



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 27.6.2007
COM(2007) 359 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια:

περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια

{SEC(2007) 861}

{SEC(2007) 862}

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.	ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ.....	3
2.	ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	4
3.	ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ: Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ.....	9
4.	ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ.....	10
5.	ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΙΝΩΝ ΑΡΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ.....	11
6.	ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	12
7.	Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	13
8.	ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ: ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΑΒΟΝΑΣ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ.....	15
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	16
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	24
	ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	27

1. ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΑΛΛΑΓΗΣ

Ο τρόπος εργασίας και διαβίωσης των ευρωπαϊών πολιτών μεταβάλλεται ραγδαία¹. Μπορούν να επισημανθούν τέσσερις κύριοι λόγοι: η ευρωπαϊκή και η διεθνής οικονομική ολοκλήρωση· η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών, ιδίως στους τομείς της πληροφόρησης και της επικοινωνίας· η δημογραφική γήρανση των ευρωπαϊκών κοινωνιών, σε συνδυασμό με τα, ακόμη, σχετικά χαμηλά μέσα ποσοστά απασχόλησης και την υψηλή μακροχρόνια ανεργία, που θέτουν σε κίνδυνο τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας· και η ανάπτυξη «κατακερματισμένων» αγορών εργασίας σε πολλές χώρες², όπου συνυπάρχουν εργαζόμενοι με σχετική προστασία και χωρίς προστασία [(«εσωτερικοί» και «εξωτερικοί») («insiders» - «outsiders»)].

Συνολικά, η παγκοσμιοποίηση είναι επωφελής για τη μεγέθυνση και την απασχόληση, όμως η αλλαγή που επιφέρει απαιτεί άμεσες αντιδράσεις από τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους. Η απασχόληση σημειώνει αύξηση στην ΕΕ και η ανεργία μειώνεται σταθερά. Υπάρχουν θετικές εξελίξεις που μπορούν να αξιοποιηθούν, παρ' ότι υπάρχουν ακόμη 17 εκατομμύρια άνεργοι στην ΕΕ (2007) και ότι οι ευρωπαϊκές οικονομίες χρειάζονται ακόμη αναδιάρθρωση. Η προσαρμογή απαιτεί μια πιο ευέλικτη αγορά εργασίας, συνδυασμένη με επίπεδα ασφάλειας που θα καλύπτουν τις νέες ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων ταυτόχρονα. Η Ευρώπη πρέπει να δημιουργήσει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, να διαχειριστεί την αλλαγή και τους νέους κοινωνικούς κινδύνους. Πρέπει να μειώσει τις κατακερματισμένες αγορές εργασίας και την επισφαλή απασχόληση και να προωθήσει τη βιώσιμη ολοκλήρωση και σώρευση δεξιοτήτων. Οι γυναίκες, οι νέοι και οι μετανάστες αποτελούν ήδη την πλειοψηφία των «εξωτερικών» της αγοράς εργασίας και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν μια σειρά δυσκολιών όσον αφορά τη διατήρηση ή την ανεύρεση θέσης εργασίας³. Ακόμη και τα άτομα με συμβάσεις αορίστου χρόνου μπορεί να αισθάνονται ότι απειλούνται, διότι σε περίπτωση απόλυσης αντιμετωπίζουν τις ίδιες δυσκολίες όσον αφορά τη μετακίνησή τους σε θέσεις εργασίας καλής ποιότητας.

Για να επιτευχθούν οι στόχοι της Λισαβόνας για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, χρειάζονται νέες μορφές ευελιξίας και ασφάλειας τόσο για τους πολίτες και τις εταιρείες όσο και για τα κράτη μέλη και την Ένωση. Οι πολίτες χρειάζονται περισσότερο ασφαλή απασχόληση και λιγότερο ασφαλείς θέσεις εργασίας, αφού λιγότεροι είναι αυτοί που έχουν την ίδια θέση εργασίας για όλη τους τη ζωή. Οι εταιρείες, ειδικά οι ΜΜΕ, πρέπει να μπορούν να προσαρμόζουν το εργατικό τους δυναμικό στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες. Πρέπει να είναι σε θέση να προσλαμβάνουν προσωπικό με καλύτερη αντιστοιχισμένη δεξιοτήτων, που θα είναι πιο παραγωγικό και προσαρμόσιμο, οδηγώντας έτσι σε μεγαλύτερη καινοτομία και ανταγωνιστικότητα. Ωστόσο, η Ευρώπη δεν προσαρμόζεται τόσο καλά όσο θα μπορούσε στις πιέσεις που δέχεται η οικονομία της. Αυτό μπορεί να αυξήσει τις

¹ ΣΣΕΠ (2007): Η κοινωνική πραγματικότητα της Ευρώπης

² Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Η απασχόληση στην Ευρώπη 2004, κεφάλαιο 4

³ ΟΟΣΑ (2006): Live longer, work longer. Βλ. επίσης ΟΟΣΑ (2007) Employment Outlook

ανησυχίες που συνδέονται με την εξωτερική ανάθεση και τη μετεγκατάσταση⁴ και να αυξήσει τις εισοδηματικές ανισότητες και τις διαφορές ανάμεσα στους ειδικευμένους και τους ανειδίκευτους εργαζομένους⁵. Η ΕΕ και τα κράτη μέλη της πρέπει να σημειώσουν περαιτέρω προόδο στη δημιουργία μιας δυναμικής, επιτυχημένης οικονομίας της γνώσης, με την πιο ομοιόμορφη κατανομή των οφελών της ευημερίας στην κοινωνία. Πρέπει να υπάρχουν περισσότεροι κερδισμένοι από τη διαδικασία της αλλαγής και περισσότερες ευκαιρίες ανόδου. Πρέπει περισσότεροι «μη έχοντες» να μεταβληθούν σε «έχοντες».

Οι ευρωπαίοι πολίτες αναγνωρίζουν την ανάγκη προσαρμογής και αλλαγής. Το 76% των Ευρωπαίων συμφωνούν ότι η απασχόληση στον ίδιο εργοδότη για όλη την επαγγελματική τους ζωή αποτελεί παρελθόν. Το 76% θεωρεί επίσης ότι η ικανότητα μετακίνησης από μια θέση εργασίας σε άλλη είναι ένα χρήσιμο εφόδιο για την ανεύρεση απασχόλησης σήμερα. Το 72% των πολιτών δηλώνει ότι οι συμβάσεις εργασίας πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτες για να ενθαρρύνεται η δημιουργία θέσεων εργασίας. Τέλος, το 88% των πολιτών δηλώνει ότι η τακτική κατάρτιση βελτιώνει τις δυνατότητες απασχόλησης του ατόμου⁶.

Η συνολική πολιτική απάντηση της ΕΕ στις προκλήσεις και τις ευκαιρίες της παγκοσμιοποίησης είναι η ανανεωμένη στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε τα κράτη μέλη να αναπτύξουν «συστηματικότερα στα εθνικά τους προγράμματα μεταρρυθμίσεων συνολικές στρατηγικές πολιτικής για τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων». Η Επιτροπή, από κοινού με τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, καλείται να «διερευνήσει τη διαμόρφωση μιας δέσμης κοινών αρχών για τη "flexicurity"», ως χρήσιμο σημείο αναφοράς για την επίτευξη περισσότερο ανοιχτών και υπεύθυνων αγορών εργασίας και πιο παραγωγικών χώρων εργασίας.⁷

2. ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Ο λόγος για την ανάπτυξη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης για την ευελιξία με ασφάλεια έγκειται στην ανάγκη επίτευξης των στόχων της ανανεωμένης στρατηγικής της Λισαβόνας⁸ - ιδίως για περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας - και ταυτόχρονα του εκσυγχρονισμού των ευρωπαϊκών κοινωνικών μοντέλων. Γι' αυτό απαιτούνται πολιτικές που θα καλύπτουν ταυτόχρονα την ευελιξία των αγορών εργασίας, την οργάνωση της εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις καθώς και την ασφάλεια – την ασφάλεια της απασχόλησης και την κοινωνική ασφάλιση.

⁴ ΣΣΕΠ (2006): Ανταγωνισμός και τόπος βιομηχανικής εγκατάστασης

⁵ J. Hudson: Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?

⁶ Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική, ειδικό ευρωβαρόμετρο 261, Οκτώβριος 2006.

⁷ Συμπεράσματα της Προεδρίας, Ευρωπαϊκό Συμβούλιο 23/24 Μαρτίου 2006 και 8 Μαρτίου 2007

⁸ Ετήσιες εκθέσεις προόδου του Ιανουαρίου και Δεκεμβρίου 2006: Κατευθυντήρια γραμμή 21

Η ευελιξία με ασφάλεια αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει ένα υψηλό επίπεδο ασφάλειας της απασχόλησης για τους πολίτες της ΕΕ, δηλαδή τη δυνατότητα εύκολης εξεύρεσης εργασίας σε κάθε στάδιο της επαγγελματικής ζωής και την προοπτική εξέλιξης της σταδιοδρομίας σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο οικονομικό περιβάλλον. Αποσκοπεί επίσης στο να βοηθήσει τόσο τους εργαζομένους όσο και τους εργοδότες στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που προσφέρει η παγκοσμιοποίηση. Δημιουργεί λοιπόν μια κατάσταση όπου η ασφάλεια και η ευελιξία αλληλοενισχύονται.

Τα κράτη μέλη πρέπει να κάνουν περισσότερα για να καταστήσουν τις αγορές εργασίας τους περισσότερο φιλικές για την απασχόληση: τα πολιτικά μέτρα συχνά σχεδιάζονται και εφαρμόζονται αποσπασματικά, κάτι που δεν καλύπτει ευρύτερα προβλήματα στην αγορά εργασίας. Πολύ συχνά, οι πολιτικές αποσκοπούν στην αύξηση είτε της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είτε της ασφάλειας για τους εργαζομένους. Αποτέλεσμα αυτού είναι να αλληλοεξουδετερώνονται ή να αλληλοσυγκρούονται. Η οικονομική ανάκαμψη για μια περίοδο 6 ετών και η δημιουργία 7 εκατομμυρίων νέων θέσεων εργασίας, από το 2005 έως το 2008, προσφέρει μια ευκαιρία για την Ένωση και τα κράτη μέλη: πρέπει να διπλασιαστούν οι προσπάθειες και να γίνουν οι μεταρρυθμίσεις που απαιτούνται για να υλοποιηθούν οι δεσμεύσεις της Ένωσης σχετικά με την ανάπτυξη και την απασχόληση καθώς και για την επίτευξη της οικονομικής και κοινωνικής συνοχής.

Τι είναι η ευελιξία με ασφάλεια

Η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να οριστεί ως η ολοκληρωμένη στρατηγική για την ταυτόχρονη αύξηση της ευελιξίας και της ασφάλειας στην αγορά εργασίας.

Η ευελιξία, από τη μια, αφορά τις επιτυχείς μετακινήσεις («μεταβάσεις») κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου: από το σχολείο στην εργασία, από μια θέση εργασίας σε άλλη, από την ανεργία ή την αεργία στην εργασία και από την εργασία στη συνταξιοδότηση. Δεν περιορίζεται στη μεγαλύτερη ελευθερία για τις εταιρείες όσον αφορά τις προσλήψεις ή τις απολύσεις και δεν συνεπάγεται την κατάργηση των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Αφορά τη μετακίνηση των εργαζομένων σε καλύτερες θέσεις εργασίας, την επαγγελματική ανέλιξη και τη βέλτιστη ανάπτυξη του ταλέντου. Η ευελιξία αφορά επίσης τις ευέλικτες μορφές οργάνωσης της εργασίας, που παρέχουν τη δυνατότητα της άμεσης και αποτελεσματικής διαχείρισης νέων παραγωγικών αναγκών και δεξιοτήτων, καθώς και την προώθηση του συνδυασμού των επαγγελματικών και ιδιωτικών υποχρεώσεων. Η ασφάλεια, από την άλλη, δεν περιορίζεται μόνο στην ασφάλεια διατήρησης μιας θέσης εργασίας: αφορά τον εφοδιασμό των ατόμων με δεξιότητες που θα διευκολύνουν την εξέλιξή τους στην επαγγελματική τους ζωή και θα τους βοηθήσουν στην εξεύρεση νέας απασχόλησης. Αφορά επίσης τη διαμόρφωση κατάλληλων παροχών ανεργίας που θα διευκολύνουν τις μεταβάσεις. Τέλος, περιλαμβάνει δυνατότητες κατάρτισης για όλους τους εργαζομένους, ιδίως τους εργαζομένους με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης και τους ηλικιωμένους εργαζομένους.

