

Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Μέτρα της ΕΕ για την αντιμετώπιση της κρίσης και τις βιομηχανικές μεταλλαγές: περισσότερο επισφαλής ή βιώσιμη απασχόληση;» (γνωμοδότηση πρωτοβουλίας)

(2011/C 318/07)

Εισηγητής: **ο κ. SIECKER**

Συνεισηγητής: **ο κ. POP**

Στις 15 Ιουλίου 2010, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή αποφάσισε, βάσει του άρθρου 29 παράγραφος 2 του Εσωτερικού Κανονισμού της, να καταρτίσει γνωμοδότηση πρωτοβουλίας με θέμα:

Μέτρα της ΕΕ για την αντιμετώπιση της κρίσης και οι βιομηχανικές μεταλλαγές: περισσότερο επισφαλής ή βιώσιμη απασχόληση;

Η Συμβουλευτική Επιτροπή Βιομηχανικών Μεταλλαγών (CCMI), στην οποία ανατέθηκε η προετοιμασία των σχετικών εργασιών, υιοθέτησε τη γνωμοδότησή της στις ...

Κατά την 473η σύνοδο ολομέλειας, της 13ης και 14ης Ιουλίου 2011 (συνεδρίαση της 13ης Ιουλίου 2011), η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή υιοθέτησε την ακόλουθη γνωμοδότηση με 123 ψήφους υπέρ, 5 κατά και 6 αποχές.

1. Συμπεράσματα και συστάσεις

1.1 Η παρούσα γνωμοδότηση αποπειράται να απαντήσει στο ερώτημα ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να εξέλθει η ευρωπαϊκή βιομηχανία από την κρίση. Η ΕΟΚΕ είναι πεπεισμένη ότι για τον σκοπό αυτό χρειάζονται βιώσιμες θέσεις εργασίας, δηλαδή, θέσεις που επιτρέπουν στους ανθρώπους να αποκοιμίζονται το εισόδημά τους σε ένα ασφαλές και υγιές εργασιακό περιβάλλον που αναγνωρίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων και παρέχει περιθώρια για γόνιμο κοινωνικό διάλογο. Πρόκειται για ιδιαίτερα παραγωγικές θέσεις εργασίας που αποφέρουν προστιθέμενη αξία από άποψη καινοτομίας, ποιότητας, αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας. Έτσι, η Ευρώπη μπορεί να εξασφαλίσει μια διατηρήσιμη οικονομική ανάπτυξη και να παραμείνει ανταγωνιστική έναντι των άλλων περιοχών του κόσμου.

1.2 Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι η σημαντικότερη προϋπόθεση για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας είναι η βιώσιμη, σταθερή οικονομική ανάπτυξη. Επικροτεί δε το γεγονός ότι ορισμένοι φορείς και οργανισμοί έχουν υποβάλει προτάσεις για την έξοδο από την κρίση, στις οποίες συνεκτιμάται η διάσταση της κοινωνικής ανάκαμψης. Η στρατηγική «Ευρώπη 2020» με τις «εμβληματικές πρωτοβουλίες» της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τις συστάσεις για την πολιτική σχετικά με την αγορά εργασίας των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων συμβάλλουν σε αυτόν τον στόχο, αλλά το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) διατυπώνουν επίσης συστάσεις οι οποίες δεν λαμβάνουν υπόψη μόνον οικονομικά συμφέροντα.

1.3 Η ΕΟΚΕ διαπιστώνει ότι οι επιχειρήσεις χρησιμοποιούν διάφορα είδη εργασίας. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε νέες μορφές απασχόλησης. Μεταξύ αυτών είναι και η επισφαλής εργασία στο πλαίσιο της οποίας οι εργαζόμενοι απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, χαμηλές αμοιβές, υποτυπώδη κοινωνική προστασία και χωρίς νομική προστασία. Δεν είναι όλες οι μορφές προσωρινής απασχόλησης επισφαλείς, οι ελεύθεροι επαγγελματίες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο μπορούν με την ανάληψη και εκτέλεση έργων να διαπρέψουν στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, η προσωρινή απασχόληση είναι εξ ορισμού επισφαλής όταν πρόκειται για ανειδίκευτη ή χαμηλής ειδίκευσης εργασία στον τομέα της παραγωγής και παροχής υπηρεσιών. Η ευελιξία με ασφάλεια θα μπορούσε να καλύψει την ανάγκη των επιχειρήσεων για ευέλικτη εργασία, αυτό όμως ισχύει μόνον εφόσον το επίπεδο ασφάλειας είναι συγκρίσιμο με το

επίπεδο ασφάλειας που παρέχει μια σταθερή εργασία, όπως ορίζεται σε προηγούμενη γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ για την ευελιξία με ασφάλεια (CCMI 066).

1.4 Οι δημογραφικές εξελίξεις (γήρανση του εργατικού δυναμικού και μείωση του αριθμού των νέων που εισέρχονται στην αγορά εργασίας), καθώς και οι ραγδαίες τεχνολογικές αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής φέρνουν την Ευρώπη αντιμέτωπη με το ενδεχόμενο σοβαρής έλλειψης σε ειδικευμένο προσωπικό. Συνεπώς, είναι πάρα πολύ σημαντικό να έχουν όλοι διαρκή πρόσβαση στην αγορά εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καλλιεργούν και να αναβαθμίζουν τις δεξιότητες και τα επαγγελματικά τους προσόντα κατά τη διάρκεια του ενεργού βίου τους, ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται στις αλλαγές που συντελούνται στο εργασιακό περιβάλλον τους και να καλύπτονται οι ανάγκες της αγοράς σε ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Η ορθή και αποτελεσματική διαχείριση αυτής της διαδικασίας είναι μια από τις πιο σημαντικές αποστολές που πρέπει να εκπληρώσει η ΕΕ για να παραμείνει ανταγωνιστική έναντι άλλων περιοχών του κόσμου.

1.5 Η ΕΟΚΕ συμφωνεί ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Επειδή οι μελέτες έχουν δείξει ότι εκείνοι που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη κατάρτισης αξιοποιούν λιγότερο αυτά τα προγράμματα, χρειάζονται διαφορετικά μέτρα για κάθε ομάδα εργαζομένων.

1.5.1 Μεγάλο μέρος του προϋπολογισμού πρέπει να διατεθεί για τους εργαζόμενους με τα λιγότερα προσόντα, διότι είναι αυτοί που έχουν μεγαλύτερη ανάγκη πρόσθετης κατάρτισης. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί με την πρόβλεψη για κάθε εργαζόμενο ενός προϋπολογισμού κατάρτισης που θα είναι αντιστρόφως ανάλογος προς το μορφωτικό του επίπεδο, έτσι ώστε το μεγαλύτερο μέρος των πόρων να διατεθεί για τους χαμηλότερα καταρτισμένους.

1.5.2 Όσον αφορά τους μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους, χρειάζεται μια πολιτική προσωπικού που θα συνεκτιμά περισσότερο την ηλικία. Ενώ σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται, πολλοί ηλικιωμένοι εργαζόμενοι χάνουν τις δουλειές τους πριν συμπληρώσουν το σημερινό όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, π.χ. επειδή δεν είναι σε θέση να προσαρμοστούν στις αλλαγές. Η ειδική και στοχοθετημένη κατάρτιση θα μπορούσε να βοηθήσει στην επίλυση αυτού του προβλήματος.

