

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Ευέλικτη ασφάλεια (διάσταση εσωτερικής ευελιξίας — συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου ως μέσα ρύθμισης και μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας)»

(2007/C 256/20)

Η πορτογαλική προεδρία της Ε.Ε. ζήτησε με την επιστολή της της 13ης Φεβρουαρίου 2007 από την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή να εκπονήσει γνωμοδότηση με θέμα την ανωτέρω πρόταση.

Το ειδικευμένο τμήμα «Απασχόληση, Κοινωνικές Υποθέσεις, Δικαιώματα του Πολίτη», στο οποίο ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, επεξεργάστηκε τη γνωμοδότησή του στις 18 Ιουνίου 2007, με εισηγητή τον κ. **Janson**.

Κατά την 437η σύνοδο ολομέλειας, της 11ης και 12ης Ιουλίου 2007 (συνεδρίαση της 11ης Ιουλίου 2007), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε με 163 ψήφους υπέρ, 2 κατά και 5 αποχές, την ακόλουθη γνωμοδότηση:

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1 Η ΕΟΚΕ εκφράζει την ικανοποίησή της για την αίτηση της πορτογαλικής προεδρίας να καταρτίσει γνωμοδότηση με θέμα την ευέλικτη ασφάλεια, εφόσον η περί αυτής συζήτηση περιορίσθηκε, μέχρι σήμερα, κυρίως στην αυξανόμενη εξωτερική ευελιξία και στους τρόπους με τους οποίους μπορεί να αντισταθμιστεί η αύξηση αυτή, όπως με την ενίσχυση των πολιτικών απασχόλησης ή με τη λήψη μέτρων στον τομέα της κοινωνικής προστασίας. Αντίθετα, ο στόχος θα έπρεπε να επικεντρώνεται σε άλλα θέματα, προκειμένου το όφελος να είναι αμοιβαίο.

1.2 Η ΕΟΚΕ επιθυμεί να τονίσει ότι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων πρέπει να ενισχυθεί. Οι τελευταίοι πρέπει να συμμετέχουν σε όλες τις συζητήσεις για την ευέλικτη ασφάλεια και να διαδραματίσουν πρωταγωνιστικό ρόλο στις διαβουλεύσεις με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Έτσι, η Επιτροπή πρέπει να δώσει ιδιαίτερη έμφαση στη διαβούλευση, ιδίως με τους ευρωπαϊκούς κοινωνικούς εταίρους, για ένα ευρωπαϊκό ορισμό της έννοιας της ευέλικτης ασφάλειας.

1.3 Η ενίσχυση των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε εθνικό κλίμακα είναι αναγκαία για κάθε συζήτηση σχετικά με την ευέλικτη ασφάλεια. Μεγάλη σημασία έχει η ύπαρξη ενός ισχυρού και ζωτικού κοινωνικού διαλόγου στον οποίο οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν ενεργά και είναι σε θέση να διαπραγματευθούν, να επηρεάσουν και να αναλάβουν την ευθύνη του ορισμού των συνιστωσών και την αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της ευέλικτης ασφάλειας.

1.4 Η Επιτροπή και τα κράτη μέλη πρέπει να δεσμευθούν ότι θα συνδέσουν τις συζητήσεις που μπορούν να οδηγήσουν σε μεταρρυθμίσεις που βασίζονται στην έννοια της ευέλικτης ασφάλειας με τον εκσυγχρονισμό των εργασιακών σχέσεων σε όλα τα επίπεδα. Έτσι η ΕΟΚΕ επιθυμεί την εντονότερη διασύνδεση της συζήτησης για την ευέλικτη ασφάλεια και την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο κατάλληλο επίπεδο, συγχρόνως όμως και το σεβασμό των διαφόρων συστημάτων εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη. Η έννοια της ευέλικτης ασφάλειας θα πρέπει να ενισχύσει την ευελιξία και την ασφάλεια με ισόρροπο τρόπο. Η έννοια της ευέλικτης ασφάλειας δεν σημαίνει την μονομερή και αθέμιτη συρρίκνωση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, μια ιδέα την οποία απορρίπτει η ΕΟΚΕ.

1.5 Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι, με το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στην προοδευτική εξέλιξη των πολιτικών της ευέλικτης ασφάλειας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η συζήτηση αυτή δεν μπορεί να διαχωριστεί από το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου ούτε από την περαιτέρω εξέλιξη του ίδιου του κοινωνικού διαλόγου.

1.6 Η ΕΟΚΕ επιθυμεί να τονίσει ότι η Επιτροπή και τα κράτη μέλη πρέπει να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στην ισοτιμία ανδρών και γυναικών και στην διαπεριφερειακή αλληλεγγύη στο πλαίσιο της ευέλικτης ασφάλειας. Οι γυναίκες, οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι και οι νέοι βρίσκονται συχνά σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας όσον αφορά την ευελιξία και την ασφάλεια. Πρέπει συνεπώς να καταβληθούν προσπάθειες για την ανοδική σύγκλιση της κατάστασης των εν λόγω ομάδων.

1.7 Η ΕΟΚΕ ζητά από τα κράτη μέλη και από την Επιτροπή να μελετήσουν την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας μέσω της εσωτερικής ευελιξίας, και να την καθιερώσουν ως μια βιώσιμη και αποδεκτή διάσταση της ασφάλειας με ευελιξία. Η εσωτερική ευελιξία μπορεί να διαδραματίσει ρόλο-κλειδί όσον αφορά την αύξηση της παραγωγικότητας, την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα, και μπορεί έτσι να συμβάλει στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Μπορεί, επίσης, να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο, εφόσον θα παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν την εργασία με άλλες δραστηριότητες ή ευθύνες και να βελτιώσουν την ποιότητα της εργασίας τους. Όλα αυτά, υπό την βασική προϋπόθεση ότι θα ληφθεί ως βάση ένα ρυθμιστικό πλαίσιο που θα εξασφαλίζει την προστασία της απασχόλησης και της υγειονομικής περιθαλψής και θα παρέχει σταθερότητα και ασφάλεια στους εργαζόμενους. Η προστασία της απασχόλησης σε συνδυασμό με αποτελεσματικές υπηρεσίες επανένταξης στην εργασία και με δραστήριες πολιτικές για την αγορά εργασίας είναι αποφασιστικής σημασίας για την προσαρμοστικότητα και την ασφάλεια τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων.

