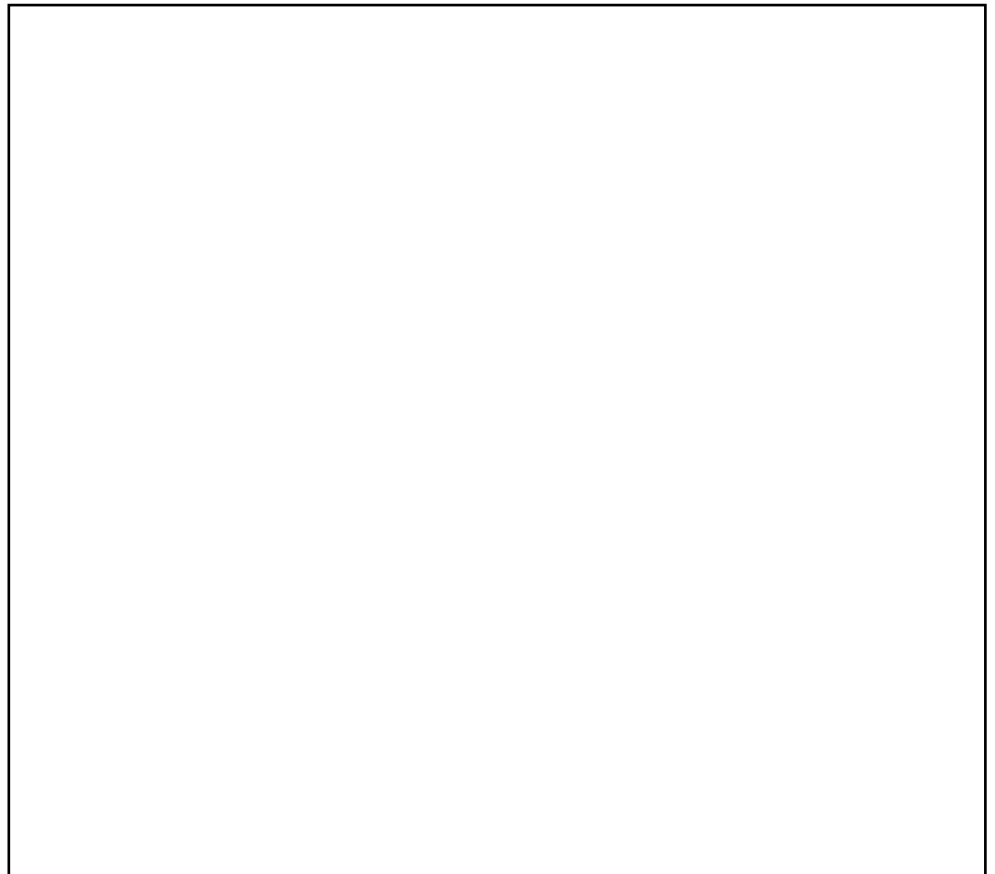




# Foundation Findings

## Ευελιξία με ασφάλεια – Επίμαχα θέματα και προκλήσεις



# Ιστορικό της πολιτικής

Η ευελιξία με ασφάλεια (ή ευελισφάλεια) είναι μια πολιτική προσέγγιση που επιδιώκει να συγκεράσει την ευελιξία των αγορών εργασίας για τους εργοδότες με την ασφάλεια της απασχόλησης για τους εργαζομένους. Έτσι, για παράδειγμα, σύμφωνα με το λεγόμενο δανικό μοντέλο ευελισφάλειας, η χαλαρή νομοθεσία για προστασία της απασχόλησης συνδυάζεται με την προστασία του εισοδήματος των ανέργων και με υψηλά επίπεδα δαπανών για ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Στην έννοια της ευελισφάλειας εμπίπτει σειρά αντιλήψεων για τα διάφορα κοινωνικά συστήματα και την ικανότητά τους να ανταποκριθούν στις προκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες σήμερα η κοινωνία και η οικονομία, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό επίπεδο. Η παγκοσμιοποίηση αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες πίσω από το εγχείρημα να καταστούν οι αγορές εργασίας πιο εύλικτες, χωρίς ταυτόχρονα να διακυβευθεί η ασφάλεια των εργαζομένων. Άλλοι παράγοντες είναι η δημογραφικού χαρακτήρα πρόκληση της ταχείας γήρανσης της κοινωνίας και η είσοδος αυξανόμενου αριθμού γυναικών στην εργασία.

Οι παράγοντες αυτοί πιέζουν τα κοινωνικά και οικονομικά συστήματα να προσαρμοστούν. Εξαιτίας των δημογραφικών αλλαγών, η Ευρώπη θα αντιμετωπίσει αυξανόμενες οικονομικές πιέσεις έχοντας στη διάθεσή της σταθερό ή συρρικνούμενο αριθμό ατόμων σε ηλικία εργασίας. Αυτό υπαγορεύει την ανάγκη ενίσχυσης των ποσοστών απασχόλησης αλλά και καλλιέργειας ενός κλίματος που θα ενθαρρύνει τους εργαζομένους να συνδυάζουν εργασία και οικογένεια.

Σε ό,τι αφορά την επίδραση της παγκοσμιοποίησης στο διάλογο σχετικά με την ευελισφάλεια, είναι σαφές ότι χαρακτηριστικά του παγκόσμιου εμπορίου αποτελούν οι ταχέως μεταβαλλόμενες αγορές και οι αυξανόμενες πιέσεις λόγω ανταγωνισμού, οι οποίες επιβάλλουν στις επιχειρήσεις μεγαλύτερη ετοιμότητα έναντι των μεταβολών της ζήτησης στον επιχειρηματικό κύκλο. Οι εν λόγω πιέσεις επιδρούν κατά πρώτο λόγο στις επιχειρήσεις, αλλά δευτερευόντως και στις κοινωνίες ως σύνολο, δεδομένου ότι επηρεάζουν τις πλουτοπαραγωγικές δυνατότητες οι οποίες, με τη σειρά τους, αποτελούν πυλώνα των παραδόσεών μας και του επιπέδου των κοινωνικών παροχών.

Ένα θεμελιώδες ερώτημα που τίθεται είναι το ποιος να αναλάβει το κύριο μερίδιο της ευθύνης διασφάλισης τόσο της ασφάλειας όσο και της ευελιξίας: Οι εργοδότες; Το κράτος; Συνδυασμός των δύο σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους; Για να στεφθεί η προσέγγιση της ευελισφάλειας με επιτυχία, η ευθύνη θα πρέπει να καταμεριστεί ανάμεσα σε όλα τα εμπλεκόμενα μέρη και σε όλα τα επίπεδα.

Παρότι το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο χαρακτηρίζεται από ποικιλόμορφα εθνικά κοινωνικά συστήματα, υπάρχουν και ορισμένες κοινές αξίες που το διέπουν: η πρόσβαση σε αυτό από όλους, η αλληλεγγύη και η ισότητα/κοινωνική δικαιοσύνη. Τα κοινά αυτά στοιχεία έχουν συμβάλει στη διαμόρφωση ενός σύγχρονου κράτους πρόνοιας του οποίου πρωταρχικός στόχος ήταν να μετριάσει τις αρνητικές συνέπειες της βιομηχανοποίησης.

## Παράγοντες που προωθούν την ευελισφάλεια

Το ζήτημα της ευελιξίας τίθετο μέχρι σήμερα κατά κύριο λόγο από τους εργοδότες, παρότι και οι εργαζόμενοι εκδηλώνουν σε όλο και μεγαλύτερο βαθμό ενδιαφέρον για κάποιες μορφές ευελιξίας όπως, για παράδειγμα, για ευελιξία στο ωράριο εργασίας.

Οι επιχειρήσεις θέλουν να επωφεληθούν μιας μεγαλύτερης ευελιξίας προκειμένου να είναι σε θέση να ανταποκριθούν ταχύτερα στον ανταγωνισμό εντός ενός παγκοσμιοποιημένου πλαισίου. Η ευελιξία, ιδίως όσον αφορά την εργασία, είναι αναγκαία για την ενίσχυση της ικανότητας αυτής στις επιχειρήσεις, αν και είναι επίσης βέβαιο ότι η Ευρώπη δεν μπορεί να διατηρήσει τη διεθνή ανταγωνιστικότητά της στο τμήμα εκείνο της παγκόσμιας αγοράς εργασίας όπου οι αμοιβές και η εξειδίκευση είναι χαμηλού επιπέδου. Ο απώτερος στόχος μιας πιο εύλικτης αγοράς εργασίας πρέπει να είναι η βελτίωση των δυνατοτήτων της Ευρώπης στο άνω άκρο της διεθνούς αλυσίδας αξίας.

Οι κυβερνήσεις και οι εργοδότες είναι αυτοί που ουσιαστικά καθορίζουν το εύρος και τη μορφή της ευελισφάλειας που εφαρμόζεται στις αγορές εργασίας, μέσω εθνικών πολιτικών και εσωτερικών εταιρικών πολιτικών. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι ώστε μια επιχείρηση να καταστεί πιο ευέλικτη: η ποσοτική/ποιοτική και η εσωτερική/έξωτερική ευελιξία. Στην πράξη, οι επιχειρήσεις καταφεύγουν σε συνδυασμό των διάφορων μορφών. Η εργατική νομοθεσία προσαρμόστηκε ανάλογα σε όλα τα κράτη μέλη, προκειμένου να ρυθμιστεί το συγκεκριμένο ζήτημα και ο όρος «ευελισφάλεια» ανέκυψε στο πλαίσιο του διαλόγου για τους σχετικούς κινδύνους και τις μεταβολές στην κοινωνία.

Σε ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα στη Δανία, οι κοινωνικοί εταίροι υποστήριξαν την ευελισφάλεια, θεωρώντας ότι έχει θετική επίδραση στη συνολική απασχόληση. Στο παράδειγμα της Δανίας, η ευελισφάλεια θεωρήθηκε ότι συγκεράζει τις ανάγκες της ευελιξίας και της ασφάλειας κατά τρόπο που γίνεται δεκτός από όλα τα μέρη που εμπλέκονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις πολιτικές της αγοράς εργασίας, καθώς τους εξασφαλίζει δικαίωμα συμμετοχής στη διαμόρφωσή της.

Ο αυξανόμενος αριθμός γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας πρέπει να αποτελέσει λαβή για περαιτέρω σκέψη σχετικά με την αξιοποίηση τόσο του χρόνου εργασίας όσο και του ελεύθερου χρόνου. Ο αυξημένος αριθμός γυναικών μπορεί, για παράδειγμα, να υπαγορεύσει μεγαλύτερη εξατομίκευση των δικαιωμάτων των εργαζομένων: οι γυναίκες δεν θα εξαρτώνται πλέον από τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης του άνδρα που εξασφαλίζει τα προς το ζην. Σε γενικές γραμμές, είναι αναγκαίο να αξιολογηθεί ποια δικαιώματα θα θεωρούνται εξατομικευμένα και ποια θα υφίστανται σε οικιακό επίπεδο.