1.5.3 Σημαντική είναι επίσης η αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Τα κράτη μέλη πειραματίζονται με νέες μεθόδους αποτελεσματικότερης κατάρτισης και ανακαλύπτουν εκ νέου τη σημασία της μάθησης στον χώρο εργασίας. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει τη σημασία της περαιτέρω ανάπτυξης τέτοιων μεθόδων και καλεί την Επιτροπή να ενθαρρύνει παρόμοιες δράσεις μεριμνώντας για την ανταλλαγή ορθών πρακτικών.

1.5.4 Οι εργαζόμενοι αποκτούν με άτυπο τρόπο πολύτιμη εμπειρία κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Οι δεξιότητες που αποκτώνται με τον τρόπο αυτό δεν αναγνωρίζονται επαρκώς, επειδή δεν κατοχυρώνονται με επίσημο δίπλωμα. Τα κράτη μέλη εργάζονται για την ανάπτυξη ενός συστήματος αναγνώρισης επαγγελματικών γνώσεων. Η πρωτοβουλία αυτή αξίζει, επίσης, την αναγνώριση και την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

1.5.5 Με πρωτοβουλία της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, έχουν αναπτυχθεί ορισμένα μέσα με σκοπό την προαγωγή της διαφάνειας των τυπικών προσόντων και της ποιότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μέσω της δια βίου μάθησης⁽¹⁾ σε ευρωπαϊκή κλίμακα. Αυτά τα μέσα εφαρμόζονται προς το παρόν κυρίως στον τομέα της εκπαίδευσης για την ενίσχυση της κινητικότητας και της απασχολησιμότητας των φοιτητών στην Ευρώπη. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει τη σημασία των μέσων αυτών και καλεί την Επιτροπή να εξετάσει πώς θα μπορούσαν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την αύξηση της κινητικότητας και της απασχολησιμότητας των εργαζομένων εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

1.5.6 Υπάρχουν διάφορα μέσα για τη διευκόλυνση αυτών των πρωτοβουλιών. Ορισμένα από αυτά τα προγράμματα μπορεί να ενταχθούν στις συλλογικές συμβάσεις και η χρηματοδότησή τους μπορεί να ρυθμιστεί σε εθνικό επίπεδο με την παροχή οικονομικών κινήτρων, όπως φορολογικών ελαφρύνσεων. Η Ευρωπαϊκή Ένωση μπορεί να συμβάλει στην προσπάθεια, μέσω της συγχρηματοδότησης από τα Διαρθρωτικά Ταμεία και της διάδοσης ορθών πρακτικών στα αρμόδια όργανα σε ευρωπαϊκό επίπεδο και στα κράτη μέλη.

1.5.7 Η ΕΟΚΕ επισημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν δικαιούνται μόνο να έχουν πρόσβαση σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης αλλά χρειάζονται επίσης εισοδηματική ασφάλεια και κοινωνική προστασία για να λειτουργούν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και, συνεπώς, χωρίς φόβο για το αύριο σε μια ραγδαία μεταβαλλόμενη κοινωνία.

1.6 Η Ένωση τρέφει τη φιλοδοξία να καταστεί μια ανταγωνιστική οικονομία της γνώσης που προσφέρει περισσότερες και ποιοτικά καλύτερες θέσεις εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή. Η Συνθήκη της Λισαβόνας προβλέπει ρητώς ότι η ΕΕ επιδιώκει τον στόχο αυτόν, μεταξύ άλλων με την πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού, την προώθηση της οικονομικής και κοινωνικής προόδου των πολιτών της και με τη διασφάλιση των κοινωνικών δικαιωμάτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του 1961, του Κοινωνικού Χάρτη Κοινωνικών Δικαιωμάτων του 1989 και του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του 2000.

1.7 Η ΕΟΚΕ καλεί τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να τηρήσουν το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο επιδεικνύοντας αποφασιστικότερη δέσμευση. Η έλλειψη αποφασιστικότητας σε αυτό το θέμα έχει οδηγήσει στην αύξηση του αριθμού των εργαζομένων φτωχών,

της ανισότητας και του φόβου για το μέλλον αλλά ταυτόχρονα και σε μείωση της εμπιστοσύνης των πολιτών μεταξύ τους, στους κοινωνικούς θεσμούς και στις κυβερνήσεις και μάλιστα όχι μόνο τις εθνικές κυβερνήσεις αλλά και τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, όπως καταδεικνύει ο εντεινόμενος ευρωσκεπτικισμός σε πολλά κράτη μέλη.

1.8 Στα κράτη μέλη, έχουν αναληφθεί πολλές πρωτοβουλίες στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα ανακοίνωση. Ορισμένες από αυτές περιγράφονται στο παράρτημα. Τα παραδείγματα συγκεντρώθηκαν από μέλη της CCMI και δείχνουν μια σημαντική δυναμική, αλλά και μεγάλες διαφορές μεταξύ χωρών και κλάδων. Η ανταλλαγή εμπειριών και ορθών πρακτικών είναι απαραίτητη σε επιχειρησιακό επίπεδο. Τι λειτουργεί και τι δεν λειτουργεί; Ποιοι παράγοντες είναι καθοριστικοί; Η ΕΟΚΕ καλεί την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να προωθήσει και να ενθαρρύνει την ανταλλαγή εμπειριών και βέλτιστων πρακτικών.

2. Η σημερινή κατάσταση

2.1 Εδώ και μια τριετία, η οικονομία πλήττεται από την κρίση. Ξεκίνησε ως κρίση στις χρηματοπιστωτικές αγορές λόγω της στασιμότητας του κλάδου των ακινήτων στις Ηνωμένες Πολιτείες. Το δεύτερο εξάμηνο του 2008 σημειώθηκε ραγδαία ύφεση και της «πραγματικής οικονομίας» ως αποτέλεσμα της χρηματοπιστωτικής κρίσης. Ο όρος «πιστωτική κρίση» δεν καλύπτει όλο το εύρος της κατάστασης. Δεν πρόκειται αποκλειστικά για πρόβλημα περιορισμένης ρευστότητας και (μακροπρόθεσμα) κεφαλαίων, αλλά και για μια καθολική κρίση εμπιστοσύνης στον χρηματοοικονομικό τομέα. Η παρούσα γνωμοδότηση πρωτοβουλίας δεν αφορά την κρίση αλλά επιχειρεί κυρίως να δώσει απάντηση στο ερώτημα ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος εξόδου της ευρωπαϊκής βιομηχανίας από την κρίση.

2.2 Το 2009 και το 2010, χάθηκαν συνολικά στην Ευρώπη 3,25 εκατομμύρια θέσεις εργασίας, κυρίως στη βιομηχανία και τη γεωργία. Ήδη πριν ξεσπάσει η κρίση, επικρατούσαν στην ΕΕ ανησυχίες σχετικά με τη δημογραφική ανάπτυξη. Λόγω της συνταξιοδότησης εκείνων που γεννήθηκαν κατά τη διάρκεια της θεαματικής αύξησης των γεννήσεων μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, σύντομα θα υπάρξει μεγάλη ζήτηση για καλά καταρτισμένο προσωπικό. Δεδομένης της εσπευσμένης συνταξιοδότησης αυτών των ηλικιωμένων εργαζομένων εξαιτίας της κρίσης, η ανάγκη αντικατάστασής τους έχει καταστεί επιτακτικότερη. Στο πλαίσιο αυτό, προκύπτουν δύο προβλήματα. Το πρώτο είναι ποσοτικό: σε ορισμένα κράτη μέλη και σε ορισμένους τομείς της βιομηχανίας δεν εισέρχεται στην αγορά εργασίας επαρκής αριθμός καταρτισμένων νέων ώστε να καλυφθούν οι ανάγκες της ζήτησης. Το δεύτερο είναι ποιοτικό: εξαιτίας του απότομου τρόπου με τον οποίο πραγματοποιείται η αντικατάσταση, η μετάδοση γνώσεων εντός των επιχειρήσεων καταλήγει σε αδιέξοδο.