1.8 Η ΕΟΚΕ φρονεί ότι πρέπει να αναζητηθεί μια ισορροπία μεταξύ ελαστικού ωραρίου εργασίας και προστασίας των εργαζομένων· ο καλύτερος τρόπος διασφάλισης της εν λόγω ισορροπίας είναι ο καθορισμός ρυθμίσεων μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Διαπραγματεύσεις αυτού του είδους για το ελαστικό ωράριο εργασίας, απαιτούν ένα ισχυρό πλαίσιο δικαιωμάτων, λειτουργικών κοινωνικών φορέων και φιλικών προς την απασχόληση συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης για να τις υποστηρίξει.

1.9 Η λειτουργική ευελιξία αποτελεί επίσης θέμα κλειδί στις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Οι διαπραγματεύσεις αυτές μπορούν να επιτρέψουν την εξισορρόπηση και την εμπεριστατωμένη μελέτη των αναγκών των επιχειρήσεων και των εργαζομένων ώστε να καθοριστούν οι δέουσες ανταμοιβές για να επιβραβευθούν οι εργαζόμενοι που βελτιώνουν τις δεξιότητές τους.

1.10 Η λειτουργική ευελιξία απαιτεί διαρκή αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων των εργαζομένων, μια εκπαίδευση που λειτουργεί ομαλά, καθώς και δομές κατάρτισης για την υποστήριξή της. Ενώ έχουν γίνει πολλές δηλώσεις στο παρελθόν για τη διά βίου κατάρτιση, στην πράξη μένει να γίνουν ακόμη πολλά.

2. Ιστορικό

2.1 Η πορτογαλική προεδρία ζήτησε από την ΕΟΚΕ να εκδώσει διερευνητική γνωμοδότηση για την ευέλικτη ασφάλεια περιλαμβανοντας θέματα όπως τα εξής:

- 1) η διάσταση της εσωτερικής ευελιξίας,
- 2) οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου ως μέσων ρύθμισης και μεταρρύθμισης των αγορών εργασίας.

2.2 Ορισμένες από τις κατευθυντήριες γραμμές της πολιτικής απασχόλησης (2005-2008) μπορούν να αποτελέσουν τη βάση συζήτησης με θέμα την ευέλικτη ασφάλεια. Στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2006, ζητήθηκε από τα κράτη μέλη να προσέξουν ιδιαίτερα το σημαντικό πρόβλημα της «ευέλικτης ασφάλειας» (ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας). Τα κράτη μέλη κλήθηκαν να συνεχίσουν, ανάλογα με την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας τους, τις μεταρρυθμίσεις στον τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης της ευέλικτης ασφάλειας.

2.3 Το θέμα της ευέλικτης ασφάλειας συζητήθηκε σε δύο κοινωνικές συνόδους κορυφής, που πραγματοποιήθηκαν το Δεκέμβριο του 2006 και το Μάρτιο του τρέχοντος έτους.

2.4 Η Επιτροπή συγκρότησε ομάδα εργασίας εμπειρογνομόνων στην οποία ανέθεσε να προτείνει «μηχανισμούς ευέλικτης ασφάλειας», δηλαδή ορισμένες διαστάσεις της ευελιξίας και της ασφάλειας στον επαγγελματικό βίο. Πάνω στη βάση αυτή, η Επιτροπή σχεδιάζει να δημοσιεύσει ανακοίνωση για την ευέλικτη ασφάλεια τον Ιούνιο του 2007, στην οποία θα παρουσιασθεί κυρίως δέση με κοινές αρχές. Αυτές θα πρέπει πράγματι να ενσωματωθούν, το Δεκέμβριο του 2007, στη μεταρρύθμιση των κατευθυντήριων γραμμών του 2008 για την απασχόληση. Στην Πράσινη Βίβλο με τίτλο *Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα* (¹) περιλαμβάνεται επίσης η διάσταση της ευέλικτης ασφάλειας υπό το ιδιαίτερο πρίσμα των συμβάσεων εργασίας, οι συστάσεις για τις οποίες περιγράφονται αλλού.

2.5 Η ΕΟΚΕ επιθυμεί επίσης να αναφέρει τη σημαντική εργασία που πραγματοποίησε το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, το οποίο ανέπτυξε σημαντικές απόψεις για το τι είναι ευέλικτη ασφάλεια.

3. Οι διαστάσεις των στρατηγικών ευέλικτης ασφάλειας

3.1 α) Οι στρατηγικές ευέλικτης ασφάλειας προσπαθούν να συνδυάσουν διάφορες μορφές ευελιξίας και ασφάλειας της απασχόλησης, ώστε να επιτευχθεί μεταξύ τους μια ισορροπία, προκειμένου να ενισχυθεί η ικανότητα προσαρμογής

των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, με σκοπό να τους παρασχεθεί σταθερότητα και προστασία απέναντι στους κινδύνους. Ως παραδείγματα τέτοιων μορφών ευελιξίας και ασφάλειας μπορούν να αναφερθούν:

Παραδείγματα ευελιξίας

| | | |
|---------------------|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Εξωτερική ευελιξία | αριθμητική | Προσαρμογή του όγκου της απασχόλησης μέσω ανταλλαγής με την εξωτερική αγορά εργασίας, με τη χρήση πρόσκαιρων απολύσεων, προσωρινής εργασίας και συμβάσεων ορισμένου χρόνου. |
| Εσωτερική ευελιξία | αριθμητική | Προσωρινή προσαρμογή του όγκου της εργασίας στην επιχείρηση, με πρακτικές όπως οι ατυπικές ώρες εργασίας και τα συστήματα λογαριασμών χρόνου εργασίας. |
| Εσωτερική ευελιξία | λειτουργική | Οργάνωση της ευελιξίας στην επιχείρηση χάρη στην κατάρτιση και την εναλλαγή θέσεων που βασίζεται στην ικανότητα των εργαζομένων να εκτελούν διάφορα καθήκοντα και δραστηριότητες. |
| Οικονομική ευελιξία | | Εναλλαγή μεταξύ βασικού και πρόσθετου μισθού ανάλογα με τις επιδόσεις του ατόμου ή της επιχείρησης. |

Παραδείγματα ασφάλειας

| | | |
|--------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ασφάλεια της απασχόλησης | | Ασφάλεια που απορρέει από τη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης κλπ. και περιορίζει τις δυνατότητες του εργοδότη να προβαίνει σε απολύσεις κατά βούληση. |
| Επαγγελματική ασφάλεια | | Κατάλληλες δυνατότητες απασχόλησης λόγω υψηλών επιπέδων απασχολησιμότητας, που διασφαλίζονται π.χ. χάρη στην κατάρτιση και την εκπαίδευση. |
| Ασφάλεια του εισοδήματος | | Προστασία κατάλληλου και σταθερού εισοδήματος. |
| Ασφάλεια του συνδυασμού | | Ασφάλεια της δυνατότητας του εργαζομένου να συνδυάζει την εργασία του/της με άλλες ευθύνες ή υποχρεώσεις πέραν της μισθωτής εργασίας. |

- β) Πρέπει να διακριθεί η νομική κατοχύρωση της σύμβασης εργασίας, που την καθιστά δεσμευτική για τους πάντες και ενώπιον των δικαστηρίων. Συνεπάγεται επίσης τη διατήρηση ιεραρχικών σχέσεων με κάθε συνέπεια, μεταξύ άλλων, σε σχέση με το δίκαιο περί κοινωνικής προστασίας (το ισχύον και το εφαρμοζόμενο) των μισθωτών.