Μια πολιτική απάντηση είναι η άρθρωση μιας διά βίου προοπτικής που θα βασίζεται στο γεγονός ότι τα άτομα έχουν διαφορετικές οικονομικές ανάγκες και ανάγκες χρόνου στις διάφορες φάσεις της ζωής τους και στο ότι τα συστήματα μπορούν να προσαρμοστούν για να ανταποκριθούν στην όλο και μεγαλύτερη ετερομορφία των αναγκών αυτών (Naegele, 2003).

## Πολιτικός διάλογος σε ευρωπαϊκό επίπεδο

Η ιδέα της ευελισφάλειας βρίσκεται στην πολιτική ατζέντα για περισσότερο από μία δεκαετία και τα τελευταία χρόνια έχει προσελκύσει μεγάλο ενδιαφέρον. Ήδη το 1996, η Πράσινη Βίβλος – Σύμπραξη για μια νέα οργάνωση της εργασίας διατύπωσε ορισμένες παρατηρήσεις: «το κύριο ζητούμενο για τους εργαζομένους, τους διευθύνοντες, τους κοινωνικούς εταίρους και τους φορείς χάραξης πολιτικής εξίσου είναι ... να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Η ισορροπία αυτή έχει πολλές πτυχές. Η αναδιοργάνωση της εργασίας συχνά προκαλεί αβεβαιότητα.»<sup>1</sup>

Είναι σαφές ότι από όλους τους προαναφερόμενους παράγοντες, οι κοινωνικοί εταίροι ειδικότερα διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στη δρομολόγηση νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας, π.χ. μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Είναι επίσης σαφές ότι πολλές από τις προκλήσεις με τις οποίες έρχονται αντιμέτωπες οι κοινωνίες μας απαιτούν συντονισμένους χειρισμούς τόσο από την πλευρά της αγοράς εργασίας όσο και από την πλευρά της κοινωνικής προστασίας.

Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η συνεργασία αυτή λαμβάνει θεσμική υπόσταση μέσω της «ανοιχτής μεθόδου συντονισμού», με βασικά φόρα την Επιτροπή Απασχόλησης και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, οι οποίες συστάθηκαν από την Επιτροπή και στις οποίες μετέχουν όλα τα κράτη μέλη. Οι δραστηριότητες στο πλαίσιο της ανοιχτής μεθόδου συντονισμού συνίστανται στη συμφωνία κατευθυντήριων γραμμών, στον καθορισμό στόχων, σε συγκριτικές αξιολογήσεις, σε ετήσιες εκθέσεις, καθώς και σε αμοιβαία μάθηση. Από το 2005, οι δραστηριότητες αυτές συγχωνεύθηκαν σε μια απλουστευμένη διαδικασία που τροφοδοτεί τη συζήτηση στο ετήσιο εαρινό Συμβούλιο σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για την ευρεία οικονομική πολιτική. Ένα από τα ζητήματα που συζητούνται εκτενώς σε αμφότερες τις επιτροπές είναι «η προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και η μείωση του κατακερματισμού της αγοράς εργασίας».

---

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/publications\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm)

Το 2006, η Επιτροπή εξέδωσε πράσινη βίβλο για το εργατικό δίκαιο μέσω της οποίας απηύθυνε πρόσκληση για υποβολή σκέψεων σχετικά με το πώς αυτό θα μπορούσε να εκσυγχρονιστεί.<sup>2</sup> Συγκεκριμένα, η βίβλος έθιξε ζητήματα που αφορούσαν τα διάφορα είδη συμβάσεων και την πρόκληση της ευελισφάλειας. Ομάδα εμπειρογνομόνων υπό την προεδρία του Ton Wilthagen κατάρτισε έκθεση για τις μεθόδους ευελισφάλειας με τίτλο *Turning hurdles into stepping stones* (Μετατροπή των εμποδίων σε στάδια της διαδικασίας).<sup>3</sup>

Σε ένα επόμενο στάδιο, η Επιτροπή εξέδωσε ανακοίνωση για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια, η οποία σκιαγραφεί μεθόδους για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, συνδυάζει την ευελιξία με την ασφάλεια και υποδεικνύει ορισμένες κοινές αρχές που πρέπει να υιοθετηθούν από τις ηγεσίες κρατών και κυβερνήσεων.<sup>4</sup>

### Κύρια ευρήματα

- Η ευελισφάλεια έχει τη δυνατότητα να ενισχύσει ουσιαστικά την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας και να αυξήσει τα ποσοστά απασχόλησης.
- Οι επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι και η κοινωνία πρέπει να καταφέρουν να συμφωνήσουν επί της ευελισφάλειας και να την εμπιστευθούν.
- Η ασφάλεια πρέπει να συνίσταται σε ασφάλεια της απασχόλησης και όχι της θέσης εργασίας και να επιστρατεύει ένα σύνολο δικαιωμάτων και μέσων.

### Αναφορικά με τα δικαιώματα:

- Τα δικαιώματα πρέπει να εξεταστούν σε ένα ευρύτερο, διά βίου πλαίσιο και ενδέχεται να απαιτήσουν ορισμένες μεταρρυθμίσεις στις εθνικές αγορές εργασίας και στα συστήματα απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας.
- Τα δικαιώματα θα μπορούσαν να αναθεωρηθούν προκειμένου να υπάρξει κάποιος συντονισμός όσον αφορά την εξέλιξη των ευέλικτων εργαζομένων σε όλες τις φάσεις του κύκλου ζωής και να θεμελιωθούν σε ορισμένες αρχές, όπως την ίση μεταχείριση, τη νομοθεσία για τις (εθνικές) μεταβατικές αγορές εργασίας, τον συνυπολογισμό των περιόδων ασφάλισης και τη δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων.
- Είναι σημαντικό να εξεταστούν όλα τα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων όχι μόνο των συστημάτων κρατικής κοινωνικής ασφάλισης αλλά και των επαγγελματικών συστημάτων για συμπληρωματικές συντάξεις και υγειονομική περίθαλψη.

### Αναφορικά με τα μέσα:

- Για τους πιο ευάλωτους εργαζομένους απαιτείται ιδιαίτερη προσοχή προκειμένου να μην περιέλθουν σε ένδεια παρότι εργάζονται.
- Για να έχει η ευελισφάλεια πραγματικά αποτελέσματα, είναι ζωτικής σημασίας οι εργαζόμενοι να εξοπλιστούν με τα κατάλληλα εφόδια που θα τους επιτρέψουν να αντιμετωπίσουν την αλλαγή. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται ένας πιο εκτενής δημόσιος διάλογος για το πώς μπορούν στην πράξη να επαυξάνονται τα προσόντα καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας.
- Η διαδικασία ανάπτυξης των προσόντων αφορά πλήθος διαφορετικών φορέων και προσεγγίσεων: οι εργαζόμενοι μαθαίνουν νέα πράγματα στην εργασία μέσω καινοτομικών μορφών οργάνωσης αυτής (μέσω της λεγόμενης «μαθησιακής οργάνωσης», των πολλαπλών δεξιοτήτων, της εκ περιτροπής απασχόλησης), μέσω κατάρτισης που παρέχεται από τον εργοδότη, πρωτοβουλιών κλαδικών ταμείων, ταμείων περιφερειακής ανάπτυξης, ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας.

<sup>2</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/green\\_paper\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm)

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flexi\\_pathways\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf)

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/employment\\_strategy/pdf/flex\\_comm\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf)

# Διερεύνηση των επίμαχων θεμάτων

## Διαφορετικές εθνικές «συνταγές»

Δεν υπάρχει ενιαίος τρόπος προσέγγισης της ευελισφάλειας, γι' αυτό και οι «συνταγές» που εξετάζονται σήμερα σε εθνικό επίπεδο διαφέρουν μεταξύ τους. Μια πρώτη προσέγγιση είναι να καταστεί ολόκληρο το εργατικό δυναμικό πιο ευέλικτο, συμπεριλαμβανομένου του 80% των εργαζομένων που απασχολούνται σε παραδοσιακές, μόνιμες θέσεις εργασίας ή εργάζονται βάσει «τυπικών συμβάσεων». Δύο είναι οι βασικοί τρόποι με τους οποίους μπορεί να επιτευχθεί αυτό: μέσω νέων τρόπων οργάνωσης της εργασίας ή μέσω πιο πολυσχιδών ή ευέλικτων ωραρίων εργασίας. Τα προαναφερόμενα θα πρέπει ταυτόχρονα να συμπληρωθούν με κάποια μορφή ασφάλειας της απασχόλησης.

Το σύστημα της Δανίας είναι ένα ευρέως γνωστό παράδειγμα αυτής της προσέγγισης, το οποίο συνδυάζει μια συγκριτικά χαλαρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης με υψηλά κρατικά επιδόματα ανεργίας και πολύ ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας. «Προστατέψτε τους εργαζομένους, όχι τις θέσεις εργασίας» είναι σε απλουστευμένη μορφή το μήνυμα της φιλοσοφίας που διέπει αυτό το μοντέλο. Οι μεταρρυθμίσεις στην Αυστρία επίσης εστιάζουν σε αυτό το στοιχείο, με τη δημιουργία ταμείου καταβολής αποζημιώσεων απόλυσης, οι οποίες είναι μεταβιβάσιμες και δεν συνδέονται με έναν μόνο εργοδότη.

Η δεύτερη προσέγγιση συνίσταται στην κανονικοποίηση των δικαιωμάτων των «άτυπων» εργαζομένων (π.χ. με σύμβαση ορισμένου χρόνου, σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, σύμβαση μερικής απασχόλησης), διατηρώντας την ευελιξία αυτών των μορφών σύμβασης.

Το ολλανδικό σύστημα επιχειρεί να εφαρμόσει αυτήν την ιδέα παρέχοντας περισσότερα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας στους εργαζομένους που απασχολούνται βάσει ασυνήθιστων μορφών εργασίας (ιδίως στους μερικώς απασχολούμενους αλλά και στους εργαζομένους βάσει σύμβασης μη μόνιμης απασχόλησης) και αναβαθμίζοντας τα κεκτημένα δικαιώματα (κοινωνική ασφάλιση, συντάξεις κ.λπ.) ώστε να φθάσουν σε επίπεδα ανάλογα με αυτά των δικαιωμάτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι με μόνιμη απασχόληση στην αγορά εργασίας. Άλλες χώρες ακολουθούν παρεμφερή μοντέλα και εξετάζουν τρόπους να ενισχύσουν τα δικαιώματα των εργαζομένων βάσει «άτυπων» μορφών εργασίας.<sup>5</sup>

Οι διάφορες εθνικές προσεγγίσεις δεν μπορούν να παραβλέψουν τα πολύ διαφορετικά σημεία εκκίνησης. Ειδικότερα, τα ποσοστά των εργαζομένων βάσει «άτυπων» ή ειδικών μορφών εργασίας αποκλίνουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Ορισμένες χώρες έχουν εξαιρετικά υψηλό αριθμό εργαζομένων βάσει «άτυπων» μορφών εργασίας. Τόσο το ΗΒ όσο και οι Κάτω Χώρες χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τις εργαζόμενες γυναίκες. Στην Ισπανία, μεγάλος είναι ο αριθμός των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι οποίες αντιστοιχούν σε περισσότερο από το 30% ολόκληρου του εργατικού δυναμικού. Είναι, ωστόσο, αξιοσημείωτο ότι οι πρόσφατες εκτεταμένες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας της Ισπανίας επιχείρησαν να αναστρέψουν ορισμένες από τις δυσμενείς συνέπειες των προγενέστερων προσπαθειών να καταστεί η αγορά εργασίας πιο ευέλικτη (π.χ. υπερβολικός κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, μειωμένα επίπεδα κατά κεφαλήν παραγωγικότητας). Οι μεταρρυθμίσεις αυτές έλαβαν τη μορφή νέων διατάξεων για τη διασφάλιση και προώθηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων βάσει άτυπων μορφών απασχόλησης και για την παροχή κινήτρων στους εργοδότες για μετατροπή των άτυπων συμβάσεων σε τυπικές.<sup>6</sup>

Η επιλογή μιας συγκεκριμένης μορφής ευελισφάλειας αποτελεί συνάρτηση πρωτίστως της ιστορικής εξέλιξης των αγορών εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του ρόλου των κυβερνήσεων στους εν λόγω τομείς, καθώς και των θεμελιωδών αντιλήψεων αναφορικά με τη δημόσια πολιτική στους τομείς της απασχόλησης και της κοινωνικής

<sup>5</sup> El término “atípico”, en especial debido a la elevada proporción de este tipo de trabajadores en algunos países, ha suscitado un amplio debate. En el presente informe se entiende por “atípicos” todos los trabajadores que no tienen un puesto permanente a tiempo completo. Quedarían incluidos los trabajadores con contratos a tiempo parcial, con contratos de duración determinada, con contratos estacionales, con contratos a través de empresas de ETT, etc.