2.3 Η σημαντικότερη προϋπόθεση για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας είναι η βιώσιμη, σταθερή οικονομική ανάπτυξη. Από τις αρχές του 2010, διαφαίνεται μια εύθραυστη αποκατάσταση με ελάχιστη αύξηση της παραγωγής σε πληθώρα τομέων και επιφυλακτικά αυξανόμενη ζήτηση εργασίας, αν και η κατάσταση διαφέρει ανά κράτος μέλος. Υπό την επίδραση της παγκοσμιοποίησης, η κοινωνία μεταβάλλεται με ταχείς ρυθμούς και συνακόλουθα και η αγορά εργασίας. Οι επιχειρήσεις εφαρμόζουν διάφορα είδη απασχόλησης, γεγονός το οποίο οδηγεί ολοένα και περισσότερο σε νέα σχήματα, μεταξύ των οποίων είναι και η επισφαλής απασχόληση. Από την τελευταία έρευνα του Eurofound για τις συνθήκες εργασίας στην Ευρώπη καταδεικνύεται ότι η σταθερή εργασία εξακολουθεί να αποτελεί το πρότυπο για τους περισσότερους

⁽¹⁾ EQF, ECVET, Europass, EQAF

εργαζομένους, αλλά το ποσοστό της προσωρινής εργασίας αυξάνεται. (2) Τα κυριότερα μέσα παραγωγισμού των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι η υπερβολαβία και η εικονική απασχόληση εν είδει ελεύθερου επαγγελματία κάτω από υποτυπώδεις συνθήκες εργασίας, πρότυπα τα οποία εφαρμόζονται ολοένα και συχνότερα τα τελευταία χρόνια.

3. Πώς φτάσαμε έως εδώ

3.1 Το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο είναι ένα μοναδικό είδος κοινωνικού καπιταλισμού το οποίο αναπτύχθηκε στην Ευρώπη μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο και στο πλαίσιο του οποίου έχουν καταπολεμηθεί με επιτυχία οι υπερβολές του καπιταλισμού, χωρίς να διγούν οι ισχυρές πτυχές του. Αποτέλεσε πηγή έμπνευσης για τα ευρωπαϊκά κράτη μέλη στην προσπάθεια για τη δημιουργία μιας κοινωνίας που χαρακτηρίζεται από συνοχή, αλληλεγγύη και ανταγωνιστικότητα. Εντέλει, θα έπρεπε να οδηγήσει σε μια δημοκρατική, οικολογική, ανταγωνιστική, βασισόμενη στην αλληλεγγύη κοινωνία της ευημερίας χωρίς αποκλεισμούς, για όλους τους πολίτες της Ευρώπης.

3.2 Αυτό το σημείο αναφοράς επανεμφανίζεται στη Συνθήκη της Λισαβόνας. Πέραν της πληθώρας οικονομικών δικαιωμάτων και διατάξεων σχετικά με τον θεμιτό ανταγωνισμό στην εσωτερική αγορά, η ΕΕ υπόσχεται, μεταξύ άλλων, στους πολίτες της ότι:

- επιθυμεί να αποτρέψει τον κοινωνικό αποκλεισμό·
- είναι αποφασισμένη να προωθήσει την οικονομική και κοινωνική πρόοδο των πολιτών·
- εγγυάται τα κοινωνικά δικαιώματα που ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του 1961, τον Χάρτη Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης του 1989 και τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων·
- επιδιώκει το υψηλότερο δυνατό επίπεδο γνώσεων για τους πολίτες της μέσω της ευρείας πρόσβασης στην εκπαίδευση·
- διασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της ισότητας αμοιβής για όμοια ή ισότιμη εργασία στην ίδια επιχείρηση και σύμφωνα με την ίδια συλλογική σύμβαση.

3.3 Η πραγματικότητα είναι λίγο πιο σκληρή. Υπάρχουν μεν θέσεις εργασίας, αλλά ως επί το πλείστον προσωρινές, μη δεσμευτικές, με χαμηλή αμοιβή, περιορισμένη κοινωνική ασφάλιση και ελάχιστη νομική προστασία για τους εργαζομένους. Είναι αυτονόητο ότι οι εργοδότες δεν προσφέρουν άμεσα μόνιμες συμβάσεις στους εργαζομένους όταν η οικονομία αρχίζει δειλά να βγαίνει από μια κρίση. Αυτό μπορεί ακόμη και να αποτελέσει ένα ευπρόσδεκτο συμπλήρωμα της προσφοράς στην αγορά εργασίας και ταυτόχρονα να συμβάλει στην εξάλειψη του κοινωνικού αποκλεισμού, διότι προσφέρει εργασία σε ομάδες οι οποίες διαφορετικά δεν θα είχαν καμία τύχη στην αγορά. Δεν πρέπει όμως να οδηγήσει σε αποκλεισμό. Όταν επέλθει ανάκαμψη και η ζήτηση εργατικού δυναμικού

προσλάβει εμφανώς διαρθρωτικό χαρακτήρα, οι θέσεις εργασίας πρέπει, επίσης, να συνοδεύονται από συμβάσεις οι οποίες εγγυώνται εύλογο εισόδημα, κοινωνική ασφάλιση και νομική προστασία.

3.4 Ακόμη σοβαρότερο είναι το γεγονός ότι σταθερές θέσεις εργασίας με αξιοπρεπείς όρους μετατρέπονται σε μορφές επισφαλούς απασχόλησης βάσει μη δεσμευτικών, προσωρινών συμβάσεων, με ελάχιστη κοινωνική ασφάλιση και νομική προστασία. Πρόκειται για κάτι που δεν συμβαίνει μόνο στον ιδιωτικό τομέα αλλά και στο δημόσιο. Αυτό αντιβαίνει στις δεσμεύσεις που έχουν αναληφθεί έναντι των πολιτών στη Συνθήκη της Λισαβόνας σχετικά με την κοινωνική συνοχή. Βέβαια, δεν είναι όλες οι μορφές προσωρινής απασχόλησης επισφαλείς, οι ελεύθεροι επαγγελματίες με υψηλό μορφωτικό επίπεδο μπορούν μέσω της ανάληψης και εκτέλεσης έργων να διαπρέψουν στην αγορά εργασίας. Εντούτοις, η προσωρινή απασχόληση είναι εξ ορισμού επισφαλής όταν πρόκειται για ανειδίκευτη ή χαμηλής ειδίκευσης εργασία στον τομέα της παραγωγής και της παροχής υπηρεσιών (3).

