέπει: α) να παράσχει αποτελεσματική υποστήριξη σε μεγάλο αριθμό μακροχρόνια ανέργων προσφέροντας ευκαιρίες για επαγγελματική εμπειρία και απασχόληση, και β) να εκσυγχρονίσει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Στην κατεύθυνση αυτή, ως απολύτως αναγκαία θεωρείται η αναβάθμιση του θεσμικού πλαισίου της εκπαίδευσης και κατάρτισης στοχεύοντας: α) στη σύνδεση των προγραμμάτων κατάρτισης με τις αναπτυξιακές δυνατότητες της χώρας μέσω αναγνώρισης των αναγκών της αγοράς εργασίας, β) στην επεξεργασία της δυνατότητας αύξησης των φορέων κατάρτισης, συμπεριλαμβάνοντας και τα πανεπιστήμια, και γ) στη διασφάλιση της ποιότητας (εκπαιδευτές, εκπαιδευτικό υλικό, υποδομές, διαδικασίες αξιολόγησης και πιστοποίησης). Η βαθμολογία της Ελλάδας αναφορικά με την ποιοτική εκπαίδευση (ΣΒΑ 4), το 2018, ήταν 86,2 (με άριστα το 100) και, παρά τη θετική πρόοδο, βρισκόταν κάτω από τον μέσο ευρωπαϊκό όρο (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 2021: 19).

ΣΒΑ 8 – Αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη

Αναφορικά με τον ΣΒΑ 8 και τους υποστόχους που αφορούν την απασχόληση, η ΓΣΕΒΕΕ, με βάση και την Εθνική Εθελοντική Έκθεση 2018,[67] έθετε ως κύριες προτεραιότητες την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και την καταπολέμηση της ανεργίας, καθώς η παρατεταμένη κρίση από το 2010 και μετά οδήγησε στη συρρίκνωση του ΑΕΠ κατά 25%, στο κλείσιμο επιχειρήσεων και σε αυξημένο ποσοστό ανεργίας. Τα ποσοστά ανεργίας, ιδιαίτερα στους νέους και στους μακροχρόνια ανέργους, αποτελούν κρίσιμα ζητήματα και μεγάλη πρόκληση, παρά τα θετικά σημάδια των σταθεροποιητικών τάσεων των τελευταίων ετών. Η ΓΣΕΒΕΕ υποστηρίζει ότι η οικονομική κρίση δεν συνέβαλε μόνο στην αύξηση του ποσοστού ανεργίας αλλά και στην αλλαγή της μορφής της εργασίας καθώς και στην ποιότητα των θέσεων απασχόλησης. Σημαντικό πρόβλημα ήταν, επίσης, και η μεγάλη αύξηση της μερικής απασχόλησης των μισθωτών κατά τη διάρκεια της κρίσης (από το 4,8% το 2008 στο 10,7% το 2017) λόγω, αφενός, της προτίμησης των εργοδοτών για τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης κατά την πρόσληψη και, αφετέρου, της μετατροπής μεγάλου αριθμού συμβάσεων πλήρους απασχόλησης σε συμβάσεις μερικής απασχόλησης ή σε εκ περιτροπής θέσεις εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, υποστηρίζονται οι πολιτικές που θα προαγάγουν την πλήρη απασχόληση και την αξιοπρεπή εργασία για όλους (ΣΒΑ 8.5), όπως: εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (παροχή εξειδικευμένης κατάρτισης και συμβουλευτικής στους ανέργους και στους νέους επιχειρηματίες, τοπικές παρεμβάσεις σε περιοχές με υψηλό ποσοστό ανεργίας, πιστοποίηση και αναβάθμιση δεξιοτήτων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας). Επίσης, προκειμένου να ενισχυθεί η ζήτηση στην αγορά εργασίας, αξιολογούνται από τη ΓΣΕΒΕΕ ως θετικά τα μέτρα που είχαν ληφθεί, όπως η παροχή εγγυημένης απασχόλησης στους ανέργους σε θέσεις του δημόσιου τομέα (μέσω κοινωφελούς εργασίας) ή η επιχορήγηση ιδιωτικών επιχειρήσεων για την ενίσχυση της απασχόλησης.

Σε ό,τι αφορά γενικότερα τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, η ΓΣΕΒΕΕ είναι υπέρ της ανάληψης των μέτρων και των πολιτικών που δίνουν κίνητρα στις επιχειρήσεις να προσλάβουν ανέργους επιδοτώντας το μισθολογικό και μη μισθολογικό τους κόστος. Επιπλέον, στοχεύοντας στην καταπολέμηση του brain drain, αξιολογεί, επίσης, ως θετικές τις δράσεις που αφορούν την προώθηση της απασχόλησης, την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, τη μαθητεία και την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Άλλωστε, για τη ΓΣΕΒΕΕ η αυτοαπασχόληση και η επιχειρηματι-

67. Η βαθμολογία της Ελλάδας αναφορικά με τον ΣΒΑ 8 (αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη) το 2018 ήταν 59,8.

κότητα αποτελούν σημαντικές εναλλακτικές λύσεις έναντι της μισθωτής εργασίας. Σε αυτό το πλαίσιο, είναι αναγκαία η υλοποίηση προγραμμάτων για την ενίσχυση της επιχειρηματικότητας με στόχο να προσφέρουν στους άνεργους νέους υποστήριξη και καθοδήγηση προκειμένου να αναπτύξουν μόνοι τους και να εφαρμόσουν ένα βιώσιμο επιχειρηματικό σχέδιο μετά την ίδρυση της επιχείρησής τους. Απαιτούνται, επίσης, πολιτικές βελτίωσης του επιπέδου και της ποιότητας των επενδύσεων στον τουρισμό, με έμφαση στην εφαρμογή καινοτόμων επενδυτικών μηχανισμών, εργαλείων, στρατηγικών και δράσεων τόνωσης της τουριστικής ανάπτυξης (εναλλακτικός τουρισμός).

4.8 ΕΣΕΕ: Εμπορικές επιχειρήσεις και οι προκλήσεις της βιώσιμης ανάπτυξης

Η Ελληνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (ΕΣΕΕ), σε σχέση με τη βιώσιμη ανάπτυξη και τους ΣΒΑ της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ, επικεντρώνεται σε μεγάλο βαθμό στις θέσεις και τις παρεμβάσεις της στα ζητήματα της λειτουργίας του εμπορίου και των επιχειρήσεων στο νέο περιβάλλον, χωρίς να αναφέρεται ιδιαίτερα στα ζητήματα της απασχόλησης και εργασίας και στους λοιπούς κοινωνικούς στόχους.

Σύμφωνα με την ΕΣΕΕ, οι εμπορικές επιχειρήσεις καλούνται να ανταποκριθούν πλέον, εκτός από τον ψηφιακό μετασχηματισμό, και σε έναν πράσινο μετασχηματισμό. Επίσης, η πανδημία ανέδειξε έντονα τη σημασία της βιωσιμότητας (sustainability) και επηρέασε σημαντικά τις εμπορικές επιχειρήσεις. Ήδη πριν από την πανδημία, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε ενσωματώσει τη διάσταση της βιωσιμότητας σε όλες τις πολιτικές της. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται από την ΕΣΕΕ στην κυκλική οικονομία, συμπεριλαμβανομένων των βιώσιμων προϊόντων και με εστίαση σε τομείς που χαρακτηρίζονται από ένταση πόρων, όπως τα κλωστοϋφαντουργικά προϊόντα, οι κατασκευές, τα ηλεκτρονικά και τα πλαστικά είδη. Σύμφωνα με την ΕΣΕΕ, οι εμπορικές επιχειρήσεις καλούνται να εντατικοποιήσουν την προσπάθειά τους ώστε να διασφαλιστεί ότι έως το 2030 όλες οι συσκευασίες στην αγορά της ΕΕ θα είναι επαναχρησιμοποιήσιμες ή ανακυκλώσιμες με οικονομικά βιώσιμο τρόπο. Για τον σκοπό αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει εκπονήσει ένα σχέδιο δράσης για την κυκλική οικονομία, το οποίο θα περιλαμβάνει μέτρα που θα ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να προσφέρουν και τους καταναλωτές να έχουν τη δυνατότητα να επιλέγουν επαναχρησιμοποιήσιμα, ανθεκτικά και επισκευάσιμα προϊόντα. Επί της ουσίας, επιχειρήσεις και καταναλωτές θα κινητροδοτηθούν για να αναλάβουν ενεργό ρόλο στην οικολογική μετάβαση. Επιπλέον, σύμφωνα με τα κείμενα πολιτικής της ΕΕ προτρέπονται οι εμπορικές επιχειρήσεις να εγκαταλείψουν τη σημαντική τους εξάρτηση

από τις εσωτερικές εμπορευματικές μεταφορές που πραγματοποιούνται οδικώς και να στραφούν προς τις σιδηροδρομικές και εσωτερικές πλωτές μεταφορές (ΕΣΕΕ, 2021).

Η κύρια θέση της ΕΣΕΕ έγκειται στο ότι ο πράσινος μετασχηματισμός της οικονομίας και οι σχετικές χρηματοδοτήσεις του Ταμείου Ανάκαμψης θα πρέπει να τροφοδοτήσουν ένα ποιοτικό άλμα στον κλάδο του εμπορίου. Να ενισχυθούν η εγχώρια παραγωγή και η μεταποίηση με αποκεντρωμένη διάσταση, ώστε να διασφαλίζεται η διαπεριφερειακή και κοινωνική συνοχή, οι οποίες, με τη σειρά τους, θα έχουν θετικές επιδράσεις στον κλάδο του εμπορίου. Στο πλαίσιο αυτό, το εμπόριο έχει ανάγκη για εξεύρεση των αναγκαίων πόρων που θα χρηματοδοτήσουν τη μετάβαση των πολύ μικρών και μικρών εμπορικών επιχειρήσεων (το 97,3% των επιχειρήσεων του λιανικού εμπορίου είναι μικρο-επιχειρήσεις που προσφέρουν το 57% των θέσεων απασχόλησης), οι οποίες, σύμφωνα με τις μετρήσεις, είναι (σχεδόν) αποκλεισμένες από τη χρηματοδότηση σε ένα υπόδειγμα βιώσιμης ανάπτυξης. Για αυτό τον λόγο, το λιανικό εμπόριο διεκδικεί μια στοχευμένη και δικαιότερη κατανομή των ευρωπαϊκών (κυρίως) και μη πόρων ώστε να αρχίσει να υλοποιείται ο ψηφιακός και πράσινος μετασχηματισμός του.[68]

Η θέση αυτή συσχετίζεται με τα διαχρονικά αιτήματα της ΕΣΕΕ για στήριξη των εμπορικών επιχειρήσεων, συνδέοντάς τα με τη βιώσιμη ανάπτυξη. Αιτήματα όπως η μείωση των φορολογικών συντελεστών, η ενίσχυση των εσωτερικών επενδύσεων και της εγχώριας παραγωγής, η προώθηση της καινοτομίας, η επέκταση των εξαγωγικών δραστηριοτήτων, η μεγέθυνση του εμπορίου με μείωση του εμπορικού ελλείμματος, ο περιορισμός της γραφειοκρατίας και της διαφθοράς, η αποκατάσταση της εμπιστοσύνης στο εγχώριο τραπεζικό σύστημα, η επιστροφή των καταθέσεων της ρευστότητας είναι στη διεκδικητική ατζέντα της ΕΣΕΕ και υπό την έννοια αυτή θα παράγουν την αύξηση των εισοδημάτων και αντίστοιχα των μισθών.[69]

4.8.1 ΕΣΕΕ και απασχόληση-εργασία

Όπως επισημάνθηκε, οι θέσεις της ΕΣΕΕ για τα εργασιακά ζητήματα εμφανίζονται να είναι σταθερές και πάγιες, χωρίς να γίνεται προσπάθεια να συνδεθούν άμεσα με τη βιώσιμη ανάπτυξη και τους ΣΒΑ για την εργασία και την απασχόληση ή να αναληφθούν σχετικά σχέδια και δράσεις.

---

68. Βλ., για παράδειγμα, το άρθρο του Προέδρου της ΕΣΕΕ Γιώργου Καρανίκα στην εφημερίδα *Τα Νέα*, 24.12.2022, https://esee.gr/oi-prooptikes-kai-oi-prokliseis-toy-li/.

69. Ομιλία του Προέδρου της ΕΣΕΕ Βασίλη Κορκίδη στην επίσημη παρουσίαση της Ετήσιας Έκθεσης Ελληνικού Εμπορίου 2017-2018, <https://bit.ly/3pK4znN>.

Αναφορικά με την απασχόληση στο εμπόριο, η ΕΣΕΕ, μέσα από τις Ετήσιες Εκθέσεις της, αναδεικνύει το γεγονός ότι ο κλάδος ήταν και παραμένει ο μεγαλύτερος εργοδότης της χώρας: το 2022 παρείχε συνολικά το 17,4% των συνολικών θέσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των αυτοαπασχολουμένων, παρέχοντας απασχόληση σε 725.000, εκ των οποίων οι 350.000 περίπου είναι μισθωτοί. Σημειώνεται, βέβαια, ότι οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στο εμπόριο αντιπροσωπεύουν ένα σημαντικό ποσοστό: η μερική απασχόληση είναι 7% και η προσωρινή είναι 3,1% (στοιχεία 2022).[70]

Παραδοσιακά, πάντως, η ΕΣΕΕ τάσσεται υπέρ της επαναφοράς του καθορισμού του κατώτατου μισθού μέσω της ΕΓΣΣΕ, ενώ οι προτάσεις της τα τελευταία χρόνια κινούνται στην κατεύθυνση να χορηγούνται μετριοπαθείς αυξήσεις σε συνδυασμό ταυτόχρονα με σημαντικές μειώσεις στο μη μισθολογικό κόστος των επιχειρήσεων, ώστε να καταπολεμηθεί η ανεργία και να ενισχυθεί η ανταγωνιστικότητα της επιχειρηματικότητας συνολικά.[71]

4.9 ΣΕΤΕ: Το τουριστικό μοντέλο στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης

Ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ), στο πλαίσιο των ΣΒΑ της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ, θέτει ως βασική προτεραιότητα τον μετασχηματισμό του τουριστικού τομέα με βάση τις αρχές της αειφόρου ανάπτυξης και τα κριτήρια των ΣΒΑ σχετικά με τους τομείς περιβάλλον – κοινωνία – διακυβέρνηση.