<sup>6</sup> <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

προστασίας. Η διαμόρφωση πολιτικής εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις εθνικές παραδόσεις καθώς και από την ικανότητα των χωρών να διαθέτουν τους απαραίτητους πόρους για τη χρηματοδότηση των λύσεων που επέλεξαν.

Πίνακας 1: Υποδιαίρεσεις της ευελιξίας

	Ποσοτική ευελιξία	Ποιοτική ευελιξία
<b>Εξωτερική ευελιξία</b>	<i>Καθεστώς απασχόλησης (τύποι συμβάσεων – ορισμένου χρόνου, προσωρινές, περιστασιακή εργασία κ.λπ.) Αριθμητική/συμβατική ευελιξία</i>	<i>Συστήματα παραγωγής (υπεργολαβία, χρήση εξωτερικών συνεργατών) Παραγωγική/γεωγραφική ευελιξία</i>
<b>Εσωτερική ευελιξία</b>	<i>Ώρες εργασίας (υπερωρίες, μερική απασχόληση, εργασία τα σαββατοκύριακα, ακανόνιστο/μεταβαλλόμενο ωράριο) Ευελιξία ωραρίου/οικονομική ευελιξία</i>	<i>Οργάνωση της εργασίας (εναλλαγή καθηκόντων, ανάληψη πολλαπλών καθηκόντων, αρμοδιότητες των εργαζομένων σε θέματα προγραμματισμού και κατάρτισης του προϋπολογισμού κ.λπ.) Λειτουργική/οργανωτική ευελιξία</i>

Πηγή: *Goudswaard και de Nanteuil, 2000, σ. 20.*

Είναι σημαντικό να μην ξεχνά κανείς ότι το σύστημα που εφαρμόζεται σε μία χώρα δεν είναι εύκολο να μεταφερθεί σε μια άλλη, δεδομένου ότι οι πολιτικές υπάγονται σε ένα ειδικό και συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο. Για τις όποιες μεταρρυθμίσεις πρέπει να ληφθούν υπόψη τα διάφορα επίπεδα στα οποία αυτές θα εφαρμοστούν (επίπεδο εργαζομένου, νοικοκυριού, επιχείρησης, κλάδου, χώρας) και οι αλληλεπιδράσεις τους.

Παρ' όλα αυτά, ο «ανοιχτός προβληματισμός» για μια ολοκληρωμένη πολιτική παραμένει χρήσιμος και θα μπορούσε να οδηγήσει σε μια νέα προσέγγιση που θα καλύπτει ολόκληρο το φάσμα των κοινωνικών πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών για την αγορά εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας υπό την ευρύτερη έννοια.

## Στρατηγικές εταιρικής ευελιξίας

Σήμερα, πολλές μεσαίες επιχειρήσεις καταφεύγουν σε συνδυασμό των διάφορων στρατηγικών ευελιξίας. Η τετραπλή υποδιαίρεση της ευελιξίας στον πίνακα 1 μπορεί να χρησιμεύσει ως πρόσφορο εργαλείο απεικόνισης των εταιρικών πρακτικών.

Πίνακας 2: Ποσοστά συμβάσεων ορισμένου χρόνου επί της συνολικής απασχόλησης

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	σύνολο	άνδρες	γυναίκες												
<b>1995</b>	11,7	11,1	12,4	5,4	6,7	11,6	10,5	2,1	9,4	35,2	12,4	10,0	7,4	a/a	a/a
<b>2000</b>	12,6	12,0	13,4	9,1	8,1	9,7	12,7	3,0	13,5	32,2	15,2	5,9	10,1	10,7	6,7
<b>2005</b>	14,5	14,0	15,0	8,9	8,6	9,8	14,2	2,7	11,8	33,3	13,3	3,7	12,3	14,0	8,4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
<b>1995</b>	a/a	4,1	6,6	a/a	11,4	6,8	4,8	11,6	a/a	a/a	18,1	14,7	7,2	a/a	a/a
<b>2000</b>	4,4	5,3	7,1	4,1	13,7	8,0	5,8	19,9	13,7	4,8	16,3	15,8	6,9	6,3	2,8
<b>2005</b>	5,5	5,3	7,0	4,5	15,5	9,1	25,7	19,5	17,4	5,0	16,5	16,0	5,7	6,4	2,4

Σημείωση: Τα συνολικά ποσοστά για την ΕΕ αφορούν την Ευρώπη των 25. Ορισμένα από τα εθνικά στοιχεία που παρατίθενται στη σειρά για το 1995 αναφέρονται στο 1996/97, διότι προγενέστερα δεδομένα δεν ήταν διαθέσιμα.

Πηγή: Έρευνα για το εργατικό δυναμικό που παρατίθεται στην έκθεση *Employment in Europe 2006* (Η απασχόληση στην Ευρώπη το 2006).



Συχνά, οι διάφοροι τύποι ευελιξίας μπορεί να συνυπάρχουν, με αποτέλεσμα να μεταβάλλεται το είδος προστασίας που μπορεί να παρασχεθεί (Atkinson, 1984). Για παράδειγμα, ένας εργαζόμενος με μερική απασχόληση μπορεί να έχει επίσης ετήσιο «λογαριασμό» ωρών εργασίας ή να χρειαστεί να εργαστεί σε διαφορετικές γεωγραφικές μονάδες της ίδιας εταιρείας, ενώ το εισόδημά του μπορεί να μεταβάλλεται (μεταβλητές αποδοχές). Αυτός ο συνδυασμός ευελιξίας μπορεί να αφορά ένα μόνο υποσύνολο των εργαζομένων, συνήθως τους πιο ευάλωτους (νέοι εργαζόμενοι, γυναίκες ή μετανάστες), με αποτέλεσμα την κατάτμηση του εργατικού δυναμικού της εταιρείας. Από την άλλη, στοιχεία ευελιξίας μπορούν να εισαχθούν γενικότερα για όλους τους εργαζομένους, όπως για παράδειγμα μέσω εσωτερικής ευελιξίας, επιστρατεύοντας νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας.

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι η ευελιξία, παρότι διαμορφώνεται σε μεγάλο βαθμό από τον εργοδότη, μπορεί να προκύψει επίσης ως αποτέλεσμα των αναγκών του εργαζομένου. Οι λόγοι που ωθούν τον εργαζόμενο να επιθυμεί μεγαλύτερη ευελιξία μπορούν να ποικίλουν. Τέτοιοι λόγοι είναι, για παράδειγμα, η επιθυμία για καλύτερο συνδυασμό οικογένειας και εργασίας ή η προσωρινή διακοπή είτε για φροντίδα μέλους της οικογένειας είτε για σπουδές. Οι διαφορετικές ανάγκες στις διαφορετικές φάσεις της ζωής του εργαζομένου μπορούν να διαμορφώσουν διαφορετικά την πορεία της σταδιοδρομίας του, με διακυμάνσεις στον αριθμό των ωρών εργασίας ή με ενδιάμεσες διακοπές (Anxo και συνεργάτες, 2006β, Muffels και συνεργάτες, υπό έκδοση).

Η έρευνα του Ιδρύματος για τον χρόνο εργασίας στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις ανέλυσε το προφίλ ευελιξίας 21.000 εταιρειών, καταλήγοντας ότι δεν πρόκειται για μια μονοδιάστατη γραμμική ιδέα που διακυμαίνεται από χαμηλά έως υψηλά επίπεδα ευελιξίας. Στην πραγματικότητα, η κατάσταση είναι πολύ πιο περίπλοκη. Στο πλαίσιο αυτό, ο διαχωρισμός μεταξύ των στρατηγικών ευελιξίας που στοχεύουν στις ανάγκες των εργαζομένων και των στρατηγικών που εξυπηρετούν τις λειτουργικές ανάγκες των επιχειρήσεων είναι κρίσιμης σημασίας. Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει επίσης ότι ο ολόενα και μεγαλύτερος βαθμός ευελιξίας δεν αποτελεί κατ' ανάγκη επίμαχο θέμα: τα προφίλ μεγάλης ευελιξίας, παρότι φέρουν ταμπέλα «προσανατολισμένο στις ανάγκες των εργαζομένων» και «προσανατολισμένο στις ανάγκες των επιχειρήσεων», μοιράζονται κάποιες ευέλικτες πρακτικές που εξυπηρετούν τόσο τους εργαζομένους όσο και τις επιχειρήσεις (Chung και συνεργάτες, 2007).<sup>7</sup>

### Αριθμητική ή συμβατική ευελιξία

Η αριθμητική ή συμβατική ευελιξία συνίσταται στην προσφυγή σε συμβάσεις μη μόνιμης απασχόλησης εκ μέρους των εταιρειών, ούτως ώστε να έχουν στη διάθεσή τους περισσότερο ευέλικτο εργατικό δυναμικό. Οι πιο συνηθισμένες μορφές συμβάσεων μη μόνιμης απασχόλησης είναι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου (συμπεριλαμβανομένης της εποχικής εργασίας), προσωρινής εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης) και περιστασιακής εργασίας.