3.5 Σε πολλούς τομείς η Ευρώπη κατέχει παγκοσμίως κορυφαία θέση όσον αφορά την ευημερία, την κοινωνική προστασία και την ανταγωνιστικότητα, αλλά έχουμε χάσει έδαφος σε σχέση με το ίδιο μας το παρελθόν και άλλες οικονομίες. Υπάρχει θέμα αυξανόμενης φτώχειας και ανισότητας εισοδήματος, καθώς και περικοπών στις δημόσιες υπηρεσίες, όπως προκύπτει από μελέτη του ΟΟΣΑ του 2008 (4).

3.6 Το 2003, η Eurostat πρόσθεσε στον ευρωπαϊκό κατάλογο κοινωνικών δεικτών τους «εργαζομένους φτωχούς». Το ποσοστό της κατηγορίας αυτής στην ΕΕ των 27 ανήλθε το 2008 σε 8,6 %, κατάσταση η οποία οφείλεται, μεταξύ άλλων, στο γεγονός ότι το ποσοστό σταθερής και αξιοπρεπούς εργασίας μειώνεται, ενώ το ποσοστό ακανόνιστης και επισφαλούς εργασίας αυξάνεται. Αυτό αυξάνει τη δυσπιστία των πολιτών. Εξάλλου, σε μια κοινωνία η οποία διακατέχεται από δυσπιστία και σπαράζεται από κοινωνικές διαμάχες, δεν υπάρχει περιθώριο για βιώσιμη, σταθερή οικονομική ανάπτυξη.

3.7 Την τελευταία δεκαετία, η υλική ανισότητα αυξήθηκε σημαντικά. Εν προκειμένω, ο Judt παρουσιάζει ορισμένα εντυπωσιακά παραδείγματα σε ένα από τα τελευταία του βιβλία (5). Στη Μεγάλη Βρετανία εμφανίζεται η μεγαλύτερη ανισότητα από τη δεκαετία του '20 του προηγούμενου αιώνα, η χώρα μετρά περισσότερα φτωχά παιδιά από οποιαδήποτε άλλη χώρα της ΕΕ, οι περισσότερες των θέσεων εργασίας που προέκυψαν πρόσφατα αποφέρουν είτε πολύ υψηλές είτε πολύ χαμηλές αμοιβές και από το 1973 η διαφορά εισοδήματος δεν είναι πουθενά αλλού τόσο μεγάλη όσο στη χώρα αυτή. Το 1968, στις Ηνωμένες Πολιτείες ο μισθός του γενικού διευθυντή της General Motors ήταν 66 φορές υψηλότερος του μέσου μισθού στην επιχείρησή του, το 2009 ο ομότιμός του στη Wal-Mart αμειβόταν με ποσό 900 φορές υψηλότερο αυτού. Το παράδειγμα είναι χαρακτηριστικό των ακραίων περιπτώσεων, αν και οι μέσοι όροι παρουσιάζουν την ίδια εικόνα. Το 1965, ο μισθός των διευθυντών μεγάλων επιχειρήσεων στις ΗΠΑ ήταν 24 φορές μεγαλύτερος του μέσου μισθού στις επιχειρήσεις τους, και το 2007, 275 φορές μεγαλύτερος (6).

(3) Ορισμός επισφαλούς εργασίας: απασχόληση με σύμβαση ορισμένου χρόνου η οποία μπορεί να καταγγελθεί ανά πάσα στιγμή και χωρίς καμία υποχρέωση από τον εργοδότη.

(4) Άνιση ανάπτυξη; Κατανομή εισοδήματος και φτώχεια στις χώρες του ΟΟΣΑ.

(5) Het land is moe, verhandeling over onze ontevredenheid (2010).

(6) www.finfacts.ie/irishfinancenews/article_1020265.shtml

(2) Αλλαγές με την πάροδο του χρόνου – πρώτα πορίσματα από την Πέμπτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας

3.8 Το κοινωνικό κόστος της αυξανόμενης ανισότητας είναι υψηλό. Σύμφωνα με έρευνα των Wilkinson και Pickett (7), η κοινωνία στην οποία η υλική ανισότητα είναι σχετικά μεγάλη έχει χειρότερη επίδοση σχεδόν σε όλες τις άλλες πτυχές της καθημερινής ζωής από μια κοινωνία στην οποία η υλική ανισότητα είναι σχετικά μικρή. Οι άνθρωποι είναι λιγότερο υγιείς, ζουν λιγότερο, η εγκληματικότητα έχει αυξηθεί και – το μεγαλύτερο πρόβλημα – κλονίζεται η εμπιστοσύνη των ανθρώπων μεταξύ τους και στην κοινωνία. Τέλος, οι άνθρωποι στρέφονται κατά των κυβερνήσεων, τόσο των εθνικών κυβερνήσεων όσο και των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, όπως καταδεικνύεται από τον αυξανόμενο ευρωσκεπτικισμό σε όλο-ένα και περισσότερα κράτη μέλη. Κλονίζεται, επίσης, η εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών ομάδων μεταξύ τους, όπως και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

4. Ποια πορεία θέλουμε να ακολουθήσουμε

4.1 Οι οικονομικές αλλαγές επιταχύνονται συνεχώς. Το γεγονός αυτό, σε συνδυασμό με τα δημογραφικά προβλήματα που αντιμετωπίζουμε, επιτάσσει άμεσα και διεξοδικά μέτρα. Η κοινωνία δεν φτάνει ποτέ σε «τέρμα», αλλά εξελίσσεται συνεχώς και η αγορά εργασίας πρέπει να συμπορεύεται με αυτές τις εξελίξεις. Όμως, στην ανασυγκρότηση της αγοράς εργασίας, πέραν των οικονομικών συμφερόντων, διαδραματίζουν και άλλα συμφέροντα ρόλο, όπως τα κοινωνικά. Συνεπώς, η πρόκληση αφορά το πώς θα μπορέσουμε να συγκροτήσουμε την αγορά εργασίας με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι επωφέλης για ολόκληρη την κοινωνία.

4.2 Φαίνεται πως υπάρχει συναίνεση μεταξύ όλων των σχετικών θεσμικών οργάνων όσον αφορά την πορεία που πρέπει να τηρηθεί στην αγορά εργασίας. Το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης πρότεινε κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης (8) στις οποίες δίδεται ιδιαίτερη προσοχή στις κοινωνικές πτυχές. Το Συμβούλιο Απασχόλησης επεσήμανε τα πλεονεκτήματα της οργάνωσης της ευελιξίας εντός της επιχείρησης αντί σε έναν ευέλικτο «φλοιδό» εκτός αυτής. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ενέκρινε ψήφισμα στο οποίο διατυπώνει έκκληση προς την ΕΕ για χάραξη στρατηγικής για «πράσινες θέσεις εργασίας». Αυτό δεν είναι απλώς καλύτερο για ένα βιώσιμο μέλλον, αλλά αναγκάζει επίσης την Ευρώπη να στραφεί προς την καινοτομία (9). Εν προκειμένω, η ΕΟΚΕ έχει εκδώσει ορισμένες γνωμοδοτήσεις (10). Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, επίσης, ενέκρινε με σημαντική πλειοψηφία ένα ψήφισμα για τις άτυπες εργασιακές συμβάσεις, το οποίο είναι υπέρ των σταθερών θέσεων εργασίας και κατά της μετατροπής των σταθερών θέσεων εργασίας σε επισφαλή απασχόληση (11).