(¹) Βλ. COM(2006) 708 τελικό Πράσινη Βίβλος: ο Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του 21ου αιώνα, και Γνωμοδότηση (ΕΕ C 175 της 27.7.2007) «Ο Εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας», 30.5.2007, (εισηγητής ο κ. Retureau).

3.2 Με την καθοδήγηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και εμπνεύμενη από ορισμένες πτυχές του δανικού προτύπου, η συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια σε ευρωπαϊκό επίπεδο περιορίστηκε βασικά στην αυξημένη εξωτερική ευελιξία και στους τρόπους αντιστάθμισης της αύξησης αυτής, με την ενίσχυση των πολιτικών για την απασχόληση ή των μέτρων κοινωνικής ασφάλισης. Τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εξωτερικής ευελιξίας αποτελούν θέμα για το οποίο οι γνώμες και οι απόψεις των επαγγελματικών οργανώσεων και των οργανώσεων των εργοδοτών διίστανται συχνά. Εξάλλου, ο ΟΟΣΑ ⁽²⁾ ανέφερε πρόσφατα ότι η νομοθεσία για την προστασία της εργασίας δεν είχε σημαντικό αντίκτυπο στο συνολικό ποσοστό απασχόλησης. Επιπλέον, ο ΔΟΕ απέδειξε ότι υπήρχε θετική σχέση μεταξύ μονιμοποίησης και παραγωγικότητας (βλ. παράρτημα).

3.3 Η γνωμοδότηση αυτή στοχεύει στο να διευρύνει τη συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια με τρεις τρόπους. Πρώτον, πρέπει να ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη συζήτηση αυτή καθώς και στις μεταρρυθμίσεις που αφορούν την αγορά εργασίας, γενικότερα. Δεύτερον, η ΕΟΚΕ φρονεί ότι στη συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη προσοχή στις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και, ως εκ τούτου, στην κατηγορία των νέων στην αγορά της εργασίας. Οι ίσες ευκαιρίες δεν εξετάστηκαν καθόλου σε καμιά ανταλλαγή απόψεων για την ευέλικτη ασφάλεια. Παρά το γεγονός ότι η πλειοψηφία των γυναικών υποδέχεται θετικά τα ελαστικότερα συστήματα εργασίας, τα οποία εξασφαλίζουν μία καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, σε ορισμένες περιπτώσεις οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας όσον αφορά την ευελιξία και την ασφάλεια. Πρέπει, συνεπώς, να καταβληθεί προσπάθεια ώστε να εξισωθεί η θέση τους με εκείνη των ανδρών ⁽³⁾. Τρίτον, η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι είναι σημαντικό να επεκταθεί η συζήτηση αυτή, προκειμένου να διερευνηθούν εναλλακτικές μορφές για να υλοποιηθεί η προσαρμοστικότητα, να διευκολυνθεί η δια βίου κατάρτιση, να βελτιωθεί η παραγωγικότητα και να ενθαρρυνθεί η καινοτομία· πρόκειται για ουσιαστικές διαστάσεις της διαδικασίας της Δισαμβόνας. Πρόκειται επίσης για θέματα που η ΕΟΚΕ μελέτησε στη γνωμοδότησή της για τις κατευθυντήριες γραμμές όσον αφορά την απασχόληση ⁽⁴⁾. Αντίθετα, στη γνωμοδότηση αυτή δεν εξετάζεται το θέμα της εξωτερικής ευελιξίας, αλλά το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στις δυνατότητες ενίσχυσης της προσαρμοστικότητας μέσω της εξωτερικής ευελιξίας.

3.4 Η ευέλικτη ασφάλεια παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ) λόγω της σημασίας αυτών για την απασχόληση. Συνεπώς, οι μελλοντικές πολιτικές των κρατών μελών για την ευέλικτη ασφάλεια θα πρέπει να περιλαμβάνουν διατάξεις που να λαμβάνουν ρητώς υπόψη τις ιδιαίτερες ανάγκες των ΜΜΕ και των εργαζόμενων που απασχολούν.

3.5 Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι όλα τα πρότυπα της ευέλικτης ασφάλειας στηρίζονται σε ένα κράτος προνοίας που μπορεί να εγγυηθεί υψηλά επίπεδα κοινωνικής προστασίας, στη διασφάλιση της παροχής τους από δημόσιες υπηρεσίες με επαρκή μέσα, καθώς και σε ένα σταθερό νομοθετικό πλαίσιο για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και για τον κοινωνικό διάλογο. Γενικά συστήματα ευημερίας μπορούν να βελτιώσουν την κινητικότητα, διασφαλίζοντας ότι οι εργαζόμενοι δεν θα ζημιωθούν όταν βρίσκονται ενώπιον αλλαγών που θίγουν την εργασία τους. Ένα σταθερό πλαίσιο για τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις παρέχει ευκαιρίες

σε ισχυρούς κοινωνικούς εταίρους να επιτυγχάνουν τη σύναψη συμφωνιών σε θέματα βασικά που αφορούν την αγορά εργασίας.

4. Ευέλικτη ασφάλεια και κοινωνικοί εταίροι

4.1 Η ευέλικτη ασφάλεια έχει ως αποτέλεσμα την ισορροπία δικαιωμάτων και υποχρεώσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν βασικά εργαλεία για την εκπόνηση και την εφαρμογή κάθε είδους μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ασφάλειας με ευελιξία. Έτσι, η ΕΟΚΕ τονίζει ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι πρωταγωνιστές σε οποιαδήποτε συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια σ' όλα τα επίπεδα. Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν, όλο και περισσότερο, να διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο για να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ ασφάλειας με ευελιξία και προστασίας, ώστε με τον τρόπο αυτό να συμβάλουν στη βελτίωση των κανόνων της αγοράς εργασίας.