Για τη μετάβαση στην αειφόρο ανάπτυξη, ο ελληνικός τουρισμός θεωρείται ο βασικός πυλώνας, ενώ οι πολιτικές και οι δράσεις του ΣΕΤΕ δίνουν κυρίως έμφαση στη διαρκή ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας του τουρισμού. Για τον λόγο αυτό εκπόνησε το 2021 μέσω του ΙΝΣΕΤΕ ένα κείμενο στρατηγικής με τίτλο: «Ελληνικός Τουρισμός 2030: Σχέδια Δράσης – Εθνικό Σχέδιο Δράσης», το οποίο περιλαμβάνει (ΙΝΣΕΤΕ, 2021):

- τη στρατηγική για τον ελληνικό τουρισμό,
- τις βασικές προτεινόμενες στρατηγικές κατευθύνσεις/δράσεις ανά προϊόν,
- τις βασικές προτεινόμενες στρατηγικές κατευθύνσεις/δράσεις ανά Περιφέρεια,
- τις επιπτώσεις της στρατηγικής και των Σχεδίων Δράσης, και
- τους εμπλεκόμενους φορείς, το μοντέλο οργάνωσης και διοίκησης και τις προϋποθέσεις υλοποίησης των Σχεδίων Δράσης.

---

70. Βλ. Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2022, https://inemy.gr/etisia-ekthesi-ellinikoy-emporioy-2022/.

71. Βλ., για παράδειγμα, Υπόμνημα ΕΣΕΕ ενόψει της ΔΕΘ 2022, <https://bit.ly/3MuBpSr>.

Στο πλαίσιο αυτό, το ΙΝΣΕΤΕ έχει αναπτύξει προτάσεις γύρω από πέντε άξονες: α) τη βελτίωση και ανάπτυξη των υποδομών, β) την ψηφιακή αναβάθμιση και τον μετασχηματισμό, γ) την ενίσχυση δεξιοτήτων και την ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας, δ) την αναβάθμιση και την προώθηση του τουριστικού προϊόντος, και ε) την προστασία του περιβάλλοντος και την αειφορία.

Στο κείμενο στρατηγικής του ΣΕΤΕ αναγνωρίζεται εν γένει ότι οι όροι «βιώσιμη ανάπτυξη» και «αειφορία» περιλαμβάνουν, πέρα από την υπεύθυνη διαχείριση του περιβάλλοντος και των φυσικών πόρων, και τις έννοιες της οικονομικής προόδου, της κοινωνικής ανάπτυξης/κοινωνικής συνοχής και της διασφάλισης της πολιτιστικής κληρονομιάς.

Ο τουρισμός εκτιμάται ότι μπορεί να συμβάλει άμεσα και έμμεσα στην επίτευξη και των 17 ΣΒΑ της αειφόρου ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών για το 2030 και ιδιαίτερα όσον αφορά τους στόχους «αξιοπρεπής εργασία και οικονομική ανάπτυξη», «υπεύθυνη κατανάλωση και παραγωγή» και «συνεργασία για τους στόχους». Ως εκ τούτου, απαιτούνται πολιτικές και δράσεις, όπως η βέλτιστη χρήση των περιβαλλοντικών πόρων οι οποίοι αποτελούν βασικό στοιχείο στην τουριστική ανάπτυξη, υιοθετώντας φιλικές προς το περιβάλλον διαδικασίες και βοηθώντας στη διατήρηση της φυσικής κληρονομιάς και της βιοποικιλότητας, ο σεβασμός στην κοινωνικοπολιτισμική αυθεντικότητα των κοινοτήτων υποδοχής, συμβάλλοντας στη διατήρηση της πολιτιστικής κληρονομιάς και των παραδοσιακών αξιών του τόπου, καθώς και η εξασφάλιση βιώσιμων, μακροπρόθεσμων οικονομικών αποτελεσμάτων, παρέχοντας κοινωνικοοικονομικά οφέλη σε όλους τους ενδιαφερόμενους, συμπεριλαμβανομένων σταθερών ευκαιριών απασχόλησης και εισοδήματος και κοινωνικών υπηρεσιών προς τις κοινότητες υποδοχής και συμβάλλοντας στην αντιμετώπιση της φτώχειας.

Σε γενικές γραμμές, στα πεδία της διαβούλευσης και του δημόσιου διαλόγου για τη μετάβαση σε βιώσιμο τουρισμό, της δημιουργίας εργαλείων ανάπτυξης και της εκπαίδευσης στον ελληνικό τουριστικό τομέα αλλά και ευρύτερα σε θέματα βιωσιμότητας, ο ΣΕΤΕ αναπτύσσει σχετικές δραστηριότητες μέσω των δύο βασικών οργανισμών του, του Marketing Greece και του ΙΝΣΕΤΕ, εκπονώντας σχετικές μελέτες, έρευνες και προτάσεις.

Αναφορικά με τα ζητήματα απασχόλησης και εργασίας σε σχέση με τον βιώσιμο ελληνικό τουρισμό, ο ΣΕΤΕ επιδιώκει να ενσωματώσει στους βασικούς στρατηγικούς του στόχους, εκτός των άλλων, και τον στόχο για «υψηλού επιπέδου θέσεις εργασίας, καταρτισμένο εργατικό δυναμικό και ανταγωνιστικά προγράμματα επιμόρφωσης και κατάρτισης σε διεθνές επίπεδο» (ΙΝΣΕΤΕ, 2021: 55). Ο συγκεκριμένος στόχος μπορεί να επιτευχθεί, κατά τον ΣΕΤΕ, με την «αναβάθμιση της εκπαίδευσης και κατάρτιση των

επαγγελματιών του τουρισμού και των στελεχών του δημοσίου που εμπλέκονται στον σχεδιασμό της τουριστικής πολιτικής» (ΙΝΣΕΤΕ, 2021: 56).

Είναι σαφές ότι ο ΣΕΤΕ και σε ό,τι αφορά τα ζητήματα εργασίας δίνει ειδικό –αν όχι αποκλειστικό– βάρος στα ζητήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης και αναβάθμισης των εργασιακών δεξιοτήτων των εργαζομένων στον κλάδο, ως ένα μέσο για καλύτερες και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Οι κυριότερες στρατηγικές κατευθύνσεις/δράσεις που αφορούν τον άξονα «Ενίσχυση δεξιοτήτων και ανάπτυξη επιχειρηματικότητας» είναι οι εξής (ΙΝΣΕΤΕ, 2021: 67):

- Αναβάθμιση συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης των επαγγελματιών του τουριστικού τομέα.
- Αναβάθμιση και εκσυγχρονισμός κυρίως των Ανώτερων Σχολών Τουριστικής Εκπαίδευσης (ΑΣΤΕ) αλλά και των υπόλοιπων εκπαιδευτικών δομών που προσφέρουν τουριστικές ειδικότητες (ΕΠΑΣ, ΙΕΚ κ.λπ.) – σύγχρονα προγράμματα και μέθοδοι εκπαίδευσης, αναβάθμιση/ενίσχυση κτιριακών υποδομών, υλικοτεχνικού εξοπλισμού και ανθρώπινου δυναμικού.
- Δημιουργία και αναβάθμιση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για τις σύγχρονες τουριστικές τάσεις, τα σύγχρονα ψηφιακά εργαλεία προώθησης/διαχείρισης, τη βιώσιμη τουριστική διαχείριση του προορισμού και των πόρων, την παροχή ποιοτικών υπηρεσιών και τη βαθιά γνώση των τοπικών προϊόντων, της τοπικής κουζίνας και των βασικών σημείων ενδιαφέροντος του προορισμού, την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας στον τουριστικό τομέα – διασύνδεση των προγραμμάτων με την αγορά μέσω της ενίσχυσης της συνεργασίας των φορέων παροχής τουριστικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με τις τουριστικές επιχειρήσεις.
- Πιστοποίηση τουριστικών επαγγελμάτων σε όλο το φάσμα της τουριστικής αλυσίδας αξίας, καθώς και εξειδικευμένων δεξιοτήτων (ψηφιακή προβολή και προώθηση, γνώση ξένων γλωσσών, τεχνικές μάνατζμεντ, εργαλεία σε εξειδικευμένα προϊόντα) με βάση τις απαιτήσεις των κυριότερων αγορών-στόχων.
- Επιλογή εξειδικευμένου διδακτικού προσωπικού και συνεχής επανεκπαίδευσή του, στις εκπαιδευτικές δομές όλων των επιπέδων.

4.10 ΟΚΕ: Θέσεις για τη βιώσιμη ανάπτυξη

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ) σε ένα προγενέστερο στάδιο, το 2006, είχε προβεί στη σύσταση ενός Παρατηρητήριου Πολιτικών για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη και ειδικότερα των πολιτικών που εντάσσονταν στη Στρατηγική της Λισαβόνας. Σύμφωνα

με την ιστοσελίδα του ΟΚΕ, «η λειτουργία του Παρατηρητηρίου αποτελούσε συνέχεια του γνωμοδοτικού έργου της ΟΚΕ, η οποία είχε εκτιμήσει ότι οφείλει να διατυπώσει με σαφήνεια τις θέσεις της σχετικά με την εξειδίκευση των στόχων της Στρατηγικής της Λισαβόνας στην Ελλάδα αλλά και σχετικά με τα μέσα και τις πολιτικές για μία βιώσιμη ανάπτυξη. Οι βασικοί στόχοι της λειτουργίας του Παρατηρητηρίου επικεντρώνονταν στη συστηματική παρακολούθηση των εξελίξεων που σημειώνονται στην ελληνική οικονομία και κοινωνία και στην αξιολόγηση των επιπτώσεων των μεταρρυθμιστικών δράσεων και πολιτικών στην ανταγωνιστικότητα, στο ανθρώπινο δυναμικό και στην απασχόληση, στην κοινωνική συνοχή και στο περιβάλλον στη βάση της αρχής της αειφορίας».

Ως προϊόν του κοινωνικού διαλόγου μπορεί να θεωρηθεί και η Κοινή Δήλωση για το Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο των κοινωνικών εταίρων, των παραγωγικών τάξεων και της Κοινωνίας των Πολιτών (ΟΚΕ, 2018α), η οποία πραγματοποιήθηκε το 2018 στο πλαίσιο της ΟΚΕ. Η Κοινή Δήλωση περιλαμβάνει τους «κεντρικούς αναπτυξιακούς στόχους» και στους «βασικούς άξονες παρέμβασης» (ΟΚΕ, 2018β):

- *Κεντρικοί αναπτυξιακοί στόχοι*
  1. Μείωση της ανεργίας και αύξηση της ποιοτικής απασχόλησης.
  2. Προσέλκυση καινοτόμων επενδύσεων και βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος.
  3. Ενίσχυση εξωστρέφειας και εκσυγχρονισμός του παραγωγικού δυναμικού σε όλους τους τομείς της οικονομίας.
  4. Αναβάθμιση του ανθρώπινου κεφαλαίου και προσαρμογή των δεξιοτήτων στις σύγχρονες απαιτήσεις.
  5. Μείωση της φτώχειας και των ανισοτήτων.
  6. Προστασία της φυσικής και πολιτιστικής κληρονομιάς μας με ξεκάθαρους κανόνες και σαφείς τρόπους που θα επιτρέπουν τον συνδυασμό της οικονομικής ανάπτυξης και την προστασία των φυσικών οικοσυστημάτων.

- *Βασικοί άξονες παρέμβασης*
  1. Εκσυγχρονισμός της Δημόσιας Διοίκησης και μείωση της γραφειοκρατίας για την αποτελεσματική λειτουργία του κράτους, την υποστήριξη του πολίτη και την προώθηση της υγιούς και κοινωνικά υπεύθυνης επιχειρηματικότητας.
  2. Απλοποίηση της νομοθεσίας και αντιμετώπιση της πολυνομίας και της κακής νομοθέτησης.
  3. Βελτίωση της Φορολογικής Διοίκησης και διαμόρφωση απλού και σταθερού φορολογικού συστήματος, ώστε να διευκολύνεται η επιχειρηματικότητα, να

αντιμετωπίζεται αποτελεσματικά η φοροδιαφυγή και να διασφαλίζονται η αναλογικότητα και η ανταποδοτικότητα της φορολογίας.