Έτσι, τόσο οι επιχειρήσεις όσο και οι εργαζόμενοι μπορούν να επωφεληθούν από την ευελιξία και την ασφάλεια, π.χ. με την καλύτερη οργάνωση της εργασίας⁹, την επαγγελματική εξέλιξη που θα οφείλεται στην αύξηση των δεξιοτήτων και την επένδυση σε κατάρτιση που θα αποσβένεται για τις επιχειρήσεις, ενώ ταυτόχρονα θα βοηθά τους εργαζομένους να προσαρμόζονται και να αποδέχονται την αλλαγή.

Τα στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια

Η Επιτροπή και τα κράτη μέλη, με βάση την εμπειρία και τα αναλυτικά στοιχεία που έχουν στη διάθεσή τους, συμφώνησαν ότι οι πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια μπορούν να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν βάσει τεσσάρων στοιχείων πολιτικής:

- *Ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις* (από την πλευρά τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, «εσωτερικών» και «εξωτερικών») μέσω σύγχρονων εργατικών νομοθεσιών, συλλογικών συμβάσεων και μορφών οργάνωσης της εργασίας.
- *Σφαιρικές στρατηγικές διά βίου μάθησης* για να εξασφαλίζεται η συνεχής προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα των εργαζομένων, ιδίως των πιο ευάλωτων.
- *Αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας* που θα βοηθούν τους πολίτες στην αντιμετώπιση ραγδαίων αλλαγών, στη μείωση της ανεργίας και στη διευκόλυνση της μετάβασης σε νέες θέσεις εργασίας.
- *Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης* που θα παρέχουν κατάλληλη στήριξη τους εισοδήματος, θα ενθαρρύνουν την απασχόληση και θα διευκολύνουν την κινητικότητα στην αγορά εργασίας. Σε αυτό περιλαμβάνεται η ευρεία κάλυψη διατάξεων περί κοινωνικής προστασίας (παροχές ανεργίας, συντάξεις, υγειονομική περίθαλψη) που θα βοηθούν τους πολίτες να συνδυάζουν την εργασία με τις ιδιωτικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, όπως η παιδική φροντίδα.

Πώς λειτουργεί η ευελιξία με ασφάλεια

Από την οικονομική ανάλυση¹⁰ επιβεβαιώνεται ότι τα τέσσερα αυτά στοιχεία μπορούν να λειτουργήσουν επικουρικά μεταξύ τους και να βελτιώσουν την απασχόληση (συνολικά αλλά και για τις γυναίκες, τους νέους σε ηλικία και τους ηλικιωμένους εργαζομένους), τα ποσοστά του πληθυσμού που είναι εκτεθειμένος στον κίνδυνο της φτώχειας, και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Ενώ ορισμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν υψηλό βαθμό ευελιξίας και χαμηλό επίπεδο ασφάλειας, άλλοι διαθέτουν συμβατικές ρυθμίσεις που αποθαρρύνουν ή καθυστερούν τις μετακινήσεις. Αυτό ισχύει ιδίως με τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης (ΝΠΑ) έναντι ομαδικής απόλυσης. Σύμφωνα με τα αναλυτικά στοιχεία¹¹, η αυστηρή ΝΠΑ¹² μειώνει τον αριθμό των απολύσεων αλλά και το

⁹ ΟΟΣΑ (2006): Live longer, work longer

¹⁰ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Η απασχόληση στην Ευρώπη 2006, κεφάλαιο 2

¹¹ ΟΟΣΑ (2004) Employment Outlook, σελ. 69-72

ποσοστό εισόδου ανέργων στην απασχόληση. Όταν αποφασίζουν για την πρόσληψη νέου προσωπικού, οι εταιρείες θα συνεκτιμούν το ενδεχόμενο του υψηλού κόστους απόλυσης στο μέλλον. Αυτό ισχύει ιδίως για μικρές επιχειρήσεις. Από την ανάλυση¹³ προκύπτει ότι, αν και ο αντίκτυπος της ΝΠΑ στη συνολική ανεργία είναι περιορισμένος, μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στις ομάδες που ενδεχομένως θα αντιμετωπίσουν προβλήματα εισόδου στην αγορά εργασίας, όπως οι νέοι, οι γυναίκες, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και οι μακροχρόνια άνεργοι. Για παράδειγμα, το ενδεχόμενο μετακίνησης από την εργασία στη μη εργασία είναι μεγαλύτερο για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες, ιδίως όταν επιζητείται η εξισορρόπηση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή, και επομένως οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από τη μείωση των προσλήψεων εξαιτίας μιας αυστηρής ΝΠΑ. Η αυστηρή ΝΠΑ συχνά οδηγεί στη χρήση προσωρινών συμβάσεων με χαμηλό επίπεδο προστασίας – συνήθως για γυναίκες και νέους – και με περιορισμένη εξέλιξη σε θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου¹⁴. Το αποτέλεσμα είναι ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, κάτι που επιδιώκει να αντιμετωπίσει η ευελιξία με ασφάλεια. Βέβαια, η ΝΠΑ έχει επίσης θετικές επιδράσεις: συγκεκριμένα ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύσουν στην κατάρτιση και προαγάγει την αφοσίωση και την υψηλότερη παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Οι σφαιρικές στρατηγικές για τη διά βίου μάθηση και οι καλύτερες επενδύσεις στους ανθρώπινους πόρους είναι αναγκαίες για την αντιμετώπιση της ταχείας αλλαγής και της καινοτομίας. Πρόκειται για έναν ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα, τόσο για την ανταγωνιστικότητα των εταιρειών όσο και για τη μακροπρόθεσμη απασχολησιμότητα των εργαζομένων. Η υψηλής ποιότητας αρχική εκπαίδευση, το ευρύ φάσμα βασικών ικανοτήτων και η συνεχής επένδυση στις δεξιότητες βελτιώνει τις δυνατότητες των εταιρειών να ανταποκριθούν στην οικονομική αλλαγή και των εργαζομένων να παραμείνουν στην εργασία τους ή να βρουν νέα απασχόληση. Ο υψηλός βαθμός συμμετοχής στη διά βίου μάθηση συνδέεται θετικά με ένα υψηλό επίπεδο απασχόλησης και χαμηλό επίπεδο (μακροχρόνιας) ανεργίας¹⁵. Ωστόσο, πολύ συχνά, οι επενδύσεις αυτές ωφελούν μόνο τα άτομα με υψηλό επίπεδο ειδίκευσης¹⁶. Τα άτομα που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη για μάθηση, όπως οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο ειδίκευσης, οι εργαζόμενοι με προσωρινές συμβάσεις, οι αυτοαπασχολούμενοι και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι πλήττονται περισσότερο από τη χαμηλή επένδυση σε κατάρτιση. Οι εταιρείες μπορεί να αποθαρρύνονται να επενδύσουν σε δεξιότητες λόγω του ότι το ειδικευμένο προσωπικό μπορεί να προσληφθεί από άλλους εργοδότες. Ο καταμερισμός του κόστους, π.χ. μέσω ταμείων σε επίπεδο κλάδου, μπορεί εν μέρει να λύσει αυτό το πρόβλημα. Οι ανοικτές σε όλους στρατηγικές διά βίου μάθησης απαιτούν την ενεργό συμμετοχή των κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων και του κάθε εργαζομένου.

¹² Ο ΟΟΣΑ εκτιμά τη συνολική αυστηρότητα της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης. Βλ. ΟΟΣΑ (2004) Employment Outlook

¹³ E.g. Algan and Cahuc (2004), Job Protection: the Macho Hypothesis, IZA DP no. 1192 και Nickell and Layard, (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfelter and Card (Eds.), Handbook of Labour Economics.

¹⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Η απασχόληση στην Ευρώπη, 2004

¹⁵ Η απασχόληση στην Ευρώπη 2006: σ. 108

¹⁶ ΟΟΣΑ (2005): Promoting Adult Learning

Τα σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, που προσφέρουν κατάλληλες παροχές ανεργίας, όπως επίσης και οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, αποτελούν σημαντικά στοιχεία, τα οποία παρέχουν εισοδηματική ασφάλεια και υποστήριξη κατά την αλλαγή θέσης εργασίας. Η ύπαρξη καλών συστημάτων παροχών ανεργίας είναι αναγκαία για την αντιστάθμιση των αρνητικών επιδράσεων στο εισόδημα κατά τη μεταβατική περίοδο αλλαγής εργασίας αλλά μπορεί να έχουν αρνητική επίδραση στην ένταση της αναζήτησης εργασίας και να μειώσουν τα οικονομικά κίνητρα για την αποδοχή εργασίας. Αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί σε μεγάλο βαθμό με την παροχή αποτελεσματικής υποστήριξης και κινήτρων για την αναζήτηση εργασίας¹⁷, εξασφαλίζοντας μια ισορροπία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι η άμεση υποστήριξη της αναζήτησης εργασίας, όπως τα προγράμματα αναζήτησης εργασίας και οι λέσχες απασχόλησης, αποτελεί ένα από τα αποτελεσματικότερα μέσα για να βοηθηθούν οι άνεργοι να βρουν εργασία¹⁸. Οι δαπάνες σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας συνδέονται με χαμηλότερη συνολικά ανεργία¹⁹. Η αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας συνδέεται θετικά με λιγότερο αυστηρή ΝΠΑ²⁰.

Η επιτυχημένη στρατηγική για την ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να εξισορροπεί προσεκτικά τη λειτουργία εισοδηματικής ασφάλειας του συστήματος παροχών ανεργίας με μια κατάλληλη στρατηγική «ενεργοποίησης», που θα είναι σχεδιασμένη έτσι ώστε να διευκολύνει τη μετάβαση στην απασχόληση και θα δίνει ώθηση στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Από εμπειρικά στοιχεία προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι αισθάνονται μεγαλύτερη προστασία από κατάλληλες παροχές ανεργίας παρά από την αυστηρή προστασία έναντι απολύσεων. Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, επίσης, έχουν θετική επίδραση στην αίσθηση ασφάλειας των εργαζομένων²¹. Οι ερωτηθέντες, στην ερώτηση σχετικά με τις ευκαιρίες ανεύρεσης νέας απασχόλησης σε περίπτωση απόλυσης, απαντούν πολύ διαφορετικά ανά την Ευρώπη. Για παράδειγμα, οι γάλλοι εργαζόμενοι, με υψηλό επίπεδο ΝΠΑ, αξιολογούν τις ευκαιρίες τους ως πολύ μικρές ενώ οι δανοί εργαζόμενοι, με μετριοπαθή ΝΠΑ, τις αξιολογούν ως πολύ μεγάλες²². Αυτό δείχνει ότι οι καλές παροχές ανεργίας, οι αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και οι δυναμικές αγορές εργασίας αυξάνουν το αίσθημα ασφάλειας των πολιτών.

¹⁷ ΟΟΣΑ (2005): From unemployment to work

¹⁸ Jochen Kluge, The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA Discussion Paper, Μάρτιος 2007

¹⁹ ΟΟΣΑ: OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience

²⁰ Jochen Kluge (βλ. προηγούμενο)

²¹ ΟΟΣΑ (2004, βλ. προηγούμενο) και Postel-Vinay and Saint-Martin (2004) 'Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?'

²² Ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και κοινωνική πολιτική, ειδικό ευρωβαρόμετρο 261, σ. 27

3. ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ: Η ΕΜΠΕΙΡΙΑ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Τα τελευταία χρόνια, η δημόσια συζήτηση για την ευελιξία με ασφάλεια βασιζόταν σε ευνοϊκές επιδόσεις απασχόλησης και κοινωνικοοικονομικές επιδόσεις σε ορισμένα κράτη μέλη, όπως υπογραμμίζεται στην επαναδιατυπωμένη στρατηγική απασχόλησης του ΟΟΣΑ²³. Ο ΟΟΣΑ χαρακτηρίζει την ευελιξία με ασφάλεια, σε γενικές γραμμές, ως εξής: μετριοπαθής ΝΠΑ· υψηλή συμμετοχή στη διά βίου μάθηση· υψηλές δαπάνες σε πολιτικές για την αγορά εργασίας (παθητικές και ενεργητικές)· γεναιόδωρα συστήματα παροχών ανεργίας που θα εξισοροπούν δικαιώματα και υποχρεώσεις· ευρεία κάλυψη των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης· και κάλυψη των εργατικών ενώσεων. Τα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα χαρακτηρίζονται από υψηλά ποσοστά απασχόλησης, χαμηλά ποσοστά ανεργίας και χαμηλά ποσοστά σχετικής φτώχειας σε σύγκριση με το μέσο όρο της ΕΕ. Οι εργασίες στο πλαίσιο του ΟΟΣΑ²⁴, του ΠΟΕ²⁵ και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής²⁶ δείχνουν ότι οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια συνέβαλαν σε αυτά τα θετικά αποτελέσματα.