4.2 Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι η Επιτροπή έχει πληροφρήσει τους κοινωνικούς εταίρους για τα σχέδιά της σχετικά με την εν λόγω συζήτηση. Πάντως, για το θέμα αυτό, η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η Επιτροπή οφείλει να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στη διαβούλευση, ιδίως μάλιστα με τους κοινωνικούς εταίρους, για τον ευρωπαϊκό ορισμό της έννοιας ασφάλεια με ευελιξία. Χωρίς την ισχυρή συμμετοχή και ανάληψη δέσμευσης των κοινωνικών εταίρων, θα είναι δύσκολο να εφαρμοσθεί οποιοδήποτε είδος στρατηγικής για την ευέλικτη ασφάλεια.

4.3 Η ΕΟΚΕ επεσήμανε στη γνωμοδότησή της με θέμα το δανικό σύστημα ασφάλειας με ευελιξία ⁽⁵⁾ ότι «Οι κοινωνικοί εταίροι είχαν τη δυνατότητα να συμβάλουν ουσιαστικά στη διαμόρφωση της δανικής flexicurity· συμμετείχαν τόσο στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων όσο και στην υλοποίηση της πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και στις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. (...) Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων είναι το αποτέλεσμα μιας ιστορικής εξέλιξης ... Επομένως, η μεγαλύτερη συμμετοχή και επιρροή των κοινωνικών εταίρων μπορεί να αποτελούν για την κοινωνία πλεονέκτημα στην προσπάθεια της να καταστεί ανταγωνιστική και να προσαρμοσθεί.»

4.4 Στη γνωμοδότησή της για το Ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο ⁽⁶⁾, η ΕΟΚΕ τονίζει ότι «Όσον αφορά τη βασική δομή του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, δεν έχει εκτιμηθεί όσο θα έπρεπε ο θεμελιώδης ρόλος που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να τονιστεί η ιδιαίτερη σημασία του ρυθμιστικού ρόλου των συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων στο πλαίσιο των συλλογικών συμβάσεων και των συμβάσεων περί αποδοχών».

4.5 Το χρονοδιάγραμμα της ευέλικτης ασφάλειας δεν πρέπει συνεπώς να χαρακτηριστεί με τρόπο ιεραρχικό, «από την κορυφή προς τη βάση», να οριστεί από την Επιτροπή και εν συνεχεία να συζητηθεί από τις κυβερνήσεις των κρατών μελών. Οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να διαπραγματεύονται, να επηρεάζουν και να αναλαμβάνουν την ευθύνη του ορισμού και των συνιστωσών, και να αξιολογούν τα αποτελέσματα της ευέλικτης ασφάλειας. Εφόσον αυτή συνδέεται τόσο στενά με τον κοινωνικό διάλογο και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, η διεξαγωγή της συζήτησης για την ευέλικτη ασφάλεια θα παρουσιάσει επίσης τις υπάρχουσες αδυναμίες του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι αδυναμίες αυτές πρέπει να εξεταστούν

⁽²⁾ OECD Employment Outlook 2006: Boosting Jobs and Incomes (ΟΟΣΑ Προοπτικές της Απασχόλησης 2006: Αύξηση των θέσεων εργασίας και του εισοδήματος).

⁽³⁾ «Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στο συνδυασμό του επαγγελματικού με τον οικογενειακό και τον ιδιωτικό βίο» SOC/271 (εισηγητής ο κ. Clever) και SOC/273, «Απασχολησιμότητα και επιχειρηματικό πνεύμα — Ο ρόλος της κοινωνίας των πολιτών, των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειακών και τοπικών οργανισμών υπό το πρίσμα του φύλου» (εισηγητής, ο κ. Pariza Castanos).

⁽⁴⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 31.5.2005, για τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης (2005-2008) (εισηγητής ο κ. Malosse), EE C 286 της 17ης Νοεμβρίου 2005.

⁽⁵⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 17ης Μαΐου 2006, με θέμα «Flexicurity (ευέλικτη ασφάλεια) η περίπτωση της Δανίας», εισηγήτρια η κ. Viium, (EE C 195 της 18ης Αυγούστου 2006).

⁽⁶⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 6ης Ιουλίου 2006, με θέμα «Κοινωνική συνοχή: να δοθεί περιεχόμενο σ' ένα ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο», εισηγητής ο κ. Ehnmark, (EE C 309 της 16ης Δεκεμβρίου 2006).

συγχρόνως με την προώθηση του χρονοδιαγράμματος της ευέλικτης ασφάλειας. Έτσι, η ΕΟΚΕ επιθυμεί την εντονότερη διασύνδεση της συζήτησης για την ευέλικτη ασφάλεια και την ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου σε κάθε επίπεδο με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στα κατάλληλα επίπεδα, και συγχρόνως το σεβασμό της ποικιλίας των διάφορων συστημάτων εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη.

4.6 Ο κοινωνικός διάλογος σε ευρωπαϊκό επίπεδο είναι μοναδικός στον κόσμο, διότι αναθέτει στους κοινωνικούς εταίρους το ρόλο να νομοθετούν από κοινού στον κοινωνικό τομέα. Τα τελευταία χρόνια εξελίχθηκε σε ένα πιο αυτόνομο κοινωνικό διάλογο. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν το δικαίωμα να εξετάζουν θέματα γενικού ενδιαφέροντος για την καλύτερη λειτουργία της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη. Η ΕΟΚΕ αναγνωρίζει ότι, με το σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι κοινωνικοί εταίροι στην προοδευτική εξέλιξη των πολιτικών της ευέλικτης ασφάλειας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η συζήτηση αυτή δεν μπορεί να διαχωριστεί από το περιεχόμενο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου ούτε από την περαιτέρω εξέλιξη του ίδιου του κοινωνικού διαλόγου. Οι κοινωνικοί εταίροι, στο πολυετές πρόγραμμα εργασιών τους, έχουν συμφωνήσει να διερευνήσουν πτυχές της ευέλικτης ασφάλειας αλλά και να εργαστούν για την ανάπτυξη μιας κοινής αντίληψης όσον αφορά τα μέσα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου (7). Η ΕΟΚΕ ανέπτυξε τη θέση της επ' αυτού στη γνωμοδότηση «Απασχολησιμότητα και επιχειρηματικό πνεύμα — Ο ρόλος της κοινωνίας των πολιτών, των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειακών και τοπικών οργανισμών υπό το πρίσμα του φύλου» (εισηγητής, ο κ. Pariza Castanos) (8).