4.3 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στο πλαίσιο της στρατηγικής της Ευρώπης για το 2020, δημοσίευσε ορισμένες εμβληματικές πρωτοβουλίες με συγκεκριμένες προτάσεις σε αυτόν τον τομέα. Στο πλαίσιο «μιας βιομηχανικής πολιτικής για την εποχή της παγκοσμιοποίησης», δίνεται το έναυσμα για περισσότερες θέσεις εργασίας υψηλής ποιότητας και παραγωγικότητας. Στις εμβληματικές πρωτοβουλίες «Νεολαία σε κίνηση» και «Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας» υποστηρίζεται η «ενιαία σύμβαση». Με αυτήν τη νέα μορφή σύμβασης η Επιτροπή επιθυμεί να αντισταθεί στη διχοτόμηση της αγοράς εργασίας παρέχοντας τη δυνατότητα στους νεοεισερχόμενους να κατοχυρώσουν, μετά από μια εύλογη περίοδο

δοκιμής, κοινωνικά δικαιώματα μέσω της πρόσβασης σε συστήματα τα οποία βασίζονται σε συλλογικές συμφωνίες μεταξύ κοινωνικών εταίρων ή στη νομοθεσία.

4.4 Οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι συμφωνούν και αυτοί σε γενικές γραμμές με την πολιτική που πρέπει να ακολουθηθεί. Τόσο το 2007 (12) όσο και το 2010 (13) η Business Europe, η ETUC (Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων), η UEAPME (Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνικών και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων) και το CEEP (Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων) δημοσίευσαν εκθέσεις οι οποίες περιελάμβαναν συστάσεις για μια πολιτική σχετικά με την αγορά εργασίας η οποία συνεκτιμά όχι μόνο τα οικονομικά συμφέροντα, αλλά και τα κοινωνικά.

4.5 Τον Σεπτέμβριο του 2010 στο Όσλο, το ΔΝΤ και η ΔΟΕ επεσήμαναν ότι η εξάλειψη της υψηλής ανεργίας είναι εξαιρετικά σημαντική όχι μόνο από οικονομική άποψη, αλλά και από άποψη κοινωνικής συνοχής. Σύμφωνα με το ΔΝΤ, στο μέλλον πρέπει να προλάβουμε τον κίνδυνο να χάσει μια ολόκληρη γενιά για την αγορά εργασίας. Η ΔΟΕ έχει δημοσιεύσει ήδη από το 1999 την «Ατζέντα αξιοπρεπούς εργασίας», επιδίωξη της οποίας είναι να εξασφαλιστεί στους ανθρώπους η δυνατότητα να εργάζονται ελεύθερα, με τους ίδιους όρους, σε ένα ασφαλές και αξιοπρεπές περιβάλλον. Τον Ιούνιο του 2009, η ΔΟΕ ενέκρινε το «Παγκόσμιο σύμφωνο για την απασχόληση», μια νέα πρωτοβουλία που αποσκοπεί στην οικονομική ανάκαμψη και διατήρηση της απασχόλησης. Στην τελευταία του δημοσίευση για την απασχόληση (14), ο ΟΟΣΑ υποστηρίζει μια πολιτική η οποία επιδιώκει την αποτροπή της μαζικής, μακρόχρονης ανεργίας.

4.6 Βεβαίως, σημείο αφετηρίας αποτελεί ο στόχος να παραμείνει η Ευρώπη ανταγωνιστική σε σχέση με άλλες περιοχές του κόσμου. Αυτό μπορεί να συμβεί μόνο μέσω της εκπαίδευσης, της γνώσης, της καινοτομίας, της ποιότητας, της αποτελεσματικότητας και της παραγωγικότητας. Η ΕΕ απλά δεν μπορεί να ανταγωνιστεί χώρες όπως η Κίνα, η Ινδία και η Βραζιλία όσον αφορά ιδίως το κόστος της εργασίας. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί μόνο εάν οι εργασιακές συνθήκες στην ΕΕ προσαρμόζονταν προς τα κάτω – κάτι το οποίο αντίκειται στη φιλοδοξία της ΕΕ να καταστεί μια ανταγωνιστική οικονομία με γνώση με περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και με υψηλή κοινωνική συνοχή. Η ΕΕ μπορεί, πέραν των πρόσθετων προσπαθειών στον τομέα της έρευνας και ανάπτυξης, να προάγει και να υποστηρίξει τις επενδύσεις στο χώρο της εκπαίδευσης με τρόπο ώστε η γενική εκπαίδευση να υπάγεται στο δημόσιο εκπαιδευτικό σύστημα και η εξειδικευμένη επαγγελματική κατάρτιση στην αρμοδιότητα των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης.

4.7 Η σημασία της εξειδικευμένης επαγγελματικής κατάρτισης δεν εκτιμάται όσο θα έπρεπε. Τα προγράμματα περιορίζονται συχνά στους νέους εργαζόμενους και στους εργαζόμενους οι οποίοι διαθέτουν ήδη σχετικά υψηλή κατάρτιση. Στην ΕΕ των 27, το 57,6 % των ψηλά καταρτισμένων συμμετέχουν σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των εργαζόμενων με χαμηλή κατάρτιση είναι 28,4 %. Στα δύο αντίθετα άκρα της κλίμακας βρίσκονται η Σουηδία (91 και 57,6 % αντιστοίχως) και η Ρουμανία (14 και 3,9 %) (15). Τα προγράμματα κατάρτισης πρέπει να απευθύνονται κυρίως σε ανθρώπους με χαμηλότερο

(7) The Spirit Level: Why more equal societies almost always do better (2009).

(8) Διοργανικός φάκελος 2010/0115.

(9) P7_TA(2010)0299.

(10) CESE 1037/2009 και Γνωμοδότηση με τίτλο «Απόφαση του Συμβουλίου σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών Μέρος II των ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών για την Ευρώπη 2020» (EE C 107, 6/4/2011, σ. 77).

(11) I 2009/2220(INI).

(12) Key challenges facing European Labour Markets: A joint analysis of European social partners. (Οι βασικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι ευρωπαϊκές αγορές εργασίας. Μια κοινή ανάλυση των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων)

(13) Framework agreement on inclusive labour markets. (Συμφωνία πλαίσιο για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς).

(14) OECD Employment Outlook 2010: Moving beyond the Jobs Crisis.

(15) Eurostat Adult Education Survey.

μορφωτικό επίπεδο, ηλικιωμένους, γυναίκες και μετανάστες, ώστε να μπορέσουν και αυτές οι ομάδες να αποκτήσουν πάλι μια διαρκή προοπτική ένταξης στην αγορά εργασίας. Ένα ισχυρό μέτρο για να προαχθεί μια τέτοια πολιτική είναι η πρόβλεψη για κάθε εργαζόμενο ενός προϋπολογισμού κατάρτισης που θα είναι αντιστρόφως ανάλογος προς το μορφωτικό του επίπεδο. Η ανεργία πλήττει κυρίως τους ανθρώπους με χαμηλότερο μορφωτικό επίπεδο και με απαραιτημένες γνώσεις οι οποίοι εργάζονται σε παραδοσιακούς, υπό εξαφάνιση τομείς. Χωρίς πρόσθετη προσπάθεια κατάρτισης δεν είναι δυνατή η παροχή προοπτικής για εργασία σε άλλο, σύγχρονο τομέα της οικονομίας. Εάν δεν φροντίσουμε να επανασυνδεθούν αυτοί οι άνθρωποι με την αγορά εργασίας, σύντομα θα υπάρξει έλλειψη καταρτισμένου εργατικού δυναμικού σε όλα τα επίπεδα.