Σε εναρμόνιση με τη στρατηγική ανάπτυξης και απασχόλησης, η ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να εξεταστεί σε ένα ευρύτερο πλαίσιο. Οι ορθές και οικονομικά βιώσιμες μακροοικονομικές πολιτικές και οι αποτελεσματικές μικροοικονομικές πολιτικές, όπως επίσης και οι ανοιχτές και ανταγωνιστικές αγορές προϊόντων, υπηρεσιών και κεφαλαίων δημιουργούν ένα περιβάλλον στο οποίο οι εταιρείες μπορούν να αξιοποιήσουν αναδυόμενες ευκαιρίες, να χρηματοδοτήσουν νέες εμπορικές ιδέες και να δημιουργήσουν θέσεις εργασίας. Ομοίως, η ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να πλαισιώνεται από τους κοινωνικούς εταίρους και να στοχεύει στους μη προνομιούχους και στα άτομα που είναι περισσότερο αποκομμένα από την αγορά εργασίας.

Στο παράρτημα II επισημαίνονται ορισμένα παραδείγματα χωρών που εφαρμόζουν αποτελεσματικές πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια ή που αντιμετωπίζουν τις προκλήσεις τους κατά τρόπο σφαιρικό και με βάση την ευελιξία με ασφάλεια.

Για την παρακολούθηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών για την ευελιξία με ασφάλεια, τα κράτη μέλη και η Επιτροπή συζητούν για τη θέσπιση και τη χρήση δεικτών σχετικά με την ευελιξία με ασφάλεια· τα έως τώρα αποτελέσματα αυτής της εργασίας που βρίσκεται σε εξέλιξη παρατίθενται στο παράρτημα III.

²³ ΟΟΣΑ (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy.

²⁴ Ibidem

²⁵ ΠΟΕ, έβδομη ευρωπαϊκή περιφερειακή συνεδρίαση, 14-18 Φεβρουαρίου 2005: επίσημα συμπεράσματα αριθ. 18· ΠΟΕ, Changing Patterns of Work, Report of the Director-General, Ιούνιος 2006: σ. 33-35. Επίσης: S. Cazes and A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, ΠΟΕ 2007

²⁶ ΟΟΣΑ (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ EMPL, Η απασχόληση στην Ευρώπη 2006

4. ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ

Η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων είναι σημαντική για να εξασφαλιστεί ότι η ευελιξία με ασφάλεια θα είναι επωφελής για όλους. Είναι επίσης σημαντικό να είναι όλοι οι εμπλεκόμενοι προετοιμασμένοι να αποδεχτούν και να αναλάβουν ευθύνες όσον αφορά την αλλαγή. Ολοκληρωμένες πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια απαντώνται συχνά σε χώρες στις οποίες ο διάλογος - και πάνω απ' όλα η εμπιστοσύνη - ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών έχει παίξει σημαντικό ρόλο. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι οι πλέον κατάλληλοι για να αντιμετωπίσουν τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων και να εντοπίσουν συνεργείες μεταξύ τους, π.χ. στην οργάνωση της εργασίας ή στο σχεδιασμό και την εφαρμογή στρατηγικών για τη διά βίου μάθηση. Η υποστήριξη των κοινωνικών εταίρων για βασικούς στόχους της στρατηγικής της Λισαβόνας αποτελεί ένα σημαντικό πλεονέκτημα· η έκφραση αυτής της υποστήριξης σε συγκεκριμένες πολιτικές πρωτοβουλίες αποτελεί αρμοδιότητα τόσο των κυβερνήσεων όσο και των κοινωνικών εταίρων. Μια συνεκτική προσέγγιση όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια – σε αντιδιαστολή με χωριστά πολιτικά μέτρα – αποτελεί προφανώς τον καλύτερο τρόπο για να εξασφαλιστεί η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε μια διεξοδική δημόσια συζήτηση σχετικά με την προσαρμοστικότητα.

Η εμπειρία δείχνει ότι μια προσέγγιση εταιρικής σχέσης είναι η πλέον κατάλληλη για την ανάπτυξη της πολιτικής για την ευελιξία με ασφάλεια. Προφανώς, εναπόκειται στους αρμόδιους εμπλεκόμενους, ως αυτόνομους οργανισμούς, να αποφασίσουν για τον τρόπο συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο σχετικά με τις πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια.

Σε επίπεδο κράτους μέλους, η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να προσφέρει το πλαίσιο για την εφαρμογή μιας διαδικασίας για τη θέσπιση εθνικών στόχων σχετικά με την προσαρμογή και την αλλαγή στον τομέα της απασχόλησης, της παραγωγικότητας, της ευελιξίας και της ασφάλειας. Η διαδικασία αυτή απαιτεί αυξημένη ευαισθητοποίηση για τις ειδικές ανάγκες που συνδέονται με την αλλαγή και τις βελτιώσεις της πολιτικής. Θα πρέπει να ξεκινήσει από τις δημόσιες αρχές, αναζητώντας όμως τη δέσμευση των κοινωνικών εταίρων και άλλων ενδιαφερομένων. Μπορεί να ξεκινήσει ένας εθνικός διάλογος με εκπροσώπους των εργοδοτών, των εργαζομένων, της κυβέρνησης και άλλων μερών, με σκοπό τη διατύπωση μιας σειράς πολιτικών προσεγγίσεων ή τη διαπραγμάτευση ενός πακέτου μέτρων. Αυτό μπορεί να οδηγήσει στη θέσπιση μιας εθνικής ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ευελιξία με ασφάλεια. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να συνεργαστούν με τους κοινωνικούς εταίρους με σκοπό να συμπεριλάβουν τις προσεγγίσεις τους σχετικά με την ευελιξία και την ασφάλεια στα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων.

5. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΙΝΩΝ ΑΡΧΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Παρ' ότι οι πολιτικές και τα μέτρα για την ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να αντικατοπτρίζουν πολύ διαφορετικές εθνικές καταστάσεις, όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ αντιμετωπίζουν την ίδια πρόκληση για εκσυγχρονισμό και προσαρμογή στην παγκοσμιοποίηση και την αλλαγή. Επομένως, για να διευκολυνθούν οι εθνικοί δημόσιοι διάλογοι στο πλαίσιο των κοινών στόχων της στρατηγικής για ανάπτυξη και απασχόληση, κρίνεται σκόπιμο να επιτευχθεί μια συμφωνία σε επίπεδο ΕΕ για μια σειρά «κοινών αρχών για την ευελιξία με ασφάλεια».

Οι κοινές αυτές αρχές θα μπορούσαν να αποτελέσουν ένα χρήσιμο σημείο αναφοράς για την επίτευξη περισσότερο ανοικτών και ευπροσάρμοστων αγορών εργασίας και παραγωγικότερων χώρων εργασίας. Θα βοηθήσουν τα κράτη μέλη στη θέσπιση και εφαρμογή στρατηγικών για την ευελιξία με ασφάλεια που θα συνεκτιμούν πλήρως τις εκάστοτε ειδικές προκλήσεις, ευκαιρίες και περιστάσεις, με την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

Κοινές αρχές μπορούν να είναι οι ακόλουθες:

- (1) Η ευελιξία με ασφάλεια περιλαμβάνει ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις (τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, εσωτερικών και εξωτερικών): σφαιρικές στρατηγικές διά βίου μάθησης· αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Στόχος της είναι να ενισχύσει την εφαρμογή της στρατηγικής για ανάπτυξη και απασχόληση, να δημιουργήσει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και να ενισχύσει τα ευρωπαϊκά κοινωνικά μοντέλα, παρέχοντας νέες μορφές ευελιξίας και ασφάλειας, για να αυξηθεί η προσαρμοστικότητα, η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή.
- (2) Η ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί την εξισορρόπηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων, για εργοδότες, εργαζομένους, άτομα που αναζητούν εργασία και δημόσιες αρχές.
- (3) Η ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να προσαρμοστεί στις ειδικές συνθήκες, τις αγορές εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις των κρατών μελών. Η ευελιξία με ασφάλεια δεν είναι ένα ενιαίο μοντέλο αγοράς εργασίας ή μια ενιαία πολιτική στρατηγική.
- (4) Η ευελιξία με ασφάλεια οφείλει να μειώσει το διαχωρισμό ανάμεσα στους εσωτερικούς και τους εξωτερικούς στην αγορά εργασίας. Οι σημερινοί εσωτερικοί χρειάζονται υποστήριξη για είναι προετοιμασμένοι και να διαθέτουν προστασία κατά τις μεταβάσεις από μια θέση εργασίας σε άλλη. Οι σημερινοί εξωτερικοί – συμπεριλαμβανομένων αυτών που δεν εργάζονται, εκ των οποίων οι περισσότεροι είναι γυναίκες, νέοι και μετανάστες - χρειάζονται σημεία εύκολης πρόσβασης στην εργασία και καθοδήγηση που θα τους επιτρέψει την πρόοδο σε σταθερές συμβατικές ρυθμίσεις.

- (5) Πρέπει να προωθηθεί η εσωτερική (εντός της επιχείρησης) αλλά και η εξωτερική (από μια επιχείρηση σε άλλη) ευελιξία με ασφάλεια. Η επαρκής ευελιξία στις προσλήψεις και τις απολύσεις πρέπει να συνοδεύεται από ασφαλείς μεταβάσεις από μια θέση εργασίας σε μια άλλη. Πρέπει να διευκολύνεται η ανέλιξη, όπως επίσης και η μετάβαση από την ανεργία ή την αεργία στην απασχόληση. Υψηλής ποιότητας θέσεις εργασίας, με ικανή διοίκηση, καλή οργάνωση της εργασίας και συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων αποτελούν μέρος των στόχων της ευελιξίας με ασφάλεια. Η κοινωνική προστασία πρέπει να υποστηρίζει και όχι να παρεμποδίζει την κινητικότητα.
- (6) Η ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να υποστηρίζει την ισότητα των φύλων, προωθώντας την ίση πρόσβαση σε ποιοτική απασχόληση, για άνδρες και γυναίκες, και προσφέροντας δυνατότητες συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή καθώς επίσης και ίσες ευκαιρίες για μετανάστες, νέους, ανάπηρους και ηλικιωμένους εργαζομένους.
- (7) Η ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης και διαλόγου ανάμεσα στις δημόσιες αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους, στο οποίο όλοι θα είναι έτοιμοι να αναλάβουν υπευθυνότητες για την αλλαγή και να επεξεργαστούν ισορροπημένα πακέτα πολιτικών.
- (8) Οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια έχουν δημοσιονομικό κόστος και πρέπει να εφαρμόζονται με σκοπό, επίσης, να συμβάλλουν σε ορθές και βιώσιμες δημοσιονομικές πολιτικές. Πρέπει επίσης να στοχεύουν στη δίκαιη κατανομή του κόστους και των οφελών, ειδικά μεταξύ των επιχειρήσεων, των ατόμων και των δημόσιων προϋπολογισμών, με ιδιαίτερη προσοχή στις ΜΜΕ. Ταυτόχρονα, οι αποτελεσματικές πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια μπορούν να συμβάλλουν σε έναν τέτοιο γενικό στόχο.

6. ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Η εφαρμογή των κοινών αρχών για την ευελιξία με ασφάλεια στα κράτη μέλη απαιτεί την ανάπτυξη συνδυασμών που θα έχουν σχεδιαστεί προσεκτικά και θα έχουν υποβληθεί σε διαπραγμάτευση καθώς και μια αλληλουχία πολιτικών και μέτρων. Επειδή τα κράτη μέλη διαφέρουν σημαντικά όσον αφορά την κοινωνικοοικονομική, πολιτιστική και θεσμική τους κατάσταση, οι συγκεκριμένοι συνδυασμοί και οι αλληλουχίες θα διαφέρουν επίσης.