4.7 Στα κράτη μέλη υπάρχουν πολλά παραδείγματα, σε όλα τα επίπεδα, για τον κεντρικό ρόλο των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την ενίσχυση τόσο της ευελιξίας όσο και της ασφάλειας για τους εργοδότες αλλά και για τους εργαζόμενους. Οι ίδιες οι συλλογικές συμφωνίες δεν αποτελούν μόνο παράγοντα ασφάλειας για τους εργοδότες και για τους μισθωτούς, αλλά επιτρέπουν επίσης μια ευελιξία που έχει επιτευχθεί κατόπιν διαπραγματεύσεων. Επειδή περιέχουν στοιχεία αυξημένης εσωτερικής ευελιξίας, η πρόοδος της σταδιοδρομίας και το δικαίωμα στη δια βίου κατάρτιση αποκτούν ολοένα και περισσότερο αυτόνομο χαρακτήρα σε ένα αυξανόμενο ανταγωνιστικό περιβάλλον. Πάντως, στα κράτη μέλη όπου ο κοινωνικός διάλογος είναι ανεπαρκής, λόγω του ελάχιστου χαρακτήρα των συστημάτων εργασιακών σχέσεων, η κατάσταση αυτή εκθίβει υπερβολικά τους εργαζόμενους στις δυνάμεις της αγοράς εργασίας, και τους προσφέρει συχνά πολύ περιορισμένη προστασία. Γι' αυτό η ενίσχυση και ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη πρέπει να συμβαδίζει με τη συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια.

4.8 Στο πλαίσιο αυτό η ΕΟΚΕ επιθυμεί να επισημάνει ορισμένα παραδείγματα συμφωνιών των κοινωνικών εταίρων:

- Συλλογικές συμφωνίες που συνάπτονται, κατόπιν διαπραγματεύσεων στη Δανία, με τις οποίες καθιερώνονται υποχρεωτικές προθεσμίες καταγγελίας ώστε να μπορούν οι εργαζόμενοι να προετοιμαστούν καλύτερα για μια άλλη εργασία,
- Στη Σουηδία, χάρη στις συλλογικές συμφωνίες στο βιομηχανικό τομέα ιδρύθηκαν ταμεία που χρηματοδοτούνται από τον εν λόγω τομέα ο οποίος τα διαχειρίζεται από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους και προορίζονται για την «αλλαγή σταδιοδρομίας». Τα ταμεία αυτά βοηθούν τους εργαζόμενους των οποίων η σύμβαση εργασίας έχει καταγγελθεί με κατάρτιση, με την παροχή συνδρομής για ανεύρεση εργασίας, ή με επί πληρωμή πραγματοποίηση πρακτικής εξάσκησης σε άλλες

επιχειρήσεις, ακόμη και όταν τυπικά εργάζονται στην εταιρεία που τους απολύει.

- Η ισπανική τριμερής συμφωνία σχετικά με το πώς περιορίζεται η χρήση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Αυτή βασίζεται στην αρχή ότι εάν ο αριθμός των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι πολύ μεγάλος αυτό δεν θα είναι προς το συμφέρον ούτε των εργαζομένων ούτε των επιχειρήσεων.
- Οι γερμανικές συλλογικές συμφωνίες οι οποίες επιτρέπουν την ευέλικτη διαμόρφωση του χρόνου και της οργάνωσης της εργασίας μέσα σε ορισμένα πλαίσια, τα οποία καθορίζονται και εφαρμόζονται με τη συμμετοχή εκπροσώπων των διαφόρων ομάδων συμφερόντων από το χώρο των επιχειρήσεων.

Η ΕΟΚΕ φρονεί επίσης ότι οι συμφωνίες που έχουν συναφθεί από τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους, π.χ. για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, τη γονική άδεια, τη μερική εργασία και την τηλεργασία, αποτελούν μέρος της έννοιας της ευέλικτης ασφάλειας που συμβάλλει στην ασφάλεια και στην ευελιξία των εργαζομένων και των εργοδοτών.

4.9 Για να μπορούν οι κοινωνικοί εταίροι να διεξάγουν διαπραγματεύσεις σχετικά με βασικά θέματα της αγοράς εργασίας, προκειμένου να επιτευχθεί μια κοινωνικά αποδεκτή ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, πρέπει να υπάρχει ένα εθνικό νομοθετικό πλαίσιο που τους ενθαρρύνει να συμβάλουν και να διαπραγματεύονται αποτελεσματικά για θέματα ευέλικτης ασφάλειας. Ρυθμίσεις για την προστασία της απασχόλησης και ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο μπορούν να δώσουν στους κοινωνικούς εταίρους δυνατότητες να διαπραγματευθούν συμφωνίες που θα προωθούν τις προσπάθειες των εργαζομένων, τη συνεργασία και τη βούληση για σύναψη συμφωνιών για την κατάρτισή τους, πράγμα θετικό για το σύνολο της απασχόλησης και την οικονομική αποτελεσματικότητα. Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων εγγυάται ότι λαμβάνονται υπόψη τόσο τα συμφέροντα των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων. Επιπλέον, η προστασία της απασχόλησης σε συνδυασμό με αποτελεσματικές υπηρεσίες επανένταξης στην εργασία και με δραστήριες πολιτικές για την αγορά εργασίας είναι αποφασιστικής σημασίας για την προσαρμοστικότητα και την ασφάλεια τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων.

4.10 Η συμβολή των κοινωνικών εταίρων μπορεί να έχει στόχο την αύξηση της προστασίας της κινητικότητας και την επωφελή μετάβαση από την εργασία σε ανεργία. Οι κοινωνικοί εταίροι μπορεί να συμβάλουν στην οργάνωση συλλογικού και κατόπιν διαπραγματεύσεων ελέγχου των δυνατοτήτων και των δικαιωμάτων στην αγορά εργασίας. Η ΕΟΚΕ φρονεί ότι αυτό θα καταπολεμούσε τις τάσεις κατηγοριοποίησης και θα βελτιώνει την ένταξη.