Ο πίνακας 2 της σελίδας 8 παρουσιάζει τις διαφοροποιήσεις του αριθμού των συμβάσεων ορισμένου χρόνου μεταξύ των κρατών μελών, ενώ δείχνει επίσης ότι, στην πλειονότητα των χωρών, οι συμβάσεις αυτές αντιστοιχούν σε αυξανόμενο ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης. Υπάρχουν και ενδιαφέρουσες εξαιρέσεις, με κύριες την Ιρλανδία, το ΗΒ και τη Δανία, όπου οι αγορές εργασίας διαθέτουν μεγαλύτερο βαθμό ευελιξίας, με αποτέλεσμα η ανάγκη για συμβάσεις ορισμένου χρόνου να είναι μικρότερη.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

<sup>8</sup> Ο χαμηλός αριθμός συμβάσεων μη μόνιμης απασχόλησης στις συγκεκριμένες χώρες μπορεί να ερμηνευθεί με βάση τη χαλαρότερη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, η οποία επιτρέπει την ευκολότερη πρόσληψη και απόλυση μόνιμου προσωπικού. Ο ΟΟΣΑ, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχουν μελετήσει εκτενώς τα αποτελέσματα μιας τέτοιας νομοθεσίας, καταλήγοντας ότι η χαλαρή νομοθεσία από μόνη της δεν εγγυάται περισσότερη ευελισφάλεια.

Από έρευνες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι βάσει σύμβασης ορισμένου χρόνου δουλεύουν υπό υποδεέστερες συνθήκες εργασίας σε σύγκριση με τους εργαζομένους βάσει σύμβασης μόνιμης απασχόλησης και, ειδικότερα, έχουν πιο περιορισμένη πρόσβαση στην κατάρτιση και λιγότερη εργασιακή αυτονομία (Goudswaard και Nanteuil, 2000).

## Ευελιξία ωραρίου ή οικονομική ευελιξία

Ως ευελιξία ωραρίου ή οικονομική ευελιξία νοείται ο μεγαλύτερος βαθμός ευελιξίας που διασφαλίζουν οι επιχειρήσεις μέσω πιο ευέλικτων διακανονισμών των ωραρίων εργασίας ή των αποδοχών. Σε αυτούς συγκαταλέγονται για παράδειγμα οι υπερωρίες, η μερική απασχόληση, η εργασία τα σαββατοκύριακα, το ακανόνιστο ή μεταβαλλόμενο ωράριο.

Οι διάφορες μορφές διακανονισμού του ωραρίου εργασίας μπορούν να κατηγοριοποιηθούν ανάλογα με το εάν υποστηρίζονται περισσότερο από τους εργοδότες ή τους εργαζομένους. Ορισμένα μοντέλα εμπίπτουν και στις δύο κατηγορίες, ενώ η κατηγοριοποίηση αυτή μπορεί να αναστραφεί ανάλογα με τα αποτελέσματα των κύκλων οικονομικής δραστηριότητας. Αυτό που μπορεί να ευνοεί το ένα μέρος κατά την ανοδική φάση ενός κύκλου οικονομικής δραστηριότητας μπορεί να είναι λιγότερο επωφελές σε μια πτωτική φάση. Ομοίως, αυτό που μπορεί να φαίνεται σωστό ενδέχεται να αποδειχθεί επικίνδυνο.

Η μερική απασχόληση, τα ευέλικτα ωράρια εργασίας, η σταδιακή συνταξιοδότηση και η πρόωπη συνταξιοδότηση μπορεί να βολεύουν τόσο τις επιχειρήσεις όσο και τους εργαζομένους. Ασυνηθιστες ώρες εργασίας (βραδινές βάρδιες, βάρδιες το Σάββατο ή την Κυριακή ή γενικότερα εργασία σε βάρδιες), υπερωρίες και προσωρινή απασχόληση —συμπεριλαμβανομένων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, της εργασίας μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης και της ανεξάρτητης απασχόλησης (freelance)— επιζητούν σε γενικές γραμμές περισσότερο οι εργοδότες, ενώ γονικές άδειες και άλλα συστήματα αδειών (φροντίδας, εκπαίδευσης, «σαββατικές άδειες») καθώς και λογαριασμούς ωρών εργασίας επιζητούν γενικά περισσότερο οι εργαζόμενοι. Οι ετήσιοι λογαριασμοί ωρών εργασίας μπορούν να ζητηθούν είτε από τον εργοδότη είτε από τον εργαζόμενο, ωστόσο συνδέονται συχνά με διακυμάνσεις στον φόρτο εργασίας και μεταβολές στον κύκλο οικονομικής δραστηριότητας (Chung και συνεργάτες, 2007).

Όπως και στην περίπτωση της εργασίας για περιορισμένο χρόνο, τα επίπεδα μερικής απασχόλησης ποικίλουν σημαντικά από χώρα σε χώρα. Από έρευνες προκύπτει ότι η ποιότητα εργασίας για τους μερικώς απασχολούμενους είναι συχνά κατώτερη σε σύγκριση με την ποιότητα εργασίας για τους πλήρως απασχολούμενους, κυρίως όσον αφορά την πρόσβαση σε κατάρτιση, τη σταδιοδρομία και τις δυνατότητες προαγωγής (Anxo και συνεργάτες, 2007). Βέβαια, το συγκεκριμένο ζήτημα εξετάζεται προσεκτικά στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και στην ευρωπαϊκή νομοθεσία. Το τελευταίο σημείο που πρέπει να διευθετηθεί είναι πώς θα ομαλοποιηθεί η μετάβαση από την πλήρη στη μερική απασχόληση και το αντίστροφο.

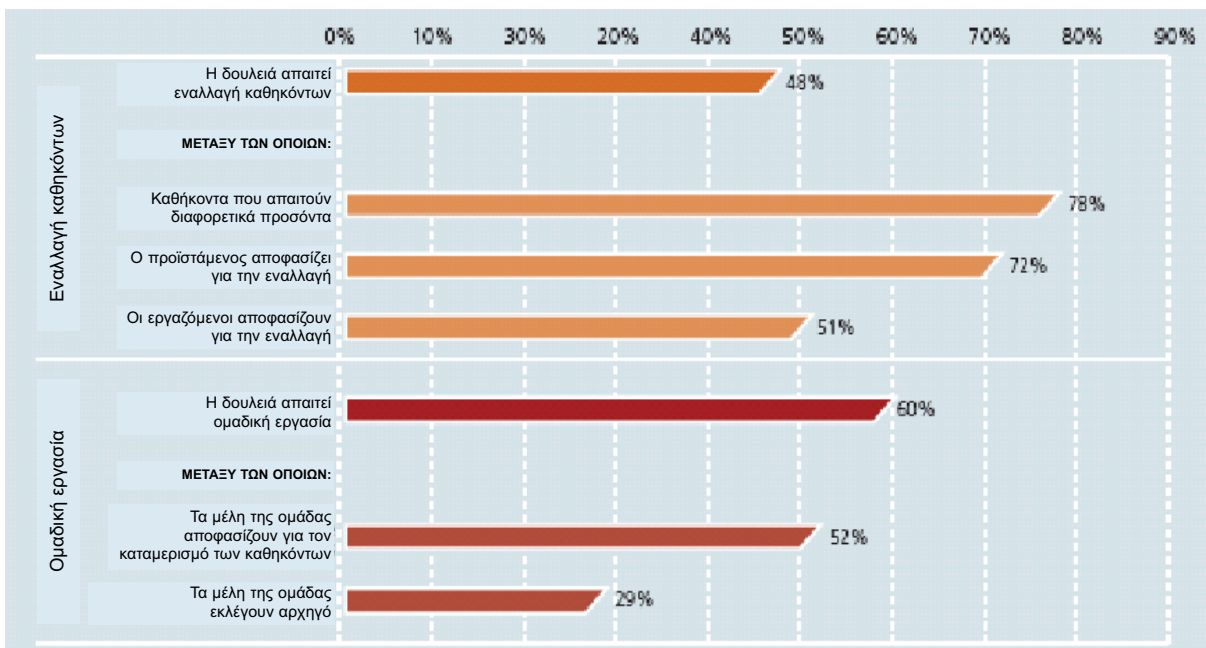
## Λειτουργική ευελιξία

Η λειτουργική ευελιξία συνίσταται σε μορφές οργάνωσης της εργασίας όπως η εναλλαγή καθηκόντων, η ανάληψη πολλαπλών καθηκόντων και η συμμετοχή των εργαζομένων στον προγραμματισμό ή στην κατάρτιση του προϋπολογισμού (ομαδική αυτονομία). Στην εικόνα 1 παρουσιάζονται τα επίπεδα εναλλαγής καθηκόντων και ομαδικής εργασίας στην Ευρώπη των 27.



Αυτές οι μορφές οργάνωσης της εργασίας σκοπό έχουν να καταστήσουν περισσότερο ευέλικτη την εργασία εντός της επιχείρησης επιτρέποντας στους εργαζομένους να αλλάζουν θέση όποτε χρειάζεται (εναλλαγή καθηκόντων). Ταυτόχρονα, οι εργαζόμενοι μπορούν να αναπτύξουν και περισσότερα προσόντα, καθώς επαυξάνουν τα προσόντα που ήδη διαθέτουν με τρόπο επωφελή τόσο για τους ίδιους όσο και για την επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται η ασφάλεια τόσο της θέσης εργασίας όσο και της απασχόλησης. Οι εργαζόμενοι αναλαμβάνουν περισσότερα καθήκοντα στο πλαίσιο της δουλειάς τους και της επιχείρησης (ενισχύοντας την ασφάλεια της θέσης εργασίας που κατέχουν), αλλά ενισχύουν την ίδια στιγμή και την απασχολησιμότητά τους όσον αφορά την εύρεση άλλης θέσης εργασίας αργότερα (εντός ή εκτός της εταιρείας).

Εικόνα 1: Εναλλαγή καθηκόντων και ομαδική εργασία στην Ευρώπη των 27, μόνο εργαζόμενοι (2005)

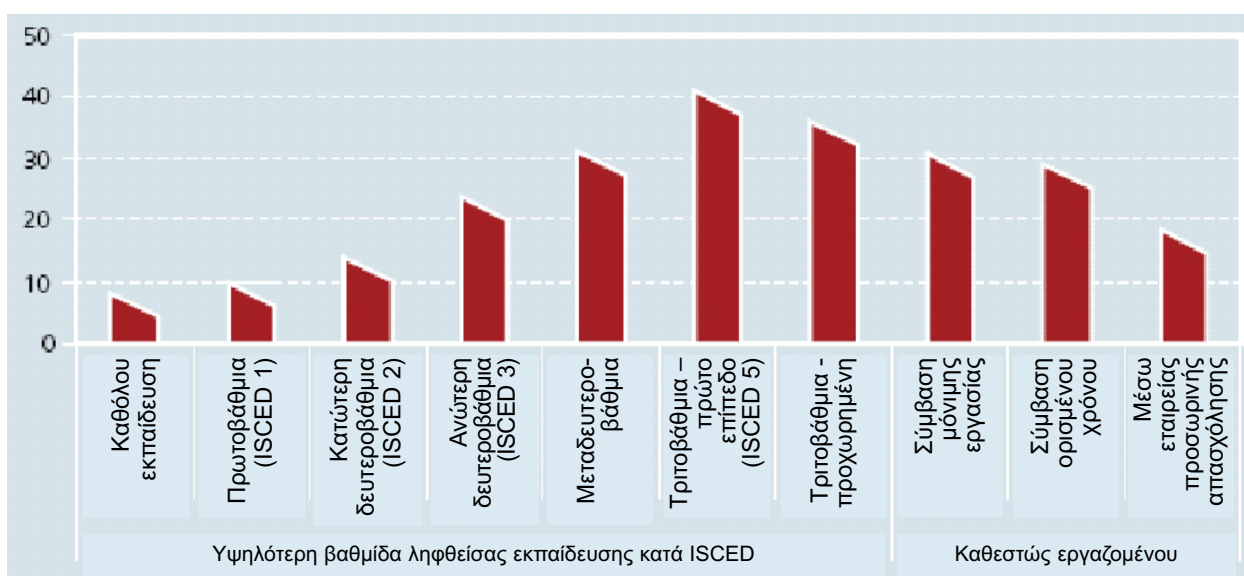


Πηγή: Fourth European Working Conditions Survey, 2007.