Η ευελιξία με ασφάλεια δεν παρέχει ένα μοναδικό μοντέλο για την αγορά εργασίας ή μια μοναδική πολιτική στρατηγική. Ορθές πρακτικές απ' όλη την Ένωση παρέχουν ευρείες δυνατότητες στα κράτη μέλη για να ανταλλάξουν εμπειρίες, αναλύοντας τι ταιριάζει καλύτερα στα εθνικά τους δεδομένα.

Μπορούν να εντοπιστούν διάφοροι αδρομερείς, «τυπικοί» συνδυασμοί και αλληλουχίες των συστατικών πολιτικής για την ευελιξία με ασφάλεια, για να μπορέσουν να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις για τα κράτη μέλη στην πορεία προς την ευελιξία με ασφάλεια· οι λεγόμενες μέθοδοι για την ευελιξία με ασφάλεια. Οι τέσσερις κλασσικές μέθοδοι – και οι προκλήσεις που επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν – που περιγράφονται στο παράρτημα I, δεν αντικατοπτρίζουν – και όντως δεν το μπορούν αυτό – τη συγκεκριμένη κατάσταση σε μια δεδομένη χώρα. Ωστόσο, κάθε

μέθοδος – ή ακόμη και συνδυασμός αυτών – καλύπτει συγκεκριμένες προκλήσεις που εμφανίζονται σε πολλά κράτη μέλη.

Οι μέθοδοι αυτές έχουν αναπτυχθεί με βάση τα δεδομένα των κρατών μελών και την έκθεση της ομάδας εμπειρογνομόνων για την ευελιξία με ασφάλεια²⁷.

Τα κράτη μέλη, λαμβάνοντας υπόψη τα συγκεκριμένα δεδομένα τους και τη θεσμική τους κατάσταση, πρέπει να μελετήσουν - σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερόμενους - τις συγκεκριμένες προκλήσεις και τις τυπικές μεθόδους που μπορούν να συμβάλλουν στην αντιμετώπισή τους, έτσι ώστε να σχεδιάσουν τη δική τους σφαιρική μέθοδο για τον καλύτερο συνδυασμό της ευελιξίας και της ασφάλειας.

Οι τυπικές μέθοδοι πρέπει επίσης να λειτουργούν ως μηχανισμοί αμοιβαίας μάθησης και συγκριτικής αξιολόγησης στο πλαίσιο της ανανεωμένης στρατηγικής της Λισαβόνας.

7. Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Οι επιταχυνόμενες αλλαγές στην οικονομία και την αγορά εργασίας απαιτούν από τους εργαζομένους να μετακινούνται από μια θέση εργασίας σε μια άλλη πιο συχνά κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους. Αυτό μπορεί να απαιτεί την ύπαρξη παροχών ανεργίας, που θα συνοδεύονται από την ενεργό αναζήτηση εργασίας και τη βελτίωση των δεξιοτήτων.

Σε χώρες που υφίσταται ήδη σύστημα παροχών ανεργίας και οι παροχές είναι γενναϊόδωρες, η εφαρμογή της αρχής δικαιωμάτων-υποχρεώσεων πρέπει να συμβάλει στο να καταστεί το σύστημα οικονομικά πιο αποδοτικό. Για χώρες στις οποίες τα συστήματα παροχών είναι λιγότερο αναπτυγμένα, οι αρχές μπορούν να εξετάσουν τη διοχέτευση των δημόσιων πόρων στην ενίσχυση των πολιτικών για την ευελιξία με ασφάλεια και την κατανομή των πρόσθετων δαπανών μεταξύ διαφόρων πηγών, με την αύξηση είτε της φορολογίας είτε των κοινωνικών εισφορών.

Ωστόσο, το οικονομικό κόστος της ευελιξίας με ασφάλεια πρέπει πάντοτε να εκτιμάται σε σύγκριση με τα δημοσιονομικά οφέλη που προέρχονται από την ενίσχυση της δυναμικής της αγοράς εργασίας και την υψηλότερη απασχόληση και παραγωγικότητα. Σε μια μελέτη²⁸, εκτιμάται ότι μια αύξηση των δαπανών σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας της τάξης του 10% ανά άνεργο μειώνει κατά 0,4% το ποσοστό ανεργίας. Η πρόωπη επένδυση μειώνει τις μακροπρόθεσμες δαπάνες για την ανεργία, που συνδέονται με την κακή κατάσταση της υγείας και τον κοινωνικό αποκλεισμό²⁹.

²⁷ Flexicurity Pathways, έκθεση του καθ. Ton Wilthagen, εισηγητή της ομάδας εμπειρογνομόνων για την ευελιξία με ασφάλεια, Μάιος 2007

²⁸ Bassani and Duval, "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", ΟΟΣΑ, έγγραφο εργασίας E 35, 2006

²⁹ Iskra Beleva, Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, UNDP 1997

Η βελτίωση της διά βίου μάθησης θα απαιτήσει μια πιο αποτελεσματική, και ορισμένες φορές μεγαλύτερη, χρήση δημόσιων και ιδιωτικών πόρων, αυτό όμως θα αποσβεστεί από τις περισσότερες θέσεις εργασίας και την υψηλότερη παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού. Έχει υπολογιστεί ότι τα άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική κατάρτιση κατά την απασχόληση κερδίζουν κατά μέσο όρο 5% περισσότερα από τα άτομα που δεν λαμβάνουν τέτοια κατάρτιση³⁰. Ένα σημαντικό ποσοστό των δαπανών για την κατάρτιση κατά την απασχόληση καλύπτεται σήμερα από τους εργοδότες και αυτό θα συνεχιστεί. Επιπλέον, οι δημόσιες πολιτικές μπορούν επίσης να ενθαρρύνουν τη διά βίου μάθηση που χρηματοδοτείται από μεμονωμένα άτομα, π.χ. με εκπτώσεις στη φορολογία. Στις περισσότερες χώρες, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να καταστούν υπεύθυνοι για επενδύσεις στη διά βίου μάθηση και την αποδοχή προσφορών κατάρτισης. Επομένως, οι εργαζόμενοι μπορούν επίσης να καλύψουν μέρος των δαπανών, π.χ. επενδύοντας το χρόνο τους.

Η ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας μπορεί να απαιτήσει την επικέντρωση νέων πόρων σε εξατομικευμένες και προληπτικές πολιτικές. Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές δεν θα καταστούν αποτελεσματικότερες με την απλή αύξηση της συνολικής δαπάνης. Η αποτελεσματικότητά τους εξαρτάται από την ποιότητά τους και τη συνάφειά τους με την αγορά εργασίας, την προσαρμογή τους σε συγκεκριμένες ανάγκες και τον αποτελεσματικό συνδυασμό της ασφάλειας και της ετοιμότητας για αποδοχή της αλλαγής και της δυναμικής της αγοράς εργασίας. Οι αποτελεσματικές πολιτικές κατά των διακρίσεων συμπληρώνουν επίσης τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια έχουν συχνά δημοσιονομικό κόστος και πρέπει να είναι πλήρως συμβατές με τις ορθές και βιώσιμες δημοσιονομικές πολιτικές. Σε ορισμένες χώρες, η δαπάνη για την ευελιξία με ασφάλεια είναι αρκετά υψηλή όμως η αποτελεσματικότητά της πρέπει να αυξηθεί, κυρίως με τη βελτίωση της δομής της διά βίου μάθησης και των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Σε άλλες χώρες υπάρχει σαφής ανάγκη για επιπλέον πόρους και, επομένως, για αύξηση των δημόσιων και ιδιωτικών δαπανών, τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα. Ωστόσο, αυτή η επιπλέον δαπάνη δεν είναι υποχρεωτικό να συνδέεται με αυξημένες δημόσιες δαπάνες αλλά μπορεί να προέρχεται από μια δίκαιη κατανομή του κόστους ανάμεσα στις επιχειρήσεις, τα άτομα και τους δημόσιους προϋπολογισμούς καθώς επίσης και από την ανακατανομή των δημόσιων δαπανών μεταξύ των πολιτικών προτεραιοτήτων.

Χρηματοδότηση πολιτικών για την ευελιξία με ασφάλεια: η κοινοτική συνεισφορά

Οι κοινοτικές κατευθυντήριες γραμμές για τη συνοχή καθώς και αυτές για την αγροτική ανάπτυξη υπογραμμίζουν τη συνεισφορά της πολιτικής συνοχής και αγροτικής ανάπτυξης στους στρατηγικούς στόχους της Ένωσης, ιδίως στη στρατηγική της Λισαβόνας. Πιο συγκεκριμένα, όλα τα μέτρα που εμπίπτουν στο πλαίσιο των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση (επομένως και οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια) είναι επιλέξιμα για υποστήριξη από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), το οποίο θα διαθέσει στα κράτη μέλη περίπου 70 δισ. ευρώ στην περίοδο προγραμματισμού 2007-2013, και, σε πολλές

³⁰

De la Fuente and Ciccone, "Human capital in a global and knowledge-based economy", Μάιος 2002

περιπτώσεις, το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) μπορεί επίσης να προσφέρει οικονομική υποστήριξη. Στις δράσεις που μπορούν να χρηματοδοτηθούν περιλαμβάνονται η κατάρτιση σε επίπεδο επιχείρησης και ενεργά μέτρα για την αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της υποστήριξης ανέργων για την εξεύρεση εργασίας, της διά βίου μάθησης και της προώθησης της αυτοαπασχόλησης και του επιχειρηματικού πνεύματος. Το ευρωπαϊκό ταμείο για την εξισορρόπηση της παγκοσμιοποίησης μπορεί επίσης να προσφέρει σημαντική κοινοτική συνεισφορά.

8. ΕΠΟΜΕΝΑ ΒΗΜΑΤΑ: ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΚΑΙ Η ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΑΒΟΝΑΣ ΓΙΑ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Σκοπός της παρούσας ανακοίνωσης είναι η διευκόλυνση μιας διεξοδικής δημόσιας συζήτησης ανάμεσα στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και άλλους ενδιαφερομένους, έτσι ώστε να μπορέσει το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να εγκρίνει, έως το τέλος του 2007, ένα σύνολο κοινών αρχών σχετικά με την ευελιξία με ασφάλεια. Στη συνέχεια, αυτές οι κοινές αρχές θα εμπνεύσουν και θα συμβάλλουν στην εφαρμογή των ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών για την ανάπτυξη και την απασχόληση, ιδίως των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση.

Η επόμενη κοινή έκθεση για την απασχόληση για το 2007/2008 πρέπει να εστιάσει την ανάλυσή της στο βαθμό στον οποίο τα κράτη μέλη αναπτύσσουν σφαιρικές στρατηγικές πολιτικής που καλύπτουν τα τέσσερα συστατικά στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια. Στην ανάλυσή της των φετινών εθνικών προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων της Λισαβόνας, η Επιτροπή θα υποβάλει αρχικά σχόλια για τον τρόπο με τον οποίο τα κράτη μέλη μπορούν να επωφεληθούν από τις κοινές αρχές και τις μεθόδους της ευελιξίας με ασφάλεια στο σχεδιασμό των δικών τους συγκεκριμένων πολιτικών.

Καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής των ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών, τα κράτη μέλη θα κληθούν να χρησιμοποιήσουν τα εθνικά τους προγράμματα μεταρρυθμίσεων για να υποβάλουν ρητή αναφορά σχετικά με τις στρατηγικές τους για την ευελιξία με ασφάλεια. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί αυτές τις στρατηγικές στο πλαίσιο των ετήσιων εκθέσεων προόδου και θα υποβάλει έκθεση για την πρόοδο που έχει σημειωθεί όσον αφορά τις στρατηγικές για την ευελιξία με ασφάλεια στο τέλος του κύκλου της Λισαβόνας. Η Επιτροπή θα προτείνει ένα ενισχυμένο και πιο στοχευμένο πρόγραμμα αμοιβαίας μάθησης, για να εξασφαλίζεται ότι τα κράτη μέλη θα επωφελούνται από λειτουργικές πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια.