5. Ίσες ευκαιρίες, αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και ευέλικτη ασφάλεια

5.1 Η ευελιξία και η ασφάλεια επηρεάζουν τους άνδρες και τις γυναίκες με διαφορετικό τρόπο στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες απασχολούνται συχνά σε πιο πρόσκαιρες και λιγότερο προστατευμένες εργασίες, που χαρακτηρίζονται από υπερβολική ευελιξία. Η υπερβολική ευελιξία, η οποία μπορεί σε ορισμένες περιπτώσεις να οδηγήσει στον κίνδυνο των πιο πρόσκαιρων και λιγότερο προστατευμένων εργασιών, πρέπει να αντισταθμίζεται από μία κατάλληλη μορφή ασφάλειας. Ακόμη, λόγω της συνεχιζόμενης εμμονής στους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, οι γυναίκες αναλαμβάνουν συχνά περισσότερες ευθύνες για παροχή φροντίδων στα παιδιά και στα ηλικιωμένα άτομα, αντιμετωπίζουν όμως μεγαλύτερες δυσκολίες όσον αφορά το συνδυασμό εργασίας με μη επαγγελματικές δραστηριότητες. Εξάλλου, μολονότι υπάρχει νομοθεσία κατά των διακρίσεων, εν τούτοις συνεχίζονται οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών και συχνά οι γυναίκες έχουν μειωμένα δικαιώματα όσον αφορά την κοινωνική ασφάλιση, συμπεριλαμβανομένων των συντάξεων. Με βάση τα ανωτέρω, οι γυναίκες υφίστανται περισσότερο τις αρνητικές συνέπειες της ευελιξίας.

(7) Στο πολυετές πρόγραμμα εργασιών των κοινωνικών εταίρων για την περίοδο 2006-2008 περιλαμβάνεται κοινή ανάλυση των βασικών προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι αγορές εργασίας στην Ευρώπη.

(8) SOC 273, «Απασχολησιμότητα και επιχειρηματικό πνεύμα — Ο ρόλος της κοινωνίας των πολιτών, των κοινωνικών εταίρων και των περιφερειακών και τοπικών οργανισμών υπό το πρίσμα του φύλου» (εισηγητής, ο κ. Pariza Castanos).

5.2 Η ΕΟΚΕ τονίζει ότι στη συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια πρέπει να συμπεριληφθεί η σημαντική διάσταση της ισότητας ευκαιριών, που μέχρι σήμερα είναι «ο μεγάλος απών» από την συζήτηση. Πρέπει να βελτιωθεί η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας, και να εξετασθούν συγχρόνως τα θέματα της ευελιξίας και της ασφάλειας και ιδίως η αύξηση του αριθμού των προστατευμένων θέσεων εργασίας, η ενσωμάτωσή τους στα συστήματα κοινωνικής προστασίας και η καλύτερη υποστήριξή τους εκ μέρους των φορέων, προκειμένου να συμφιλιωθεί η εργασία με τις μη επαγγελματικές δραστηριότητες. Εξάλλου, το θέμα της κατανομής ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών στους τομείς της επιμέλειας των παιδιών και των οικιακών καθηκόντων πρέπει να αποτελέσει μέρος της συζήτησης. Η ΕΟΚΕ αναπτύσσει εκτενώς τις απόψεις της για το εν λόγω θέμα για την πορτογαλική προεδρία⁽⁹⁾ στη γνωμοδότησή της με θέμα «Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικής, οικογενειακής και ιδιωτικής ζωής».

5.3 Η ευέλικτη ασφάλεια έχει διαστάσεις που καλύπτουν το θέμα της ισότητας των φύλων αλλά και τις σχέσεις των γενεών. Το ποσοστό απασχόλησης είναι χαμηλότερο μεταξύ των ηλικιωμένων εργαζομένων σε σύγκριση με το εργατικό δυναμικό γενικά. Επίσης, σε πολλά κράτη μέλη οι νέοι αντιμετωπίζουν μια ανασφαλή αγορά εργασίας με υψηλή ανεργία, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ανεπαρκή κοινωνική κάλυψη και εργασίες υποδεέστερες των προσόντων τους.

5.4 Η ΕΟΚΕ⁽¹⁰⁾ έχει τονίσει ότι η εργασία πρέπει να ανταποκρίνεται στην κατάρτιση και στην επαγγελματική πείρα κάθε ατόμου, χωρίς διακρίσεις ηλικίας, και ότι όλα τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν στη νομοθεσία τους και να εφαρμόσουν πλήρως την οδηγία για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία (2000/78/ΕΚ). Η ΕΟΚΕ ζήτησε επίσης τη χάραξη πολιτικής για την υποστήριξη των εργασιών υψηλής ποιότητας, η οποία θα καθοδηγεί και θα επιμορφώνει τις γενεές των πολιτών καθόλη τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου. Αυτό συνεπάγεται ότι οι κοινωνικοί εταίροι και όλοι οι σημαντικοί οικονομικοί και κοινωνικοί φορείς πρέπει να διαδραματίσουν προενεργό ρόλο σε τοπικό, εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο.

5.5 Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι κατάρτισαν πλαίσιο δράσης για τις ίσες ευκαιρίες το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί και στη συζήτηση για την ευέλικτη ασφάλεια. Καθόρισαν τις εξής τέσσερις προτεραιότητες: εξέταση του ρόλου των ανδρών και των γυναικών, προώθηση των γυναικών σε θέσεις όπου λαμβάνονται αποφάσεις, ενθάρρυνση για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, και κατάργηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

5.6 Στις απόψεις που εκτίθενται στην προηγούμενη παράγραφο και στο διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων πρέπει να αποδίδεται ίση βαρύτητα και σημασία στο πρόβλημα των εργαζομένων με ειδικές ανάγκες και των νέων φοιτητών.

6. Ευέλικτη ασφάλεια και εσωτερική ευελιξία

6.1 Η εσωτερική ευελιξία είναι ένα θέμα που δεν έχει εξεταστεί επαρκώς στο πλαίσιο της συζήτησης για την ευέλικτη ασφάλεια. Η εσωτερική ευελιξία αφορά την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας, τη λειτουργική ευελιξία και την ενίσχυση της προσαρμοστικότητας. Πρόκειται κατ'εξοχήν για θέματα στα οποία οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν μεγάλη διαπραγματευτική πείρα και έχουν επιτύχει θετικά αποτελέσματα στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων. Η εσωτε-