4. Ταχεία απονομή της δικαιοσύνης και επίλυση διαφορών, ώστε να υπάρχει διαφάνεια, να εξυπηρετούνται οι πολίτες και να διευκολύνονται οι επενδύσεις.
5. Ενίσχυση του εγχώριου παραγωγικού δυναμικού με έμφαση στους κλάδους της οικονομίας με συγκριτικό πλεονέκτημα και προώθηση των συνεργασιών των μικρομεσαίων επιχειρήσεων με δημιουργία εσωτερικών αλυσίδων αξίας και συστάδων επιχειρήσεων (clusters). Υιοθέτηση και εφαρμογή βιομηχανικής πολιτικής που θα έχει στόχους ευθυγραμμισμένους με εκείνους της ΕΕ, με έμφαση στην ποιότητα και την καινοτομία.
6. Αντιμετώπιση μονοπωλιακών και ολιγοπωλιακών πρακτικών στη λειτουργία των αγορών προϊόντων και υπηρεσιών.
7. Αποκατάσταση του αναπτυξιακού ρόλου του χρηματοπιστωτικού συστήματος και πλήρης αξιοποίηση των ευρωπαϊκών και δημόσιων πηγών χρηματοδότησης για να διασφαλισθεί η ρευστότητα στην αγορά και να στηριχθούν η επιχειρηματικότητα και η ανάπτυξη.
8. Επανασχεδιασμός του εκπαιδευτικού συστήματος με μακροχρόνιο ορίζοντα και αναβάθμιση της κατάρτισης και της διά βίου μάθησης, ώστε να επιτευχθεί η σύνδεση της γνώσης με την τεχνολογία και η προσαρμογή των δεξιοτήτων στις απαιτήσεις της Τέταρτης Βιομηχανικής Επανάστασης. Ειδικές πρωτοβουλίες για την ανάκτηση δεξιοτήτων από τους μακροχρόνια ανέργους, ώστε να είναι δυνατή η επανένταξή τους στην αγορά εργασίας.
9. Προώθηση και ενίσχυση της έρευνας και σύνδεσή της με την επιχειρηματικότητα για τον μετασχηματισμό των αποτελεσμάτων της σε καινοτόμες δραστηριότητες και προϊόντα νέων τεχνολογιών υψηλότερης προστιθέμενης αξίας.
10. Αποτελεσματικό και βιώσιμο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης το οποίο θα δημιουργεί συνθήκες ασφάλειας στους πολίτες και θα παρέχει εξίσου ποιοτικές υπηρεσίες κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας στις μελλοντικές γενιές. Πολιτικές για την αντιμετώπιση του δημογραφικού και της πληθυσμιακής γήρανσης.
11. Αναβαθμισμένη λειτουργία κράτους-πρόνοιας με στοχευμένες παρεμβάσεις που θα καλύπτουν τους πολίτες που έχουν πραγματική ανάγκη, διασφαλίζοντας πρωτίστως την προστασία των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων και την ουσιαστική στήριξη των ανέργων.
12. Βελτίωση Ενεργειακού Σχεδιασμού με προσανατολισμό στην καθαρή και ανταγωνιστική ενέργεια, σύμφωνα με τις διεθνείς δεσμεύσεις της χώρας, ισόρροπη περιβαλλοντική προστασία και ουσιαστική μείωση της παραγωγής αποβλήτων

μέσω της ανακύκλωσης και της επαναχρησιμοποίησης κάθε λογής υλικών (κυκλική οικονομία).

4.11 Δράσεις διμερούς ή τριμερούς κοινωνικού διαλόγου για τη βιώσιμη ανάπτυξη και την απασχόληση

Οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν αναπτύξει ιδιαίτερα κοινές δράσεις ή παρεμβάσεις για τη διάσταση της εργασίας και απασχόλησης στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου για τη βιώσιμη ανάπτυξη. Κάποιες κοινές πρωτοβουλίες σε επιμέρους θέματα έχουν αναπτυχθεί στο πεδίο της εκπαίδευσης/κατάρτισης.

Μια τέτοια πρωτοβουλία αποτέλεσε, για παράδειγμα, το συνέδριο που διοργάνωσαν από κοινού τον Νοέμβριο του 2015 το ΙΝΕ ΓΣΕΕ και το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού» με θέμα: «Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία: Νέα δεδομένα, νέες προτεραιότητες στις παρεμβάσεις των κοινωνικών εταίρων», του οποίου οι παρουσιάσεις εκδόθηκαν σε σχετικό βιβλίο το 2017 (Γούλας και Λιντζέρης, 2017). Σκοπός του συνεδρίου ήταν να παρουσιαστούν εξειδικευμένες εισηγήσεις που συνθέτουν καίρια ζητήματα σχετικά με τη διά βίου μάθηση, την επαγγελματική κατάρτιση και τη σχέση τους με την απασχόληση, το εργατικό δυναμικό και την οικονομία σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης. Στο συνέδριο θίχτηκαν και συζητήθηκαν τα ζητήματα της διά βίου μάθησης υπό την οπτική της διατηρήσιμης ανάπτυξης καθώς και εμπειρίες από τη Δανία.[72]

4.12 Η Εθνική Εθελοντική Έκθεση 2022 της προόδου εφαρμογής της ατζέντας ΟΗΕ 2030

Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζεται και αναλύεται η Εθνική Εθελοντική Έκθεση της Ελλάδας για το έτος 2022 που αφορά στην πρόοδό της ως προς την επίτευξη των στόχων και των υποστόχων της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη, με έμφαση στους στόχους που αναφέρονται στα ζητήματα της αξιοπρεπούς εργασίας και απασχόλησης και οικονομικής ανάπτυξης (ΣΒΑ 8), της εκπαίδευσης (ΣΒΑ 4), της ισότητας των φύλων (ΣΒΑ 5), και στον βαθμό που όλα τα παραπάνω προωθούνται με ουσιαστικές διαδικασίες κοινωνικού διαλόγου και διαβούλευσης (Hellenic Republic, 2022).

72. Βλ., για παράδειγμα, την εισήγηση του Henning Salling Olesen στο Γούλας και Λιντζέρης (2017: 233-240).

Σημειώνεται ότι η συγκεκριμένη Έκθεση είναι η δεύτερη που υποβλήθηκε στον ΟΗΕ –η πρώτη ήταν το 2018–[73] και επιχειρεί να παρουσιάσει την πρόοδο που έχει σημειωθεί σε σχέση με τους ΣΒΑ από το 2018 και μετά στα πεδία της νομοθέτησης, των μέτρων πολιτικής, των χρηματοδοτικών εργαλείων και των πρωτοβουλιών που έχουν αναπτυχθεί στην κατεύθυνση της επίτευξης των ΣΒΑ.

Η Έκθεση, σύμφωνα με την κυβέρνηση, εκπονήθηκε από ειδική ομάδα εργασίας που συστάθηκε από την ίδια και αποτελεί προϊόν της συνεργασίας-διαβούλευσης με όλους τους εμπλεκόμενους και ενδιαφερόμενους κυβερνητικούς και μη φορείς, τους δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς, τις οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών, συμπεριλαμβανομένων και των κοινωνικών εταίρων. Επίσης, εκπονήθηκε –σύμφωνα με την κυβέρνηση– ύστερα από μια διαβούλευση τριών γύρων: α) Ενδοκυβερνητική διαβούλευση μεταξύ των υπουργείων και των αρμόδιων υπηρεσιών. β) Διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους και όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη (stakeholders), με εστίαση στις προκλήσεις και τις εθνικές προτεραιότητες της βιώσιμης ανάπτυξης και στους ΣΒΑ. Σύμφωνα με την Έκθεση, η διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου περιελάμβανε έγγραφη επικοινωνία με επιστολές που απευθύνθηκαν σε όλους τους εμπλεκόμενους φορείς και οργανισμούς ζητώντας τους να αποστείλουν τις απόψεις τους για τους τρόπους και τα μέτρα πολιτικής που μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη των ΣΒΑ και να παρουσιάσουν τυχόν καλές πρακτικές. γ) Ανοικτή δεκαήμερη διαβούλευση στην πλατφόρμα opengov.gr της Ανοικτής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εσωτερικών (Hellenic Republic, 2022: 16).

Η κυβερνητική έκθεση ουσιαστικά αναφέρεται στο Εθνικό Σχέδιο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας –National Recovery and Resilience Plan (NRRP), «Greece 2.0»–,[74] το οποίο υιοθετήθηκε τον Απρίλιο 2021 και έχει αλληλοεπικαλυπτόμενες και παράλληλες αναφορές με το Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων «Ελλάδα Μπροστά» (Ελληνική Κυβέρνηση, 2021) καθώς και παραπομπές στις τρεις διαστάσεις της βιώσιμης ανάπτυξης, δηλαδή: α) στο Σχέδιο Δίκαιης Αναπτυξιακής Μετάβασης – ΣΔΑΜ 2021 (Just Transition Development Plan – JTDP),[75] β) στο Εθνικό Σχέδιο για την Ενέργεια και το Κλίμα (National Energy

73. Βλ. Hellenic Republic (2018).

74. Ως γνωστόν, το Εθνικό Σχέδιο Ανάπτυξης και Ανθεκτικότητας «Ελλάδα 2.0» δομείται γύρω από τέσσερις πυλώνες: α) την πράσινη μετάβαση, β) την ψηφιακή μετάβαση, γ) την απασχόληση, τις δεξιότητες και την κοινωνική συνοχή, και δ) τις ιδιωτικές επενδύσεις, τον οικονομικό και θεσμικό μετασχηματισμό.

75. Βλ. https://www.sdam.gr/.

and Climate Plan – NECP),[76] γ) στο Εθνικό Πρόγραμμα Αγροτικής Ανάπτυξης 2014-2020 (National Rural Development Plan – RDP),[77] και δ) στην Εθνική Στρατηγική Έρευνας, Τεχνολογικής Ανάπτυξης και Καινοτομίας (National Strategy for Research, Technology and Innovation – National RTDI Strategy).[78]

4.12.1 Ο διάλογος για τη σύνταξη της Εθνικής Εθελοντικής Έκθεσης 2022

Ειδικότερα, σε σχέση με τους κοινωνικούς εταίρους και τα ζητήματα απασχόλησης και εργασίας, η Εθνική Εθελοντική Έκθεση 2022, σε επίπεδο διακηρύξεων αλλά χωρίς ιδιαίτερη πρακτική εφαρμογή, αναφέρεται στην αναγκαιότητα ανάπτυξης ενός «αυθεντικού και αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου» μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψη την κλιματική διάσταση στη συνεργασία τους με το κράτος και την κυβέρνηση. Ταυτόχρονα, η Έκθεση επιχειρεί να τεκμηριώσει ότι στην Ελλάδα, από τη μια πλευρά, έχουν αναπτυχθεί και ενισχυθεί ο διμερής κοινωνικός διάλογος και, με παράλληλη συμμετοχή και εμπλοκή της κυβέρνησης, η τριμερής διαβούλευση, και από την άλλη πλευρά διαλαμβάνεται ουσιαστικός κοινωνικός διάλογος εντός του πλαισίου της ΟΚΕ.[79] Ωστόσο, η ΓΣΕΕ αλλά και άλλες οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων έχουν επισημάνει κατά καιρούς ότι οι γνωμοδοτήσεις της ΟΚΕ ουσιαστικά δεν λαμβάνονται υπόψη από τις κυβερνήσεις κατά την εκπόνηση μέτρων και πολιτικών. Στη συνέχεια, η Έκθεση παραπέμπει στη σχετική γνωμοδότηση της ΟΚΕ (ΟΚΕ, 2017) και στις συναφείς παρεμβάσεις του Προέδρου της ΟΚΕ για το ίδιο θέμα κατά την περίοδο αυτή.

Αναφορικά με τις εργοδοτικές οργανώσεις, η Έκθεση αναφέρει τη συνεισφορά στον κοινωνικό διάλογο των προτάσεων του ΣΕΒ και του υπαγόμενου σε αυτόν ΒΙΑΝ (Συμβούλιο ΣΕΒ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη), του ΣΕΤΕ και του Συνδέσμου Κοινωνικής Εταιρικής Ευθύνης,[80] ο οποίος λειτουργεί υπό την ομπρέλα του ΣΕΒ, και του Ελληνικού Δικτύου Εταιρικής Υπευθυνότητας (CSR Hellas).

---

76. Βλ. https://ypen.gr/energeia/esek/.

77. Βλ. http://www.agrotikianaptixi.gr/el.

78. Βλ. https://gsri.gov.gr/en/ncri/.

79. Βλ. Hellenic Republic (2022: 26). Επισημαίνεται, επίσης, η αποχή ήδη από το 2021 των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ από τα όργανα της ΟΚΕ λόγω μη τήρησης των νόμιμων διαδικασιών για την εκλογή Προεδρείου της, <https://bit.ly/3o7sVaE>.

80. Βλ. https://csrhellas.org/.

4.12.2 Η συμβολή της ΓΣΕΕ

Στον αντίποδα, η ΓΣΕΕ διά του επιστημονικού της Ινστιτούτου (ΙΝΕ ΓΣΕΕ) έχει εστιάσει στην παρακολούθηση του ΣΒΑ 8 (αξιοπρεπής εργασία και κοινωνική ανάπτυξη). Η συμβολή της Συνομοσπονδίας κατά την προετοιμασία της Έκθεσης Προόδου 2022 επισημαίνει ότι, παρότι το εργατικό εισόδημα και τα ποσοστά απασχόλησης έχουν μερικώς ανακάμψει τα τελευταία χρόνια, αρκετοί παράγοντες που καθορίζουν τις εργασιακές συνθήκες και την ποιότητα της εργασίας παραμένουν προβληματικοί, ενισχύοντας την ανασφάλεια των εργαζομένων, τη μακροοικονομική ευθραυστότητα και τα κοινωνικοοικονομικά προβλήματα. Επίσης και παρά την αύξηση του κατώτατου μισθού κατά τη διάρκεια του 2022, η μέση πραγματική αμοιβή ανά εργαζόμενο παραμένει χαμηλότερη από αυτή του 2019, ενώ διαπιστώνει τις σημαντικές απώλειες στην αγοραστική δύναμη των μισθών λόγω του πληθωρισμού. Ακόμα επισημαίνει την επιδείνωση των συνθηκών διαβίωσης των νοικοκυριών σε συνδυασμό και με τα υψηλά ποσοστά εργασιακής εντατικοποίησης. Η ποιότητα της εργασίας έχει, επίσης, υποβαθμιστεί λόγω της αυξανόμενης ελαστικοποίησης της εργασίας, των άτυπων μορφών απασχόλησης, της επισφαλούς εργασίας σε συνδυασμό με το γεγονός ότι τα ποσοστά ανεργίας και ειδικά αυτά της μακροχρόνιας ανεργίας, παρότι έχουν μειωθεί από το 2014 και μετά, παραμένουν σε υψηλά επίπεδα σε σχέση με την περίοδο προ της οικονομικής κρίσης. Με βάση τα παραπάνω, το ΙΝΕ ΓΣΕΕ τονίζει ότι υπάρχει επιτακτική ανάγκη λήψης μέτρων που θα βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας ως αποτελεσματικού μέσου για την αύξηση του βιοτικού επιπέδου συνολικά και θα οδηγήσουν σε μια περισσότερο ευημερούσα και συμπεριληπτική κοινωνία. Τέλος, η ΓΣΕΕ ασκεί αυστηρή κριτική στη συνεχιζόμενη υποβάθμιση – απουσία του ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου και του συστήματος εκπροσώπησης των συλλογικών συμφερόντων, στοιχεία που υπονομεύουν τις προοπτικές της βιώσιμης ανάπτυξης, αυξάνουν τις ανισότητες και υποβαθμίζουν το ανθρώπινο δυναμικό.