Δεδομένου του ρόλου του κοινωνικού διαλόγου κατά τη θέσπιση και την εφαρμογή επιτυχημένων στρατηγικών για την ευελιξία με ασφάλεια, η Επιτροπή καλεί τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους να συμμετάσχουν στο διάλογο σε κοινοτικό επίπεδο, με βάση τις κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια που θα εγκρίνει το Συμβούλιο. Η συζήτηση αυτή θα συμπληρώνει και θα τροφοδοτεί το βασικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων στο αντίστοιχο εθνικό τους πλαίσιο. Η τριμερής κοινωνική σύνοδος κορυφής του 2008 θα μπορούσε να εστιάσει τις συζητήσεις της στην ευελιξία με ασφάλεια.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι ΜΕΘΟΔΟΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Μέθοδος 1: αντιμετώπιση του κατακερματισμού των συμβάσεων

Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά τις χώρες στις οποίες το βασικό πρόβλημα είναι οι κατακερματισμένες αγορές εργασίας, με «εσωτερικούς» και «εξωτερικούς». Η μέθοδος αυτή αποσκοπεί στην ομαλότερη κατανομή της ευελιξίας και της ασφάλειας μεταξύ του εργατικού δυναμικού. Αναμένεται να προσφέρει σημεία εισόδου στην απασχόληση για τους νεοεισερχόμενους καθώς επίσης να προωθήσει την εξέλιξή τους προς καλύτερες συμβατικές ρυθμίσεις.

Στις χώρες αυτές οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου θεωρούνται ως η κυριότερη οδός πρόσβασης στην προστασία που προσφέρουν η εργατική νομοθεσία και οι συλλογικές συμβάσεις. Οι δυνατότητες κατάρτισης και οι διατάξεις της κοινωνικής ασφάλισης τείνουν επίσης να εξαρτώνται από την ύπαρξη σύμβασης αορίστου χρόνου. Επειδή καταβλήθηκαν προσπάθειες αύξησης της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, αυξήθηκε η συχνότητα εμφάνισης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συμβάσεων περιστασιακής εργασίας, συμβάσεων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης και λοιπά. Συχνά οι εργαζόμενοι απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου επανειλημμένα και για μεγάλο χρονικό διάστημα πριν εξασφαλίσουν σύμβαση αορίστου χρόνου. Οι συμβάσεις αυτές, αντί να αποτελούν το εφελτήριο για τη σύναψη καλύτερων συμβάσεων, υπάρχει ο κίνδυνος να λειτουργήσουν ως παγίδες. Στις χώρες αυτές η ασφάλεια βασίζεται μάλλον στην προστασία των θέσεων απασχόλησης παρά στις κοινωνικές παροχές. Κατά συνέπεια, οι παροχές ανεργίας είναι μάλλον χαμηλές και τα συστήματα κοινωνικής αρωγής όχι αρκετά ανεπτυγμένα. Οι υπηρεσίες κοινωνικών παροχών και οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης, στην παρούσα κατάσταση, χρειάζεται να ενισχυθούν θεσμικά, ώστε να προσφέρουν στους ανέργους χρηστή διαχείριση και αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

Οι πολίτες και η κοινωνία θα ωφεληθούν περισσότερο, εάν δημιουργηθούν πραγματικά εφελτήρια που θα βοηθούν τους εργαζομένους να εισέρχονται στην αγορά εργασίας και να εξελίσσονται και να επιτυγχάνουν ανοδική κινητικότητα.

Στο πλαίσιο συμβατικών ρυθμίσεων, η μέθοδος αυτή αποσκοπεί να βελτιώσει τη θέση των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης και περιστασιακής εργασίας και τα λοιπά. Αποσκοπεί να εξασφαλίσει ότι προσφέρεται επαρκής προστασία σε αυτούς τους εργαζομένους, για παράδειγμα, ίσες αμοιβές και ένας ελάχιστος αριθμός ωρών εργασίας για τους εργαζομένους με συμβάσεις περιστασιακής εργασίας. Στους εργαζομένους αυτούς θα εφαρμόζονται και οι δευτερογενείς όροι απασχόλησης, όπως η κάλυψη από επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία και η πρόσβαση στην κατάρτιση. Η νομοθεσία και οι συλλογικές συμφωνίες θα περιορίζουν την αλληπάλληλη χρήση άτυπων συμβάσεων και θα προωθούν την έγκαιρη εξέλιξη προς καλύτερες συμβάσεις.

Μια συμπληρωματική προσέγγιση θα ήταν ο επανασχεδιασμός των συμβάσεων αορίστου χρόνου. Βάσει αυτής της επιλογής, οι εργαζόμενοι θα συνάπτουν σύμβαση αορίστου χρόνου από την έναρξη της σχέσης εργασίας τους με τον εργοδότη τους και δεν θα ξεκινούν, όπως συχνά συμβαίνει σήμερα, από μια σειρά συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή συμβάσεων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης. Η σύμβαση αυτή αορίστου χρόνου θα επανασχεδιαστεί, ώστε να περιλαμβάνει μια προοδευτικά αυξανόμενη προστασία της θέσης εργασίας. Θα ξεκινά από ένα βασικό επίπεδο προστασίας της θέσης εργασίας το οποίο θα ενισχύεται

προοδευτικά με την αρχαιότητα και θα φτάνει έως την «απόλυτη» προστασία. Αυτή η «προσέγγιση με βάση την αρχαιότητα» εγγυάται την αυτόματη εξέλιξη προς καλύτερους συμβατικούς όρους· επομένως, ο κίνδυνος να «κολλήσει» κανείς σε συμβάσεις με μικρότερη προστασία μειώνεται.

Θα αντιμετωπιστεί το θέμα του επανασχεδιασμού των κανόνων για τις οικονομικές απολύσεις όσον αφορά τις συμβάσεις αορίστου χρόνου με σκοπό την αντιμετώπιση της γραφειοκρατίας, της διάρκειας των διαδικασιών, τη βελτίωση της διαφάνειας των αποτελεσμάτων και της αξιοπιστίας της διαδικασίας.

Όσον αφορά τη διά βίου μάθηση, οι εργοδότες και οι δημόσιες αρχές θα πρέπει να συνεργαστούν ώστε να βελτιώσουν τα μέσα κατάρτισης για τους έκτακτους εργαζομένους. Προς το παρόν, οι εργαζόμενοι αυτών των κατηγοριών δεν έχουν ευκαιρίες κατάρτισης, επειδή ο εργοδότης δεν είναι βέβαιος για πόσο χρονικό διάστημα θα τους κρατήσει. Θα δημιουργηθούν ταμεία και ιδρύματα κατάρτισης σε κλαδικό ή περιφερειακό επίπεδο, ώστε να εξασφαλίζεται στον καθένα η δυνατότητα να καταρτιστεί. Τα κίνητρα για εργαζομένους και επιχειρήσεις, συμπεριλαμβανομένων των χρηματικών συνεισφορών και των πιστώσεων φόρου, θα ενισχυθούν για την τόνωση της συμμετοχής.

Θα αρχίσουν να εφαρμόζονται ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας με την ενίσχυση των δημόσιων οργανισμών απασχόλησης σε προσωπικό και σε δεξιότητες. Θα αντιμετωπιστεί το θέμα της συνεργασίας με εταιρούς της αγοράς, όπως είναι τα γραφεία εύρεσης προσωρινής απασχόλησης. Θα σχεδιαστούν δραστήριες πολιτικές για την αγορά εργασίας με σκοπό τη στήριξη όχι μόνο των (μακροχρόνια) ανέργων αλλά κι εκείνων που βρίσκονται στην ανεργία σε συχνά χρονικά διαστήματα.

Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα παράσχουν τη δυνατότητα στους έκτακτους εργαζομένους να σωρεύουν δικαιώματα και θα βελτιώσουν τη φορητότητα δικαιωμάτων από τη μία επιχείρηση στην άλλη και από τον ένα κλάδο στον άλλο. Θα αναμορφωθούν προς την κατεύθυνση της προσφοράς υψηλότερων παροχών στη διάρκεια βραχυτέρων περιόδων ανεργίας. Θα εξεταστεί η εισαγωγή ενός συστήματος κοινωνικής αρωγής για την αύξηση της κινητικότητας των πολιτών και τη μείωση της εξάρτησής τους από την άτυπη υποστήριξη της οικογένειας.

Η εμπιστοσύνη μεταξύ κοινωνικών εταίρων θα ενισχυθεί περαιτέρω, διότι θα δημιουργηθούν ευκαιρίες γι' αυτούς προκειμένου να προβάλλουν τα οφέλη της αλλαγής στις περιφέρειές τους.

Όσον αφορά την ιεράρχηση και τη χρηματοδότηση των μέτρων, προτεραιότητα θα δοθεί στην αντιμετώπιση του κατακερματισμού, που συνεπάγεται περιορισμένο άμεσο κόστος. Τα μέτρα στο πλαίσιο της διά βίου μάθησης και των δραστηρίων πολιτικών αγοράς εργασίας έχουν ύψιστη σημασία αλλά χρειάζονται χρόνο για να δώσουν αποτελέσματα. Απαιτούν επίσης δημόσιες και ιδιωτικές επενδύσεις. Η βελτίωση της κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως η οργάνωση της κοινωνικής αρωγής, μπορεί να απαιτήσει πρόσθετες δημόσιες δαπάνες ή αναδιάρθρωση των δημόσιων δαπανών που πρέπει να συνοδεύεται από μέτρα παρακολούθησης και από προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών, ώστε να εξασφαλίζεται η οικονομική αποτελεσματικότητα της δαπάνης. Παράλληλα, ο επανασχεδιασμός των κανόνων για τις οικονομικές απολύσεις θα είναι εφικτός εφόσον λειτουργήσουν αυτές οι προϋποθέσεις.

Μέθοδος 2: ανάπτυξη της ευελιξίας με ασφάλεια στο εσωτερικό της επιχείρησης και προσφορά ασφάλειας κατά τη μετάβαση

Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά τις χώρες με σχετικά χαμηλές ροές θέσεων εργασίας. Αυξάνει τις επενδύσεις στην απασχολησιμότητα, ώστε να έχουν τη δυνατότητα οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις να αναβαθμίζουν διαρκώς τις ικανότητές τους και, επομένως, να είναι καλύτερα προετοιμασμένοι για τις μελλοντικές αλλαγές στις μεθόδους παραγωγής και στην οργάνωση της εργασίας. Η μέθοδος αυτή αποβλέπει επίσης σε στόχους πέρα από τη συγκεκριμένη θέση εργασίας και το συγκεκριμένο εργοδότη, θέτοντας σε εφαρμογή συστήματα που παρέχουν ασφάλη και επιτυχημένη μετάβαση από μια θέση εργασίας σε άλλη στις περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων επιχειρήσεων και απολύσεων λόγω πλεονασματικού προσωπικού.

Στις χώρες τις οποίες αφορά η μέθοδος αυτή κυριαρχούν οι μεγάλες επιχειρήσεις, που προσφέρουν υψηλό επίπεδο προστασίας των θέσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι είναι προσηλωμένοι στην επιχείρησή τους και ο δυναμισμός της αγοράς εργασίας είναι σχετικά χαμηλός. Τα τελευταία χρόνια η παράδοση αυτή υφίσταται πιέσεις, επειδή οι αναδιαρθρώσεις επιχειρήσεων και η εξωτερική ανάθεση εργασιών υπεργολαβικά έχουν γίνει συχνότερες. Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στις χώρες αυτές είναι ανεπτυγμένα σε μεγάλο βαθμό και οι κοινωνικές παροχές επαρκείς. Ο συνδυασμός καλών παροχών με ισχυρά κίνητρα για την αποδοχή θέσεων εργασίας παραμένει προβληματικός. Οι δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας αυξήθηκαν πολλές φορές σημαντικά αλλά τα προγράμματα δεν είναι πάντοτε αποτελεσματικά, ειδικά όταν ο σκοπός είναι να προσφέρουν στους μακροχρόνια ανέργους δρόμους επιστροφής στην απασχόληση.

Οι πολίτες και η κοινωνία θα ωφεληθούν περισσότερο από την αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων μεταξύ επιχειρήσεων. Οι εργαζόμενοι θα είναι περισσότερο διατεθειμένοι να διακινδυνεύσουν μια αλλαγή θέσης εργασίας, εάν οι παροχές είναι επαρκείς κατά τη μεταβατική περίοδο και εάν υπάρχουν πραγματικές προοπτικές για νέες και καλύτερες θέσεις εργασίας.