ρική ευελιξία μπορεί να διαδραματίσει ρόλο-κλειδί στην προώθηση της παραγωγικότητας, της καινοτομίας και της ανταγωνιστικότητας, και να συμβάλει έτσι στην επίτευξη των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Μπορεί επίσης να διαδραματίσει ουσιαστικό ρόλο επιτρέποντας στους εργαζόμενους να συμφιλιώσουν καλύτερα την εργασία με τις άλλες δραστηριότητες ή ευθύνες και να βελτιώσουν την ποιότητα της απασχόλησής τους. Μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της σταθερότητας και της προβλεψιμότητας και για τα δύο μέρη. Πάντως, η εσωτερική ευελιξία μπορεί επίσης να καταστεί υπερβολική και να καταλήξει σε κακές συνθήκες εργασίας ή σε πρόσκαιρες θέσεις εργασίας, και μάλιστα να βλάψει την ισορροπία εργασίας και μη επαγγελματικών δραστηριοτήτων, ή ακόμη να έχει αρνητικές συνέπειες όσον αφορά την ποιότητα των αγαθών και τις εγγυήσεις παροχής υπηρεσιών στους καταναλωτές. Για το λόγο αυτό, μια παρόμοια ευελιξία δεν μπορεί να επιτευχθεί παρά μόνο εάν πρόκειται για το αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και εφόσον εντάσσεται στο πλαίσιο των νόμιμων ρυθμίσεων που εγγυώνται την προστασία της εργασίας και της υγείας, παραγόντων σταθερότητας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους. Η επιδίωξη εσωτερικής ευελιξίας κατόπιν διαπραγματεύσεων μέσα σε παρόμοιο νομικό πλαίσιο αποτελεί βιώσιμη προσέγγιση και στοχεύει στο να συνδυάσει τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας με τη βελτίωση της ποιότητας εργασίας και του επαγγελματικού βίου.

6.2 Ελαστικότητα του χρόνου εργασίας

6.2.1 Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας αφορά την κατανομή του χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια μιας κανονικής εβδομάδας, όπως αυτή καθιερώθηκε χάρη στις συλλογικές συμφωνίες και/ή από το νόμο για ένα μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Μπορεί να είναι ωφέλιμη για τις επιχειρήσεις, είτε λόγω των δυνατοτήτων προσαρμογής στις διακυμάνσεις της ζήτησης ή του προσωπικού, ώστε να χρησιμοποιούνται πλήρως οι επενδύσεις σε κεφάλαια, με τη χρήση υπερωριών, ευέλικτου προγραμματισμού του χρόνου εργασίας μέσω προκαθορισμένων χρονικών πλαισίων, της εργασίας καθ' ομάδες (βάρδιες), κ.λπ. Με τον τρόπο αυτό η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα.

6.2.2 Η ελαστικότητα του χρόνου εργασίας μπορεί επίσης να αφορά την κατανομή του χρόνου εργασίας κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου ενός ατόμου και την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής (δεν αφορά όμως τη διάρκεια της τυπικής εβδομαδιαίας εργασίας). Παρόμοιες μορφές ελαστικότητας του χρόνου εργασίας μπορεί επίσης να είναι επωφελείς για τους μισθωτούς, λόγω των δυνατοτήτων που προσφέρουν όσον αφορά το συνδυασμό εργασίας με μη επαγγελματικές δραστηριότητες και ευθύνες, με τη χρήση διευθετήσεων για ελαστικό ωράριο, λογαριασμών για το χρόνο εργασίας, γονικών ή εκπαιδευτικών αδειών, δυνατοτήτων επιλογής μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης, κ.λπ.

6.2.3 Η ΕΟΚΕ επιθυμεί πολύ να αποφευχθεί η διέγερση της ελαστικότητας του χρόνου εργασίας προς όφελος μόνο των επιχειρήσεων, χωρίς να ληφθεί ταυτόχρονα υπόψη η ανάγκη προστασίας των εργαζομένων⁽¹¹⁾. Ακόμη, η οργάνωση του χρόνου εργασίας πρέπει να «... εξυπηρετεί και τα συμφέροντα των εργαζομένων όσον αφορά τη διευθέτηση του χρόνου τους αλλά και τον καλύτερο συνδυασμό του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου και ταυτόχρονα να επιτρέπει την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, στην οποία αποδίδεται ιδιαίτερη σημασία»⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ «Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στο συνδυασμό του επαγγελματικού με τον οικογενειακό και τον ιδιωτικό βίο», υπό κατάρτιση, (εισηγητής ο κ. CLEVER).

⁽¹⁰⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 14ης Μαρτίου 2007, με θέμα *Οι οικονομικές και δημοσιονομικές επιπτώσεις της γήρανσης του πληθυσμού* ECO/186 (Εισηγήτρια: η κα FLORIO) EE C 161 της 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Βλ. γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 11ης Μαΐου 2005, για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/ΕΚ σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, σημείο 3.4 (εισηγητήρια η κ. Engelen-Kefzer), EE C 267 της 27 Οκτωβρίου 2005.

⁽¹²⁾ Ομοίως, σημείο 3.6.

6.2.4 Για το σκοπό αυτό, η ΕΟΚΕ φρονεί ότι πρέπει να επιδιωχθεί μια ισορροπία μεταξύ ελαστικότητας του χρόνου εργασίας και προστασίας των εργαζομένων. Η ισορροπία αυτή διασφαλίζεται καλύτερα με ρυθμίσεις που θα καθιερωθούν κατόπιν συλλογικών διαπραγματεύσεων. Πράγματι, σε παλαιότερη γνωμοδότηση, η ΕΟΚΕ ανέφερε ότι «η θέσπιση κανόνων για το χρόνο εργασίας στις συλλογικές συμβάσεις έχει ζωτικό ενδιαφέρον για τους κοινωνικούς εταίρους, οι οποίοι διαθέτουν σημαντικές ειδικές γνώσεις για τα θέματα αυτά»⁽¹³⁾.

6.2.5 Παρόμοιες διαπραγματεύσεις για την ελαστικότητα του χρόνου εργασίας απαιτούν κατάλληλο διαπραγματευτικό πλαίσιο και σταθερό σχήμα δικαιωμάτων, καθώς και επικουρικούς κοινωνικούς φορείς. Σ' αυτά περιλαμβάνονται νομοθετικές ρυθμίσεις που παρέχουν σταθερότητα και προστασία στους εργαζόμενους, και κοινωνική προστασία για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, ώστε να διευκολύνονται τα συστήματα γονικής άδειας και ανάπτυξης υποδομών για τη φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων. Η νομοθεσία πρέπει να είναι ευέλικτη και ουδέτερη, για να επιτρέψει στους κοινωνικούς εταίρους να βρίσκουν κατάλληλες λύσεις.