Από δευτεροβάθμια ανάλυση των στοιχείων της European Working Conditions Survey (ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας) προκύπτει ότι η λειτουργική ευελιξία έχει σημαντική επίδραση στη μάθηση, στην επίλυση προβλημάτων και στην καινοτομία σε οργανωτικό επίπεδο. Υπάρχουν τέσσερις διαφορετικοί τύποι οργάνωσης της εργασίας: η «μαθησιακή», η «βελτιστοποιημένη (lean)», η «κατά Taylor» και η «παραδοσιακή». Από τους τέσσερις αυτούς τύπους, οι δύο τείνουν να αυξάνουν την εσωτερική ευελιξία των εργαζομένων εντός της επιχείρησης: συγκεκριμένα, η «μαθησιακή οργάνωση» και η «βελτιστοποιημένη ή υψηλής αποδοτικότητας οργάνωση». Σε επιχειρήσεις με οργάνωση της εργασίας αυτών των μορφών, οι εργαζόμενοι μετέχουν στην επίλυση προβλημάτων και στη λήψη αποφάσεων και έχουν περισσότερες δυνατότητες αυτοανέλιξης στη δουλειά. Υπάρχει επίσης στενός συσχετισμός ανάμεσα στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι εργάζονται και μαθαίνουν σε μια επιχείρηση και στον τρόπο με τον οποίο η επιχείρηση μπορεί να καινοτομήσει, αν και, όσον αφορά την καινοτομία, η μαθησιακή οργάνωση φαίνεται να είναι αποτελεσματικότερη από τη βελτιστοποιημένη οργάνωση. Η ασφάλεια της απασχόλησης ενισχύεται για την προετοιμασία και τον εφοδιασμό των εργαζομένων ώστε να αντιμετωπίσουν τις αναγκαίες μεταβολές και τις πιθανές μεταβατικές περιόδους κατά την πορεία της σταδιοδρομίας τους, σημαντικό είναι να δοθεί έμφαση στη βελτίωση των προσόντων τους μέσω της οργάνωσης της εργασίας.

Άλλος τρόπος βελτίωσης των προσόντων είναι η κατάρτιση. Η τέταρτη ευρωπαϊκή έρευνα για τις συνθήκες εργασίας υποδεικνύει ότι δεν έχει σημειωθεί βελτίωση όσον αφορά τα επίπεδα κατάρτισης στις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις: λιγότερο από το ένα τρίτο των εργαζομένων στην ΕΕ ανέφερε ότι παρακολούθησε πρόγραμμα κατάρτισης με αποδοχές τους τελευταίους δώδεκα μήνες. Είναι επίσης αληθές ότι, όσον αφορά τις δυνατότητες πρόσβασης στην κατάρτιση, υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ κρατών, μεταξύ εργαζομένων με χαμηλή/υψηλή ειδίκευση και μεταξύ εργαζομένων με διαφορετικούς τύπους σύμβασης εργασίας. Η κύρια εκπαίδευση φαίνεται να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την περαιτέρω κατάρτιση στην αγορά εργασίας (βλ. εικόνα 2), γεγονός που αυξάνει τον κίνδυνο πόλωσης μεταξύ εχόντων και μη εχόντων πρόσβαση σε κατάρτιση.

Εικόνα 2: Κατάρτιση μετά αποδοχών τους τελευταίους δώδεκα μήνες, κατά εκπαιδευτική βαθμίδα (%)



Πηγή: *Fourth European Working Conditions Survey, 2007.*

Ένα περαιτέρω βήμα θα μπορούσε να είναι η υπαγωγή της «ανάπτυξης ικανοτήτων» σε ένα ευρύτερο «δικαίωμα στη μάθηση», προσαρμοσμένο στις δυνατότητες του κάθε ατόμου. Η ιδέα είναι να εφοδιαστούν τα άτομα κατάλληλα ώστε να μπορούν να αντιμετωπίζουν τις αλλαγές στη ζωή τους, τόσο εντός όσο και εκτός εργασίας.

# Ο ρόλος των κοινωνικών θεσμών

Η ασφάλεια μπορεί να λάβει πολύ διαφορετικές μορφές: ασφάλεια της θέσης εργασίας, ασφάλεια της απασχόλησης, ασφάλεια του εισοδήματος και συνδυαστική ασφάλεια. Αυτές οι μορφές ασφάλειας για τις διάφορες μορφές ευελιξίας μπορούν να διαφυλαχθούν μέσω σειράς μέτρων τα οποία μπορούν να επωμιστούν ή να θεσμοθετήσουν διάφοροι παράγοντες.

Οι επιχειρήσεις διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη της απασχολησιμότητας των εργαζομένων τους. Πρόσφατες έρευνες του Ιδρύματος επιβεβαιώνουν το επιχειρηματικό όφελος για τις επιχειρήσεις που δίνουν σημασία στο συγκεκριμένο ζήτημα.<sup>9</sup> Κατά τη συμφωνία των όρων εργασίας, τόσο σε επίπεδο μορφής όσο και περιεχομένου, οι επιχειρήσεις μπορούν να δημιουργήσουν προϋποθέσεις ασφάλειας, κυρίως μέσω αυξημένης λειτουργικής ευελιξίας μέσα από τον εμπλουτισμό της εργασίας, την κατάρτιση, την οργάνωση της εργασίας και, ενδεχομένως, τη διαφοροποίηση των αποδοχών. Μπορούν επίσης να καθορίσουν την επιλογή του τύπου σύμβασης εργασίας και τη συμφωνία για το ωράριο εργασίας. Ωστόσο, το τι μπορούν να προσφέρουν οι επιχειρήσεις εξαρτάται επίσης από το εθνικό και κλαδικό πλαίσιο. Τόσο η νομοθεσία όσο και οι κοινωνικοί θεσμοί αποτελούν σημαντικά στοιχεία με επιρροή στα επίπεδα ασφάλειας που κατοχυρώνονται για τους εργαζομένους.

Οι κοινωνικοί θεσμοί είναι συνυφασμένοι με τις εθνικές παραδόσεις. Πολύς λόγος γίνεται για τη μεταρρύθμιση των θεσμών αυτών στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση και την κοινωνική προστασία. Είναι αρκετά σαφές ότι δεν είναι σε θέση όλοι οι εθνικοί θεσμοί να εναρμονιστούν ή δεν χρειάζεται να πασχίσουν για εναρμόνιση. Παρ' όλα αυτά, δεδομένου ότι πολλές χώρες αντιμετωπίζουν παρεμφερείς προκλήσεις, η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού μπορεί να επιτρέψει κάποιον συντονισμό των πολιτικών μέσω του καθορισμού κοινών στόχων, της μέτρησης της προόδου (με κοινά αποδεκτούς δείκτες) και της μάθησης από τις ορθές πρακτικές. Η διαδικασία της ευελισφάλειας στα διάφορα κράτη μέλη μπορεί να δρομολογηθεί μέσα από κοινές μεθόδους, με σεβασμό όμως στην αρμοδιότητα του κράτους μέλους για τον συγκεκριμένο τομέα.

## Θεσμοί της αγοράς εργασίας

Οι θεσμοί της αγοράς εργασίας κατέχουν σημαντικό ρόλο. Στόχος της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης είναι η προστασία των εργαζομένων. Λειτουργεί ως ασπίδα προστασίας έναντι της πρακτικής των εύκολων προσλήψεων και απολύσεων η οποία αποτελεί έναν τρόπο ευελιξίας για όλους τους εργαζομένους. Πιθανή συνέπεια της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης είναι η ανάπτυξη μιας διπολικής αγοράς εργασίας, στην οποία ένας πυρήνας μόνιμων εργαζομένων απολαμβάνει πολύ ισχυρή προστασία έναντι των απολύσεων. Μια τέτοια κατάσταση στην αγορά εργασίας ωθεί τους εργοδότες να καταφεύγουν συχνότερα σε συμβάσεις μη μόνιμης εργασίας, στο πλαίσιο εφαρμογής της στρατηγικής της αριθμητικής ευελιξίας, με αποτέλεσμα η ευελιξία να συγκεντρώνεται στο ένα τμήμα του εργατικού δυναμικού (ευελιξία στο περιθώριο) και οι διαφορές ανάμεσα στο καθεστώς μόνιμης και μη μόνιμης απασχόλησης να εντείνονται, γενικά σε βάρος της τελευταίας ομάδας («φαινόμενο των έσω-έξω»).

Προς επίτευξη του αναγκαίου επιπέδου ασφάλειας, σημαντικό ρόλο μπορούν να διαδραματίσουν οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας, οι οποίες παρέχουν στήριξη στα άτομα που χάνουν τη δουλειά τους ή βοηθούν αυτά που επιλέγουν να ακολουθήσουν την «ευέλικτη οδό» στο να βρουν άλλη θέση εργασίας όταν συντρέξει περίπτωση. Δύο από τις πρωταρχικές λειτουργίες μιας ενεργού πολιτικής για την αγορά εργασίας είναι η παροχή επιπρόσθετης κατάρτισης κατά τη διάρκεια ενδιάμεσων περιόδων και η συμβολή στην αντιστοίχιση της προσφοράς και ζήτησης εργατικού δυναμικού. Σαφώς βέβαια, οι ρόλοι αυτοί διευκολύνονται από την ύπαρξη ορισμένων προϋποθέσεων. Κατ' αρχάς, η αγορά εργασίας και η οικονομική επίδοση της χώρας πρέπει να είναι τέτοια ώστε ο όγκος της εργασίας και των θέσεων εργασίας να επιτρέπει στα πρακτορεία απασχόλησης να επιτελέσουν το έργο της αντιστοίχισης. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να γίνουν ουσιαστικές επενδύσεις στις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και στα βοηθητικά πρακτορεία. Η διαμόρφωση ενός τέτοιου θεσμικού πλαισίου απαιτεί σημαντική δαπάνη χρόνου και χρήματος.

<sup>9</sup> Βλ. παραδείγματα ορθής πρακτικής στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Ένα κεντρικό στοιχείο των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας, του οποίου η σημασία παραμένει ανεπηρέαστη από τις μεταβολές της οικονομικής κατάστασης της χώρας, είναι η έμφαση στη συνεχή αναβάθμιση των προσόντων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων. Η διά βίου μάθηση αποτελεί πράγματι έναν από τους θεμέλιους λίθους της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση. Εκτός από τις ειδικές προσπάθειες που ενδέχεται να χρειαστούν για την ομαλή μετάβαση από την ανεργία στην εργασία και/ή από τον έναν τύπο σύμβασης εργασίας στον άλλο,<sup>10</sup> η συνεχής αναβάθμιση των προσόντων μπορεί να καταστήσει τον εργαζόμενο «περισσότερο ευέλικτο» όσον αφορά τα προσόντα που ο ίδιος κατέχει. Η λειτουργική ευελιξία, όπως περιγράφηκε παραπάνω, αποτελεί τρόπο αναβάθμισης των προσόντων σε περίοδο εργασίας, ενώ με τις ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας παρέχεται κατάρτιση και μετεκπαίδευση σε περιόδους ανεργίας ή άδειας.