Τα μέτρα που προτείνει η ΓΣΕΕ για την επίτευξη του ΣΒΑ 8 περιλαμβάνουν: α) την κατάργηση όλων εκείνων των μέτρων που έχουν απορρυθμίσει την αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία ως συνιστώσα των πολιτικών εσωτερικής υποτίμησης, β) την περαιτέρω αύξηση του κατώτατου μισθού με θέσπιση νέας προσέγγισης στη διαμόρφωσή του ώστε να διασφαλίζονται αξιοπρεπή επίπεδα διαβίωσης, γ) την κινητοποίηση, διά μέσου του ευρωπαϊκού ταμείου Next Generation EU, επαρκών οικονομικών πόρων για κατάρτιση και εκπαίδευση προκειμένου να βελτιωθούν οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού, τη χρηματοδότηση ενός μόνιμου προγράμματος Job Guarantee, τη θέσπιση αλλαγών στην αγορά εργασίας, την καταπολέμηση των ανισοτήτων, και δ)

την ενδυνάμωση της Επιθεώρησης Εργασίας ώστε να διασφαλιστεί η εφαρμογή της εργασιακής νομοθεσίας.[81]

4.12.3 Η συμβολή των εργοδοτικών οργανώσεων

Η συνεισφορά του ΣΕΒ εστιάζει σε έξι θεματικές προτεραιότητες, τις οποίες συνδέει με την ατζέντα της βιώσιμης ανάπτυξης (καινοτομία, δεξιότητες για όλους, πράσινη ανάπτυξη, ψηφιακός μετασχηματισμός, μεγέθυνση του βιομηχανικού τομέα και ενδυνάμωση των δεσμών με την κοινωνία). Εν γένει, από τη συνεισφορά των εργοδοτικών οργανώσεων απουσιάζουν (πλην ίσως του ζητήματος των δεξιοτήτων) ειδικότερες αναφορές στα ζητήματα της απασχόλησης. Στο πλαίσιο της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ, ο ιδιωτικός επιχειρηματικός τομέας θεωρεί ότι βασικός του ρόλος ως προς την επιτάχυνση της επίτευξης των ΣΒΑ θα πρέπει να είναι η δημιουργία συνεργατικών σχημάτων με τον δημόσιο τομέα και την Κοινωνία των Πολιτών γενικά διά μέσου των ΣΒΑ 17 («Συνεργασία για τους Στόχους: Ενίσχυση των μέσων εφαρμογής και ανανέωση της Παγκόσμιας Συνεργασίας για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη»).[82]

Η συμβολή του ΣΕΤΕ εστιάζει περισσότερο στις γενικές προσπάθειες που καταβάλλει ο ίδιος ώστε να ενσωματωθούν οι ΣΒΑ από τις επιχειρήσεις του κλάδου, μέσα από πρωτοβουλίες που περιλαμβάνουν ενημέρωση, πληροφόρηση, οργάνωση workshops, ανταλλαγή καλών πρακτικών, δίνοντας έμφαση στην προστασία του περιβάλλοντος (Hellenic Republic, 2022: 30).

81. Βλ. Hellenic Republic (2022: 28) και ειδικότερα στο Παράρτημα με τη Συμβολή του ΙΝΕ ΓΣΕΕ («INE GSEE: Monitoring the SDG 8»). Για τον κατώτατο μισθό, βλ. ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2022) και για την ποιότητα της εργασίας Κορατζάνης (2021).

82. Βλ. Hellenic Republic (2022: 27-28) και ειδικότερα στο Παράρτημα για τη Συμβολή του ΣΕΒ και του ΣΕΒ/BIAN («SEV and SEV BCSD Contribution to 2022 SDG Voluntary National Review») (2022: 280-286).

05

ΚΕΦΑΛΑΙΟ

Συμπεράσματα και Προτάσεις

Το Σχέδιο Βιώσιμης Ανάπτυξης όπως αποτυπώνεται στην Ατζέντα 2030 του ΟΗΕ το 2015 καθώς και οι στόχοι που θέτει προς υλοποίηση αποτελούν ένα φιλόδοξο, κατά κοινή ομολογία, παγκόσμιο σχέδιο, για το οποίο συμφώνησαν 139 κράτη και περιλαμβάνει 17 στόχους και 169 υποστόχους, για τους οποίους υιοθετήθηκαν κοινά αποδεκτοί δείκτες, με τη βοήθεια του ΟΟΣΑ, προκειμένου να παρακολουθείται η πρόοδος υλοποίησης των ΣΒΑ με βάση συγκεκριμένους ποσοτικούς στόχους ως προς την επίτευξη των αποτελεσμάτων.

Πρόκειται για μια πολύ σημαντική πολιτική συμφωνία, πρωτότυπη σε παγκόσμιο επίπεδο, με υψηλές απαιτήσεις και προσδοκίες, που αφορά όλα τα κράτη που επιλέγουν κατ' αρχάς να διατηρήσουν έναν «ζωντανό και βιώσιμο πλανήτη». Η συμφωνία επιχειρεί να απαντήσει στο ερώτημα πώς μπορεί να επιτευχθεί βιώσιμη ανάπτυξη σε τοπικό επίπεδο εάν δεν έχει εκπληρωθεί σε παγκόσμιο επίπεδο και το αντίστροφο. Η βιώσιμη ανάπτυξη έγινε ευρέως αποδεκτή από την ΕΕ και από τα κράτη-μέλη της. Όλες οι πολιτικές που αποφασίζονται πλέον, ευρωπαϊκές και εθνικές, διέπονται από τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης.

Ένα από τα κυρία πεδία που επηρεάζονται, καλούνται να προσαρμοστούν και να συμβάλουν στη νέα φιλοσοφία της βιώσιμης ανάπτυξης είναι και το πεδίο της εργασίας-απασχόλησης, το οποίο αποτελεί βασικό πεδίο δραστηριοποίησης των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών καθώς και των δημόσιων εθνικών αρχών.

Μια άλλη διάσταση που συναντάται κατ' επανάληψη σε όλα τα κείμενα –του ΟΗΕ, ευρωπαϊκά και εθνικά– είναι ότι θεμελιώδης προϋπόθεση για την επίτευξη της βιώσιμης ανάπτυξης είναι η ουσιαστική και θεσμικά συστηματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και άλλων σχετικών ενδιαφερόμενων μερών. Συνιστά παράγοντα καίριας σημασίας για την επιτυχία του συντονισμού και της εφαρμογής της οικονομικής πολιτικής και της

πολιτικής απασχόλησης στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης. Για την εφαρμογή των σχεδίων, είναι σημαντικό τα κράτη-μέλη να συνεργάζονται ενεργά με τους κοινωνικούς εταίρους και με άλλα ενδιαφερόμενα μέρη μέσω ειδικών τακτικών συνεδριάσεων. Οι ανταλλαγές αυτές μπορούν να συμβάλουν στον από κοινού εντοπισμό των προκλήσεων, στη βελτίωση των προτάσεων πολιτικής και λήψης μέτρων καθώς –και σε ό,τι αφορά την ΕΕ– στην επιτυχή υλοποίηση των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου και του Συμβουλίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας.[83] Σε άλλα επίσημα κείμενα[84] ο κοινωνικός διάλογος τίθεται ως ένας από τους έξι κύριους συντελεστές για την προώθηση όλων των διαστάσεων της βιωσιμότητας –της οικονομικής, της κοινωνικής και της περιβαλλοντικής– και αναλύονται οι δυνατότητές του (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019: 21, 23):

> [για] την υλοποίηση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και των πολιτικών θεματολογίων της ΕΕ. [...] στην πρόοδο προς την επίτευξη ορισμένων από τους Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης, ιδίως μέσω α) της προώθησης της ισότητας στην εργασία και ικανοποιητικών συνθηκών εργασίας, β) της προώθησης της συμμετοχής χωρίς αποκλεισμούς, γ) της συμφωνίας σχετικά με τη λήψη μέτρων για πιο φιλικούς προς το περιβάλλον τρόπους διαχείρισης των οικονομιών μας, και δ) της ενίσχυσης των δημοκρατικών θεμελίων των κοινωνιών μας. [...] Τέλος, η πολυμερής διακυβέρνηση του κοινωνικού διαλόγου είναι ιδιαίτερα πρόσφορη για την επίτευξη ευρείας συναίνεσης με σκοπό την προώθηση πιο βιώσιμων οικονομιών και κοινωνιών. Ο εύρυθμος κοινωνικός διάλογος ενισχύει την κοινωνική δικαιοσύνη, βελτιώνοντας τις συνθήκες εργασίας, χωρίς να παρακωλύει τις μακροπρόθεσμες οικονομικές επιδόσεις. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις εργοδοτών θα μπορούσαν να εντείνουν τις προσπάθειές τους για τη διαχείριση της μετάβασης σε μια οικονομία χαμηλών ανθρακούχων εκπομπών, παρά τις συνεχιζόμενες διαφορές θέσης, λόγω του ανομοιογενούς τομεακού αντίκτυπου του οικολογικού προσανατολισμού της οικονομίας.

Ωστόσο η διαβούλευση και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των κρατών-μελών.

---

83. Σχετικά με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου (στις 22 Ιουνίου 2021) αναφορικά με την επιτάχυνση της υλοποίησης της Ατζέντας 2030 του ΟΗΕ για τη βιώσιμη ανάπτυξη, καλύτερη ανοικοδόμηση στον απόηχο της κρίσης COVID-19, βλ. https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9850-2021-INIT/el/pdf.

84. Η επισκόπηση «Εργασιακές και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη 2019» η οποία τιτλοφορείται «Βιώσιμη ανάπτυξη για όλους: επιλογές για το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης», βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019).

Ο κοινωνικός διάλογος επαναβεβαιώθηκε και επαναδιατυπώθηκε επίσης στη Διάσκεψη του ΟΗΕ για την κλιματική αλλαγή στις 4 Νοεμβρίου 2021, ως θεμελιώδης αρχή της βιώσιμης ανάπτυξης.

Το θέμα της διαβούλευσης και της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων, ενώ τίθεται σε υψηλή προτεραιότητα τόσο από τις ευρωπαϊκές εκθέσεις υλοποίησης όσο και από τις εθνικές, σε συνολικό επίπεδο εκτιμάται ότι επιχειρείται κατά κάποιο τρόπο μέσω αυτών η εξιδανίκευση της υφιστάμενης κατάστασης, εικόνας. Αυτό επιχειρείται μέσω των στόχων που υιοθετούν τα κείμενα, των δηλωμένων πολιτικών προθέσεων, των προτεραιοτήτων και των συμμετοχικών θεσμικών διαδικασιών που καταγράφουν ως υλοποιηθείσες.

Στην πράξη και με βάση όσα καταγράφηκαν, αναλύθηκαν και αποτυπώθηκαν στη μελέτη αναδεικνύονται, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Η υλοποίηση της επίτευξης των στόχων συναντά αρκετά εμπόδια και δυσκολίες εξαιτίας και των διαφορών που υφίστανται μεταξύ των χωρών που έχουν υιοθετήσει την Ατζέντα 2030. Η ουσιαστική υποστήριξη και επίτευξη των ΣΒΑ –και ειδικότερα του ΣΒΑ 8– απαιτεί ισχυρές συνειδητές προσπάθειες και διάθεση συνεργασίας σε επίπεδο διακρατικό, περιφερειακό και τοπικό, διατομεακό, τομεακό, επιχειρησιακό.
- Ειδικότερα για την Ελλάδα, παρότι αναφέρεται σε όλα τα επίσημα εθνικά κείμενα και αναφορές ότι έχουν προηγηθεί διαδικασίες διαλόγου, στην πραγματικότητα ο διάλογος είναι συνήθως αδύναμος, ανεπαρκής, προσχηματικός και υποτυπώδης, και κατά κανόνα οι αποφάσεις λαμβάνονται μονομερώς από την κυβέρνηση. Η κατάσταση αυτή διαφαίνεται και από τη διεξαχθείσα έρευνα για τις ανάγκες της παρούσας μελέτης, αλλά καταγράφεται και στην υφιστάμενη βιβλιογραφία. Για πολλά ζητήματα, μάλιστα, δεν διεξάγεται καν διάλογος ή ο διάλογος εξαντλείται τυπικά στην υποχρέωση της δημόσιας διαβούλευσης μέσω του open.gov.gr. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν οι εκθέσεις στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου καθώς και η κατάρτιση και υλοποίηση του Σχεδίου Ανάκαμψης.
- Απέναντι σε αυτή την κατάσταση φαίνεται να υπάρχει και μια ένδεια εξειδικευμένων θέσεων και προτάσεων από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους, καθώς και γενικότερης αδυναμίας τους στη διεξαγωγή ενός αποτελεσματικού και ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου (διμερούς ή τριμερούς).
- Οι θέσεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων παρουσιάζουν μεγάλες διαφοροποιήσεις μεταξύ τους, ανάλογα με τα συμφέροντα που εκπροσωπούν. Για παράδειγμα, ο ΣΕΒ, με βάση τις επιμέρους μελέτες και την έκδοση ειδικών δελτίων, επιχειρεί τη χαρτογράφηση της πράσινης ανάπτυξης στην Ελλάδα κυρίως ως προς άλλους στόχους πλην του ΣΒΑ 8, χωρίς να διαφαίνεται ότι η απασχόληση είναι στις προτε-

ραιότητές του. Η ΓΣΕΕ, από την άλλη μεριά, μέσα από τις μελέτες και τις θέσεις της, δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στην ανάδειξη της αναγκαιότητας για ποιοτική εργασία και επιχειρεί την εκπόνηση δεικτών βάσει των οποίων θα μετριέται η ποιοτική εργασία. Κατ' αναλογία διαμορφώνονται και οι θέσεις των υπόλοιπων εθνικών εταίρων, δηλαδή ανάλογα με τα συμφέροντα που εκπροσωπούν και τα πεδία ενδιαφέροντός τους ως προς τις πολιτικές της ανάπτυξης.