4.8 Η κατάσταση των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας δεν λαμβάνεται επαρκώς υπόψη. Ενώ σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ η ηλικία συνταξιοδότησης αυξάνεται, πολλοί ηλικιωμένοι χάνουν τη δουλειά τους πριν από την ισχύουσα ηλικία συνταξιοδότησης και αυτό είτε επειδή δεν μπορούν να προσαρμοστούν στις ραγδαίες αλλαγές στις διαδικασίες παραγωγής, είτε επειδή η εργασία σε βάρδιες γίνεται προβληματική με την πρόοδο της ηλικίας. Για να συνεχίσουν οι άνθρωποι αυτοί να εργάζονται υπό υγιείς συνθήκες, χρειάζεται μια πολιτική προσωπικού που συνεκτιμά τον παράγοντα ηλικία. Πολλά από αυτά τα προβλήματα μπορούν να αντιμετωπιστούν με ειδική εκπαίδευση. Ωστόσο, τα στοιχεία της Eurostat ⁽¹⁶⁾ δείχνουν και σ' αυτήν την περίπτωση ότι οι ηλικιωμένοι συμμετέχουν λιγότερο σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, σε σύγκριση με τους νεότερους (20,9 % για την ηλικία 55 έως 64, και 44,2 % για την ηλικία 25 έως 43 ετών).

4.9 Η εκπαίδευση και η κατάρτιση έχουν νόημα μόνον εφόσον τα αντίστοιχα προγράμματα είναι αποτελεσματικά και επιτρέπουν στους εργαζόμενους οι οποίοι συμμετέχουν σε αυτά να εφοδιαστούν πραγματικά με τις δεξιότητες που απαιτούνται για να προσαρμοστούν στην ταχέως μεταβαλλόμενη αγορά εργασίας. Η κλασική θεωρητική εκπαίδευση, που δεν έχει καμία σχέση με τον κόσμο της εργασίας, πρέπει να συμπληρωθεί ιδίως με πρακτικές άσκησης στις επιχειρήσεις. Ωστόσο, στην πράξη, η εκπαίδευση αυτού του είδους προτείνεται πολύ συχνά. Τα τελευταία χρόνια, πολλά κράτη μέλη έχουν αποκτήσει πείρα στην ανάπτυξη νέων και αποτελεσματικών προγραμμάτων κατάρτισης με επίκεντρο το χώρο εργασίας. Το Cedefop διεξήγαγε πρόσφατα έρευνα για τον αντίκτυπο της μάθησης στο χώρο εργασίας ⁽¹⁷⁾. Θεωρείται ενδεδειγμένο να προαχθεί η διάδοση και η στήριξη παρόμοιων μεθόδων κατάρτισης.

4.10 Οι εργαζόμενοι δεν διδάσκονται μόνο με την επίσημη κατάρτιση, αλλά μπορούν επίσης να αποκτήσουν με άτυπο τρόπο πολύτιμες γνώσεις και πείρα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι δεξιότητες που αποκτώνται με τον τρόπο αυτό δεν είναι επαρκώς αναγνωρισμένες, επειδή δεν πιστοποιούνται και δεν τεκμηριώνονται από κάποιο αναγνωρισμένο δίπλωμα. Αυτό περιορίζει την κινητικότητα των εργαζομένων. Για όσο διάστημα διατηρούν την παλιά θέση τους, δεν υπάρχει πρόβλημα, όμως οι ευκαιρίες που έχουν να αλλάξουν εργασία είναι περιορισμένες διότι δεν μπορούν να αξιοποιήσουν τις άτυπες δεξιότητές τους προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε νέες θέσεις εργασίας. Έχουν διεξαχθεί πολλές μελέτες,

ιδιαίτερα από τον ΟΟΣΑ ⁽¹⁸⁾ και το Cedefop ⁽¹⁹⁾, στις οποίες εξετάζονται οι δυνατότητες συστημάτων πιστοποίησης επίκτητων δεξιοτήτων. Τα περισσότερα κράτη μέλη επιχειρούν την ανάπτυξη ενός συστήματος για την αξιολόγηση και αναγνώριση των προσόντων που αποκτώνται μέσω της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης, σε λίγα όμως από αυτά έχουν προκύψει συγκεκριμένα αποτελέσματα ⁽²⁰⁾. Πρόκειται για μια πρωτοβουλία η οποία αξίζει να αναγνωριστεί και να υποστηριχθεί.

4.11 Με πρωτοβουλία της Γενικής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης και Πολιτισμού, έχουν αναπτυχθεί ορισμένα μέσα με σκοπό την προαγωγή της διαφάνειας των τυπικών προσόντων και της ποιότητας της εκπαίδευσης και της κατάρτισης μέσω της δια βίου μάθησης σε ευρωπαϊκή κλίμακα ⁽²¹⁾. Αυτά τα μέσα εφαρμόζονται προς το παρόν κυρίως στον τομέα της εκπαίδευσης για την ενίσχυση της κινητικότητας και της απασχολησιμότητας των φοιτητών στην Ευρώπη. Η ΕΟΚΕ υπογραμμίζει τη σημασία των μέσων αυτών και καλεί την Επιτροπή να εξετάσει πώς θα μπορούσαν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την αύξηση της κινητικότητας και της απασχολησιμότητας των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

4.12 Ένας εργοδότης ο οποίος επενδύει στο προσωπικό του οργανώνοντας προγράμματα κατάρτισης κατά τη διάρκεια των εργασιμών ωρών και καλύπτοντας όλα τα σχετικά έξοδα, μπορεί να ζητήσει από τους εργαζομένους να μελετούν στον προσωπικό τους χρόνο, καθώς είναι αναγκαία η μελέτη και εκτός των προγραμμάτων κατάρτισης. Ένα τέτοιο πρόγραμμα το οποίο δεν αποσκοπεί μόνο στην εκτέλεση μια συγκεκριμένης εργασίας, αλλά καταρτίζει τους εργαζομένους ενισχύοντας την ευρεία διαθεσιμότητά τους εντός της επιχείρησης ή της αγοράς εργασίας, αποτελεί την καλύτερη προετοιμασία για το μέλλον σε έναν ραγδαία μεταβαλλόμενο κόσμο. Ένα τέτοιο πρόγραμμα διαδίδει ελκυστικές πτυχές τόσο για τους εργοδότες όσο και για τους εργαζομένους. Για τους μεν σημαίνει διαθεσιμότητα καταρτισμένου και αρμόδιου προσωπικού, για τους δε ισχυρή θέση στην αγορά εργασίας. Αυτή η μέθοδος πρέπει επειγόντως να επανενεργοποιηθεί, διότι, όπως προκύπτει από τα στατιστικά στοιχεία, η διά βίου μάθηση παραμένει στάσιμη εδώ και ορισμένα χρόνια ⁽²²⁾.