Οι συμβατικές ρυθμίσεις θα καλύπτουν τις ακόλουθες απαιτήσεις: α) πρόληψη, με διαρκή επένδυση στη διά βίου μάθηση (βλέπε παρακάτω), βελτιωμένη ευελιξία ωραρίου και ρυθμίσεις για το συνδυασμό της εργασίας και των ευθυνών φροντίδας μελών της οικογένειας· β) έγκαιρη παρέμβαση, υπό την έννοια ότι η αναζήτηση νέας θέσης εργασίας δεν καθυστερεί μέχρις ότου ο εργαζόμενος απολυθεί αλλά ξεκινά αμέσως μόλις καταστεί σαφές ότι η απόλυση είναι πιθανή και γ) κοινή δράση όλων των ενδιαφερομένων. Οι εργοδότες, οι κοινωνικοί εταίροι, οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης και τα γραφεία εύρεσης προσωρινής εργασίας θα συνεργάζονται ώστε να οργανώνουν τη μετάβαση και να αποφεύγουν τη θέση σε (μακροχρόνια) ανεργία των υπεράριθμων εργαζομένων. Εφόσον οι προϋποθέσεις αυτές εκπληρώνονται, οι διαδικασίες απόλυσης μπορούν να γίνουν αισθητά ελαφρύτερες, λιγότερο δαπανηρές και λιγότερο χρονοβόρες.

Οι επιχειρήσεις αναμένεται να ενισχύσουν αποφασιστικά τις επενδύσεις τους στη διά βίου μάθηση και στην απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού τους. Αυτό θα γίνει κατά τέτοιο τρόπο ώστε να λαμβάνεται υπόψη η ποικιλομορφία των επιχειρήσεων και το μέγεθός τους. Προγράμματα ανάπτυξης δεξιοτήτων θα προσφέρουν σε κάθε εργαζόμενο προσωπική κατάρτιση και σχέδιο σταδιοδρομίας. Τα προγράμματα αυτά θα θεωρούνται ως μέρος της σύμβασης απασχόλησης και θα αποτελούν αμοτεροβαρή υποχρέωση να γίνει ό,τι είναι δυνατόν για την κάλυψη των απαιτήσεων δεξιοτήτων που συμφωνήθηκαν. Η απασχολησιμότητα καθίσταται επίσης θέμα διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης ή κλάδου. Οι συλλογικές συμφωνίες θα καθορίζουν απαιτήσεις δεξιοτήτων για κάθε σχετικό

επάγγελμα, θα παρέχουν μέσα κατάρτισης τα οποία χρειάζονται για να αποκτηθούν αυτές οι δεξιότητες και θα καθορίζουν για τους εργαζομένους χρονικά πλαίσια εκπλήρωσης των απαιτήσεων. Σε κλάδους στους οποίους κυριαρχούν οι ΜΜΕ, η συνεργασία σε κλαδικό επίπεδο αναμένεται να βοηθήσει στη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών ανάπτυξης του ανθρώπινου κεφαλαίου.

Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, που θα τίθενται σε εφαρμογή από δημόσιους οργανισμούς απασχόλησης αναμένεται να συμβάλουν στην επιτυχημένη μετάβαση από θέση εργασίας σε θέση εργασίας (βλέπε παραπάνω). Πέρα από αυτό, οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης αναμένεται να επικεντρώσουν την προσοχή τους στους μακροχρόνια ανέργους. Θα τους προσφέρουν προγράμματα τα οποία θα τους βοηθούν να ανταποκρίνονται περισσότερο στη ζήτηση της αγοράς εργασίας και εξατομικευμένη καθοδήγηση για τους αναζητούντες θέση εργασίας.

Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα επικεντρώνουν τις προσπάθειές τους στην εξάρτηση των παροχών από προϋποθέσεις και στην αποτελεσματική παρακολούθηση των προσπαθειών εύρεσης εργασίας. Τα επίπεδα των παροχών, αν και γενικά είναι επαρκή, ίσως χρειαστεί να βελτιωθούν κατά την πρώτη περίοδο της ανεργίας, ώστε να βελτιωθεί η κατάσταση των εργαζομένων υπό μετάβαση.

Μολονότι ο θεσμικός κοινωνικός διάλογος είναι αρκετά ανεπτυγμένος, χρειάζεται επειγόντως να ενισχυθεί η εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ειδικά σε εθνικό επίπεδο. Στο μέτρο του δυνατού, θα πρέπει να υπάρχει συμμετοχή των περιφερειακών οργάνων στις διαπραγματεύσεις.

Όσον αφορά την ιεράρχηση και τη χρηματοδότηση των μέτρων, η προτεραιότητα θα δοθεί σε μέτρα και επενδύσεις επιχειρήσεων και κλάδων που αποσκοπούν στην ανάπτυξη της εσωτερικής ευελιξίας-ασφάλειας και της ασφάλειας κατά τη μετάβαση. Αυτό θα πρέπει να συνοδεύεται από τον επανακαθορισμό των διαδικασιών απολύσεων προς την κατεύθυνση της έγκαιρης παρέμβασης και μετάβασης. Οι βελτιωμένες ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας απαιτούν μάλλον καλύτερα στοχοθετημένες παρά περισσότερες δαπάνες.

Μέθοδος 3: αντιμετώπιση της έλλειψης δεξιοτήτων και ευκαιριών για το εργατικό δυναμικό

Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά τις χώρες στις οποίες το βασικό πρόβλημα είναι τα μεγάλα κενά στις δεξιότητες και η έλλειψη ευκαιριών για τον πληθυσμό. Αναμένεται να προωθήσει ευκαιρίες για τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση ώστε να εισέλθουν στην απασχόληση και να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους με σκοπό να εξασφαλίσουν διατηρήσιμη θέση στην αγορά εργασίας

Στις χώρες αυτές τα ποσοστά απασχόλησης τείνουν να είναι υψηλά αλλά αυτό δεν ισχύει εξίσου για όλες τις ομάδες. Χρειάζεται να προαχθεί η ανοδική κινητικότητα. Οι συμβατικές ρυθμίσεις είναι μάλλον αρκετά ευέλικτες αλλά μπορεί να χρειάζεται σε ορισμένες περιπτώσεις να προσφέρουν μεγαλύτερη προστασία στις ασθενέστερες ομάδες της αγοράς εργασίας. Οι ελλείψεις δεξιοτήτων και ευκαιριών μπορεί να οδηγήσουν σε κατακεραματισμό της αγοράς εργασίας στο επίπεδο των τομέων και των τόπων εργασίας, καθώς επίσης και στο επίπεδο των επιδόσεων της αγοράς εργασίας. Υπάρχουν κίνδυνοι αποκλεισμού ορισμένων ομάδων από την αγορά εργασίας (γυναίκες, ανύπαντρες μητέρες, μετανάστες, ανάπηροι, νεαροί και ηλικιωμένοι εργαζόμενοι). Ως αποτέλεσμα αυτού του γεγονότος, μεγαλύτερα μερίδια του πληθυσμού ενδέχεται να εξαρτώνται μονίμως από τις παροχές και μπορεί να αυξηθούν τα ποσοστά φτώχειας. Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας προσφέρουν ισχυρά κίνητρα για την αποδοχή θέσεων εργασίας, όμως χρειάζονται ίσως περισσότερες προσπάθειες για να σημειωθεί πρόοδος στην ποιότητα των θέσεων εργασίας και στο επίπεδο των δεξιοτήτων.

Οι πολίτες και η κοινωνία θα ωφεληθούν περισσότερο από την προσφορά καλύτερων ευκαιριών κοινωνικής κινητικότητας στα άτομα με χαμηλή ειδίκευση, που προετοιμάζονται έτσι να προοδεύσουν σε διαφορετικά επαγγέλματα και να έχουν νέες ευκαιρίες.

Οι συμβατικές ρυθμίσεις θα δίνουν τη δυνατότητα στους εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση να εισέλθουν στην απασχόληση με όρους ευνοϊκούς για τους δυνητικούς εργοδότες τους αλλά και με όρους ταυτόχρονα που θα τους επιτρέπουν να προοδεύουν προς σταθερότερες συμβατικές ρυθμίσεις, στο βαθμό που θα βελτιώνονται οι δεξιότητές τους και θα αποκτά μονιμότερο χαρακτήρα η σχέση εργασίας τους.

Οι πολιτικές διά βίου μάθησης θα αντιμετωπίζουν την έλλειψη ευκαιριών για το εργατικό δυναμικό, ξεκινώντας από το αρχικό εκπαιδευτικό σύστημα. Θα καταπολεμάται η πρόωγη εγκατάλειψη του σχολείου και θα βελτιώνονται τα γενικά επίπεδα προσόντων όσων εγκαταλείπουν το σχολείο. Θα αντιμετωπίζονται τα προβλήματα αναλφαβητισμού και άγνοιας στοιχειωδών αριθμητικών πράξεων στον ενήλικο πληθυσμό. Η κατάρτιση του προσωπικού θα απευθύνεται ειδικά στους εργαζομένους με χαμηλή ειδίκευση. Θα προάγονται οι συνδυασμοί εργασίας και κατάρτισης και κινητικότητας μεταξύ συστημάτων κατάρτισης. Η άτυπη μάθηση θα αναγνωρίζεται και θα επικυρώνεται και η πρόσβαση σε αυτή θα είναι εύκολη, ενώ βασικά μαθήματα ξένων γλωσσών και πληροφορικής θα οργανώνονται εντός και εκτός της επιχείρησης. Οι επιχειρήσεις, λαμβανομένων υπόψη της πολυμορφίας και του μεγέθους τους, θα αναπτύξουν σφαιρικές στρατηγικές δεξιοτήτων, χάρη στις οποίες θα μπορεί να καταρτίζεται και να αποκτά νέες δεξιότητες όλο το προσωπικό τους. Οι δημόσιες αρχές μπορούν να βελτιώσουν τα κίνητρα που παρέχουν σε επιχειρήσεις με σκοπό να επενδύουν αυτές στο εργατικό δυναμικό τους, παρέχοντάς τους φορολογικά κίνητρα ή άλλα μέσα. Ωστόσο θα πρέπει επίσης να αυξήσουν τα κίνητρα προς τους εργαζομένους, με τη δημιουργία, παραδείγματος χάριν, ενός συστήματος προσωπικών λογαριασμών κατάρτισης. Οι λογαριασμοί αυτοί θα δίνουν τη δυνατότητα στους

εργαζομένους να αφιερώνουν κάποιο χρόνο (εργασίας) και κάποια χρήματα για την προσωπική τους εξέλιξη, σε συνεργασία με τους εργοδότες τους.

Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας θα κάνουν σαφή διάκριση μεταξύ εκείνων που αναζητούν εργασία και είναι επαρκώς καταρτισμένοι και εκείνων που θα πρέπει να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους. Για όσους ανήκουν στην πρώτη ομάδα, η έμφαση θα δίνεται στην εξατομικευμένη υποστήριξη για αναζήτηση εργασίας. Για όσους ανήκουν στη δεύτερη ομάδα, ωστόσο, οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας θα επικεντρώνονται στην παροχή επαρκούς κατάρτισης για την υποστήριξη της ανοδικής κινητικότητας και της διατηρήσιμης μάλλον παρά ταχείας επανένταξης.

Τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης θα προσφέρουν κίνητρα σε αποδέκτες παροχών με χαμηλή ειδίκευση και θα παρακολουθούν τις προϋποθέσεις από τις οποίες εξαρτώνται αυτές οι παροχές, ώστε να είναι βέβαιο ότι η ανάληψη θέσης εργασίας συμφέρει, εν ανάγκη με τη χορήγηση συμπληρωματικών παροχών ή με τη σταδιακή κατάρτιση των παροχών. Έτσι, θα συμβάλλουν στην αποφυγή του προβλήματος των φτωχών εργαζόμενων. Θα συμβάλλουν επίσης στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους εργασίας των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης.

Στις περιπτώσεις που η σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων δεν είναι ανεπτυγμένη σε μεγάλο βαθμό, μπορεί να τονωθεί ο κοινωνικός διάλογος με την εισαγωγή νέων θεμάτων στη συζήτηση, όπως η E&A, η καινοτομία, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες.

Όσον αφορά την ιεράρχηση και τη χρηματοδότηση των μέτρων, οι βελτιώσεις στην αρχική εκπαίδευση εφαρμόζονται κατά προτεραιότητα, ωστόσο χρειάζονται χρόνο για να δώσουν αποτελέσματα. Η βελτίωση της κατάρτισης στο χώρο εργασίας απαιτεί ιδιωτικές επενδύσεις, με την υποστήριξη κρατικών κινήτρων. Πρέπει να αναβαθμιστούν αποτελεσματικά οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και οι πολιτικές στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης για να αυξηθεί η ελκυστικότητα πρόσληψης ατόμων με χαμηλή ειδίκευση.