## Συστήματα κοινωνικής προστασίας

Ο αντίκτυπος της μεγαλύτερης ευελιξίας στην αγορά εργασίας (είτε για όλους τους εργαζομένους είτε για τους πιο ευάλωτους εργαζομένους) πρέπει να διερευνηθεί ενδελεχώς. Μπορεί ακόμη και να θεωρηθεί μια νέα μορφή κοινωνικού κινδύνου. Τα οφέλη της ευελιξίας στη δημιουργία περισσότερων θέσεων εργασίας και στην αύξηση της απασχόλησης μπορούν να συμπληρωθούν από συστήματα κοινωνικής προστασίας που θα διαχειριστούν τους κινδύνους για τους μεμονωμένους εργαζομένους, προσέγγιση που πλησιάζει στη βασική ιδέα της ευελισφάλειας. Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην αντιμετώπιση των κινδύνων και γι' αυτό ακριβώς η σημασία τους για το κοινωνικό μοντέλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι βαρύνουσα. Κατέχουν, λοιπόν, ξεκάθαρο συμπληρωματικό ρόλο στην αντιμετώπιση του κινδύνου ανεργίας στο πλαίσιο μιας πιο ευέλικτης αγοράς εργασίας.

Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας έχουν δύο βασικούς στόχους: την απο-εμπορευματοποίηση αφενός και την απασχολησιμότητα αφετέρου (βλ. πίνακα 3). Απο-εμπορευματοποίηση είναι ο βαθμός στον οποίο τα άτομα και οι οικογένειες μπορούν να διατηρούν ένα κοινωνικά αποδεκτό επίπεδο ζωής χωρίς να μετέχουν στην αγορά εργασίας (Esping-Andersen, 1990). Ως τρίτο στόχο θα μπορούσε να προσθέσει κανείς την επίτευξη κοινωνικής δικαιοσύνης ή την αναδιανομή. Ωστόσο, για λόγους απλούστευσης, έμφαση εδώ δίνεται στους δύο πρώτους στόχους και στις βραχυπρόθεσμες και μακροπρόθεσμες συνέπειές τους.

Πίνακας 3: Βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι των συστημάτων κοινωνικής προστασίας

	<b>Βραχυπρόθεσμοι</b>	<b>Μακροπρόθεσμοι</b>
<b>Από-εμπορευματοποίηση</b>	Προσωρινό εισόδημα για προστασία των ατόμων από επισφαλείς καταστάσεις (π.χ. επιδόματα ανεργίας)	Συνέχιση της παροχής εισοδήματος σε περίπτωση διαρθρωτικών ή μακροχρόνιων καταστάσεων (π.χ. επιδόματα αναπηρίας, συντάξεις που δεν συνδέονται με την προηγούμενη επαγγελματική δραστηριότητα)
<b>Απασχολησιμότητα</b>	Επανενταξη στην αγορά εργασίας, «δευτερεύουσες» συμβάσεις όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συστήματα ένταξης σε επιχειρήσεις	Ανάπτυξη προσωπικών προγραμμάτων που δεν αποφέρουν κατ' ανάγκη άμεσα οφέλη στην αγορά εργασίας, ανάπτυξη προσόντων

Πηγή: *Vielle και Walthery, 2004, σ. 85*

<sup>10</sup> Καλύπτεται μεγάλο φάσμα πιθανών καταστάσεων και περιλαμβάνεται επίσης η μετακίνηση από την αυτοαπασχόληση στην εξαρτημένη εργασία, από τη μερική στην πλήρη απασχόληση, από τις προσωρινές στις μόνιμες συμβάσεις και το αντίστροφο. Κάτι τέτοιο μπορεί να είναι σημαντικό σε προοπτική που καλύπτει όλες τις φάσεις της ζωής: βλ. Muffels και συνεργάτες, υπό έκδοση.

Το κράτος πρόνοιας (δηλ. τα συστήματα κοινωνικής προστασίας) πάντα διαδραμάτιζε κρίσιμο ρόλο ως μέσο από-εμπορευματοποίησης (Vielle και Walthery, 2003). Στην πράξη, το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο βασίζεται στην ιδέα ότι τα κράτη αποζημιώνουν για απώλεια ή μείωση του εισοδήματος σε περιστάσεις που ενέχουν κινδύνους (ανεργία, αρρώστια, προχωρημένη ηλικία, μητρότητα, αναπηρία, θάνατος) ή εάν προκύψουν έκτακτα έξοδα όπως ιατρικές ή οικογενειακές δαπάνες. Επιπλέον, τα περισσότερα κράτη διαθέτουν μηχανισμούς στήριξης όσων δεν μπορούν (προσωρινά ή σε μόνιμη βάση) να διασφαλίσουν οι ίδιοι τα προς το ζην.

Η δεύτερη βασική πτυχή των συστημάτων κοινωνικής προστασίας συνδέεται με την απασχολησιμότητα, η οποία συνίσταται στη θέαση της απασχόλησης ως του κυριότερου μέσου διασφάλισης ενός εισοδήματος και ως βάσης για την ατομική ευημερία. Αυτή η πτυχή διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο στην οικονομική στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης και γι' αυτό η υψηλή απασχόληση έχει αναδειχθεί σε έναν από τους κύριους στόχους.

Επομένως, τα συστήματα κοινωνικής προστασίας εξακολουθούν να αποτελούν σημαντικό μέσον που αξιοποιεί η ευελισφάλεια για την αντιμετώπιση των κοινωνικών κινδύνων βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Η ευελισφάλεια παρέχει στους αποδέκτες της τα μέσα να αντεπεξέλθουν σε περιόδους χωρίς απασχόληση. Όμως, τα οφέλη που εξασφαλίζει δεν πρέπει να μετατραπούν σε παγίδα για τα άτομα π.χ. μέσω υπερ-γενναϊόδωρων ή απεριόριστων επιδομάτων ανεργίας που μπορούν σε ορισμένες περιπτώσεις να παγιδεύσουν τα άτομα στην ανεργία. Επομένως, έμφαση δίνεται στην εργασία ως πηγή εισοδήματος, χωρίς να παραβλέπεται η αναγκαιότητα να εφοδιάζονται τα άτομα με τα μέσα που χρειάζονται ώστε να αντεπεξέρχονται σε περιόδους στις οποίες για κάποιον λόγο δεν μπορούν να εργαστούν.

Τα διάφορα συστήματα κοινωνικής προστασίας δίνουν έμφαση σε διαφορετικά σύνολα επιδομάτων και τρόπους χρηματοδότησης. Πολλοί είναι οι τρόποι κατηγοριοποίησης του κράτους πρόνοιας που έχουν προταθεί. Η τυπολογία που συζητείται πιο έντονα είναι αυτή που προτάθηκε αρχικά από τον Esping-Andersen (1990), ο οποίος εντοπίζει τρεις τύπους κράτους πρόνοιας (το κορπορατιστικό/συντηρητικό κράτος πρόνοιας, το φιλελεύθερο κράτος πρόνοιας και το σοσιαλδημοκρατικό κράτος πρόνοιας), οι οποίοι συμπληρώνονται από ένα τέταρτο μοντέλο, το μεσογειικό κράτος πρόνοιας (Ferrera, 1996). Ωστόσο, όλα τα συστήματα έχουν προσαρμοστεί στις αλλαγές των πολιτικών και έχουν εξελιχθεί σε υβριδικά μοντέλα. Η κατηγοριοποίηση των νέων κρατών μελών με βάση τη συγκεκριμένη τυπολογία είναι δύσκολη. Είναι, όμως, δυνατό να εντοπιστούν ορισμένοι περιορισμοί για καθένα από τα συστήματα.<sup>11</sup> Οι περιορισμοί αυτοί πρέπει να ληφθούν υπόψη στον διάλογο για την ευελισφάλεια για καθένα από τα συστήματα κοινωνικής προστασίας.

## Κοινωνική υποδομή

Εκτός από τις πολιτικές για την αγορά εργασίας και την κοινωνική προστασία, υπάρχουν και άλλοι κοινωνικοί θεσμοί σε εθνικό επίπεδο που διαδραματίζουν ρόλο στον τρόπο με τον οποίο μπορούν να συνδυαστούν η ευλιςφάλεια, η ευελιξία, η απασχολησιμότητα και η συμμετοχή στην εργασία. Οι επιλογές σε θέματα απασχόλησης μπορεί επίσης να εξαρτηθούν από τη διαθεσιμότητα κοινωνικής υποδομής. Ένα σχετικό παράδειγμα είναι ο τρόπος με τον οποίο η εγκυμοσύνη και η φροντίδα ενός παιδιού ρυθμίζονται θεσμικά σε μια κοινωνία. Το ίδιο ισχύει και για τη φροντίδα των ηλικιωμένων.

---

<sup>11</sup> Οι διάφοροι περιορισμοί για καθένα από τα συστήματα είναι: για τα κορπορατιστικά συστήματα – χρηματοδότηση των συντάξεων χωρίς δυσανάλογα μεγάλη αύξηση του κόστους εργασίας, για τα φιλελεύθερα συστήματα – διπλό σύστημα που προκύπτει από τη δυσκολία επιστροφής στην πλήρη απασχόληση και από το φαινόμενο της ανεργίας των νέων και των μονογονεϊκών οικογενειών, για τα σοσιαλδημοκρατικά συστήματα – τρόπος αύξησης της διαθεσιμότητας θέσεων εργασίας, ιδίως για τους ανειδίκευτους, χωρίς να διακυβευθεί η αρχή της ισονομίας της σοσιαλδημοκρατίας, για τα μεσογειικά συστήματα – τρόπος αύξησης της ευελιξίας με παράλληλη διαφύλαξη της οικονομικής ασφάλειας για τους εργαζομένους.

Η συμμετοχή των εργαζόμενων γονέων και ιδίως των εργαζόμενων μητέρων στην αγορά εργασίας μπορεί να εξαρτηθεί από τη διαθεσιμότητα παιδικών σταθμών και μονάδων φροντίδας των παιδιών μετά το σχολείο, κάτι που διαφέρει έντονα από χώρα σε χώρα. Οι ώρες λειτουργίας, η ποιότητα και το κόστος τέτοιων μονάδων, είτε είναι δημόσιες είτε ιδιωτικές είτε χρηματοδοτούμενες από το δημόσιο, επηρεάζουν σε σημαντικό βαθμό τις επιλογές των εργαζόμενων γονέων.

Οι γονείς μπορεί να προτιμήσουν να παραμείνουν στο σπίτι για μεγαλύτερο διάστημα όταν τα παιδιά τους είναι μικρά (γονική άδεια). Η επιλογή αυτή επηρεάζεται συχνά από την ύπαρξη, τη διάρκεια και τη γενναιοδωρία των επιδομάτων (Απχο και συνεργάτες, 2006α). Για τις μεγαλύτερες περιόδους άδειας, είναι σημαντικό να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία (είτε σε πλήρη είτε σε μερική απασχόληση).