5. Πώς θα φτάσουμε έως εκεί

5.1 Οι επιχειρήσεις χρειάζονται ασφάλεια, καθώς επιθυμούν να επενδύσουν μακροπρόθεσμα σε νέες εξελίξεις, για παράδειγμα. Στη Γερμανία οι νέες τεχνολογικές εξελίξεις όσον αφορά την ενέργεια από ανανεώσιμες πηγές υλοποιήθηκαν λίγο ταχύτερα από ό,τι σε άλλες χώρες της Ευρώπης, διότι η γερμανική κυβέρνηση θέσπισε ένα πολυετές πρόγραμμα στήριξης, το οποίο παρείχε στους επιχειρηματίες του εν λόγω τομέα την ασφάλεια ότι πρόκειται για μια διαρθρωτική εξέλιξη η οποία επί σειρά ετών θα στηρίζεται και θα ενθαρρύνεται από την κυβέρνηση. Αποτέλεσμα αυτής της πολιτικής είναι ότι η Γερμανία κατέστη πρωτοπόρος σε αυτόν τον τομέα στον οποίο η απασχόληση αυξήθηκε σε μια δεκαετία από 70 000 σε σχεδόν 3 000 000 θέσεις εργασίας.

⁽¹⁸⁾ <http://www.oecd.org/dataoecd/9/16/41851819.pdf>.

⁽¹⁹⁾ http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_fr.pdf.

⁽²⁰⁾ Π.χ., στη Γαλλία υπάρχει το Certificat de compétences en entreprise (CCE) και στις Κάτω Χώρες το Ervaringscertificaat.

⁽²¹⁾ EQF, ECVET, Europass, EQAF.

⁽²²⁾ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=tsiem080&tableSelection=1&footnotes=yes&labeling=labels&plugin=1>

⁽¹⁶⁾ Πρβλ. υποσημείωση 1.

⁽¹⁷⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/>; Learning while Working – Success stories on workplace learning in Europe.

5.2 Δεν χρειάζονται μόνο οι επιχειρήσεις ασφάλεια. Και οι εργαζόμενοι χρειάζονται εξασφάλιση από πλευράς εισοδήματος, κοινωνικής προστασίας και κατάρτισης. Αυτές οι δύο αρχές αντιπροσωπεύουν τις θεμελιώδεις αξίες του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου, όπως αυτό διαμορφώθηκε στην Ευρώπη μετά τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο. Οι καλά καταρτισμένοι εργαζόμενοι διαθέτουν εξασφαλισμένο εισόδημα, επειδή οι δεξιότητές τους τους παρέχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας και την ασφάλεια μιας αξιοπρεπούς εργασίας. Όσοι χάνουν τη δουλειά τους χωρίς δική τους υπαιτιότητα χρειάζονται κοινωνική προστασία προκειμένου να μπορέσουν κατά τη διάρκεια της περιόδου που είναι άνεργοι να επιμορφωθούν, να καταρτιστούν και να μετεκπαιδευθούν. Τέλος, οι εργαζόμενοι πρέπει να διαθέτουν την ασφάλεια ότι έχουν πρόσβαση σε πρόγραμμα κατάρτισης προκειμένου να μπορέσουν να υλοποιήσουν ενδεχόμενες προσωπικές φιλοδοξίες στον τομέα της εργασίας και του εισοδήματος. Ο μοναδικός τρόπος για να διατηρηθεί το ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο σε μια παγκόσμια αγορά είναι μέσω ενός καταρτισμένου, ευέλικτα προσαρμοζόμενου εργατικού δυναμικού το οποίο διαθέτει κίνητρα. Το αναπόφευκτο τίμημα είναι ότι πρέπει να παρασχεθεί στον ενεργό πληθυσμό ασφάλεια όσον αφορά τις θεμελιώδεις αξίες του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου.

5.3 Εξάλλου, οι εργαζόμενοι δεν χρησιμοποιούν ποτέ ταυτόχρονα και τις τρεις μορφές ασφάλειας. Επίσης, το κόστος που καταβάλλεται για αυτές τις μορφές ασφάλειας μακροπρόθεσμα αποπληρώνεται πάντοτε. Όταν υπάρχει καλύτερη διασύνδεση της ζήτησης και της προσφοράς στην αγορά εργασίας διότι υπάρχουν επαρκή προγράμματα κατάρτισης για την επιμόρφωση και μετεκπαίδευση των ανθρώπων, η μακροχρόνια ανεργία περιορίζεται.

5.4 Η ευελιξία με ασφάλεια, σε συνεννόηση με τους κοινωνικούς εταίρους, μπορεί να αποτελέσει ένα σημαντικό εργαλείο σε αυτό το τμήμα της αγοράς εργασίας στο οποίο η ζήτηση για ευέλικτη εργασία είναι εύλογη, ευνόητη και αιτιολογημένη⁽²³⁾. Νέες μορφές εργασίας μπορούν να εισαχθούν με μεγαλύτερη επιτυχία όταν οι κοινωνικοί εταίροι, μετά από διαβούλευση, συνάπτουν σχετικές συλλογικές συμφωνίες. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μόνο σε κλίμα εμπιστοσύνης. Δεν είναι μόνο η κοινωνία που έχει αλλάξει σημαντικά, αλλά και οι εργαζόμενοι. Σήμερα, δεν αναζητούν όλοι οι άνθρωποι μια θέση εργασίας για όλη τους τη ζωή. Αυτό που επιθυμούν πάνω από όλα είναι η βεβαιότητα ότι καθ' όλη τη διάρκεια του ενεργού βίου τους θα υπάρχει κατάλληλη εργασία για αυτούς. Όχι ακανόνιστη, επισφαλή εργασία αλλά εργασία που θα τους παρέχει περισσότερη ασφάλεια, όπως περιγράφεται στην παράγραφο 5.2. Αυτό μπορεί να συμβεί κάλλιστα σε μεγαλύτερες επιχειρήσεις με την ευέλικτη προσαρμογή του μόνιμου προσωπικού εντός της επιχείρησης και όχι με τη δημιουργία ενός ευέλικτου «φλοιού» εκτός αυτής. Τον Ιούλιο του 2010, το Συμβούλιο Απασχόλησης εξέτασε αυτήν τη δυνατότητα. Αυτή η μορφή ευελιξίας με ασφάλεια ταιριάζει πολύ καλύτερα στην οικονομία της γνώσης που επιθυμεί να αναπτύξει η ΕΕ. Οι συλλογικές συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων είναι η καλύτερη μέθοδος διαμόρφωσης αυτού τους είδους της ευελιξίας.

5.5 Εντούτοις, οι επιχειρήσεις σε περιόδους αύξησης του φόρτου εργασίας έχουν πάντα ανάγκη από προσωρινό προσωπικό. Επιπλέον, αυτό το πρότυπο εσωτερικής ευελιξίας είναι λιγότερο κατάλληλο για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι εξαιρετικά σημαντικές για την ευρωπαϊκή οικονομία, εφόσον, εξάλλου, καλύπτουν και το μεγαλύτερο μέρος της απασχόλησης. Για τον λόγο αυτόν, πρέπει να αναζητηθεί μια αποτελεσματική

μέθοδος η οποία να μειώνει τη διαφορά μεταξύ εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου, με καλή κοινωνική προστασία και ισχυρό νομικό καθεστώς και εργαζομένων με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, ελάχιστη κοινωνική προστασία και υποτυπώδες νομικό καθεστώς. Και αυτή η κατηγορία εργαζομένων πρέπει έχει δικαίωμα σε επίδομα ασθένειας, σε σύνταξη, σε επίδομα ανεργίας, σε άδεια μετ' αποδοχών και σε γονική άδεια. Αυτό μπορεί να συμβεί, για παράδειγμα, με την παροχή υπό συγκεκριμένους όρους οικονομικά προσιτής πρόσβασης σε τομεακές ρυθμίσεις που θεσπίζονται σε επίπεδο συλλογικής σύμβασης ή κατοχυρώνονται νομικά, όπως ισχύει στην Αυστρία, όπου έχει εν τω μεταξύ εισαχθεί ένα παρόμοιο σύστημα. Και σε αυτήν την περίπτωση, την ευθύνη συμερίζονται οι κοινωνικοί εταίροι και το κράτος.