6.3 Λειτουργική ευελιξία

6.3.1 Λειτουργική ευελιξία σημαίνει χρησιμοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων να εκτελούν διάφορα καθήκοντα, όταν είναι ανάγκη, μέσω διαδοχικής εναλλαγής στις θέσεις, διεύρυνσης του φάσματος και εμπλουτισμού της εργασίας τους. Μπορεί να ωφελήσει τις επιχειρήσεις, επειδή τους επιτρέπει να προσαρμόσουν τη μορφή της δραστηριότητας που εκτελείται από τους εργαζόμενους στις διακυμάνσεις της ζήτησης ή του προσωπικού και να χρησιμοποιήσουν τους ανθρώπινους πόρους και τις επενδύσεις σε κεφάλαια με πιο παραγωγικό τρόπο. Η λειτουργική ευελιξία μπορεί επίσης να είναι προς το συμφέρον των εργαζομένων, εφόσον μπορεί να βελτιώσει τις δυνατότητές τους για προσωπική εξέλιξη, μάθηση και ικανότητα να βρουν απασχόληση, ικανοποίηση στην εργασία και μισθολογικές αυξήσεις.

6.3.2 Η λειτουργική ευελιξία μπορεί να αποτελέσει βασικό παράγοντα για την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας, οι οποίοι είναι: βελτίωση της παραγωγικότητας, καινοτομία και ανταγωνιστικότητα. Όπως εμφανίζεται π.χ. από το Ίδρυμα του Δουβλίνου, η λειτουργική ευελιξία σε συνδυασμό με την κατάρτιση επιδρά θετικά στην ανάπτυξη και στη διατήρηση των αρμοδιοτήτων που επηρεάζουν με τη σειρά τους θετικά την παραγωγικότητα⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Πάντως, η λειτουργική ευελιξία χρειάζεται ασφαλείς συνθήκες απασχόλησης, αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας, ενδυνάμωση και συλλογικές μορφές εργασίας. Όπως τόνισε η ΕΟΚΕ σε

παλαιότερη γνωμοδότηση, «Οι ασφαλέστερες θέσεις εργασίας και οι πιο υγιεινές και αξιοπρεπείς συνθήκες εργασίας καθώς και οι μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες εξασφαλίζουν στους εργαζόμενους ευρύτερα περιθώρια δράσης στην εργασία, συνιστούν σημαντικό παράγοντα για την αύξηση της παραγωγικότητας και, ως εκ τούτου, της ικανότητας καινοτομίας»⁽¹⁵⁾. Στην ίδια γνωμοδότηση η εισηγήτρια παρατηρούσε ότι «Οι συμμετοχικές μορφές εργασίας με οριζόντια ιεραρχία και η μεγαλύτερη εργασιακή αυτονομία που καθιστά δυνατή, για παράδειγμα, η ομαδική εργασία ή η εργασία στους κόλπους μιας ομάδας επιτρέπουν την πλήρη αξιοποίηση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζόμενων, ενώ παράλληλα λαμβάνουν υπόψη τους την αυξανόμενη απαίτηση για ευελιξία στην οικονομία. Οι καλές συνθήκες εργασίας και οι θετικές μορφές οργάνωσης της εργασίας, οι οποίες διανοίγουν τα περιθώρια ελιγμών και ενισχύουν τις δυνατότητες συμμετοχής, συνιστούν απαραίτητη προϋπόθεση τόσο για τη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας όσο και για την ενίσχυση του δυναμικού καινοτομίας των επιχειρήσεων»⁽¹⁶⁾.

6.3.4 Το Ίδρυμα του Δουβλίνου επέστησε πάντως την προσοχή στο γεγονός ότι η λειτουργική ευελιξία θα μπορούσε να οδηγήσει σε αύξηση της πίεσης και του άγχους που συνδέονται με την εργασία. Τονίζει επομένως ότι είναι σημαντικό να επιτευχθεί μια ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων και του ελέγχου της εργασίας, προκειμένου να προληφθεί το φαινόμενο της εξάντλησης ή «επαγγελματικής εξουθένωσης» των εργαζομένων⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Ένα βασικό στοιχείο των στρατηγικών λειτουργικής και εσωτερικής ευελιξίας πρέπει γενικά να είναι η δια βίου κατάρτιση. Η σημασία της δια βίου κατάρτισης για τη βελτίωση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, οι δυνατότητες της σταδιοδρομίας και η παραγωγικότητα τονίστηκαν σε ορισμένες πρόσφατες γνωμοδοτήσεις⁽¹⁸⁾ της ΕΟΚΕ. Η λειτουργική ευελιξία απαιτεί συνεχή αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων των εργαζομένων, εκπαίδευση που λειτουργεί ομαλά και δομές επιμόρφωσης για την υποστήριξη των προαναφερθέντων. Ενώ στο παρελθόν ανελήφθησαν πολλές δεσμεύσεις για τη δια βίου κατάρτιση, εν τούτοις πρέπει στην πράξη να γίνουν ακόμη πολλά.

6.3.6 Η λειτουργική ευελιξία αποτελεί πάλι βασικό θέμα για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Οι διαπραγματεύσεις αυτές επιτρέπουν να εξισορροπηθούν και να εξεταστούν λεπτομερώς οι ανάγκες των επιχειρήσεων και των εργαζομένων και να καθορισθούν οι κατάλληλες αντιστάθμισεις με τις οποίες θα ανταμείβονται οι εργαζόμενοι που βελτιώνουν τις δεξιότητές τους.

Βρυξέλλες, 11 Ιουλίου 2007.

Ο Πρόεδρος

της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Δημήτρης ΔΗΜΗΤΡΙΑΔΗΣ

⁽¹³⁾ Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 1ης Ιουλίου 2004, όσον αφορά την επανεξέταση της οδηγίας 93/104/ΕΚ σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας, σημείο 2.2.6. (εισηγητής ο κ. Nahf), ΕΕ C 302 της 7ης Δεκεμβρίου 2004.

⁽¹⁴⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

⁽¹⁵⁾ Βλ. γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ, της 13ης Σεπτεμβρίου 2006, για την «Ποιότητα της επαγγελματικής ζωής, παραγωγικότητα και απασχόληση ενόψει της παγκοσμιοποίησης και των δημογραφικών μεταβολών», σημείο 1.3 (εισηγήτρια η κ. Engelen-Kefer), ΕΕ C 318 της 23ης Δεκεμβρίου 2006.

⁽¹⁶⁾ Ομοίως, σημείο 1.4.

⁽¹⁷⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

⁽¹⁸⁾ Γνωμοδοτήσεις της ΕΟΚΕ για την «Πρόταση σύστασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με τις βασικές ικανότητες για τη δια βίου μάθηση» (εισηγήτρια η κ. Mária Herczog), ΕΕ C 195 18.8.2006 και την «Κατάρτιση και παραγωγικότητα (διερευνητική γνωμοδότηση)» (εισηγητής ο κ. Κορυφίδης) ΕΕ C 120 20.5.2005.