- Σε εθνικό επίπεδο, παρότι όλες οι επιλεγείσες νέες πολιτικές εντάσσονται στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης, σε γενικές γραμμές διαπιστώνεται ότι ο τρόπος σχεδιασμού και υλοποίησης απέχει από ένα συγκροτημένο, συνεκτικό, ολιστικό, συμπεριληπτικό σχέδιο το οποίο θα διασφαλίζει τη μετάβαση στη βιώσιμη ανάπτυξη.
- Αυτό διαφαίνεται με βάση και τις τιμές των δεικτών παρακολούθησης που αποτυπώνουν την πρόοδο υλοποίησης των στόχων. Ειδικά για τον ΣΒΑ 8, που αφορά την απασχόληση, με βάση και τις μετρήσεις της Eurostat και της ΕΛΣΤΑΤ η Ελλάδα βρίσκεται στις χαμηλότερες θέσεις μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών.
- Σε σχέση με τον ΣΒΑ 8 και τις αξιοπρεπείς θέσεις εργασίας, μέσα από τις μελέτες καταγραφής των δεδομένων στην αγορά εργασίας, διαπιστώνεται η ανάγκη για περαιτέρω εξειδίκευση των στόχων. Διαστάσεις όπως ο χρόνος εργασίας, οι συνθήκες εργασίας, οι επαρκείς αποδοχές, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι απαραίτητο να ειδικευτούν σε συγκεκριμένους δείκτες και να συμπεριληφθούν στους δείκτες παρακολούθησης.
- Επιπλέον, στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης και με βάση τη διενεργηθείσα έρευνα, αναδεικνύεται σε σημαντικό ζήτημα η ανάγκη διαφάνειας, δημοσιοποίησης και λογοδοσίας όσον αφορά τις κυβερνητικές αποφάσεις που λαμβάνονται, τις διαδικασίες διαλόγου που εφαρμόζονται, τις απόψεις των φορέων που λαμβάνονται υπόψη και (συν)διαμορφώνουν τις εθνικές πολιτικές, τις απόψεις και θέσεις των κοινωνικών εταίρων καθώς και των άλλων κοινωνικών και επαγγελματικών ομάδων. Η υιοθέτηση της διαφάνειας και προβολής των αποφάσεων των θεσμών μπορεί να συμβάλει αποφασιστικά στην αύξηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών που εφαρμόζονται, στην εξοικονόμηση πόρων, στην ταχεία εφαρμογή και υλοποίηση των αλλαγών που επιφέρει το νέο μοντέλο βιώσιμης ανάπτυξης, στην εμβάθυνση της Δημοκρατίας και της Δικαιοσύνης.
- Μια γενική, επίσης, παρατήρηση είναι ότι οι πολιτικές που αποφασίζονται, υιοθετούνται και υλοποιούνται συνήθως ακολουθούν την προσέγγιση από «πάνω προς τα κάτω» εις βάρος της αντίστροφης διαδικασίας, δηλαδή της από «κάτω προς τα πάνω». Στο ζήτημα αυτό υπάρχουν περιθώρια μείωσης της απόστασης όσον αφορά την εφαρμογή των δύο διαδικασιών εάν κατά τη λήψη των αποφάσεων

λαμβάνονται υπόψη ουσιαστικά οι μελέτες, τα αιτήματα, οι εκθέσεις και προτάσεις φορέων και οργανισμών, τοπικών και περιφερειακών αρχών και φορέων, καθώς και όλων των ενδιαφερόμενων μερών της κοινωνίας, ώστε να επιτυγχάνεται μια πραγματικά αμφίδρομη διαδικασία ανταλλαγής απόψεων και συναίνεσης στη λήψη αποφάσεων. Κατ' αυτόν τον τρόπο, τα μέτρα και οι πολιτικές βιώσιμης ανάπτυξης δεν θα αποτελούν προϊόντα επιβολής των εθνικών αρχών, αλλά αποτέλεσμα διαλόγου που θα ανταποκρίνεται στις πραγματικές ανάγκες των κλάδων και των τοπικών αναπτυξιακών σχεδιασμών, ως οιονεί δεσμευτικό κοινωνικό συμβόλαιο, όπως αναφέρουν και προτείνουν και τα κείμενα του ΟΗΕ.

- Στην κατεύθυνση αυτή, θα ήταν ιδιαίτερα χρήσιμη και η ταυτόχρονη παρακολούθηση και αξιολόγηση των συμμετοχικών διαδικασιών στη λήψη αποφάσεων και των διαδικασιών διαλόγου που διενεργούνται.
- Όσον αφορά ειδικά τα συνδικάτα, χρήσιμη επιπλέον θεωρείται η αποκέντρωση των θέσεων και επεξεργασιών από το εθνικό συνδικαλιστικό κέντρο (ΓΣΕΕ) προς τα κλαδικά, τοπικά και επιχειρησιακά συνδικάτα, καθώς και η συμπερίληψη στις θέσεις και μελέτες της ΓΣΕΕ των κλαδικών και επιχειρησιακών θεμάτων και ιδιαιτεροτήτων όπως αντίστοιχα και των τοπικών ζητημάτων.
- Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν τα σχέδια δίκαιης μετάβασης, κατά τη διαδικασία της κατάρτισης των οποίων ούτε διεξήχθη ουσιαστικός διάλογος ούτε όμως και διαμορφώθηκαν επαρκώς εξειδικευμένες θέσεις και προτάσεις, τόσο από πλευράς συνδικάτων όσο και από πλευράς εργοδοτών, παρά την υψηλή εθνική σπουδαιότητα του εγχειρήματος. Μάλιστα όσον αφορά τους εργαζομένους, η διεξαγωγή του διαλόγου και η επεξεργασία προτάσεων από τα συνδικάτα με έγκαιρο και τεκμηριωμένο τρόπο, υποβοηθούμενο από τους επιστημονικούς τους φορείς, θα μπορούσε να συμβάλει ίσως στην αποτελεσματικότερη υπεράσπιση και προώθηση των εργασιακών συμφερόντων και στην αποτροπή πολιτικών εις βάρος των εργαζομένων και των τοπικών κοινωνιών.
- Σε επίπεδο εθνικού τριμερούς ή διμερούς κοινωνικού διαλόγου, απαραίτητες θεωρούνται οι διαδικασίες διεξαγωγής ανοιχτού διαλόγου με θεσμικό τρόπο, όπως η οργάνωση συνδιασκέψεων, εργαστηρίων, η συγκρότηση και ενεργοποίηση επιτροπών διαλόγου και ομάδων εργασίας, προκειμένου να επιτευχθεί συναίνεση, κατά το μέτρο του δυνατού, για την προώθηση ποιοτικής εργασίας.
- Επίσης, πρέπει να προβλεφθεί θεσμικά η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων καθώς και των εργοδοτικών οργανώσεων σε όλες τις επιτροπές και τα όργανα σχεδιασμού και λήψης αποφάσεων, με ταυτόχρονη πρόβλεψη για τακτικές δεσμευτικές συνεδριάσεις, λήψη και δημοσιοποίηση των αποφάσεων.

- Τέλος, σημαντικό στοιχείο αποτελεί η υλοποίηση των αποφάσεων που συμφωνούνται, δεδομένου ότι, από την ελληνική εμπειρία και με βάση τις εθνικές γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έχουν υπογραφεί την τελευταία δεκαετία, αναδεικνύεται πως αξιόλογες διμερείς συμφωνίες μένουν σε επίπεδο σχεδιασμού και δεν εφαρμόζονται στην πράξη, παραμένοντας έτσι «ευχολόγια» χωρίς πραγματικό αντίκρισμα.

Με βάση όλες τις παραπάνω διαπιστώσεις και προτάσεις, διαφαίνεται καθαρά ότι εντέλει στον πυρήνα όλης της επιτυχίας του εγχειρήματος της βιώσιμης ανάπτυξης, καθώς και της ικανοποίησης των στόχων για βιώσιμη ανάπτυξη και αξιοπρεπή εργασία, βρίσκεται η ανάπτυξη και καθιέρωση ουσιαστικού κοινωνικού διαλόγου σε συστηματική βάση και σε όλα τα επίπεδα σχεδιασμού και υλοποίησης των πολιτικών. Στο πλαίσιο αυτό, ως συνέχεια της παρούσας μελέτης θα ήταν ίσως χρήσιμη η διενέργεια έρευνας για την αποτελεσματικότερη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου με βάση τις απόψεις των εθνικών κοινωνικών εταίρων καθώς και άλλων ενδιαφερόμενων φορέων και τις δυνατότητες που παρέχει το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο.

Βιβλιογραφία

Aburto, J.M., Schöley, J., Kashnitsky, I., Zhang, L., Rahal, C., Missov, T.I., Mills, M.C., Dowd, J.B. and Kashyap, R. (2021). "Quantifying impacts of the COVID-19 pandemic through life expectancy losses", *medRxiv, The preprint server for health sciences*, doi https://doi.org/10.1101/2021.03.02.21252772.

Alpman, A., Cohen, G. and Murtin, F. (2020). *The Global Deal: Social Dialogue in the 2030 Agenda*, OECD's Statistics and Data Directorate, Global Deal Thematic Brief, Paris: OECD Publishing.

Council of the European Union (2016). "Council Recommendation of 15 February 2016 on the integration of the long-term unemployed into the labour market", *Official Journal of the European Union*, C 67/1.

Einarsson, S.F. (2019). "What is the link between Circular Economy (CE) and the Sustainable Development Goals (SDGs)?", *Linkedin*, https://bit.ly/42ZKvfn (accessed: 22.2.2023).

ETUC (2018). "A guide for trade unions: Involving trade unions in climate action to build a just transition", https://bit.ly/42HPxgQ (accessed: 22.2.2023).

ETUC (2020b). "European Trade Union Confederation, Adaptation to Climate Change and the world of work", https://www.etuc.org/en/adaptation-climate-change (accessed: 7.3.2023).

ETUC (2021a). "European Social Partners Project on Circular Economy and the World of Work", (9.12.2021), https://bit.ly/3W5Uiy6 (accessed: 7.3.2023).

ETUC (2021b). "EU making 'very slow' progress on decent work", (30.3.2021), https://bit.ly/3MsEy4b (accessed: 7.3.2023).

ETUC (2021c). "ETUC's Decent Work & Sustainable Growth Index – Briefing note", (30.3.2021), https://bit.ly/42RIB1G (accessed: 4.3.2023).

EURACTIVE (2017). "EU Social Partners' statement on tapping the potential from green-

ing the economy for jobs creation", (30.5.2017), https://bit.ly/42Lyrik (accessed: 4.3.2023).

Eurofound (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, (2017 update), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Association for Local Democracy (2022). "ALDA towards 2030 – Localising the SDGs: Good practices from Europe and the Neighbourhood areas", *ALDA*, https://www.alda-europe.eu/wp-content/uploads/2021/06/SDGs_publication.pdf (accessed: 15.3.2023).

European Commission (2017). "European Pillar of Social Rights: Building a fairer and more inclusive European Union", https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/ (accessed: 27.1.2023).

European Commission (2020a). "The European Green Deal Investment Plan and Just Transition Mechanism explained", https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_24 (accessed: 6.3.2023).

European Commission (2020b). "COSME-Europe's programme for small and medium-sized enterprises", https://single-market-economy.ec.europa.eu/smes/cosme_en (accessed: 6.3.2023).

European Commission (2020c). "European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations", https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/who/about-echo_en (accessed: 6.3.2023).

European Commission (2020d). "Creative Europe", https://culture.ec.europa.eu/creative-europe/about-the-creative-europe-programme (accessed: 14.2.2023).

European Commission (2020e). "The reinforced Youth Guarantee", https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en (accessed: 15.2.2023).

European Commission (2021a). "The Recovery and Resilience Facility", https://commission.europa.eu/business-economy-euro/economic-recovery/recovery-and-resilience-facility_en (accessed: 23.1.2023).

European Commission (2021b). "European Social Fund+", https://ec.europa.eu/european-social-fund-plus/en (accessed: 23.1.2023).

European Commission (2021c). "EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI)", https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1081 (accessed: 5.2.2023).

European Commission (2021d). "Commission Recommendation (EU) 2021/402 of 4 March 2021 on an effective active support to employment following the COVID-19 crisis (EASE)", C/2021/1372 https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2021/402/oj (accessed: 5.2.2023).

European Commission (2021e). "The European Pillar of Social Rights Action Plan", https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/en/ (accessed: 5.2.2023).

European Commission (2021f). "Youth Employment Initiative (YEI)", https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176 (accessed: 5.2.2023).

European Commission (2022). "On decent world worldwide – for a global just transition and a sustainable recovery", COM (2022) 66 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2022%3A66%3AFIN (accessed: 5.2.2023).

European Commission (2023). "The common agricultural policy at a glance", https://agriculture.ec.europa.eu/common-agricultural-policy/cap-overview/cap-glance_en (accessed: 2.2.2023).

European Economic and Social Committee (2021). "Opinion on Social dialogue as an important pillar of economic sustainability and the resilience of economies taking into account the influence of lively public debate in the Member States", (2021/C 10/03), https://bit.ly/30cF0dW (accessed: 20.2.2023).

European Investment Bank (2021). "EFSI and its legacy", https://www.eib.org/en/products/mandates-partnerships/efsi/index.htm (accessed: 1.3.2023).

European Parliament (2019). *Europe's approach to implementing the Sustainable Development Goals: good practices and the way forward*, Policy Department, Directorate-General for External Policies, Belgium, EP/EXPO/B/DEVE/2018/01 -PE603.473.

European Parliament and Council of the European Union (2019). *Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX:32019L1152 (accessed: 3.3.2023).

European Parliament and Council of the European Union (2020). "Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union", COM (2020) 682 final, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020PC0682 (accessed: 3.3.2023).