5.6 Η διαχείριση ανθρώπινου δυναμικού πρέπει να διαδραματίσει έναν σημαντικό, διττό ρόλο στο μέλλον. Πρώτον, πρέπει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο όσον αφορά τη διαμόρφωση του περιεχομένου των προγραμμάτων κατάρτισης μέσω των οποίων οι εργαζόμενοι μπορούν να διατηρήσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Δεύτερον, πρέπει να αναλάβει το σημαντικό έργο της αποκατάστασης της κλονισμένης εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ώστε να μπορέσουν από κοινού και μετά από ορθή διαβούλευση να αναζητήσουν λύσεις για τα προβλήματα της αγοράς εργασίας. Εάν τα ενδιαφερόμενα μέρη, μετά την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης, κατορθώσουν να βρουν αυτές τις λύσεις, ενδέχεται να προκύψει μια αγορά εργασίας στο πλαίσιο της οποίας οι εργοδότες θα έχουν την ευελιξία που επιθυμούν και οι εργαζόμενοι την ασφάλεια που χρειάζονται.

5.6.1 Αυτή η βελτιωμένη διαχείριση των ανθρώπινων πόρων είναι το κλειδί τόσο για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης των κοινωνικών εταίρων, όσο και για μια νέα προσέγγιση της βιώσιμης αγοράς εργασίας. Αυτή η διαχείριση πρέπει ιδίως να βασιστεί στην:

- πρόβλεψη της εξέλιξης των επαγγελματών και των θέσεων εργασίας και την εξασφάλιση της μη-επιβάρυνσης τους·
- παροχή κινήτρων στους εργαζομένους για να αναλάβουν κινδύνους και ευθύνες με σκοπό τη βελτίωση των ατομικών και ομαδικών επιδόσεων·
- επανεξέταση ορισμένων τύπων αρχικής κατάρτισης που δεν είναι (ή δεν είναι κατάλληλα), προσαρμοσμένοι στις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας·
- βελτίωση των μηχανισμών επαγγελματικού προσανατολισμού των νέων μέσω της συμμετοχής περισσότερων επαγγελματιών και εμπειρογνομών του τομέα·
- ιδιαίτερη προσοχή στην τεχνογνωσία, στις τοπικές παραδοσιακές παραγωγές, και στα περιφερειακά επώνυμα προϊόντα των οποίων η σχετική σπανιότητα συμβάλει στην πρωτοτυπία τους.

5.6.2 Η επιδίωξη μιας πιο σταθερής και υγιούς αγοράς εργασίας θα πρέπει να αποτελέσει μέρος μιας ευρύτερης στρατηγικής στο πλαίσιο της οποίας θα διαδραματίσουν και άλλοι παράγοντες ρόλο, όπως οι υπηρεσίες δημοσίου συμφέροντος και τα ελεύθερα επαγγέλματα.

⁽²³⁾ Πρβλ. γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ με θέμα «Πώς μπορεί να χρησιμοποιηθεί η ευελιξία με ασφάλεια στην αναδιάρθρωση που συνδέεται με την παγκόσμια ανάπτυξη» ΕΕ C 318, 23/12/2009, σελ. 1-5).

5.7 Η κατεύθυνση προς την οποία πρέπει να εξελιχθεί η αγορά εργασίας έχει πράγματι υποδειχθεί από τις Βρυξέλλες, αλλά μπορεί να εφαρμοστεί μόνο στα κράτη μέλη. Για τον σκοπό αυτόν, το καταλληλότερο επίπεδο φαίνεται πως είναι το περιφερειακό. Όσον αφορά την οικονομία της γνώσης θα πρέπει να εξεταστεί εάν οι περιφέρειες μπορούν να αναπτύξουν και να διατηρήσουν ένα δημιουργικό εργατικό δυναμικό. Η ΕΕ μπορεί να ενθαρρύνει μια τέτοια εξέλιξη μέσω οικονομικής στήριξης προερχόμενης από τα ευρωπαϊκά διαρθρωτικά ταμεία και μέσω της συλλογής ορθών παραδειγμάτων τα οποία θα πρέπει να διαθέτει υπό τη μορφή βάσης δεδομένων⁽²⁴⁾. Ορισμένα υποδείγματα αυτού του είδους έχουν συγκεντρωθεί από τα μέλη της CCM1 και προσαρτώνται ως παράρτημα. Η ΕΟΚΕ ζητά από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή να διαδώσει και να συστήσει αυτά τα υποδείγματα στους αρμόδιους θεσμούς της ΕΕ αλλά και των κρατών μελών.

5.8 Στην Ευρώπη υπάρχουν παραδείγματα περιφερειών με πλούσιο βιομηχανικό παρελθόν στις οποίες σε σύντομο χρονικό

διάστημα η παραδοσιακή βιομηχανία και, συνεπώς, η βάση της περιφερειακής απασχόλησης και ευημερίας εξαφανίστηκε σχεδόν εξ ολοκλήρου, όπως στη βόρεια Γαλλία στην περιοχή της Λιλ και στη Γερμανία στην περιοχή του Ρουρ. Τα ενδιαφερόμενα μέρη σε αυτές τις περιφέρειες, αντί να προσπαθήσουν σπασμωδικά να διατηρήσουν την πρότερη κατάσταση εξέτασαν ποιες δυνατότητες υπήρχαν για το μέλλον και δραστηριοποιήθηκαν οικονομικά σε αυτές. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα στην περιοχή τόσο της Λιλ όσο και του Ρουρ η απόγνωση να αντικατασταθεί από την προοπτική και αμφότερες οι περιφέρειες ήκμασαν αξιοποιώντας κάθε είδους νέες, κυρίως, βιώσιμες οικονομικές δραστηριότητες έντασης γνώσης. Διότι εκεί έγκειται η ισχύς της ευρωπαϊκής οικονομίας και ιδίως σε αυτούς τους τομείς βρίσκονται οι περισσότερες προοπτικές της Ευρώπης στους οποίους πρέπει να ισχυροποιήσει τη θέση της. Τόσο η Λιλ όσο και η περιοχή του Ρουρ κατάφεραν να γίνουν πολιτιστικές πρωτεύουσες της Ευρώπης. Σε αυτό το επίπεδο, οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διαμορφώσουν πρωτοβουλίες οι οποίες τελικά θα οδηγήσουν στο ευρωπαϊκό κοινωνικό πρότυπο, όπως αυτό ορίζεται σε προηγούμενη γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ⁽²⁵⁾.

Βρυξέλλες, 13 Ιουλίου 2011.

Ο Πρόεδρος
της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής
Staffan NILSSON

⁽²⁴⁾ <http://www.eesc.europa.eu/resources/docs/handout.doc>

⁽²⁵⁾ ΕΕ C 309 της 16.12.2006, σ. 119.