Σε ορισμένες χώρες, η επιλογή μιας θέσης μερικής απασχόλησης, ιδίως εκ μέρους των γυναικών, είναι ένας συνηθισμένος τρόπος συμβιβασμού της εργασίας με την προσωπική ζωή. Στις Κάτω Χώρες, για παράδειγμα, η μεγάλη πλειονότητα των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ και το μισό σχεδόν του εργατικού δυναμικού (άνδρες και γυναίκες) επίσης απασχολείται σε θέσεις μερικής απασχόλησης.

Έτσι, η κάθε χώρα και οι πολίτες της αντιδρούν με πολύ διαφορετικούς τρόπους στο συνδυασμό εργασίας και οικογένειας, επιλέγοντας αποχώρηση από την αγορά εργασίας ή παρατεταμένες περιόδους άδειας (γονική άδεια) ή συνδυασμό εργασίας και ανατροφής των παιδιών (όπου η διαθεσιμότητα, το κόστος και η ποιότητα των μονάδων φροντίδας αναδεικνύονται σε καθοριστικούς παράγοντες).

## Ευελισφάλεια σε οικιακό επίπεδο

Μια ακόμη παράμετρος είναι και η εξής: παρότι η ευελισφάλεια είναι ζήτημα που αφορά πρωτίστως τη σχέση μεταξύ εργοδοτών και εργατικού δυναμικού, η ευελιξία και κυρίως η ασφάλεια είναι στοιχεία με εμφανή αντίκτυπο σε οικιακό επίπεδο.

Συνήθως, το εισόδημα μετράται κατά κύριο λόγο σε επίπεδο νοικοκυριού και λιγότερο σε επίπεδο ατόμου. Το ίδιο μπορεί να γίνει και σε ό,τι αφορά την κατανομή του χρόνου εργασίας και μη εργασίας εκ μέρους των ενηλίκων με εξαρτώμενο από αυτά άτομο. Για το λόγο αυτό, η σύνθεση του νοικοκυριού αποτελεί βασικό στοιχείο που πρέπει να λαμβάνεται υπόψη κατά την εξέταση των συνεπειών των ευέλικτων μορφών εργασίας, καθώς επηρεάζει και αυτή τις δυνατότητες συμμετοχής στην αγορά εργασίας στις διάφορες φάσεις της ζωής του ατόμου (Riedmann και συνεργάτες, 2006).

Η ανασφάλεια όσον αφορά το εισόδημα είναι φθοροποιός όχι μόνο για τον εργαζόμενο αλλά και για την όλη κατάσταση σε οικιακό επίπεδο. Από την ανάλυση του Ιδρύματος για τους φτωχούς εργαζομένους διαφαίνεται ότι υπάρχει σαφής συσχετισμός ανάμεσα στη σύνθεση του νοικοκυριού, στις συμβάσεις μη μόνιμης απασχόλησης ή στη διακεκομμένη σταδιοδρομία και στη μεγαλύτερη τρωτότητα (Peña-Casas και Latta, 2004). Επομένως, δεν πρέπει να παραβλέπει κανείς τις πιθανές παγίδες της ευελισφάλειας, οι οποίες μπορούν να επιφέρουν μεγαλύτερη φτώχεια παρότι κάποιος εργάζεται.



## Εκτιμήσεις πολιτικού χαρακτήρα

Κατά τη σύλληψή τους, τα ευρωπαϊκά συστήματα κοινωνικής προστασίας βασίστηκαν στο μοντέλο του άνδρα αρχηγού της οικογενείας, με χαρακτηριστικό την εισροή ενός μόνο εισοδήματος στην οικογένεια (από τον άνδρα) και την οργάνωση της οικογένειας / του νοικοκυριού να αποτελεί πρωταρχική ευθύνη της συζύγου. Οι εργαζόμενοι συχνά παρέμεναν στην ίδια δουλειά καθ' όλο το διάστημα που εργάζονταν. Η αύξηση του ποσοστού των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η αυξημένη συχνότητα της ανάγκης για μια διακεκομμένη και ασυνεχή σταδιοδρομία, έθεσαν σε νέες βάσεις τις διάφορες δυνατότητες οργάνωσης του χρόνου εργασίας σε όλες τις φάσεις του κύκλου ζωής. Ένα βασικό στοιχείο που πρέπει να εξεταστεί είναι η επίδραση των προαναφερόμενων τάσεων στην πρόσβαση σε δικαιώματα κοινωνικής προστασίας.

Ένα σημαντικό στοιχείο προς εξέταση είναι το οικονομικό και θεσμικό πλαίσιο κάθε κράτους μέλους, το οποίο είναι καθοριστικό ως προς τις δυνατότητες μεταρρύθμισης. Πρέπει επίσης να τονιστεί ότι όλες οι μεταρρυθμίσεις δεν απαιτούν μόνο μεγάλο πολιτικό θάρρος αλλά ενδέχεται να χρειαστούν και χρόνο έως ότου αποφέρουν καρπούς, ανάλογα με το ειδικό οικονομικό πλαίσιο. Η πιθανή μεταφορά άλλων «ιδεών» σχετικά με την ευελισφάλεια εξαρτάται από τις οικονομικές δυνατότητες καθώς και από τα θεσμικά περιθώρια σε επίπεδο εφαρμογής πολιτικής, συμπεριλαμβανομένων των παραγόντων που μπορούν να ασκήσουν βέτο, των προτιμήσεων, της οικονομικής βιωσιμότητας και της πολιτικής βούλησης ώστε να εγκριθούν οι μεταρρυθμίσεις σε διάφορα επίπεδα.

## Η εμπιστοσύνη ως προαπαιτούμενο της ευελισφάλειας

Για να μπορέσει η ευελισφάλεια να έχει αποτελέσματα, είναι σημαντικό να εξεταστούν οι συνέπειες για όλα τα εμπλεκόμενα μέρη: για το άτομο (τον εργαζόμενο), την κοινωνία, τις επιχειρήσεις. Το βασικό στοιχείο για τη μεταξύ τους σύνδεση είναι η εμπιστοσύνη. Εάν οι άνθρωποι πιστέψουν στο μέλλον, πιθανώς να γίνουν πιο πρόθυμοι να συμβιβαστούν με μεγαλύτερους κινδύνους όσον αφορά το καθεστώς απασχόλησής τους, να εργαστούν πιο «ευέλικτα» (ως προς τις συμβάσεις εργασίας, τον χρόνο εργασίας, τη λειτουργική ευελιξία) και να συνδυάσουν τη δουλειά με την οικογένεια.

Οι άνθρωποι θα πρέπει επίσης να έχουν εμπιστοσύνη στις αλλαγές: πρέπει αφενός να πιστέψουν ότι οι αλλαγές δεν είναι αμιγώς αρνητικές και αφετέρου να διαβεβαιωθούν ότι υπάρχουν τα μέσα προσαρμογής στις νέες συνθήκες. Για παράδειγμα, στη Δανία η συγκριτικά χαλαρή νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης συνυπάρχει με υψηλά επίπεδα ανανέωσης στην εργασία: 25% των δανών εργαζομένων αλλάζει δουλειά κάθε χρόνο. Πρόκειται για έναν αποδεκτό συμβιβασμό, δεδομένου ότι οι εργαζόμενοι έχουν την πεποίθηση ότι θα βρουν άλλη αντίστοιχη θέση εργασίας σε εύλογο χρονικό διάστημα, τόσο λόγω της γενικότερης οικονομικής επίδοσης της χώρας όσο και λόγω των ενεργών πολιτικών για την αγορά εργασίας που εφαρμόζονται εκεί, συμπεριλαμβανομένων των γενναιόδωρων επιδομάτων ανεργίας.

Οι άνθρωποι θα πρέπει να αισθάνονται ασφαλείς με τη δουλειά τους: οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προγραμματίζουν τη ζωή τους, χωρίς να συναντούν πολλές δυσκολίες και κινδύνους στη σταδιοδρομία/συνταξιοδότησή τους. Τα διαλείμματα στην εργασία/απασχόληση και οι μεταβατικές περιόδους πρέπει να οργανωθούν με τρόπο ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν στη διάθεσή τους την κατάλληλη υποστηρικτική δομή που θα τους επιτρέψει να συνδυάσουν τον χρόνο εργασίας με τον χρόνο μη εργασίας. Η διαδικασία μετάβασης πρέπει να ομαλοποιηθεί ώστε να είναι ευκολότερη η αλλαγή από την πλήρη στη μερική απασχόληση και από τον ένα τύπο εργασιακού καθεστώτος στον άλλο καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του εργαζομένου, όπως και η επανένταξη στην αγορά εργασίας. Πολύ σημαντικοί παράγοντες για την επιτυχία της μετάβασης είναι φυσικά και η δημιουργία θέσεων εργασίας, η ανταγωνιστικότητα και η ισχυρή οικονομική ανάπτυξη.

Για τη δημιουργία μιας κοινωνίας εμπιστοσύνης, όπως περιγράφεται παραπάνω, τα ευρωπαϊκά συστήματα πρέπει να προσαρμοστούν σε αυτήν τη νέα πραγματικότητα: συστήματα κοινωνικής προστασίας, συστήματα της αγοράς εργασίας και κοινωνική υποδομή. Δεν υπάρχει ενιαία λύση που να μπορεί να μεταφερθεί αυτούσια από τη μία χώρα στην άλλη.

## Ρόλοι για καθέναν από τους εταίρους

Η αμοιβαία εμπιστοσύνη ανάμεσα σε όλους τους παράγοντες που εμπλέκονται στο σύστημα που περιγράφηκε παραπάνω, μεταξύ άλλων ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και τις κυβερνήσεις, είναι πολύ σημαντική. Επιπλέον, χρειάζεται χρόνος για να επιτευχθούν και να φανούν τα αποτελέσματα των μεταρρυθμίσεων. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διαδραματίσουν πολύ σημαντικό ρόλο τόσο στην αποδοχή όσο και στη διαμόρφωση των όποιων αλλαγών εισαχθούν σε επίπεδο επιχείρησης (καθώς και σε κλαδικό και εθνικό επίπεδο). Εάν οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμφωνήσουν για τον τρόπο χειρισμού αυτών των δύσκολων θεμάτων, θα πρέπει να προσπαθήσουν και τελικά να αναπτύξουν και σχετικές ορθές πρακτικές. Οι συνδικαλιστικές ενώσεις πρέπει να είναι πρόθυμες να αποδεχθούν τη μειωμένη ασφάλεια της εργασίας βραχυπρόθεσμα ούτως ώστε να επωφεληθούν από μια πιο δυναμική αγορά εργασίας και μεγαλύτερη ασφάλεια της απασχόλησης μακροπρόθεσμα.<sup>12</sup> Ορισμένες από τις αλλαγές απαιτούν χρόνο για να αποφέρουν καρπούς. Η ενσωμάτωσή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων και υλοποίησης θα μπορούσε να ενισχύσει το στοιχείο εμπιστοσύνης.

Οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να μετάσχουν σε διάφορα επίπεδα. Προφανώς, συμμετέχουν περισσότερο στις διαπραγματεύσεις σε τοπικό επίπεδο και διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στις διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης για μια ολόκληρη σειρά θεμάτων, μεταξύ άλλων για τα ωράρια εργασίας, την κατάρτιση και τις αποδοχές. Ορισμένες από αυτές τις διαπραγματεύσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν είτε σε επίπεδο επιχείρησης είτε σε κλαδικό ή σε εθνικό συλλογικό επίπεδο. Επιπλέον, σε ορισμένες χώρες οι κοινωνικοί εταίροι έχουν λόγο στη νομοθετική διαδικασία κατέχοντας, πιο συγκεκριμένα, συμβουλευτικό ρόλο ή ενεργώντας μέσω άλλων οδών επιρροής.

Ο διάλογος σε όλα τα σχετικά επίπεδα μπορεί να οδηγήσει σε έναν καλύτερο συμβιβασμό της ευελιξίας με την ασφάλεια.

## Ολοκληρωμένη, πολυεπίπεδη προσέγγιση

Δεδομένου του πολυδιάστατου χαρακτήρα της ευελισφάλειας, είναι σημαντικό να καταβληθεί προσπάθεια ενοποίησης των επιμέρους τομέων σε επίπεδο πολιτικής. Για την επίτευξη βιώσιμης απασχόλησης και κοινωνικής συνοχής χρειάζεται μια πιο συνεκτική πολιτική προς αντιμετώπιση του όλου ζητήματος και αυξημένη διάδραση μεταξύ των διάφορων στοιχείων αλλά και μεταξύ των διάφορων πολιτικών (εργατικό δίκαιο, πολιτικές της αγοράς εργασίας και συστήματα κοινωνικής προστασίας).

Τέλεια λύση δεν υπάρχει, είτε αυτή λέγεται «δανικό μοντέλο» με μεγαλύτερη ευελιξία για όλους τους εργαζομένους είτε λέγεται προσέγγιση της «μεταβατικής αγοράς εργασίας», όπως στην περίπτωση του ολλανδικού μοντέλου όπου τα άτομα εισέρχονται και εξέρχονται από την αγορά εργασίας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να υπάρχει σε όλα τα συστήματα συμμετοχή και δέσμευση όλων των παραγόντων στα σχετικά επίπεδα, εντός ενός τριμερούς πλαισίου.

Όπως συμβαίνει με κάθε διαδικασία αλλαγής, είναι αρκετά ξεκάθαρο ότι και για τη διαδικασία της ευελισφάλειας θα πρέπει να δοθούν ανταλλάγματα σε όλα τα επίπεδα. Στο πλαίσιο αυτό, κεντρικός είναι ο ρόλος του διαλόγου, ιδίως του κοινωνικού διαλόγου, για το περιεχόμενο των αλλαγών που απαιτούνται και για τον τρόπο εφαρμογής των αλλαγών αυτών.

<sup>12</sup> Ομιλία του Per Madsen σε συνέδριο για τις μεταβατικές αγορές εργασίας και την ευελισφάλεια, Άμστερνταμ, Δεκέμβριος 2006.

## Συνοπτολογισμός των νέων κοινωνικών κινδύνων

Η επίδραση των ωραρίων εργασίας στη ζωή του εργαζομένου πρέπει να εξεταστεί από την άποψη των αποτελεσμάτων τους στα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας, της πρόσβασης σε διάφορα στοιχεία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, του επιπέδου του εισοδήματος και/ή των αντισταθμιστικών επιδομάτων και, τέλος, της οικονομικής βιωσιμότητας των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης.

Η ανασφάλεια όσον αφορά το εισόδημα είναι φθοροποιός όχι μόνο για τον εργαζόμενο αλλά και για την όλη κατάσταση σε επίπεδο νοικοκυριού. Από την ανάλυση του Ιδρύματος για τους φτωχούς εργαζομένους διαφαίνεται ότι υπάρχει σαφής συσχετισμός ανάμεσα στη σύνθεση του νοικοκυριού, στις συμβάσεις μη μόνιμης απασχόλησης ή στη διακεκομμένη σταδιοδρομία και στη μεγαλύτερη τρωτότητα.<sup>13</sup> Επομένως, δεν πρέπει να παραβλέπει κανείς τις πιθανές παγίδες της ευελισφάλειας που μπορούν να επιφέρουν μεγαλύτερη φτώχεια παρότι κάποιος εργάζεται.

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στους πιο ευάλωτους εργαζομένους οι οποίοι ενδέχεται να μην εκμεταλλευτούν τις δυνατότητες κατάρτισης και αναβάθμισης προσόντων. Ενδέχεται να χρειαστούν διαφορετικές μορφές κατάρτισης για ειδικές ομάδες εργαζομένων (π.χ. για τους εργαζομένους με μαθησιακές δυσκολίες ή με μαθησιακή κόπωση). Η ιδέα πίσω από την ευελισφάλεια είναι η ανοδική τροχιά της σταδιοδρομίας. Ορισμένοι εργαζόμενοι διατρέχουν τον κίνδυνο να εγκλωβιστούν σε «προσωρινές, κακές συμβάσεις».

## Αναγνώριση των δικαιωμάτων

Η συστηματική επανεξέταση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας είναι απαραίτητη, ούτως ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα αποτελέσματα της μεγαλύτερης ευελιξίας για άτομα και συστήματα. Η διαδικασία αυτή μπορεί να πραγματοποιηθεί ακολουθώντας το μοντέλο του συντονισμού των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης των μεταναστών εργαζομένων και να βασιστεί στις ίδιες σημαντικές αρχές:<sup>14</sup>

- ίση μεταχείριση (όπως στο ολλανδικό μοντέλο ανάμεσα στις συμβάσεις μερικής και πλήρους απασχόλησης), νομοθεσία για τα δικαιώματα, η οποία θα καλύπτει τη μετάβαση από το ένα καθεστώς/σύμβαση/διάστημα απασχόλησης στο άλλο (π.χ. μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης, μεταξύ των διάφορων τύπων συμβάσεων και των περιόδων ανεργίας),
- συνοπτολογισμός των περιόδων ασφάλισης, διατήρηση δικαιωμάτων (π.χ. συνταξιοδοτικά δικαιώματα),
- δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων, ιδίως σε μεταβατικές καταστάσεις: διατήρηση των κεκτημένων δικαιωμάτων (το οποίο μπορεί να είναι και το πιο δύσκολο, δεδομένου ότι ορισμένα από τα δικαιώματα που θεμελιώνονται συνδέονται άρρηκτα με τη σύμβαση, π.χ. πρόσβαση σε (συμπληρωματική) υγειονομική περίθαλψη.

---

<sup>13</sup> *Working poor in the EU*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

<sup>14</sup> Συντονιστικός κανονισμός 1408/71 για την κοινωνική ασφάλιση των διακινούμενων εργαζομένων.

Άλλη σημαντική πτυχή που πρέπει να εξεταστεί κατά την ανάλυση των συνεπειών της μεγαλύτερης ευελιξίας για τα άτομα είναι το παγκόσμιο «πακέτο» κοινωνικών δικαιωμάτων. Είναι, για παράδειγμα, σημαντικό να ληφθούν υπόψη όλα τα δικαιώματα κοινωνικής προστασίας, δηλαδή τόσο τα πρωτογενή προγράμματα όπως τα κρατικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όσο και τα δευτερογενή προγράμματα όπως τα επαγγελματικά προγράμματα για συμπληρωματικές συντάξεις και υγειονομική περίθαλψη.

Η ευελισφάλεια αποτελεί μια τεράστια πρόκληση για τα χρόνια που έρχονται και απαιτεί σοβαρό προβληματισμό εκ μέρους όλων των εμπλεκόμενων παραγόντων σε όλα τα επίπεδα, σε εθνικό και ευρωπαϊκό. Έχει όμως τη δυνατότητα να συμβάλει ενεργά σε μια πιο ανταγωνιστική και παραγωγική αγορά εργασίας με υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης, με σεβασμό παράλληλα στις βασικές αρχές του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου.

### Για περισσότερες πληροφορίες

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. και Perraudin C, *Parental leave in European companies*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2006α, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. και Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2006b, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. και Perraudin C, *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2007, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. και Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., 'The southern model of welfare in social Europe', *Journal of European Social Policy*, 1996, σ. 17-37.

Goudswaard A. και de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2000, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U, Keuzenkamp S., Cebrian I, Fagan C., Klenner C. και Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2006, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A και Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, υπό έκδοση.

Naegele G., *A new organisation of time over working life*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2003, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. και Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2007, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. και Latta M., *Working poor in the EU*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2004, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. και Wagner A., *Working time and work–life balance in European companies*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2006, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. και Walthery P., *Flexibility and social protection*, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, Λουξεμβούργο, 2003, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., ‘Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work’, σύγγραμμα που παρουσιάστηκε στη σειρά σεμιναρίων του Ιδρύματος για την ευελισφάλεια και την απασχολησιμότητα, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Dublin, Μάιος 2006, διαθέσιμο στον δικτυακό τόπο [http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen\\_pres.pdf](http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf)

«Οι κοινωνικοί εταίροι αποτελούν ιδανικό φορέα εντοπισμού νέων τρόπων εργασίας. Από την άλλη, πολλές από τις λύσεις για τη βελτίωση της ευελιξίας και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας βρίσκονται σε εταιρικό ή κλαδικό επίπεδο και εξαρτώνται σε σημαντικό βαθμό από τη συνεργασία μεταξύ των δύο πλευρών των επιχειρήσεων.»

**Vladimir Špidla, Ευρωπαϊκός Επίτροπος Απασχόλησης,  
Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών**

«Η ευλίσφάλεια είναι μια νέα προσέγγιση που ως στόχο έχει την τομή στον στείρο διάλογο ανάμεσα στους υπέρμαχους της αυξημένης ευελιξίας και σε όσους θέλουν να διατηρήσουν και να υπερασπιστούν τις παραδοσιακές μορφές ασφάλειας. Αναγνωρίζει ότι οι επιχειρήσεις, αλλά και ορισμένοι εργαζόμενοι, επιζητούν αυξημένη ευελιξία στην αγορά εργασίας, αλλά και ότι η ανάπτυξη «άτυπων» μορφών εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, με όλα τα επιζήμια αποτελέσματα που αυτός συνεπάγεται για το εισόδημα, τις προοπτικές σταδιοδρομίας και τα κίνητρα των εργαζομένων που θίγονται από αυτόν.»

**Nikolaus van der Pas, Γενικός Διευθυντής Απασχόλησης,  
Κοινωνικών Υποθέσεων και Ισότητας Ευκαιριών,  
Ευρωπαϊκή Επιτροπή**

Τα ευρήματα του Ιδρύματος παρέχουν συναφείς, σφαιρικές πληροφορίες και κατευθύνσεις πολιτικής για όλους τους παράγοντες και τα ενδιαφερόμενα μέρη που μετέχουν στον ευρωπαϊκό διάλογο που διεξάγεται σήμερα για το μέλλον της κοινωνικής πολιτικής. Το περιεχόμενο βασίζεται σε έρευνα του Ιδρύματος και αντανακλά την αυτόνομη, τριμερή δομή του.