European Social Partners (2021). "Supplementing GDP as welfare measure: proposed joint list by the European Social Partners", https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/position_papers/social/2021-03-03_supplementing_gdp_as_welfare_measure_-_proposed_joint_list_by_the_european_social_partners.pdf (accessed: 3.3.2023).

European Union (2018). *Sustainable development in the European Union. Monitoring report on progress towards the SDGS in an EU context*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://bit.ly/41zY5Fj (accessed: 21.2.2023).

European Union (2021a). "InvestEU Programme", https://investeu.europa.eu/about-investeu_en (accessed: 3.2.2023).

European Union (2021b). "NextGenerationEU", https://next-generation-eu.europa.eu/index_el (accessed: 3.2.2023).

Eurostat (2022a). Sustainable development in the European Union: Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context, Luxembourg: Publications Office of the European Union, doi:10.2785/313289 KS-09-22-019-EN-N.

Eurostat (2022b). *EU SDG monitoring report 2022: methodology*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, https://bit.ly/3pKSYVD (accessed: 3.3.2023).

Hellenic Republic (2018). *Voluntary national review on the implementation of the 2030 agenda for sustainable development*, Athens: General Secretariat of the Government Office of Coordination, Institutional, International & European Affairs, https://gslegal.gov.gr/wp-content/uploads/2018/06/VNR-Greece-2018.pdf (accessed: 3.2.2023).

Hellenic Republic (2022). *Greece: Voluntary National Review 2022. On the Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development*, https://bit.ly/42FaDMU (accessed: 3.2.2023).

ILO (1999). *Decent Work: International Labour Conference, 87th Session 1999*, Director-General Report, Geneva: International Labour Office.

ILO (2015). "Decent work and the Sustainable Development Goals", https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm (accessed: 3.2.2023).

ILO (2017). "The Istanbul Initiative for the Centenary: Future for Decent Work for strong and responsible social partnership in Europe and Central Asia", https://bit.ly/30gTZyH (accessed: 3.2.2023).

ILO (2021). "Who should set minimum wages?", in *Minimum Wage Policy Guide*, Switzerland: ILO.

ITU (2021). *Regional good practices: Accelerating innovation, entrepreneurship and digital transformation in Europe*, Switzerland: ITU Office for Europe, https://www.itu.int/dms_pub/itu-d/opb/inno/D-INNO-GOOD_PRACT.03-2021-PDF-E.pdf.

Lafortune, G., Fuller, G., Bermont Diaz, L., Kloke-Lesch, A., Koundouri, P. and Riccaboni, A. (2022). *Achieving the SDGs: Europe's Compass in a Multipolar World*, Europe Sustainable Development Report 2022, Paris: SDSN and SDSN Europe.

Lancet Public Health (2021). "Safeguarding people living in vulnerable conditions in the COVID-19 era through universal health coverage and social protection", *Lancet Public Health*, (Published Online, 11.12.2021), https://doi.org/10.1016/S2468-2667(21)00235-8.

Márquez, A.F., Begoña M.-Tomé, G. and López Maeztu, O. (2019). "The contribution of Social Dialogue to the 2030 Agenda – Promoting a Just Transition towards sustainable economies and societies for all", Union Institute of Work, Environment and Health, Research Paper, TUDCN, EN-D/2019/11.962/4.

OECD (2019). "Measuring Distance to the SDG Targets 2019", https://bit.ly/41NJ2rK (accessed: 3.2.2023).

OECD (2020). "Better Life Initiative: Measuring well-being and progress", https://www.oecd.org/sdd/OECD-Better-Life-Initiative.pdf (accessed: 3.2.2023).

OECD (2021). "Tackling the mental health impact of the COVID-19 crisis: An integrated, whole-of-society response", OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19), https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=1094_1094455-bukuf1f0cm&title=Tackling-the-mental-health-impact-of-the-COVID-19-crisis-An-integrated-whole-of-society-response (accessed: 10.1.2023).

Porto Social Summit (2021). "Porto Social Commitment", (7.5.2021), https://www.2021portugal.eu/en/porto-social-summit/porto-social-commitment (accessed: 3.5.2023).

Trinomics (2021). "European Social Partners' Project on Circular Economy – Final Report", https://bit.ly/3pH4CRk (accessed: 3.5.2023).

United Nations (2015). *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, A/RES/70/1, New York: General Assembly.

United Nations (2022a). *The Sustainable Development Goals Report 2022*, New York: UN Department of Economic and Social Affairs, United Nations Publications.

United Nations (2022b). *SDG Good Practices: A compilation of success stories and lessons learned in SDG implementation*, 2nd edition, New York: UN Department of Economic and Social Affairs, United Nations Publications.

United Nations (nd.). *SDG Indicators: Metadata repository*, https://unstats.un.org/sdgs/metadata/?Text=&Goal=16&Target (accessed: 3.5.2023).

Βατικιώτης, Λ. (2022). *Μια δεύτερη ζωή για την Μεγαλόπολη. Προτάσεις για τον οικονομικό μετασχηματισμό και την βιώσιμη ανάπτυξη την επόμενη μέρα της απολιγνιτοποίησης*, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 28, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Γιακούλας, Δ., Βατικιώτης, Λ., Θανόπουλος, Γ. και Δασκαλάκης, Ν.(2019). *Έκθεση ΙΜΕ – ΓΣΕΒΕΕ 2019 για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Γούλας, Χ. και Λιντζέρης, Π. (επιμ.) (2017). *Διά βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση, απασχόληση και οικονομία. Νέα δεδομένα, προτεραιότητες και προκλήσεις*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΓΣΕΕ (2011). «5 Ιούνη: Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος», Δελτίο Τύπου (3.6.2011), https://bit.ly/454Ghoz.

ΓΣΕΕ (2012). «Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος», Δελτίο Τύπου (5.6.2012), https://bit.ly/3W9ch71.

ΓΣΕΕ (2013). «5 Ιούνη: Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος», Δελτίο Τύπου (4.6.2013), https://bit.ly/456iJ2A.

ΓΣΕΕ (2014α). «Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος», Δελτίο Τύπου (4.6.2014), https://bit.ly/41E6S9g.

ΓΣΕΕ (2014β). «Η Παρέμβαση της ΓΣΕΕ στα ζητήματα του περιβάλλοντος και της βιώσιμης ανάπτυξης», Δελτίο Τύπου (26.6.2014), https://bit.ly/3nYu2JJ.

ΓΣΕΕ (2015α). «5 Ιούνη 2015: Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος», Δελτίο Τύπου (4.6.2015), https://bit.ly/41A6sAE.

ΓΣΕΕ (2015β). «Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα συντονίζουν τη δράση τους για το περιβάλλον», Δελτίο Τύπου ΓΣΕΕ (9.12.2015), https://bit.ly/433zUQJ.

ΓΣΕΕ (2016). «Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος», Δελτίο Τύπου (3.6.2016), https://bit.ly/454irJt.

ΓΣΕΕ (2017). «Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2017», Δελτίο Τύπου (5.6.2017), https://bit.ly/42Ucn5b.

ΓΣΕΕ (2018α). «Οδηγός ΣΕΣ για τη Δίκαιη Μετάβαση σε μία οικονομία Χαμηλών Εκπομπών Διοξειδίου Άνθρακα», Δελτίο Τύπου (31.5.2018), https://bit.ly/41IiFmR.

ΓΣΕΕ (2018β). «Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2018», Δελτίο Τύπου (5.6.2018), https://bit.ly/42EKs94.

ΓΣΕΕ (2018γ). «Ένα Ταμείο χωρίς τη Συμμετοχή των Εργαζομένων δεν μπορεί να είναι ΠΟΤΕ Δίκαιο», Δελτίο Τύπου (2.7.2018), https://bit.ly/3MwEPny.

ΓΣΕΕ (2018δ). «Εκπαιδευτικό Σεμινάριο στη Φλωρεντία: Κλιματική Αλλαγή και Δίκαιη Μετάβαση!», Δελτίο Τύπου (3.12.2018), https://bit.ly/43hrAgr/.

ΓΣΕΕ (2019α). «Παγκόσμια Ημέρα Περιβάλλοντος 2019», Δελτίο Τύπου (5.6.2019), https://bit.ly/3MaNScw.

ΓΣΕΕ (2019β). «Παγκόσμια Δράση για την Κλιματική Αλλαγή», Δελτίο Τύπου (25.9.2019), https://bit.ly/3Ig9yCS.

ΓΣΕΕ (2019γ). «Διημερίδα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων σε συνεργασία με την Γραμματεία Περιβάλλοντος της ΓΣΕΕ για τις επιπτώσεις στην εργασία από την κλιματική αλλαγή», Δελτίο Τύπου (5.11.2019), https://bit.ly/3ocCJ2S.

ΓΣΕΕ (2021α). «Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στη συμμαχία για τον Εθνικό Κλιματικό Νόμο», Δελτίο Τύπου (1.7.2021), https://bit.ly/45fUqQ2.

ΓΣΕΕ (2021β). «Η ΓΣΕΕ συμμετέχει στη διάσκεψη κορυφής του ΟΗΕ για το κλίμα (COP26) στη Γλασκώβη», Δελτίο Τύπου (1.11.2021), https://bit.ly/45394Kc.

ΓΣΕΕ (2022α). «Συμμετοχή της ΓΣΕΕ στο εκπαιδευτικό σεμινάριο για τις "πράσινες δεξιότητες"», Δελτίο Τύπου (23.3.2022), https://bit.ly/3MuhS4B.

ΓΣΕΕ (2022β). «Επιστολή ΓΣΕΕ στη Βουλή για τον πρώτο Εθνικό Κλιματικό Νόμο», Δελτίο Τύπου (26.5.2022), <https://bit.ly/3MwBUvt>.

ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ και ΣΕΤΕ (2015). «Κείμενο πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ: Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου», https://bit.ly/3pHWiRf (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΔΟΕ (2014). «Παραγωγικές θέσεις εργασίας για την Ελλάδα», https://bit.ly/3MsEAKu (πρόσβαση: 26.4.2023).

Δουβίτσα, Ι. (2023). *Η απασχόληση στον χώρο της κοινωνικής οικονομίας: τάσεις και προοπτικές*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Ελληνική Κυβέρνηση (2021). «Εθνικό Σχέδιο Μεταρρυθμίσεων "Ελλάδα Μπροστά"», https://bit.ly/3IaGP2o (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΕΟΚΕ (2018). «Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα "Ευρωπαϊκό σύμφωνο 'Ο χρηματοπιστωτικός τομέας υπέρ κλίματος'"», https://bit.ly/3I9VQ4I (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΕΟΚΕ (2020). «Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα "Μια νέα βιομηχανική στρατηγική για την Ευρώπη"», https://dmsearch.eesc.europa.eu/search/opinion (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΕΟΚΕ (2021). «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 ζωηρού πολιτικού διαλόγου στα κράτη μέλη"», https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE1913&from=ES (πρόσβαση: 26.4.2023).

Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2001). «Αειφόρος ανάπτυξη της Ευρώπης για έναν καλύτερο κόσμο: Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αειφόρο ανάπτυξη (Πρόταση της Επιτροπής ενόψει του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Göteborg)», https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52001DC0264 (πρόσβαση: 26.4.2023).

Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2020). «Επενδυτικό Σχέδιο "Βιώσιμη Ευρώπη" – Επενδυτικό Σχέδιο της Ευρωπαϊκής Πράσινης Συμφωνίας COM(2020)», https://bit.ly/42Fd3Lu (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΕΣΕΕ (2021). *Λευκή Βίβλος του ελληνικού εμπορίου 2040: Προβληματισμοί και εκτιμήσεις για το μετασχηματισμό του ελληνικού εμπορίου*, Αθήνα: ΕΣΕΕ.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2016). «Επόμενα βήματα για ένα βιώσιμο ευρωπαϊκό μέλλον – Ευρωπαϊκή δράση για την αειφορία», COM (2016) 739 final, https://bit.ly/30eyFdd (πρόσβαση: 26.4.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). «Ερωτήσεις και απαντήσεις σχετικά με την πρόταση της Επιτροπής για βελτίωση της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία για όλους τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολουμένους», Δελτίο Τύπου MEMO/18/1623, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/el/MEMO_18_1623 (πρόσβαση: 26.4.2023).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019). *Βιώσιμη ανάπτυξη για όλους: επιλογές για το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης*, (27.9.2019), Βρυξέλλες: Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2021). «Σχέδιο Δράσης για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων», https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_el (πρόσβαση: 26.4.2023).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Επιτροπή Περιβάλλοντος, Δημόσιας Υγείας και Ασφάλειας Τροφίμων (2012). «Προς τη διάσκεψη κορυφής "Ριο+20", Προπαρασκευαστικό Έγγραφο Εργασίας», https://bit.ly/30lMjLs (πρόσβαση: 26.4.2023).

Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και Συμβούλιο (2022). «Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση», https://bit.ly/3pAKYpQ (πρόσβαση: 20.2.2023).

Ευστράτογλου, Α. (2022). *Το παραγωγικό υπόδειγμα της ελληνικής οικονομίας και η αναγκαιότητα μετασχηματισμού του*, Αθήνα: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, https://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/19269-20220607.pdf, (πρόσβαση: 26.4.2023).

ETUC (2020a). *Προσαρμογή στην κλιματική αλλαγή και ο κόσμος της εργασίας. Ένας οδηγός για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις*, https://bit.ly/3W99WsK (πρόσβαση: 13.3.2023).

Eurofound (2021). «Συνθήκες εργασίας και βιώσιμες θέσεις εργασίας στην ΕΕ, Ενημερωτικό Γράφημα», https://bit.ly/3Bw6lLI (πρόσβαση: 20.2.2023).

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2020). «Άξονες πολιτικής για τη διάσωση των επιχειρήσεων, τη διατήρηση των θέσεων εργασίας και τη διασφάλιση της κοινωνικής συνοχής την περίοδο του COVID19», *Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, 13/2020, Μάιος.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2021). «Παρατηρήσεις και προτάσεις ΓΣΕΒΕΕ επί του Εθνικού Σχεδίου Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας», *Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, 16/2021, Ιανουάριος.

ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ (2022). «Παρατηρήσεις και προτάσεις της ΓΣΕΒΕΕ στο σχέδιο νόμου του Υπουργείου Εργασίας με τίτλο "Δουλειές Ξανά: Αναδιοργάνωση Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης και ψηφιοποίηση των υπηρεσιών της, αναβάθμιση δεξιοτήτων εργατικού δυναμικού και διάγνωσης αναγκών αγοράς εργασίας και άλλες διατάξεις"», *Κείμενα Γνώμης ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, 17/2022, Απρίλιος.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2020). *Η μετάβαση της ελληνικής οικονομίας σε ένα νέο υπόδειγμα ανάπτυξης. Μία εναλλακτική πρόταση στην έκθεση Πισσαρίδη*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, https://bit.ly/3pMkLVk (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2022). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2022, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΙΝΕ ΓΣΕΕ (2023). *Η πρόταση του ΙΝΕ ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό το 2023*, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ, https://bit.ly/44XxHYR (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ (2008). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση*, Ετήσια Έκθεση 2008, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ και ΑΔΕΔΥ.

ΙΝΣΕΤΕ (2021). «Ελληνικός Τουρισμός 2030: Σχέδια Δράσης – Εθνικό Σχέδιο Δράσης», https://bit.ly/3IcMp4p (πρόσβαση: 26.4.2023).

Καρακιουλάφη, Χ. (2021). *Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος: θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων. Προτάσεις για την αναβάθμιση του ρόλου της ΓΣΕΒΕΕ*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Καρακιουλάφη, Χ. (2022). *Οδηγός για τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Διάλογο: θεσμοί εκπροσώπησης και κατηγορίες παρεμβάσεων*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Καψάλης, Α. και Τριανταφύλλου, Χ. (2014). *Εξελίξεις στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις αμοιβές κατά το 2013,* Μελέτη 42 (Τετράδια του ΙΝΕ), Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Κορατζάνης, Ν. (2021). *Η ποιότητα της Εργασίας στην Ελλάδα: Εξέλιξη και προοπτικές*, Κείμενα Πολιτικής 20/2021, Οκτώβριος, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Κουζής, Γ. (2022). *Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση. Τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο*, Αθήνα: Τόπος.

Κουζής, Γ. και Καψάλης, Α. (2020). *Οι εργασιακές σχέσεις στο πλαίσιο του Τρίτου Μνημονίου. Τα επίμαχα πεδία της διαπραγμάτευσης με τους δανειστές και το ευρωπαϊκό περιβάλλον*, Μελέτη 50, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.

Λαμπρίδη, Μ. και Μέλλιου, Χ. (2015). «Η γέννηση και η εξέλιξη της βιώσιμης ανάπτυξης», στο *Εισαγωγή στη Βιώσιμη Ανάπτυξη. Ένα συνοπτικό εγχειρίδιο από τους φοιτητές για τους φοιτητές*, https://bit.ly/42Gfopi (πρόσβαση: 26.4.2023).

Λιαργκόβας, Π., Αποστολόπουλος, Ν. και Ψυχάλης, Μ. (2021). *Δίκαιη μετάβαση στην ελληνική πραγματικότητα στο πλαίσιο της ΕΕ: Απλή διαχείριση του Ταμείου Δίκαιης Μετάβασης ή αναπτυξιακή ευκαιρία χωρίς αποκλεισμούς;,* Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

Μακρή, Ι. (2019). *Agenda 2030: Στο δρόμο προς την επίτευξη των στόχων βιώσιμης ανάπτυξης & η πορεία της Ελλάδας Εστιάζοντας στην ποιοτική εκπαίδευση και στην αξιοπρεπή εργασία & οικονομική ανάπτυξη*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Μιχοπούλου, Σ. (2022). *Απασχόληση, διανομή εισοδήματος και βιώσιμο υπόδειγμα ανάπτυξης χωρίς αποκλεισμούς*, Μελέτη 58, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Αθήνα: ΙΝΕ ΓΣΕΕ.

ΟΚΕ (2017). «Ατζέντα 2030 του Ο.Η.Ε.: Στόχοι Προτεραιοτήτων για την Ελλάδα», https://www.oke.gr/el/opinions/atzenta-2030-toy-oie-stohoi-proteraiotiton-gia-tin-ellada (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΟΚΕ (2018α). «Η ώρα της συμφωνίας για το Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο», (18 Φεβρουαρίου 2018, Ζάππειο Μέγαρο), https://www.oke.gr/sites/default/files/docs/entypo_12selido_06-03-2018.pdf

ΟΚΕ (2018β). «Κοινή Δήλωση για το Εθνικό Αναπτυξιακό Σχέδιο», https://www.oke.gr/sites/default/files/koini_dilosi.pdf (πρόσβαση: 26.4.2023).

Παπαθεοδώρου, Χ., Μισσός, Β. και Παπαναστασίου, Σ. (2021). *Μελέτη των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης στα εισοδήματα και τις συνθήκες διαβίωσης των μικρών επιχειρηματιών και αυτοαπασχολουμένων: νέες μορφές ανισοτήτων, κίνδυνος φτώχειας και ο ρόλος του κοινωνικού κράτους*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

Παπαϊωάννου, Μ. και Μαυροειδής, Η. (2005). «Βιώσιμη ανάπτυξη. Διεθνείς και ευρωπαϊκές εξελίξεις και προοπτικές», στο *HELECO '05, TEE, Αθήνα, 3-6 Φεβρουαρίου 2005*, http://library.tee.gr/digital/m2045/m2045_papaioannou.pdf (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΣΕΒ (2017α). *Θέσεις ΣΕΒ για την οικονομία, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εργασία, το κράτος και τους θεσμούς*, (Σεπτέμβριος 2017), https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/50484/theseis_SEV_F.pdf (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΣΕΒ (2017β). *Μελέτη για τους στόχους της βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ στην Ελλάδα: η επιχειρηματική οπτική*, (Δεκέμβριος 2017), https://bit.ly/3MvEcLh (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΣΕΒ (2018α). «Επτά προϋποθέσεις για την επανεκκίνηση του κοινωνικού διαλόγου και την αύξηση των εισοδημάτων στο μέλλον», Special Report, τχ. 19 (9.1.2018), https://bit.ly/3W9fRxT (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΣΕΒ (2018β). «Αξιοπρεπή Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη με περισσότερη Βιομηχανία, Καινοτομία και Υποδομές θέλουν οι Ελληνικές επιχειρήσεις από τους 17 Στόχους Βιώσιμης Ανάπτυξης του ΟΗΕ», (25.1.2018), Special Report, τχ. 21, https://bit.ly/44VSpYW (πρόσβαση: 26.4.2023).

ΣΕΒ (2019). «Βιώσιμη Ανάπτυξη για ισχυρή οικονομία!», Δελτίο για την ελληνική οικονομία (24.10.2019), τχ. 173, https://bit.ly/3MxAAbK (πρόσβαση: 26.4.2023).

Τράντας, Ν. (2018). «Βιώσιμη ανάπτυξη και πολιτικές στο πλαίσιο του ΟΗΕ», στο Σακελλαρόπουλος, Θ., Οικονόμου, Χ., Σκαμνάκης, Χ. και Αγγελάκη, Μ. (επιμ.), *Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Διόνικος.

Παράρτημα Ι

Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης των Ηνωμένων Εθνών (2016-2030)

ΣΤΟΧΟΣ 1: Μηδενική Φτώχεια – Δίνουμε τέλος σε όλες τις μορφές της φτώχειας, παντού

ΣΤΟΧΟΣ 2: Μηδενική Πείνα – Δίνουμε τέλος στην πείνα, πετυχαίνουμε την επισιτιστική ασφάλεια, βελτιώνουμε τη διατροφή και τη βιώσιμη γεωργία

ΣΤΟΧΟΣ 3: Καλή Υγεία και Ευημερία – Διασφαλίζουμε μία ζωή με υγεία και προάγουμε την ευημερία για όλους, σε όλες τις ηλικίες

ΣΤΟΧΟΣ 4: Ποιοτική Εκπαίδευση – Διασφαλίζουμε την ελεύθερη, ισότιμη και ποιοτική εκπαίδευση προάγοντας τις ευκαιρίες για διά βίου μάθηση

ΣΤΟΧΟΣ 5: Ισότητα των Φύλων – Επιτυγχάνουμε την ισότητα των φύλων και τη χειραφέτηση όλων των γυναικών και των κοριτσιών

ΣΤΟΧΟΣ 6: Καθαρό Νερό και Αποχέτευση – Διασφαλίζουμε τη διαθεσιμότητα και τη βιώσιμη διαχείριση του νερού και των εγκαταστάσεων υγιεινής για όλους

ΣΤΟΧΟΣ 7: Φτηνή και Καθαρή Ενέργεια – Διασφαλίζουμε την πρόσβαση σε οικονομική, αξιόπιστη, βιώσιμη και σύγχρονη ενέργεια για όλους

ΣΤΟΧΟΣ 8: Αξιοπρεπής Εργασία και Οικονομική Ανάπτυξη – Προάγουμε τη διαρκή, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς οικονομική ανάπτυξη και την πλήρη και παραγωγική απασχόληση και αξιοπρεπή εργασία για όλους

ΣΤΟΧΟΣ 9: Βιομηχανία, Καινοτομία και Υποδομές – Οικοδομούμε ανθεκτικές υποδομές, προάγουμε την ανοιχτή και βιώσιμη βιομηχανοποίηση και ενθαρρύνουμε την καινοτομία

ΣΤΟΧΟΣ 10: Λιγότερες Ανισότητες – Μειώνουμε την ανισότητα εντός και μεταξύ των χωρών

ΣΤΟΧΟΣ 11: Βιώσιμες Πόλεις και Κοινότητες – Δημιουργούμε ασφαλείς, προσαρμοστικές βιώσιμες πόλεις και ανθρώπινους οικισμούς, χωρίς αποκλεισμούς

ΣΤΟΧΟΣ 12: Υπεύθυνη Κατανάλωση και Παραγωγή – Διασφαλίζουμε τη βιώσιμη κατανάλωση και μεθόδους παραγωγής

ΣΤΟΧΟΣ 13: Δράση για το Κλίμα – Αναλαμβάνουμε άμεση δράση για την καταπολέμηση της κλιματικής αλλαγής και των συνεπειών της

ΣΤΟΧΟΣ 14: Ζωή στο Νερό – Προστατεύουμε και χρησιμοποιούμε με βιώσιμο τρόπο τους ωκεανούς, τις θάλασσες και τους θαλάσσιους πόρους για βιώσιμη ανάπτυξη

ΣΤΟΧΟΣ 15: Ζωή στη Στεριά – Προωθούμε τη βιώσιμη χρήση των χερσαίων οικοσυστημάτων και δασών, καταπολεμούμε την ερημοποίηση, αναστρέφουμε την υποβάθμιση του εδάφους και της βιοποικιλότητας

ΣΤΟΧΟΣ 16: Ειρήνη, Δικαιοσύνη και Ισχυροί Θεσμοί – Προάγουμε τις ειρηνικές και χωρίς αποκλεισμούς κοινωνίες, παρέχουμε πρόσβαση στη δικαιοσύνη για όλους και οικοδομούμε αποτελεσματικούς θεσμούς σε όλα τα επίπεδα

ΣΤΟΧΟΣ 17: Συνεργασία για τους Στόχους – Ενισχύουμε τα μέσα εφαρμογής και ανανεώνουμε την Παγκόσμια Συνεργασία για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη

Πηγή: https://unric.org/el/17-στοχοι-βιωσιμησ-αναπτυξησ/.

Παράρτημα ΙΙ

Στόχος 8 Βιώσιμης Ανάπτυξης: Δείκτες για την Ελλάδα

ΠΙΝΑΚΑΣ Π-1

Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ), ετήσιος ρυθμός αύξησης (%), συνολικές επενδύσεις (% ΑΕΠ), επιχειρηματικές επενδύσεις (% ΑΕΠ), κρατικές επενδύσεις (% ΑΕΠ), επενδύσεις νοικοκυριών(% ΑΕΠ)

Έτος	Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ)	Ετήσιος ρυθμός αύξησης (%)	Συνολικές επενδύσεις (%)	Επιχειρηματικές επενδύσεις (%)	Κρατικές επενδύσεις (%)	Επενδύσεις νοικοκυριών (%)
2000	17.430	3,5	24,64	7,57	5,05	12,02
2001	18.050	3,6	24,74	8,27	5,94	10,53
2002	18.690	3,5	23,60	8,09	4,90	10,61
2003	19.730	5,5	25,32	7,88	5,95	11,50
2004	20.670	4,8	24,40	6,63	5,69	12,08
2005	20.740	0,3	20,83	5,79	4,42	10,61
2006	21.840	5,3	23,69	6,02	5,73	11,94
2007	22.500	3,0	26,01	7,84	4,85	13,33
2008	22.370	-0,6	23,81	7,66	5,58	10,57
2009	21.350	-4,6	20,79	6,15	5,71	8,93
2010	20.150	-5,6	16,56	6,42	3,72	6,42
2011	18.130	-10,0	13,68	5,20	2,50	5,98

(*Συνέχεια στην επόμενη σελίδα*)

Έτος	Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ)	Ετήσιος ρυθμός αύξησης (%)	Συνολικές επενδύσεις (%)	Επιχειρηματικές επενδύσεις (%)	Κρατικές επενδύσεις (%)	Επενδύσεις νοικοκυριών (%)
2012	16.940	-6,6	11,53	4,75	2,56	4,22
2013	16.630	-1,8	11,20	4,52	3,46	3,22
2014	16.830	1,1	10,83	5,02	3,71	2,11
2015	16.900	0,5	10,77	5,09	3,86	1,82
2016	16.890	-0,1	11,01	5,60	3,57	1,83
2017	17.110	1,3	11,79	5,48	4,54	1,77
2018	17.430	1,9	11,15	6,31	3,25	1,60
2019	17.780	2,0	10,69	6,44	2,50	1,75
2020	16.210	-8,8	11,96	6,69	3,14	2,13
2021	17.670	9,0	13,27	7,26	3,61	2,40
2022	18.830	6,5	*	*	*	*