Μέθοδος 4: βελτίωση των ευκαιριών για τους αποδέκτες παροχών και τους εργαζομένους με άτυπη μορφή απασχόλησης

Η τυπική αυτή μέθοδος αφορά χώρες στις οποίες σημειώθηκε ουσιαστική οικονομική αναδιάρθρωση κατά το πρόσφατο παρελθόν, με συνέπεια να υπάρχει μεγάλος αριθμός ατόμων που λαμβάνουν μακροχρόνιες παροχές και για τα οποία οι προοπτικές επιστροφής στην αγορά εργασίας είναι δύσκολες. Αποσκοπεί στη βελτίωση των ευκαιριών για τους αποδέκτες παροχών και στη στροφή από τις άτυπες στις τυπικές μορφές απασχόλησης μέσω της αποτελεσματικής ανάπτυξης ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας και συστημάτων διά βίου μάθησης σε συνδυασμό με ένα ικανό επίπεδο παροχών ανεργίας.

Στις χώρες αυτές οι παραδοσιακές, συχνά βιομηχανικές, επιχειρήσεις αναγκάστηκαν να απολύσουν μεγάλους αριθμούς εργαζομένων. Οι άνεργοι λαμβάνουν παροχές συχνά σχεδιασμένες ως «παροχές για την έξοδο από την αγορά εργασίας» παρά ως «παροχές για τη μετάβαση σε νέα θέση εργασίας». Οι επενδύσεις σε ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας είναι περιορισμένες και οι ευκαιρίες εύρεσης νέας θέσης απασχόλησης λίγες. Οι υπηρεσίες κοινωνικών παροχών και οι δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης χρειάζονται θεσμική ενίσχυση για να εφαρμόσουν αποτελεσματικά ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας. Νέες οικονομικές δραστηριότητες αναπτύσσονται κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών. Για τους

αποδέκτες παροχών είναι δύσκολο να αδράξουν ευκαιρίες απασχόλησης που συνδέονται με τη νέα αυτή οικονομική εξέλιξη. Οι νέες θέσεις εργασίας έχουν συχνά χαμηλό επίπεδο προστασίας ενώ ορισμένα μέτρα που ισχύουν για παλιές θέσεις εργασίας μπορεί να είναι πολύ περιοριστικά. Οι διαφορές μεταξύ των δύο φύλων παραμένουν. Πολλοί άνθρωποι καταφεύγουν στην άτυπη οικονομία. Τα ασθενέστερα συστήματα κατάρτισης καθιστούν δύσκολη την προσαρμογή των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης και των νεαρών ατόμων χωρίς εργασία στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Οι πολίτες και η κοινωνία ωφελούνται περισσότερο από τη δημιουργία νέων ευκαιριών για ανέργους και από τη μετατροπή της άτυπης οικονομικής δραστηριότητας σε τυπική οικονομική δραστηριότητα.

Στο πλαίσιο των συμβατικών ρυθμίσεων θα εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε ανερχόμενους τομείς της οικονομίας, πολλοί από τους οποίους εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή συμβάσεις περιστασιακής εργασίας, απολαμβάνουν ικανό επίπεδο προστασίας. Η τακτοποίηση της άτυπης εργασίας μπορεί να γίνει πιο ελκυστική, εάν βελτιωθούν τα δικαιώματα των άτυπα εργαζομένων και τους παρασχεθεί πρόσβαση σε επαγγελματική κατάρτιση. Όσο πιο τακτοποιημένη είναι η απασχόληση, τόσο μεγαλύτερα είναι τα έσοδα από φόρους και κοινωνικές εισφορές. Η μετάβαση στην τυπική απασχόληση προϋποθέτει επίσης περαιτέρω μεταρρυθμίσεις στη φορολόγηση της εργασίας, απαιτήσεις εγγραφής των επιχειρήσεων, καθώς επίσης και ενίσχυση των επιθεωρήσεων εργασίας και των χρηματοπιστωτικών οργανισμών που καταπολεμούν την άτυπη εργασία. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου επωφελούνται από τις αυξημένες επενδύσεις για την κατάρτισή τους και από την έγκαιρη δράση όταν υπάρχει κίνδυνος απόλυσης. Εάν συντρέχουν αυτοί οι όροι, υπάρχει μικρότερη ανάγκη εφαρμογής αυστηρών κανόνων για τις οικονομικές απολύσεις.

Τα συστήματα διά βίου μάθησης, εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης θα αναπτύσσονται σε στενή συνεργασία με επιχειρήσεις και σε συνάρτηση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Θα τονώνονται οι επενδύσεις των επιχειρήσεων στη διά βίου μάθηση. Η υποχρέωση των εργοδοτών να επενδύουν στους υπαλλήλους τους θα μπορούσε να αποτελεί βασικό θέμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η ανάπτυξη συστημάτων διά βίου μάθησης και επαγγελματικής κατάρτισης θα απαιτεί τη στενή σύμπραξη ιδιωτικών εταιρειών και δημόσιων αρχών. Χρειάζεται καλύτερη διασύνδεση της κατανομής των πόρων με τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, ώστε τα συστήματα αυτά να είναι αποτελεσματικά από οικονομική άποψη.

Η διοικητική ικανότητα των δημόσιων οργανισμών απασχόλησης θα αποτελεί ζήτημα προτεραιότητας. Αυτό απαιτεί βελτίωση όσον αφορά τον αριθμό προσωπικού, τις δεξιότητες, τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και την οργάνωση της εργασίας. Η συνεργασία μεταξύ υπηρεσιών κοινωνικών παροχών και δημόσιων οργανισμών απασχόλησης θα είναι ενισχυμένη για την αποτελεσματική εφαρμογή ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας. Οι ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας θα είναι επικεντρωμένες στους μακροχρόνια ανέργους, στους ανάπηρους εργαζομένους και στους εργαζομένους που κινδυνεύουν να απολυθούν. Θα προσφέρουν ειδική για την κάθε περίπτωση βοήθεια, καθώς και προγράμματα καλύτερα ανταποκρινόμενα στις ανάγκες της αγοράς εργασίας με σκοπό την επιτυχημένη επαναπασχόληση των ατόμων που αναζητούν εργασία. Η σύμπραξη όλων των εμπλεκόμενων φορέων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα (δημόσιων αρχών όλων των επιπέδων, φορέων παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης, κοινωνικών εταίρων, επιχειρήσεων, ΜΚΟ, ιδιωτικών γραφείων εύρεσης εργασίας) θα μπορούσε να συμβάλει στην αποτελεσματικότητα των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας.

Στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης οι παροχές ανεργίας θα βρίσκονται σε ένα ικανοποιητικό επίπεδο, ώστε να είναι εφικτή η αναζήτηση εργασίας χωρίς να καταφεύγουν οι εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές απασχόλησης. Ταυτόχρονα, χρειάζεται να βελτιωθούν τα κίνητρα για εργασία και οι προϋποθέσεις από τις οποίες εξαρτάται η χορήγηση παροχών τόσο για τους εργαζομένους όσο και για τους εργοδότες. Αφενός, τα άτομα που ζουν με παροχές και είναι σε θέση να εργαστούν θα ενθαρρύνονται να αναζητήσουν εργασία και, αφετέρου, οι εργοδότες θα ενθαρρύνονται να δημιουργήσουν νέες θέσεις εργασίας. Θα είναι ευκολότεροι οι όροι για την ένταξη των ατόμων με αναπηρία στην αγορά εργασίας. Η φορητότητα των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης θα είναι βελτιωμένη.

Η αρμοδιότητα των κοινωνικών εταιρών θα είναι ενισχυμένη, παραδείγματος χάριν, με τη διεύρυνση των δικαιωμάτων διαπραγμάτευσης για βασικές πτυχές των όρων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ωραρίου. Οι κυβερνήσεις θα προωθούν τη δημιουργία ολοκληρωμένων οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων και τη συγχώνευσή τους σε ευρύτερους φορείς. Τόσο ο διμερής όσο και ο τριμερής κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε να ενισχυθεί. Ο κοινωνικός διάλογος θα μπορούσε επίσης να αναπτυχθεί σε κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο.

Όσον αφορά την ιεράρχηση και τη χρηματοδότηση των μέτρων, η προτεραιότητα δίνεται στη μετατροπή της άτυπης εργασίας σε τυπική εργασία. Η θεσμική ενίσχυση των δημόσιων οργανισμών απασχόλησης και η βελτίωση της κοινωνικής ασφάλισης γίνονται έτσι πιο προσιτές. Οι επενδύσεις στη διά βίου μάθηση απαιτούν κοινές προσπάθειες από πλευράς δημόσιων αρχών και επιχειρήσεων. Ο επανασχεδιασμός των διαδικασιών απόλυσης είναι εφικτός παράλληλα με τη βελτίωση των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας, της διά βίου μάθησης και της κοινωνικής ασφάλισης.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Τα ακόλουθα παραδείγματα απεικονίζουν τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να λειτουργήσουν οι πολιτικές ευελιξίας-ασφάλειας. Φωτίζουν τις αρετές μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης που περιλαμβάνει ορισμένα τουλάχιστον από τα τέσσερα συστατικά στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια και χάρη στην οποία η ευελιξία και η ασφάλεια αλληλοενισχύονται.

Το αυστριακό σύστημα αποζημίωσης της απόλυσης. Η Αυστρία συνδυάζει μια σχετικά υψηλή ευελιξία της αγοράς εργασίας με ένα μέτριο επίπεδο κοινωνικών παροχών συνοδευόμενων από αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας και ισχυρή στήριξη στη σύμπραξη των κοινωνικών εταίρων. Το αυστριακό εργατικό δίκαιο προβλέπει σχετικά χαμηλή de facto προστασία της απασχόλησης, μολονότι στις στατιστικές εμφανίζεται ένας μέσος δείκτης. Η διαφορά αυτή συνδέεται με διαδικαστικές πτυχές, οι οποίες λειτουργούν υποστηρικτικά προς τις σχετικά ομαλές διαδικασίες απολύσεων. Υπάρχει σχετικά μικρή ανάγκη για τους εργοδότες να καταφεύγουν σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, των οποίων η αναλογία είναι κάτω του μέσου όρου (9% το 2006 έναντι 14,4% του κοινοτικού μέσου όρου). Το ποσοστό ανεργίας είναι από τα χαμηλότερα της Ευρώπης (4,8%). Η μακροχρόνια ανεργία βρίσκεται στο 1,3%. Τα ποσοστά απασχόλησης πληρούν το στόχο της Λισαβόνας (70,2% συνολικά και 63,5% για τις γυναίκες). Η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση έχει ξεπεράσει τον κοινοτικό στόχο και βρίσκεται στο 12,9%. Το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται στο όριο κινδύνου φτώχειας είναι 12%, δηλαδή χαμηλό.

Σε αυτό το πλαίσιο, το 2003 σημειώθηκε μια πολύ σημαντική καινοτομία, όταν τέθηκε σε εφαρμογή το νέο σύστημα αποζημίωσης της απόλυσης. Σύμφωνα με το παλιό σύστημα, η αποζημίωση της απόλυσης για εργαζομένους που είχαν χαρακτηριστεί πλεονασματικοί εξαρτιόταν από τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης. Αυτό σήμαινε ότι όταν οι εργαζόμενοι μετακινούνταν από έναν εργοδότη σε άλλο έχαναν τα σωρευμένα τους δικαιώματα. Το νέο σύστημα υποχρεώνει τον εργοδότη να καταβάλλει σταθερό ποσό κάθε μήνα σε προσωπικό λογαριασμό που διατηρεί ο εργαζόμενος. Οι εργαζόμενοι κάνουν αναλήψεις από το λογαριασμό αυτό σε περίπτωση απόλυσης. Το νέο σύστημα εξαλείφει την αποθαρρυντική επίδραση στην κινητικότητα και βοηθά τους εργαζομένους να μην απολέσουν τα δικαιώματά τους στις περιπτώσεις που τερματίζουν οι ίδιοι τη σχέση εργασίας. Επιπλέον, τα ιδρύματα για την εργασία (Arbeitsstiftungen) είναι ένα ιδιαίτερα επιτυχημένο μοντέλο για την ανακούφιση από τις συνέπειες των αναδιαρθρώσεων. Λειτουργούν ως οργανισμοί μετάβασης που διευκολύνουν την τοποθέτηση σε θέση εργασίας σε περίπτωση μαζικής απόλυσης, εφαρμόζοντας τις αρχές της έγκαιρης παρέμβασης και της κοινής δράσης όλων των ενδιαφερόμενων μερών του δημόσιου ή του ιδιωτικού τομέα.

Το δανικό χρυσό τρίγωνο. Η δανική αγορά εργασίας παρουσιάζει έναν επιτυχημένο συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας, προσφέροντας ευέλικτη εργατική νομοθεσία με σχετικά χαμηλή προστασία των θέσεων απασχόλησης, εκτεταμένες προσπάθειες διά βίου μάθησης και ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, καθώς επίσης κι ένα γενναιόδωρο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό ανάγεται στη λεγόμενη «συμφωνία του Σεπτέμβρη» του 1899, με την οποία κατοχυρώθηκε το δικαίωμα πρόσληψης και απόλυσης με αντάλλαγμα την ανάπτυξη ενός δημόσιου συστήματος παροχών συνδεδεμένων με την απασχόληση. Τη δεκαετία του 1960, με την ίδρυση του Δημόσιου Οργανισμού Απασχόλησης, το κράτος ανέλαβε κατά μεγάλο μέρος την κάλυψη του κινδύνου της ανεργίας. Στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 προστέθηκαν οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, με σκοπό να δώσουν κίνητρα στους ανέργους να αναζητήσουν και να

αποδεχθούν θέσεις απασχόλησης καθώς επίσης και να αναβαθμίσουν τα προσόντα τους. Η ανάπτυξη των δεξιοτήτων τονώθηκε χάρη σε ένα σύστημα εναλλαγής σε θέσεις εργασίας το οποίο έδινε τη δυνατότητα στους εργαζομένους να καταρτίζονται και ταυτόχρονα να αντικαθίστανται προσωρινά από ανέργους. Τα στοιχεία αυτά, όλα μαζί, αποτελούν το λεγόμενο «χρυσό τρίγωνο» των ευέλικτων συμβατικών ρυθμίσεων με τα γενναιόδωρα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και πρόνοιας και τις εκτεταμένες και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Η Δανία χαρακτηρίζεται από πολύ υψηλά ποσοστά απασχόλησης (77,4% το 2006), πολύ χαμηλή ανεργία (3,9%), ανεργία στους νέους (7,7%) και μακροχρόνια ανεργία (0,8%), υψηλό ποσοστό εναλλαγής σε θέσεις εργασίας (το ένα τέταρτο των απασχολούμενων εργάζονται στον ίδιο εργοδότη λιγότερο από ένα χρόνο), υψηλή συμμετοχή στη διά βίου μάθηση (27,4%), χαμηλό ποσοστό ατόμων που βρίσκονται στο όριο κινδύνου φτώχειας (12%) και γενικό αίσθημα ασφάλειας μεταξύ του πληθυσμού σε μεγάλο βαθμό.

Προσωρινή εργασία στις Κάτω Χώρες. Η ολλανδική «συμφωνία του Wassenaar» (1982) μετρίασε τους μισθούς με αντάλλαγμα την απασχόληση και άνοιξε το δρόμο για την ανάπτυξη θέσεων μερικής απασχόλησης στο πλαίσιο συλλογικών συμφωνιών. Οι θέσεις μερικής απασχόλησης είναι κυρίως συμβάσεις αορίστου χρόνου και δεν πρέπει να συγχέονται με την «επισημασμένη απασχόληση». Η μεγάλη πλειονότητα των εργαζομένων με μερική απασχόληση, που είναι κυρίως γυναίκες, το επιλέγουν με τη θέλησή τους. Τη δεκαετία του 1990 η σχετική ακαμψία της αγοράς εργασίας ήταν το ζήτημα που προκαλούσε ανησυχία αλλά οι δημόσιες αρχές δεν μπορούσαν να καταλήξουν σε συμφωνία για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου. Οι κοινωνικοί εταίροι (στο ίδρυμα για την εργασία) κλήθηκαν τελικά να διαπραγματευθούν μια συμφωνία-πακέτο. Η συμφωνία τους επικεντρώθηκε στην ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων με προσωρινές συμβάσεις, με σκοπό να καταστεί λιγότερο επισφαλής, χωρίς να αφαιρεθεί το στοιχείο της ευελιξίας. Τα βασικά συστατικά ήταν τρία: (1) ο περιορισμός της χρήσης αλληπάλληλων συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε τρεις (η τέταρτη πρέπει να είναι αορίστου χρόνου)· (2) η κατάργηση των εμποδίων για τα γραφεία εύρεσης προσωρινής απασχόλησης· (3) η αναγνώριση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και των συμβάσεων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης στον εργατικό κώδικα και η θεσμοθέτηση ελάχιστης προστασίας και αμοιβής. Οι εργαζόμενοι μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης καλύπτονται από συλλογική συμφωνία η οποία προβλέπει μισθολογικές εγγυήσεις, κατάρτιση και συμπληρωματική συνταξιοδότηση. Η συμφωνία κυρώθηκε με νόμο· πρόκειται για το Νόμο για την Ευελιξία και την Ασφάλεια που τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιανουαρίου 1999. Τη δεκαετία του 1990 οι Κάτω Χώρες γνώρισαν δραστική μείωση της ανεργίας τους και εντατική δημιουργία θέσεων εργασίας. Τα ποσοστά απασχόλησης είναι υψηλά, τόσο τα γενικά (74,3% το 2006) όσο και τα γυναικεία (67,7%). Η απασχόληση σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης είναι λιγότερη, λόγω του μεγάλου μεριδίου της μερικής απασχόλησης. Η ανεργία είναι χαμηλή (3,9%), το ίδιο και η ανεργία των νέων (6,6%) και η μακροχρόνια ανεργία (1,7%). Η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση είναι σχετικά υψηλή (15,9%). Το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται στο όριο κινδύνου φτώχειας είναι 11%, δηλαδή σχετικά μικρό.

Μείωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου στην Ισπανία. Στην Ισπανία παρατηρείται μονίμως υψηλό ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι οποίες καλύπτουν περίπου το 34% της συνολικής απασχόλησης. Μια συνολική συμφωνία, που υπογράφηκε το Μάιο του 2006 από τους κοινωνικούς εταίρους, με την υποστήριξη της κυβέρνησης, και η οποία ισχύει ως το τέλος του 2007, περικλύπτει την υπερβολική χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου και ελαφρύνει τις απαιτήσεις που ισχύουν για τους εργοδότες. Κάθε εργαζόμενος που έχει συνάψει δύο ή περισσότερες συμβάσεις ορισμένου χρόνου με την ίδια εταιρεία και έχει

υπηρετήσει στην ίδια θέση περισσότερους από 24 μήνες μέσα σε χρονικό διάστημα 30 μηνών αποκτά αυτομάτως σύμβαση αορίστου χρόνου· στη σύμβαση αυτή η υποχρεωτική αποζημίωση απόλυσης μειώνεται από τα 45 στα 33 ημερομίσθια ανά έτος εργασίας.

Η συμφωνία των κοινωνικών εταίρων στην Ιρλανδία «Πορεία προς το 2016». Η ιρλανδική οικονομία και η αγορά εργασίας διήλθαν περίοδο ταχείας αλλαγής τα τελευταία χρόνια. Η Ιρλανδία μεταμορφώθηκε από οικονομία χαμηλών εισοδημάτων, βραδείας ανάπτυξης και υψηλών ποσοστών ανεργίας σε χώρα με υψηλή ανάπτυξη, υψηλά εισοδήματα και χαμηλή ανεργία. Η Ιρλανδία έχει ευέλικτη αγορά εργασίας και ενισχύει την επένδυσή της σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας (0,75% του ΑΕγχΠ σε σύγκριση με τον κοινοτικό μέσο όρο του 0,5%). Το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης των πιο ηλικιωμένων εργαζομένων (το 41,7% των εργαζομένων ηλικίας 45-54 ετών έχει ολοκληρώσει το πολύ την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση) αντικατοπτρίζει την παλαιότερη ανεπαρκή επένδυση στην εκπαίδευση αλλά αυτό βελτιώνεται σημαντικά στις νεότερες γενιές. Η συμμετοχή στη διά βίου μάθηση εξακολουθεί να υστερεί σε σύγκριση με τις χώρες που παρουσιάζουν τις καλύτερες επιδόσεις στην ΕΕ και αντικατοπτρίζει τις δυσκολίες εξασφάλισης ευκαιριών για τους εργαζομένους χαμηλής ειδίκευσης και μεγαλύτερης ηλικίας. Η συμφωνία του 2006 με τίτλο «Πορεία προς το 2016» αντιμετωπίζει αυτές τις προκλήσεις σφαιρικά. Επισημαίνει την ανάγκη μεγαλύτερης συμμετοχής, παραγωγικότητας και δραστηριοποίησης με ιδιαίτερη έμφαση στους μακροχρόνια ανέργους, στους άνεργους νέους και σε εκείνους που είναι πιο απομακρυσμένοι από την αγορά εργασίας. Τονίζει επίσης ότι η αναβάθμιση των δεξιοτήτων πρέπει να επικεντρωθεί στη μάθηση στο χώρο εργασίας (συμπεριλαμβανομένων των βασικών δεξιοτήτων) και στους εργαζομένους με λιγότερες δεξιότητες, στους πιο ευάλωτους και στους μετανάστες. Παρουσιάζει σχέδια διεύρυνσης της μάθησης στο χώρο εργασίας και αύξησης της χρηματοδότησης του ταμείου για τη βασική εκπαίδευση στο χώρο εργασίας που αποσκοπεί στην αντιμετώπιση του προβλήματος αναλφαβητισμού και άγνοιας στοιχειωδών αριθμητικών πράξεων του πληθυσμού.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙΙ
ΒΑΣΙΚΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Οι παρακάτω δείκτες, που, στην πλειονότητά τους, έχουν ληφθεί από τον κατάλογο δεικτών που συμφωνήθηκε για την παρακολούθηση των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων γραμμών απασχόλησης, μπορούν να θεωρηθούν συναφείς με καθένα από τα τέσσερα συστατικά στοιχεία, όπως επίσης και με τις γενικές επιδόσεις της αγοράς εργασίας.

A. Ευέλικτες συμβατικές ρυθμίσεις

- Βαθμός της προστασίας της απασχόλησης, συνολικά, για μόνιμους και μη μόνιμους απασχολούμενους (ΟΟΣΑ)
- Ποικιλία και λόγοι ύπαρξης των συμβατικών και εργασιακών ρυθμίσεων. (EUROSTAT)

B. Σφαιρικές στρατηγικές διά βίου μάθησης

- Ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας μεταξύ 25 και 64 ετών που συμμετέχει στην εκπαίδευση και την κατάρτιση (EUROSTAT)
- Εκπαιδευτικό επίπεδο των ηλικιακών ομάδων 45-54 ετών και 25-34 ετών [ποσοστό του πληθυσμού που έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (EUROSTAT)]

Γ. Αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας

- Δαπάνες για ενεργητικές και παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας ως ποσοστό του ΑΕγχΠ (EUROSTAT)
- Δαπάνες για ενεργητικές και παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας ανά άνεργο (EUROSTAT)
- Αριθμός συμμετεχόντων σε ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας ανά είδος μέτρου (ΟΟΣΑ)
- Ποσοστό νεαρών ή ενηλίκων ανέργων στους οποίους δεν έχει προσφερθεί κάποια θέση εργασίας ή κάποιο μέτρο ενεργοποίησης σε διάστημα 6 ή 12 μηνών αντιστοίχως (EUROSTAT)

Δ. Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

- Αναλογία καθαρής αναπλήρωσης του εισοδήματος το πρώτο έτος καθώς και μετά από 5 έτη (ΟΟΣΑ)
- Παγίδα ανεργίας, ως μέτρο του επιπέδου των παροχών (ΟΟΣΑ- EUROSTAT)

Ε. Επιδόσεις της αγοράς εργασίας

- Ποσοστό απασχόλησης, συνολικό, γυναικείο και για πιο ηλικιωμένους εργαζομένους (EUROSTAT)
- Αναλογία ανεργίας των νέων (15-24 ετών) (EUROSTAT)
- Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (EUROSTAT)
- Αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας (EUROSTAT)
- Ποιότητα της εργασίας (υπό επεξεργασία)
- Ποσοστά ατόμων στο όριο κινδύνου φτώχειας (EUROSTAT)