Πηγή: Eurostat (NAMA_10_PC) (NASA_10_KI)
Σημείωση: Όπου δεν αναφέρονται δεδομένα (*) δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

ΠΙΝΑΚΑΣ Π-2

NEETs, δείκτης απασχόλησης εργαζομένων ηλικίας 20-64 ετών, δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας (%)

	NEETs			Δείκτης απασχόλησης 20-64 ετών			Δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας (%)		
Έτος	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
2009	15,5	11,2	19,9	65,4	78,6	52,4	3,6	2,1	5,6
2010	18,2	14,6	21,8	63,5	76,0	51,2	5,2	3,4	7,7
2011	22,7	20,3	25,0	59,3	70,8	48,1	8,0	5,9	10,8
2012	26,4	25,1	27,7	54,5	64,7	44,6	13,1	10,7	16,3
2013	28,1	27,7	28,5	52,5	62,4	42,9	16,7	14,2	20,0
2014	26,3	25,7	26,9	53,1	62,6	43,8	17,5	15,0	20,8
2015	23,8	23,0	24,6	54,8	64,2	45,6	16,4	13,7	19,7
2016	21,9	20,5	23,3	55,9	65,7	46,2	15,4	12,4	19,2
2017	21,0	18,8	23,1	57,4	67,6	47,4	14,3	11,1	18,2

	NEETs			Δείκτης απασχόλησης 20-64 ετών			Δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας (%)		
Έτος	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
2018	19,2	17,8	20,6	59,0	69,9	48,3	12,5	9,3	16,5
2019	17,5	16,9	18,0	60,8	71,2	50,5	11,3	8,5	14,8
2020	18,5	18,5	18,5	58,3	68,1	48,7	10,5	8,2	13,5
2021	17,2	16,5	17,9	62,6	72,5	52,7	9,2	6,7	12,3
2022	15,3	14,1	16,5	66,3	76,9	55,9	7,7	5,5	10,5

Πηγή: Eurostat (LFSI_NEET_A) (LFSI_EMP_A) (UNE_LTU_A)

ΠΙΝΑΚΑΣ Π-3

Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους, κίνδυνος φτώχειας εργαζομένων

	Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους			Κίνδυνος φτώχειας εργαζομένων				
Έτος	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Συνολικός πληθυσμός	Εργαζόμενοι	Μισθωτοί	Πλήρης	Μερική
2009	*	*	*	*	*	*	*	*
2010	0,73	1,18	0,06	*	*	*	*	*
2011	0,90	1,52	0,00	21,3	11,9	7,1	10,4	21,4
2012	0,69	1,16	0,00	23,1	15,1	8,7	13,4	27,3
2013	0,63	1,07	0,00	23,1	13,1	9,3	10,7	27,0
2014	0,79	1,26	0,14	22,1	13,4	8,5	11,9	27,9
2015	1,19	2,20	0,00	21,3	13,4	8,2	11,6	28,2
2016	1,29	2,24	0,17	21,1	14,1	8,4	12,2	30,3
2017	1,22	2,19	0,08	20,2	12,9	7,8	11,2	27,5
2018	0,97	1,61	0,06	18,4	11,0	6,8	9,5	24,6
2019	0,92	1,53	0,06	17,7	10,2	6,5	9,1	20,9
2020	0,88	1,41	0,13	17,6	10,1	6,2	9,0	21,0
2021	*	*	*	19,5	11,3	6,4	10,5	21,0

Πηγή: Eurostat (HSW_MI08) (ILC_IW01), ΕΛΣΤΑΤ,
Εισόδημα και Συνθήκες Διαβίωσης των Νοικοκυριών (SILC) - Δείκτες (2011 - 2021)
Σημείωση: Όπου δεν αναφέρονται δεδομένα (*) δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

Στόχος 8 Βιώσιμης Ανάπτυξης: Δείκτες για τα κράτη-μέλη της ΕΕ

ΠΙΝΑΚΑΣ Π-4

Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ), επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ (%), NEETs, δείκτης απασχόλησης εργαζομένων ηλικίας 20-64 ετών

	Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ)			Επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ (%)		NEETs		Δείκτης απασχόλησης εργαζομένων 20-64 ετών	
Έτος	**2017**	**2022**	**ΜΕΡΜ**	**2016**	**2021**	**2017**	**2022**	**2017**	**2022**
ΕΕ27	**27.110**	**28.810**	**1,2%**	**20,80**	**22,42**	**14,0**	**11,7**	**70,9**	**74,7**
Βέλγιο	35.050	36.740	0,9%	23,28	24,19	11,8	9,2	68,5	71,9
Βουλγαρία	6.120	7.250	3,4%	18,57	18,52	18,9	15,1	70,6	75,7
Τσεχία	17.490	18.470	1,1%	24,94	26,01	10,0	11,4	78,5	81,3
Δανία	47.740	51.370	1,5%	21,02	22,61	9,8	7,9	76,6	80,1
Γερμανία	35.410	35.860	0,3%	20,30	21,76	9,6	8,3	78,2	81,0
Εσθονία	14.410	16.250	2,4%	24,43	28,86	10,5	10,6	79,2	81,9
Ιρλανδία	53.400	77.490	7,7%	35,83	23,27	12,8	8,7	72,9	78,2
Ελλάδα	**17.110**	**18.830**	**1,9%**	**11,01**	**13,27**	**21,0**	**15,3**	**57,4**	**66,3**
Ισπανία	24.440	24.580	0,1%	17,95	19,77	16,4	12,7	65,5	69,5
Γαλλία	32.360	33.230	0,5%	21,82	24,24	13,2	12,0	71,3	74,0
Κροατία	11.770	14.540	4,3%	19,75	20,73	17,9	13,3	63,6	69,7
Ιταλία	26.730	27.860	0,8%	17,17	19,96	24,2	19,0	62,3	64,8
Κύπρος	23.470	26.550	2,5%	18,03	19,45	17,6	14,7	70,8	77,9

	Κατά κεφαλήν ΑΕΠ (ευρώ)			Επενδυτικό μερίδιο του ΑΕΠ (%)		NEETs		Δείκτης απασχόλησης εργαζομένων 20-64 ετών	
Έτος	**2017**	**2022**	**ΜΕΡΜ**	**2016**	**2021**	**2017**	**2022**	**2017**	**2022**
Λετονία	11.590	13.200	2,6%	19,31	22,26	12,3	11,3	74,6	77,0
Λιθουανία	12.760	14.970	3,2%	19,86	21,39	10,2	10,7	76,0	79,0
Λουξεμβούργο	84.020	83.940	0,0%	17,28	16,55	6,6	6,8	71,5	74,8
Ουγγαρία	12.020	14.370	3,6%	19,49	27,19	11,2	10,8	75,4	80,2
Μάλτα	21.700	23.770	1,8%	22,68	22,05	8,8	7,2	73,0	81,1
Ολλανδία	40.730	43.310	1,2%	20,00	21,56	6,5	4,6	78,9	82,9
Αυστρία	36.980	38.360	0,7%	23,10	26,48	8,8	9,1	75,4	77,3
Πολωνία	11.800	14.560	4,3%	18,47	17,04	13,0	10,9	70,0	76,7
Πορτογαλία	17.650	19.290	1,8%	15,49	20,32	10,6	8,4	72,5	77,5
Ρουμανία	8.360	10.110	3,9%	22,95	23,84	22,1	19,8	62,7	68,5
Σλοβακία	19.440	22.450	2,9%	17,38	20,34	7,9	8,5	72,9	77,9
Σλοβενία	15.000	16.010	1,3%	21,03	18,94	15,1	12,3	73,2	76,7
Φινλανδία	36.380	37.920	0,8%	22,74	23,66	10,4	9,3	73,2	78,4
Σουηδία	43.430	45.830	1,1%	24,21	25,64	6,4	5,6	81,2	82,2
Ισλανδία	38.280	38.030	-0,1%	*	*	4,1	5,2	87,6	84,8
Νορβηγία	69.720	72.820	0,9%	25,06	23,14	7,7	6,8	79,2	80,9
Ελβετία	60.420	62.820	0,8%	25,40	25,74	7,2	6,8	:	81,9

Πηγή: Eurostat (NAMA_10_PC) (NASA_10_KI) (LFSI_NEET_A) (LFSI_EMP_A)
Σημείωση: Όπου δεν αναφέρονται δεδομένα (*) δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

ΠΙΝΑΚΑΣ Π-5

Δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας (%), θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους, κίνδυνος φτώχειας εργαζομένων, βαθμολογία προόδου, κατάσταση σε σχέση με την ΕΕ (%)

	Δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας (%)		Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους		Κίνδυνος φτώχειας εργαζομένων		Βαθμολογία προόδου	Κατάσταση σε σχέση με την ΕΕ (%)
Έτος	**2017**	**2022**	**2015**	**2020**	**2016**	**2021**		
ΕΕ27	**3,7**	**2,4**	**2,01**	**1,77**	**9,8**	**8,9**	*	*
Βέλγιο	3,1	2,3	1,41	1,33	4,8	3,8	2,6	27,44
Βουλγαρία	3,9	2,3	3,57	3,68	11,4	10,0	1,2	-28,67
Τσεχία	1,0	0,6	2,76	2,3	3,8	3,5	3,1	33,54
Δανία	1,2	0,5	1,02	1,34	5,3	6,0	1,4	58,16
Γερμανία	1,5	1,0	1,02	0,73	9,5	8,7	1,9	32,34
Εσθονία	2,0	1,3	2,93	1,73	9,6	10,0	3,4	-38,37
Ιρλανδία	3,0	1,3	2,51	1,79	5,1	4,3	3,4	45,68
Ελλάδα	**14,3**	**7,7**	**1,19**	**0,88**	**14,1**	**11,3**	**3,3**	**-47,72**
Ισπανία	7,7	5,0	2,3	2,06	13,1	12,7	3,9	-28,78
Γαλλία	2,9	2,0	2,57	2,54	7,9	6,9	2,1	0,44
Κροατία	4,6	2,4	2,16	2,89	5,6	4,9	3,8	-11,25
Ιταλία	6,9	4,6	2,42	3,39	11,7	11,6	1,9	-50,87
Κύπρος	4,5	2,3	1,29	4,45	8,2	7,6	3,8	-10,86
Λετονία	3,6	2,0	3,32	2,47	8,3	9,8	4,5	3,72

	Δείκτης μακροχρόνιας ανεργίας (%)		Θανατηφόρα εργατικά ατυχήματα ανά 100.000 εργαζομένους		Κίνδυνος φτώχειας εργαζομένων		Βαθμολογία προόδου	Κατάσταση σε σχέση με την ΕΕ (%)
Έτος	**2017**	**2022**	**2015**	**2020**	**2016**	**2021**		
Λιθουανία	2,7	2,3	3,84	3,17	8,5	7,5	1,9	-1,71
Λουξεμβούργο	2,1	1,3	3,3	1,71	10,9	13,5	1,3	14,64
Ουγγαρία	1,6	1,2	2,29	1,63	9,6	7,6	4,5	23,80
Μάλτα	2,0	1,0	2,69	3,07	5,9	7,3	1,0	37,22
Ολλανδία	1,7	0,7	0,5	0,3	5,6	5,2	1,0	72,19
Αυστρία	2,3	1,2	3,23	2,36	8,3	7,5	2,1	18,61
Πολωνία	1,5	0,9	1,89	1,35	10,8	8,9	2,2	-2,80
Πορτογαλία	4,6	2,7	3,54	2,72	10,9	11,2	4,6	6,66
Ρουμανία	2,4	2,2	5,56	3,31	18,9	15,5	3,3	-45,85
Σλοβακία	3,1	1,7	2,79	1,85	6,1	5,0	3,2	3,41
Σλοβενία	5,9	4,1	2,67	1,49	6,5	5,2	3,8	26,59
Φινλανδία	2,6	1,5	1,44	0,95	3,1	2,8	3,2	56,80
Σουηδία	2,0	1,9	0,73	0,49	6,7	6,7	2,5	62,75
Ισλανδία	0,3	0,5	1,09	1,54	6,4	7,0	*	*
Νορβηγία	1,5	0,6	1,48	1,45	5,7	5,9	*	*
Ελβετία	1,7	1,5	1,34	1,08	7,3	7,3	*	*

Πηγή: Eurostat (UNE_LTU_A) (HSW_MI08) (ILC_IW01)
https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/key-findings, https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/sdg-country-overview/

Σημείωση: Όπου δεν αναφέρονται δεδομένα (*) δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

Στόχοι Βιώσιμης Ανάπτυξης: Δείκτες ΣΒΑ για την Ελλάδα σε σχέση με την ΕΕ

ΠΙΝΑΚΑΣ Π-6

Βαθμολογία προόδου, κατάσταση σε σχέση με την ΕΕ (%)

Στόχος Βιώσιμης Ανάπτυξης	Βαθμολογία προόδου	Κατάσταση σε σχέση με την ΕΕ (%)
ΣΒΑ 1	5,0	-60,42
ΣΒΑ 2	3,0	7,80
ΣΒΑ 3	1,2	-12,20
ΣΒΑ 4	1,5	-21,19
ΣΒΑ 5	3,9	-23,38
ΣΒΑ 7	3,0	5,00
ΣΒΑ 8	3,3	-47,72
ΣΒΑ 9	3,7	-38,37
ΣΒΑ 10	1,2	10,52
ΣΒΑ 11	0,2	-23,92
ΣΒΑ 12	3,9	0,66
ΣΒΑ 13	3,0	-24,57
ΣΒΑ 16	3,3	-45,08
ΣΒΑ 17	1,6	-22,32

Πηγή: https://ec.europa.eu/eurostat/web/sdi/key-findings,
https://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/sdg-country-overview/
Σημείωση: Η εικόνα προόδου της ΕΕ για την Ελλάδα δεν περιλαμβάνει τους δείκτες για τους ΣΒΑ 6, 14 και 15.

ISBN: 978-618-5668-68-6









Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης