

Πράξη: Θεσμική & επιχειρησιακή ενδυνάμωση του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ

Κωδικός MIS: 5000520

**Υποέργο 4: Υποστήριξη στην παραγωγή πολιτικών και την προώθηση
του κοινωνικού διαλόγου**

ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τάσεις και Προκλήσεις για Επιχειρήσεις & Εργαζόμενους



ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2017

Η παρούσα εργασία έχει εκτελεστεί μέσα στο πλαίσιο της υποστήριξης που παρέχει η Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας για την αναβάθμιση της θεσμικής ικανότητας του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ και με τους όρους και περιορισμούς που προκύπτουν από το σύστημα χρηματοδότησης μέσω ΕΣΠΑ. Για τις επισημάνσεις, θέσεις και προτάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα εργασία ο αναγνώστης πρέπει να λάβει υπόψη του τα παρακάτω σημεία:

(α) Οι εργασίες που εκπονούνται από την Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας μέσα στο παραπάνω πλαίσιο, λόγω της φύσης τους, θεωρούνται εμπιστευτικά εσωτερικά έγγραφα. Η διοίκηση του ΣΕΒ και της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας διατηρούν το αποκλειστικό δικαίωμα της δημοσιοποίησης μέρους ή του συνόλου των εργασιών αυτών. Το δικαίωμα αυτό δεν το έχουν ατομικά οι υπάλληλοι και συνεργάτες της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας ή του ΣΕΒ ούτε οι συγγραφείς των κειμένων ούτε οι ανάδοχοι των εργασιών ούτε όσοι τρίτοι αποκτούν πρόσβαση στις εργασίες αυτές με άδεια της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας για άλλους σκοπούς.

(β) Οι επισημάνσεις, θέσεις και προτάσεις που περιλαμβάνονται στην παρούσα εργασία δεν δεσμεύουν την διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας ή του ΣΕΒ. Η διοίκηση της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας και η διοίκηση του ΣΕΒ διατηρούν την ελευθερία να υιοθετούν ή να απορρίπτουν μέρος ή το σύνολο της παρούσας εργασίας αναφορικά με την χρήση της για τους σκοπούς του ΣΕΒ.

(γ) Μέρος ή όλο της παρούσης εργασίας ενδέχεται να έχει αποτελέσει αντικείμενο εσωτερικής συζήτησης στον ΣΕΒ (πριν και μετά την ολοκλήρωσή της) στην οποία συνήθως συμμετέχουν η διοίκηση και μέλη του ΣΕΒ καθώς και φορείς με τους οποίους ο ΣΕΒ έχει σχέσεις συνεργασίας. Ο τρόπος διεξαγωγής αυτών των συζητήσεων και ο σκοπός τους αίρουν την δυνατότητα εντοπισμού της πατρότητας των θέσεων και ιδεών που κάθε φορά εκφράζονται, όταν αυτές διαμορφώνονται σε κείμενο που χρησιμοποιείται από τον ΣΕΒ εσωτερικά ή και προς τρίτους.

Η παρούσα εργασία έχει εκτελεστεί στο πλαίσιο της υποστήριξης που παρέχει η Ανώνυμη Εταιρεία Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας για την αναβάθμιση της θεσμικής ικανότητας του κοινωνικού εταίρου ΣΕΒ και με τους όρους και περιορισμούς που προκύπτουν από το σύστημα χρηματοδότησης μέσω ΕΣΠΑ. Αποτελεί Παραδοτέο του Υποέργου 4 «Υποστήριξη στην παραγωγή πολιτικών και την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου» και εντάσσεται στην Πράξη με τίτλο «Θεσμική και Επιχειρησιακή Ενδυνάμωση του Κοινωνικού Εταίρου ΣΕΒ» στο πλαίσιο του ΕΠ «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση».

Η παρούσα εργασία υλοποιήθηκε από την ομάδα έργου της Ανώνυμης Εταιρείας Αναπτυξιακών Δράσεων Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας, με τη συνδρομή της ειδικού εμπειρογνώμονα κυρίας Σταματίνας Γιαννακούρου και της ερευνητικής της ομάδας. Η κα Γιαννακούρου είναι Επίκουρη Καθηγήτρια Εργατικού Δικαίου Νομικής Σχολής Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου, Δρ. Νομικής Πανεπιστημίου Paris X-Nanterre με πολύχρονη εμπειρία σε θέματα αγοράς εργασίας, απασχόλησης, εργασιακών σχέσεων και καταπολέμησης διακρίσεων και είχε τη συνολική ευθύνη για την επιστημονική επιμέλεια του έργου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ	22
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ.....	30
Εισαγωγή.....	30
I. Η θέση της εργασίας στις προβιομηχανικές κοινωνίες	31
II. Η θέση της εργασίας στις βιομηχανικές κοινωνίες	33
III. Η εργασία στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες	37
Επίλογος: Η εργασία στον παγκοσμιοποιημένο κόσμο.....	41
Βιβλιογραφία	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	48
Εισαγωγή	48
I. Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της απασχόλησης και της εργασίας	49
A. Γενικές τάσεις σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο	49
A1. Διεθνοποίηση της παραγωγής και παγκόσμιες αλυσίδες αξίας.	49
A2. Νέες μορφές οικονομίας και ο ρόλος των διαδικτυακών πλατφορμών	50
A3. Δημογραφικές εξελίξεις.	52
A4. Ψηφιοποίηση της εργασίας, πόλωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων.	53
A5. Αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.....	55
A6. Αποτυποποίηση της εργασίας.	58
A7. Άνοδος του τομέα των υπηρεσιών.	59
A8. Αύξηση της ακούσιας μερικής απασχόλησης.....	59
A9. Ανάπτυξη αυτοαπασχόλησης και νέων μορφών εργασίας.....	60
A10. Γεωγραφική συγκέντρωση ταλέντων και μετανάστευση επιστημόνων	62
B. Οι νέες μορφές απασχόλησης της νέας οικονομίας.....	63
B1. Τυπολογία	63
B2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των νέων μορφών απασχόλησης.....	66
B3. Συνοπτική ανάλυση ειδικότερων περιπτώσεων.....	67
B3.1. Συμβάσεις μηδενικών ωρών απασχόλησης (zero-hours contracts).....	67
B3.2. Εργασία με πληθοπορισμό (Crowd Employment).....	68
B.4. Ανάγκη για νέες ρυθμίσεις.....	70
II. Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων	72

A. Το κείμενο προβληματισμού για την ενδυνάμωση της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε. .	73
B. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων.....	74
B1. Διαμόρφωση και περιεχόμενο.....	74
B2. Διατήρηση ή επέκταση του κοινωνικού κεκτημένου; Απόψεις των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων.....	78
Γ. Το πακέτο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υλοποίηση των Πυλώνων.....	80
Δ. Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια Συνεργατική Οικονομία.....	81
Δ1. Οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.....	81
Δ2. Οι θέσεις των Ευρωπαίων εργοδοτών (Business Europe).....	83
III. Ο αντίκτυπος των νέων μορφών εργασίας στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.....	84
IV. Επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξάρτησης.....	90
A. Η έννοια του «εργαζόμενου» στο επίπεδο της Ε.Ε.	92
B. Η συζήτηση στις εθνικές έννομες τάξεις.....	94
Συμπεράσματα.....	97
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ.....	101
Παράρτημα 2: Προτεινόμενοι Δείκτες μέτρησης κοινωνικών αποτελεσμάτων Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.....	105
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	108
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Οργάνωση Εργασίας, Παραγωγικότητα και Δεξιότητες.....	114
Εισαγωγή.....	114
I. Οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας: από την κάθετη ιεραρχία στα δίκτυα ομάδων.....	115
A. Φορντισμός.....	115
B. Το Ιαπωνικό Μοντέλο της Λιτής Παραγωγής (The Japanese lean production model).	118
Γ. Οργάνωση της Εργασίας πέρα από τις γραφειοκρατικές δομές: οι νέες τάσεις.....	120
II. Η σημασία των δεξιοτήτων για την οργάνωση της εργασίας.....	128
A. Οι κύριοι θεσμικοί χώροι απόκτησης δεξιοτήτων.....	129
A1. Η Αγορά.....	129
A2. Το Κράτος.....	129
A3. Ενώσεις/Συνεταιρισμοί.....	130
A4. Κοινότητες και Δίκτυα.....	131
B. Δεξιότητες και Παραγωγικότητα.....	131
B1. Θεμελιώδεις καινοτόμες επιχειρησιακές πρακτικές (Case Studies).....	133
B2. Δευτερεύουσες καινοτόμες επιχειρησιακές πρακτικές (Case Studies).....	135

B3. Απόψεις προσωπικοτήτων της αγοράς	137
Γ. Αποειδίκευση, Αναβάθμιση και Πόλωση	139
Γ1. Η θέση της αποειδίκευσης	140
Γ2. Η θέση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων	142
Γ3. Η θέση της πόλωσης των δεξιοτήτων	146
III. Η αντιμετώπιση της πόλωσης των δεξιοτήτων σε επίπεδο ΕΕ: Προκλήσεις και Προοπτικές	149
Α. Κύριες Πρωτοβουλίες σε επίπεδο Ε.Ε. σχετικά με την προσφορά δεξιοτήτων	151
Β. Κύριες πρωτοβουλίες σε επίπεδο Ε.Ε. σχετικά με την ζήτηση δεξιοτήτων: Ο ρόλος των επιχειρήσεων.....	153
IV. Η Πόλωση των δεξιοτήτων στην Ελλάδα: τάσεις και διαπιστώσεις.....	156
Α. Η υφιστάμενη κατάσταση.....	156
Β. Οι επιπτώσεις στην οικονομία και στην κοινωνία.....	162
V. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής.....	163
Α. Κύριες διαπιστώσεις	163
Β. Γενικές κατευθύνσεις πολιτικής.....	164
Γ. Ειδικές δράσεις.....	165
Βιβλιογραφία	167
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	175
I. Η έννοια της διακυβέρνησης	175
Α. Εννοιολογικές διαφορές κυβέρνησης και διακυβέρνησης	175
Β. Η διακυβέρνηση ως σύστημα λήψης αποφάσεων: ποιοι μετέχουν;	177
Γ. Πότε θεωρείται χρηστή η διακυβέρνηση	178
II. Προκλήσεις και νέα δεδομένα για τη διακυβέρνηση της εργασίας.....	180
Α. Η ανεπάρκεια του παραδοσιακού εργατικού δικαίου	180
Β. Ανάδειξη νέων παικτών στον χώρο της διακυβέρνησης και το έλλειμμα λογοδοσίας	181
Γ. Νέες μορφές συλλογικής εκπροσώπησης των εργασιακών συμφερόντων	183
III. Καινοτόμες πρακτικές κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων.....	188
Α. Ο ρόλος των κυβερνήσεων στη νέα διακυβέρνηση της εργασίας	188
Α1. Ενεργητική στάση στην κατεύθυνση της πρόληψης	188
Α2. Αμυντική στάση στην κατεύθυνση της ρύθμισης.....	189
Β. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη νέα διακυβέρνηση της εργασίας.....	191
Β1. Διεπαγγελματικές συμφωνίες-πλαίσιο: ένα δυναμικό μοντέλο	191
Β.2. Η προσαρμογή μέσω της τριμερούς συνεννόησης	195

IV. Η Διακυβέρνηση και το μέλλον της εργασίας: συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής	199
Α. Ανάπτυξη πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, με συνέργειες δημοσίων και ιδιωτικών φορέων.....	199
Β. Αναζήτηση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, με κεντρικούς άξονες τη διασφάλιση αξιοπρεπών θέσεων εργασίας και τη δια βίου μάθηση.....	200
Γ. Απλοποίηση του ρυθμιστικού περιβάλλοντος.....	201
Δ. Αναβάθμιση των επιθεωρήσεων εργασίας.....	202
Ε. Ρύθμιση της δραστηριότητας των διαδικτυακών πλατφορμών.....	202
ΣΤ. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να καταστεί εργαλείο της νέας διακυβέρνησης της εργασίας.....	203
V. Το στοίχημα για την Ελλάδα: αναβάθμιση και διεύρυνση του κοινωνικού διαλόγου	203
Α. Τα εμπόδια.....	203
Β. Οι παράγοντες κλειδιά της επιτυχίας	204
Γ. Η πρόταση.....	205
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	207
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	210
ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	214

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη ζωή μας. Αποτελεί έναν από τους παράγοντες που διαμορφώνουν την κοινωνική μας ταυτότητα. Εκτός από μέσο βιοπορισμού και οικονομικής ανεξαρτησίας, αποτελεί και πηγή προσωπικής ολοκλήρωσης και κοινωνικής ένταξης.

Η εργασία υφίσταται σήμερα τεκτονικές αλλαγές λόγω της τεχνολογικής προόδου, της διεθνοποίησης των αγορών, των νέων μεθόδων παραγωγής και των δημογραφικών εξελίξεων. Η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών επιφέρει ανακατατάξεις στον κόσμο της εργασίας που επηρεάζουν το σύνολο των κλάδων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η ταχύτητα, το εύρος και το βάθος των αλλαγών παραπέμπουν σε μια νέα βιομηχανική επανάσταση, η οποία έχει εκθετική και όχι γραμμική πρόοδο. Αν και η αποκαλούμενη «Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση» (γνωστή και ως «Βιομηχανία 4.0»), οικοδομείται πάνω στην Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση (γνωστή και ως Ψηφιακή Επανάσταση), δηλαδή πάνω στην εξάπλωση των υπολογιστών και της αυτοματοποίησης, δεν αποτελεί απλή μετεξέλιξή της, διότι διαφέρει σημαντικά απ' αυτήν. Πρώτον, αναπτύσσονται καινοτομίες σε τομείς όπως η τεχνητή νοημοσύνη (artificial intelligence), η ρομποτική, η τρισδιάστατη εκτύπωση (3D), το ίντερνετ των πραγμάτων (internet of things)¹, το υπολογιστικό νέφος (cloud computing), οι νανοτεχνολογίες κ.λπ, που διαδίδονται με ασύλληπτη ταχύτητα, επηρεάζοντας όλες τις χώρες και περιοχές του πλανήτη. Δεύτερον, οι αναδυόμενες νέες τεχνολογίες, σε συνδυασμό με την άνοδο των διαδικτυακών πλατφορμών πώλησης αγαθών και υπηρεσιών (π.χ. Airbnb, Uber, Task Rabbit, Etsy, Deliveroo), που συγκεντρώνουν τις δραστηριότητες σε πολλούς τομείς (στέγαση, οικιακές υπηρεσίες, μεταφορές, ιδιωτικά δάνεια κ.λπ), επιταχύνουν τις συναλλαγές, διαμορφώνουν νέες καταναλωτικές συνήθειες, αλλάζουν τον τρόπο που εργαζόμαστε, ψυχαγωγούμαστε, εκπαιδευόμαστε και αποκτάμε δεξιότητες, τις κοινωνικές και συναλλακτικές μας σχέσεις.

Οι αλλαγές στον τομέα της εργασίας είναι τέτοιας εμβέλειας που θα δημιουργήσουν ευκαιρίες για απασχόληση σε παγκόσμια κλίμακα και συνθήκες χειραφέτησης των ατόμων, λόγω της εμφάνισης νέων μορφών εργασίας και της αύξησης της αυτονομίας και της ευελιξίας στον καθορισμό του χρόνου, τόπου και τρόπου εκτέλεσης της εργασίας· ενέχουν όμως και κινδύνους για περιθωριοποίηση ατόμων και ομάδων που δεν θα μπορέσουν να παρακολουθήσουν την ταχεία διάδοση των καινοτομιών και τις ραγδαίες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας. Θέσεις εργασίας αναπόφευκτα θα χαθούν λόγω του αυτοματισμού, αν και μέχρι στιγμής το σενάριο της μαζικής καταστροφής δεν επιβεβαιώνεται (εκτιμάται ότι ένα ποσοστό 5%-10% θα αυτοματοποιηθούν πλήρως). Οι νέες θέσεις που θα δημιουργηθούν και όσες θα μετασχηματιστούν θα απαιτούν αναβάθμιση υφιστάμενων και απόκτηση νέων

¹ Ο όρος "Internet of things" αναφέρεται στη χρήση εφαρμογών και τεχνολογιών που συνδέουν, μέσω αισθητήρων, αντικείμενα της καθημερινότητάς μας, με ένα δίκτυο υπολογιστών, ώστε αυτά τα αντικείμενα να λειτουργούν αυτόνομα, να μας δίνουν πληροφορίες, να φροντίζουν για την ασφαλή μετακίνησή μας, την υγεία μας κτλ.

δεξιοτήτων. Οι άνθρωποι πρέπει να προσαρμοστούν, αφού τα μισά περίπου από τα καθήκοντα που εμπεριέχονται σε όλες τις θέσεις θα αυτοματοποιηθούν.

Οι ανακατατάξεις αυτές ενέχουν τον κίνδυνο δημιουργίας ανισοτήτων που θα δημιουργήσουν διαχωριστικές γραμμές μεταξύ υψηλά εξειδικευμένων εργαζομένων που θα έχουν συνεχείς ευκαιρίες καλά αμειβόμενης απασχόλησης και ατόμων χαμηλής επαγγελματικής εκπαίδευσης, τα οποία είτε θα υποαπασχολούνται σε χαμηλά αμειβόμενα καθήκοντα είτε θα εξωθούνται στην ανεργία. Όσο η αυτοματοποίηση της εργασίας θα μειώνει τον αριθμό των θέσεων εργασίας, μειώνοντας τον χρόνο που απαιτείται για την παραγωγή ενός αγαθού, τόσο θα αυξάνεται η ζήτηση για υψηλή εξειδίκευση και νέες δεξιότητες, ενώ ταυτόχρονα θα αυξάνονται και τα επίπεδα ανεργίας, δημιουργώντας δραματική πτώση της ζήτησης εντός των «ανεπτυγμένων» οικονομιών. Ελλοχεύει ο κίνδυνος της διεύρυνσης των εισοδηματικών ανισοτήτων και της απώλειας εισοδήματος για μεγάλα τμήματα του εργατικού δυναμικού που μοιραία θα οδηγηθούν στην περιθωριοποίηση και τον κοινωνικό αποκλεισμό. Τα οφέλη της ψηφιακής οικονομίας θα εξανεμίζονται ωστόσο και για τις επιχειρήσεις, εφόσον δεν θα υπάρχει επαρκές αγοραστικό κοινό για τα προϊόντα της αυξημένης παραγωγής. Το στοίχημα επομένως για όλες τις χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, είναι να σχεδιαστούν έγκαιρα πολιτικές και να ληφθούν μέτρα προσαρμογής των επιχειρήσεων, του υφιστάμενου και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού, στις αλλαγές που φέρνει το μέλλον της εργασίας, ώστε να λάβει χώρα ομαλά η μετάβαση στη νέα εξελιγμένη ψηφιακή εποχή, με όρους δίκαιης και ίσης συμμετοχής όλων στα οφέλη της.

Για να σχεδιαστούν αποτελεσματικές πολιτικές και να προετοιμαστούν κατάλληλα οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι, πρέπει να έχουν εντοπιστεί οι τάσεις σε όλο το φάσμα της εργασίας και να έχουν μελετηθεί οι συνέπειες και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Τον παραπάνω στόχο εξυπηρετεί η παρούσα μελέτη, αντικείμενο της οποίας είναι η ανάλυση των αλλαγών που υφίσταται η εργασία και η κατανόηση των προκλήσεων τους για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Σκοπός είναι να αναδειχθούν οι πολιτικές προτεραιότητες και οι άξονες επί των οποίων πρέπει να ξεκινήσει η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα, με απώτερο στόχο να γίνουν όλες οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και η σωστή προετοιμασία ώστε η ελληνική οικονομία και κοινωνία να κερδίσουν από την πρωθητική δυναμική των αλλαγών.

Η μελέτη οργανώνεται σε τέσσερα κεφάλαια, τα οποία διαρθρώνονται γύρω από ισάριθμους θεματικούς άξονες: τη θέση της εργασίας στην κοινωνία (Κεφάλαιο 1), τις νέες μορφές απασχόλησης και τον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας (Κεφάλαιο 2), τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τις νέες μεθόδους παραγωγής (Κεφάλαιο 3) και, τέλος, τη διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας (Κεφάλαιο 4). Στο τέλος της μελέτης διατυπώνονται γενικά συμπεράσματα και κεντρικές κατευθύνσεις πολιτικής.

Η θέση της εργασίας στην κοινωνία

Σε αυτό το κεφάλαιο αναλύεται η θέση της εργασίας στην κοινωνία λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη κοινωνική, πολιτική και οικονομική τάξη, τις σχέσεις των δύο φύλων καθώς και το επίπεδο της τεχνολογικής προόδου. Ο ρόλος της εργασίας εξετάζεται διαδοχικά στις προβιομηχανικές, βιομηχανικές και μεταβιομηχανικές κοινωνίες και εντοπίζονται οι κύριες τάσεις που επικρατούν στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.

Η έννοια της εργασίας γίνεται συχνά αντιληπτή με αντιδιαμετρικά αντίθετους τρόπους. Ενώ για ορισμένους μπορεί να αποτελεί έκφραση ελευθερίας και σύνδεσης του ατόμου με την πραγματικότητα για άλλους εκπροσωπεί μία μορφή «κατάρας» που έχει εμπορευματοποιηθεί. Με την άνοδο του βιομηχανικού καπιταλισμού παρατηρείται ριζική αλλαγή στο ρόλο που κατείχε η εργασία στις προβιομηχανικές κοινωνίες καθώς μετασχηματίζονται τα συστήματα και οι μονάδες παραγωγής, παρατηρείται περαιτέρω καταμερισμός της εργασίας, αναβαθμίζεται σημαντικά ο ρόλος της εκπαίδευσης, ενώ παράλληλα εμπλουτίζονται το νόημα και ο σκοπός της εργασίας. Οι «μεταβιομηχανικές» (ή για άλλους μεταμοντέρνες) κοινωνίες εμφανίζουν μία τελείως διαφορετική κοινωνική τάξη όχι μόνο όσον αφορά στις πολιτικές, οικονομικές, και πολιτιστικές δομές αλλά και στη θέση της εργασίας στον ευρύτερο κοινωνικό σχηματισμό. Πιο συγκεκριμένα, το κύριο χαρακτηριστικό των μεταβιομηχανικών κοινωνιών είναι το πέρασμα της οικονομίας από το δευτερογενή τομέα της παραγωγής στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών. Έτσι, ενώ οι βιομηχανικές κοινωνίες είχαν ως κύριο οικονομικό άξονα την οργάνωση του έμφυχου και άψυχου εργατικού δυναμικού για την βελτιστοποίηση της παραγωγής των καταναλωτικών προϊόντων, στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες, παρατηρείται μία ξεκάθαρη μετατόπιση στην οργάνωση και παραγωγή της γνώσης για λόγους καινοτομίας και ανάπτυξης. Επιπλέον, σε αντίθεση με τις βιομηχανικές κοινωνίες, οι εργασιακές σχέσεις στις «μεταβιομηχανικές» κοινωνίες δεν χαρακτηρίζονται από την προσδοκία μίας μακροχρόνιας καριέρας αλλά από τις αρχές της ευελιξίας και της προσωρινότητας. Ο εργαζόμενος καλείται να είναι ευέλικτος και να προσαρμόζεται στις προϋποθέσεις της αγοράς, στην ζήτηση της κάθε επιχείρησης ή και ακόμα στις απαιτήσεις του κάθε πελάτη, μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο εργασίας στο οποίο η απασχολησιμότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την διαρκή αυτό-ανάπτυξη του ατόμου.

Η εποχή που διανύουμε χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από πρωτόγνωρη ενσωμάτωση των εθνών-κρατών στην παγκόσμια οικονομία της αγοράς η οποία συνεπάγεται αυξημένη αλληλεξάρτηση των οικονομιών, πιο ανοιχτές εμπορικές διόδους, καθώς και οξυνόμενο εμπορικό ανταγωνισμό. Η παγκόσμια οικονομία κατά συνέπεια χαρακτηρίζεται από ακόμα μεγαλύτερη μεταβλητότητα, αστάθεια, και απροβλεψιμότητα. Αυτά τα χαρακτηριστικά της παγκόσμιας οικονομίας έχουν άμεσο αντίκτυπο και στον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων που πρέπει και αυτές με τη σειρά τους να είναι έτοιμες να αφουγκραστούν τις, ενίοτε απότομες, αλλαγές στην καταναλωτική ζήτηση, στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών, και στην τεχνολογική

εξέλιξη. Αυτές οι αλλαγές έχουν σηματοδοτήσει την ανάγκη για ευελιξία όχι μόνο στις επιχειρήσεις αλλά και στην αγορά εργασίας καθώς και στο ίδιο το εργατικό δυναμικό. Οποιοσδήποτε προβλέψεις, επομένως, όχι μόνο για το ευρύτερο μέλλον της εργασίας αλλά και για πιο συγκεκριμένες τάσεις απασχολησιμότητας αλλά και οικονομικής ανάπτυξης δεν μπορεί παρά να είναι βραχυπρόθεσμες και υποκείμενες σε συνεχείς αναθεωρήσεις. Πέρα από αυτά τα ευρύτερα συστημικά χαρακτηριστικά, ξεκάθαρη επίπτωση στην αγορά εργασίας επέφερε η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 και τα μέτρα προσαρμογής που αρκετές χώρες αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν, προξενώντας με αυτόν τον τρόπο βαθιές και μακροχρόνιες επιπτώσεις στην ποιότητα και ποσότητα της απασχολησιμότητας όχι μόνο σε Ευρωπαϊκό αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο. Η αυξανόμενη συστημική εξάρτηση σε μη τυπικές ή άτυπες μορφές απασχόλησης μπορεί να δίνει βέβαια στις επιχειρήσεις την απαραίτητη ευελιξία ώστε να ανταπεξέλθουν και να επιβιώσουν στο αβέβαιο και ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, αυτό όμως συμβαίνει συχνά εις βάρος των δικαιωμάτων και της ασφάλειας των εργαζόμενων που κατά κύριο λόγο εργάζονται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν στην παραοικονομία. Αν και η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες εδράζεται στην έννοια της ασφάλειας που παρέχει η απασχολησιμότητα, στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες το κύριο ζήτημα είναι η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η καταπολέμηση της φτώχειας και ο περιορισμός της ανεπίσημης οικονομίας. Όπως διαφαίνεται, η μεγαλύτερη πρόκληση για το μέλλον της εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες έγκειται στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης υψηλής ειδίκευσης, υψηλής αμοιβής και καλών συνθηκών εργασίας, με σκοπό την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών υψηλών προδιαγραφών και προστιθέμενης αξίας.

Νέες μορφές απασχόλησης και επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται επισκόπηση των τάσεων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, ταξινομούνται συστηματικά και μελετώνται οι νέες μορφές απασχόλησης και ο αντίκτυπός τους στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις και αναλύεται ειδικότερα η συζήτηση για τον επαναπροσδιορισμό των νομικών κριτηρίων διάκρισης της μισθωτής εργασίας από την αυτοαπασχόληση. Τέλος, εξετάζονται οι πρωτοβουλίες που έχει αναλάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας και οι θέσεις των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων.

Οι κύριες τάσεις που καταγράφονται σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο αναφορικά με τις μεταβολές στον κόσμο της εργασίας είναι οι ακόλουθες:

- ✓ Διεθνοποίηση των συστημάτων παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών, αύξηση υπεργολαβιών και κατάτμηση της παραγωγής σε ενδιάμεσες επιχειρήσεις που δρουν εντός και εκτός εθνικών συνόρων, με συνέπεια να δημιουργούνται παγκόσμιες αλυσίδες αξίας (global value chains/global supply chains) που αποκτούν κυρίαρχο ρόλο στην αγορά εργασίας.

- ✓ Ανάπτυξη νέων μορφών οικονομίας, όπως η συνεργατική οικονομία (collaborative economy) ή η οικονομία κοινής χρήσης (sharing economy), στις οποίες παρέχονται υπηρεσίες μέσω διαδικτυακών πλατφορμών που ασκούν ρόλο διαμεσολαβητή, ενίοτε και εργοδότη
- ✓ Δημογραφική γήρανση πληθυσμού με δυσμενείς επιπτώσεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης αλλά και με ευκαιρίες για νέες αγορές, νέα προϊόντα και επιχειρηματικά μοντέλα
- ✓ Εξαφάνιση θέσεων εργασίας μεσαίων δεξιοτήτων που εμπεριέχουν αυτοματοποιημένα καθήκοντα ρουτίνας
- ✓ Όλα τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας θα απαιτούν βασικές ψηφιακές δεξιότητες (το 35% των βασικών δεξιοτήτων που θα απαιτούνται στο εργασιακό περιβάλλον το 2020 θα είναι εντελώς νέες ή θα έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν).
- ✓ Ανάγκη επικαιροποίησης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων όλου του εργατικού δυναμικού, με στόχο όχι πλέον την «ασφάλεια της θέσης εργασίας» αλλά την «ασφάλεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας»
- ✓ Απόκτηση δεξιοτήτων που θα μπορούν να μεταφερθούν και να χρησιμοποιηθούν σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και περιοχές του πλανήτη
- ✓ Αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, όπου η ιεραρχική και γραφειοκρατική δομή αντικαθίσταται από εναλλασσόμενα δίκτυα μικρών και ευέλικτων ομάδων εργαζομένων διασυνδεδεμένων μέσω των νέων τεχνολογιών
- ✓ Μετάβαση από τις παραδοσιακές σταθερές εργασιακές σχέσεις σε περισσότερο άτυπες μορφές απασχόλησης [σήμερα μόνο το 26,4% των εργαζομένων παγκοσμίως εκτιμάται ότι έχει σταθερή εργασιακή σχέση (standard form of employment) ·το 13,6% απασχολούνται με περιστασιακές ή σύντομης διάρκειας μορφές απασχόλησης, ενώ 60% με άτυπες μορφές εργασίας χωρίς σύμβαση (60%)]
- ✓ Άνοδος της ακούσιας μερικής απασχόλησης στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη, με την Ελλάδα να καταλαμβάνει το υψηλότερο ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. (περίπου 72%)
- ✓ Γεωγραφική συγκέντρωση ταλέντων σε ΗΠΑ, Μεγάλη Βρετανία, Καναδά και Αυστραλία – αύξηση στη μετανάστευση νέων επιστημόνων (brain drain) από την Ελλάδα λόγω αναξιοκρατίας και διαφθοράς, οικονομικής κρίσης και έλλειψης επαγγελματικών προοπτικών – άνοδος της υποαπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης των επιστημόνων στην Ελλάδα
- ✓ Άνθιση νέων μορφών απασχόλησης, πέραν των γνωστών ειδών συμβάσεων μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης μέσω δανεισμού, που ρυθμίζονται ήδη επαρκώς σε επίπεδο Ε.Ε. και άρα και σε επίπεδο Κρατών-μελών.

Στις νέες μορφές απασχόλησης, στις οποίες επικεντρώνεται το παρόν κεφάλαιο, περιλαμβάνονται οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό (crowdwork), οι συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών» (zero hours contracts), οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts), προσωρινής εργασίας ή εργασίας κατά

παραγγελία (on demand work), οι «μικροσυμβάσεις» (mini jobs), η εργασία ανά χαρτοφυλάκιο (portfolio work), η εργασία βάσει δελτίου (voucher-based work), διάφορες μορφές τηλεργασίας και κινητής εργασίας με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών, οι ανανεωμένου ενδιαφέροντος συμβάσεις αστικού δικαίου (σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών) και οι συμβάσεις κατανομής θέσεων εργασίας (job sharing). Οι προσφερόμενες νέες θέσεις εργασίας δεν είναι απλώς προσωρινές και σύντομης διάρκειας αλλά ενίοτε είναι και κοινής χρήσης· κατανέμονται μεταξύ περισσότερων ανεξάρτητων εργαζομένων (freelancers) μέσω της ανάπτυξης της οικονομίας κατά παραγγελία (on-demand economy, gig economy). Στη gig οικονομία οι ψηφιακές τεχνολογίες καθιστούν δυνατή τη συγκρότηση ομάδων - ενδεχομένως και διασυννοριακών - γύρω από την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, ενώ οι διαδικτυακές πλατφόρμες, κατά τον ίδιο τρόπο, συνδέουν πωλητές και αγοραστές αγαθών και υπηρεσιών.

Η συνεργατική οικονομία/οικονομία κοινής χρήσης και οι νέες μορφές απασχόλησης που τη συνοδεύουν δημιουργούν ευκαιρίες απασχόλησης για ανέργους και ευάλωτα τμήματα του πληθυσμού -όπως οι νέοι, οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι- και για όσους επιθυμούν να έχουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα σε περιστασιακή βάση. Οι νέες μορφές απασχόλησης μπορούν να μειώσουν την αδήλωτη εργασία και την παραοικονομία και να επιτρέψουν σε τμήματα του πληθυσμού να μεταβούν από την άτυπη στην τυπική οικονομία. Προϋπόθεση γι' αυτό είναι να ρυθμιστεί η δραστηριότητα των διαδικτυακών πλατφορμών στην κατεύθυνση α) του ελέγχου της διασυννοριακής δραστηριότητάς τους ώστε να μην ευνοούνται συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος παραδοσιακών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου που συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους, όπως αυτές απορρέουν από τη νομοθεσία συγκεκριμένου Κράτους και της Ε.Ε., και β) της προστασίας και της ασφάλειας των πελατών ως καταναλωτών διαδικτυακών υπηρεσιών. Υπό διερεύνηση παραμένουν ζητήματα όπως το πότε η πλατφόρμα ενεργεί ως εργοδότης και πότε ως απλός διαμεσολαβητής υπηρεσιών και ποια είναι η θεμιτή έκταση της εξουσίας της στη μια και στην άλλη περίπτωση.

Οι νέες μορφές απασχόλησης φέρνουν στην επιφάνεια το ζήτημα της επάρκειας των νομικών κριτηρίων διάκρισης της μισθωτής απασχόλησης από την αυτοαπασχόληση. Το παραδοσιακό κριτήριο του εργοδοτικού ελέγχου του τόπου, χρόνου, τρόπου και είδους εργασίας του μισθωτού (κριτήριο προσωπικής εξάρτησης), που αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε πολλές έννομες τάξεις, μεταξύ των οποίων και η ελληνική, αποδεικνύεται ατελές για να χαρακτηρίσει νομικά τις νέες μορφές απασχόλησης που αναπτύσσονται και οι οποίες συχνά βρίσκονται στο μεταίχμιο της αυτοαπασχόλησης με τη μισθωτή εργασία. Το αντικείμενο του ελέγχου τείνει να μετατοπίζεται από τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων στην επίτευξη ορισμένου στόχου ή συγκεκριμένου αποτελέσματος. Η μελέτη εξετάζει πιθανά σενάρια για την αντιμετώπιση του προβλήματος και καταλήγει ότι είναι αναγκαίος ένας επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας με διεύρυνση των κριτηρίων της εξάρτησης (ενσωμάτωση και της οικονομικής πραγματικότητας της σχέσης εργασίας) και εμπλουτισμό με μια δέσμη ενδείξεων,

που θα επιτρέψουν να εντοπιστούν φαινόμενα συγκεκαλυμμένης εξάρτησης πίσω από μια κατ' επίφαση ανεξάρτητη εργασία (ψευδοανεξάρτητη απασχόληση).

Στη συνέχεια, στη μελέτη εξετάζεται η απάντηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα ζητήματα που ανακύπτουν για το μέλλον της εργασίας, η οποία δίδεται κυρίως μέσω της πρότασής της για την υιοθέτηση ενός Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ε.Π.Κ.Δ.). Οι ευρωπαϊκές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων έχουν εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις για τον Ε.Π.Κ.Δ. Η εργοδοτική οργάνωση Business Europe υποστηρίζει ότι η Ένωση δεν υποφέρει από έλλειψη κοινωνικών δικαιωμάτων αλλά από έλλειμμα ανταγωνιστικότητας, που οφείλεται στην απουσία μεταρρυθμίσεων σε ορισμένα κράτη-μέλη, με συνέπεια να καθυστερεί η σύγκλιση. Αντίθετα, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία των Συνδικάτων (ETUC) τάσσεται υπέρ όχι μόνο της διατήρησης του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου αλλά και της επέκτασής του με πρόβλεψη νέων δικαιωμάτων που θα επεκτείνονται και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων -πλην των μισθωτών- που σήμερα δεν τυγχάνουν προστασίας (π.χ. εργαζόμενοι με πληθθορισμό).

Η μελέτη καταλήγει ότι ο Πυλώνας πρέπει να είναι το έναυσμα για να συζητηθούν στην Ελλάδα καίρια ζητήματα για το μέλλον της εργασίας, όπως οι τρόποι προστασίας του εισοδήματος των εργαζομένων -μέχρι το όριο της εξασφάλισης μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης- κατά τη διάρκεια μεταβάσεων στην αγορά εργασίας. Τέτοιες μεταβατικές περίοδοι είναι όσες περιλαμβάνουν αλλαγές στο καθεστώς απασχόλησης, αλλαγή εργοδότη, έναρξη ή λήξη διακοπής της σταδιοδρομίας ή εναλλαγή μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης. Μείζον θέμα είναι και οι πιθανές πηγές χρηματοδότησης της στήριξης του εισοδήματος, όπως και το αν η λύση που θα προταχθεί (π.χ. θέσπιση ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος) πρέπει να λειτουργεί ως κίνητρο ή ως αντικίνητρο για εργασία. Άλλο θέμα που χρήζει συζήτησης είναι η παροχή κινήτρων (και τι είδους) για την απόκτηση δεξιοτήτων ή την επανεκπαίδευση των ατόμων, θέμα για το οποίο παρουσιάζονται καλές κυβερνητικές πρακτικές στο τέταρτο κεφάλαιο (πρωτοβουλία Skills Future της κυβέρνησης της Σιγκαπούρης). Ένα τέτοιο κίνητρο θα ήταν, ενδεχομένως, η καθιέρωση ατομικών λογαριασμών ανθρώπινου κεφαλαίου για τη δημιουργία ενός συνόλου πόρων που θα μπορεί να χρησιμοποιήσει ο καθένας καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου. Οι πόροι θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν υπό προϋποθέσεις και για σκοπούς κατάρτισης και επανακατάρτισης, με σκοπό την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ατόμου ώστε να παραμείνει ενεργό στην αγορά εργασίας. Το σύστημα των προσωπικών λογαριασμών θα ήταν ενδεδειγμένο να θεσπιστεί για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται ως μισθωτοί ή ως αυτοαπασχολούμενοι. Η πρόταση αυτή θα μπορούσε να είναι μια από τις δράσεις που θα αναληφθούν για να καταστεί εφαρμόσιμο σε εθνικό επίπεδο το προβλεπόμενο στον Ε.Π.Κ.Δ. γενικό δικαίωμα του ατόμου σε εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια του βίου.

Οργάνωση της εργασίας, παραγωγικότητα και δεξιότητες

Το κεφάλαιο αυτό αναδεικνύει τη σημασία των δεξιοτήτων στο νέο μοντέλο οργάνωσης της εργασίας που θα κυριαρχήσει στις επιχειρήσεις, σύμφωνα με τις τάσεις που καταγράφονται σε διεθνές επίπεδο. Η σύγχρονη επιχείρηση πρέπει να είναι σε θέση να αντιδρά άμεσα και να ανταποκρίνεται με ταχύτητα στις αλλαγές. Για τον λόγο αυτό οι επιχειρήσεις στρέφονται ταχέως από τις ιεραρχικές δομές στα δίκτυα ομάδων. Οι ομάδες αυτές είναι μικρές, ευέλικτες και ευπροσάρμοστες, έχουν συγκεκριμένη αποστολή, λειτουργούν στο πλαίσιο της κουλτούρας της επιχείρησης και ενός νέου προτύπου ηγεσίας που στηρίζεται στη διαφάνεια των στόχων και στην πληροφόρηση, στις κοινές αξίες που πρέπει να ενστερνίζονται οι εργαζόμενοι και στην επιβράβευση της συμμετοχής τους στην αποστολή της επιχείρησης.

Το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων θα καταστεί ρευστό και, πέραν των εργαζομένων που είναι ενταγμένοι στο μισθολόγιο, θα εκτείνεται και σε εξωτερικούς συνεργάτες, περιστασιακά εργαζόμενους και εργαζόμενους με πληθοπορισμό, ενώ θα συνυπάρχει και με τις μηχανές. Κάθε θέση εργασίας θα επανασχεδιαστεί και θα αλλάξει η αντίληψη για τον σχεδιασμό του ανθρωπίνου δυναμικού.

Η τεχνητή νοημοσύνη δεν θα μπορέσει να υποκαταστήσει την ανθρώπινη νοημοσύνη. Δεξιότητες που είναι σύμφυτες με την ανθρώπινη φύση, όπως η ενσυναίσθηση και η συναισθηματική νοημοσύνη, η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η ικανότητα εργασίας σε ομάδα και η ικανότητα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων, θα είναι περιζήτητες στο μέλλον.

Σήμερα ο μέσος χρόνος ζωής των δεξιοτήτων είναι πέντε (5) έτη. Η σύγχρονη επιχείρηση καλείται να μετατραπεί σε έναν ζωντανό και πάντα ενεργό χώρο μάθησης και ανταλλαγής εμπειριών, που θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποκτούν νέες δεξιότητες γρήγορα, εύκολα και σύμφωνα με τις εξατομικευμένες ανάγκες τους (γρήγορη μάθηση). Συνεπώς, η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων απασχόλησης στις νέες μορφές ψηφιακής και συνεργατικής οικονομίας αποτελεί προτεραιότητα και πρόκληση για την κινητοποίηση όχι μόνο των αρμόδιων κρατικών φορέων αλλά και των επιχειρήσεων που πρέπει να αναζητήσουν τρόπους συνεργασίας μεταξύ τους αλλά και με εξειδικευμένους φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η χάραξη εθνικής στρατηγικής, που είναι αρμοδιότητα της Πολιτείας, πρέπει να γίνει σε συνεργασία με τους παρόχους δημόσιας και ιδιωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τους εκπροσώπους τους.

Το κύριο φαινόμενο που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας και σχετίζεται με το θέμα των δεξιοτήτων είναι το *φαινόμενο της πόλωσης* που εκδηλώνεται με τη θεαματική αύξηση του μεριδίου των θέσεων εργασίας τόσο στο ανώτερο όσο και στο κατώτερο σημείο κατανομής δεξιοτήτων και χρηματικών αμοιβών, καθώς και από την ταυτόχρονη μείωση των επαγγελματιών που ανήκουν στη μεσαία κλίμακα. Η πόλωση αποτελεί ένα γενικευμένο φαινόμενο, το οποίο όμως δεν είναι καθόλου ομοιογενές καθώς εκδηλώνεται με διαφορετικά χαρακτηριστικά από χώρα σε χώρα. Έτσι, μια

ομάδα χωρών όπως η Γερμανία, η Ελβετία, και το Ηνωμένο Βασίλειο, παρουσιάζουν αύξηση στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας τη συγκέντρωση των επαγγελματιών προς το ανώτερο επίπεδο δεξιοτήτων, ενώ χώρες όπως η Ελλάδα, η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία παρουσιάζουν μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας την πόλωση προς το κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων. Οι λόγοι που οδηγούν σε αυτές τις διαφορές στα μοτίβα της πόλωσης είναι πολύπλοκοι και σχετίζονται με τα στάδια οικονομικής ανάπτυξης της κάθε χώρας.

Μία βασική πρόκληση που θέτει το φαινόμενο της πόλωσης είναι η αναντιστοιχία που δημιουργείται ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Πάρα πολλοί νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας με τις «λάθος» δεξιότητες, ενώ ταυτόχρονα πάρα πολλοί εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι χάνουν τις δουλειές τους δεν είναι σε θέση να λάβουν την επανεκπαίδευση που χρειάζονται για να είναι ανταγωνιστικοί ώστε να διεκδικήσουν μία θέση στους νέους τύπους εργασίας που δημιουργούνται. Από την πλευρά τους οι εργοδότες συχνά αναφέρουν ότι δεν μπορούν να βρουν εργαζόμενους με τις κατάλληλες δεξιότητες.

Για να αντεπεξέλθει η Ε.Ε. στις προκλήσεις της πόλωσης θα πρέπει να στοχεύσει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που απαιτούν υψηλές δεξιότητες και παράλληλα προσφέρουν ελκυστικούς μισθούς. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, θα πρέπει να υλοποιηθούν διάφορες πολιτικές που θα βοηθούν τόσο τους νέους ανθρώπους που βρίσκονται στο στάδιο εύρεσης εργασίας και οι οποίοι δεν έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες, όσο και τους ήδη εργαζόμενους να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Η ΕΕ έχει ήδη προχωρήσει σε μία πληθώρα στοχευμένων πρωτοβουλιών ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της πόλωσης όπως η «*Νέα ατζέντα δεξιοτήτων για την Ευρώπη*», το «*Προσχέδιο για την τομεακή συνεργασία σε δεξιότητες*», το πρόγραμμα «*Νεολαία σε Κίνηση*», και η πρωτοβουλία «*Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα*». Αυτές οι βασικές πρωτοβουλίες που λαμβάνονται σε επίπεδο Ε.Ε στοχεύουν στην ριζική επανεξέταση του μοντέλου απόκτησης δεξιοτήτων έτσι ώστε αυτό να γίνει πιο συναφές με τις παρούσες και μελλοντικές εργασιακές ανάγκες σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

Από την μεριά τους οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναθεωρήσουν τις διοικητικές τους πρακτικές και τα υφιστάμενα επιχειρησιακά μοντέλα ώστε σταδιακά να απομακρυνθούν από την παγίδα της αναζήτησης φθηνού εργατικού δυναμικού που βραχυπρόθεσμα μόνο θα εξυπηρετεί την παραγωγή προϊόντων χαμηλής προστιθέμενης αξίας και να υιοθετήσουν μοντέλα υψηλής παραγωγικότητας που προϋποθέτουν θέσεις εργασίας υψηλής προστιθέμενης αξίας, μέσω των οποίων θα βελτιστοποιείται η χρήση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης. Έτσι, ο ρόλος που καλούνται να παίξουν οι επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικός αφού θα πρέπει να είναι εναρμονισμένος με τις πολιτικές που θα πρέπει να ακολουθηθούν τόσο σε εθνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο έτσι ώστε οι οικονομίες των κρατών

μελών να είναι ανταγωνιστικές. Προς αυτήν την κατεύθυνση, συζητείται η συμμετοχή των εργοδοτών και των εργαζομένων στα συστήματα επιμερισμού του κόστους που υπάρχουν σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, έτσι ώστε τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να ενδυναμώνουν τις προοπτικές εύρεσης εργασίας και ανέλιξης και να μειώνουν τις προοπτικές ανεργίας και στασιμότητας. Τα τελευταία έτη η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ/ΕΕΣΚ) έχει εντείνει τις δράσεις της για την υποστήριξη της στενότερης και καλύτερης συνεργασίας ανάμεσα στα εκπαιδευτικά συστήματα και τις ανάγκες του κόσμου της εργασίας με μία σειρά πρωτοβουλιών όπως *Το Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET)*, το προαιρετικό σύστημα *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας (EQAVET)* και το πρόγραμμα *Τομεακές Συμμαχίες Δεξιότητων (ΤΣΔ)*.

Η πόλωση στην Ελλάδα συγκεντρώνεται στο κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων, καθώς σημειώνεται μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης σε σχέση με αυτά της υψηλής ειδίκευσης. Η πόλωση αυτή μπορεί να πλήξει σημαντικά τον ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας, να οδηγήσει σε φτωχοποίηση των εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης, να αυξήσει τις κρατικές δαπάνες για την προστασία των εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης καθώς και να ενισχύσει το φαινόμενο της «διαρροής ταλάντων» (brain drain). Πέρα όμως από τη συγκεκριμένη τάση, η ελληνική αγορά εργασίας καταγράφει και περαιτέρω χαρακτηριστικά τα οποία διαμορφώνουν μια αρκετά ανησυχητική εικόνα. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα σημειώνονται: *υψηλά ποσοστά ανεργίας, μακροχρόνιας ανεργίας και ανεργίας των νέων, υψηλά ποσοστά αδράνειας καθώς και υψηλά ποσοστά μη ηθελημένης ημι-απασχόλησης*. Την ίδια στιγμή τα ποσοστά συμμετοχής στη δια βίου μάθηση παραμένουν εξαιρετικά χαμηλά. Επιπλέον, πρόσφατες έρευνες του ΣΕΒ (2014, 2015) επιβεβαίωσαν τη συνέχιση του προβλήματος των μειωμένων επιδόσεων του συστήματος επαγγελματικής και τεχνολογικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της αναποτελεσματικότητας των θεσμών και των πολιτικών της αγοράς εργασίας.

Συμπερασματικά, για να κερδίσει η Ελλάδα το στοίχημα των δεξιοτήτων προτείνεται να ξεκινήσει άμεσα διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους και όλους γενικότερα τους εμπλεκόμενους φορείς ώστε να σχεδιαστούν συγκεκριμένες πολιτικές που θα αντιμετωπίσουν το διογκούμενο πρόβλημα αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας. Το ζήτημα αυτό, το οποίο ανέδειξαν συστηματικά και οι επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στο workshop που διοργανώθηκε στα πλαίσια της παρούσας έρευνας, είναι πολυδιάστατο και, επομένως, χρειάζεται συντονισμένη και στοχευμένη προσπάθεια προς τις συγκεκριμένες εκφάνσεις της πρόκλησης.

Οι κατευθύνσεις στις οποίες πρέπει να κινηθεί η όποια πρωτοβουλία αναληφθεί είναι οι εξής:

- αναβάθμιση των δεξιοτήτων του υφιστάμενου εργατικού δυναμικού με σκοπό την προώθηση της απασχολησιμότητας

- πρόγνωση αναγκών και παραγωγή νέων δεξιοτήτων που να ανταποκρίνονται στη φύση των νέων θέσεων εργασίας που αναμένεται να δημιουργηθούν,
- διευκόλυνση της προσαρμογής στις απαιτητικές συνθήκες της αγοράς εργασίας των νεοεισερχόμενων ατόμων και των ανέργων,
- ενσωμάτωση της πρακτικής άσκησης και της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε όλα τα προγράμματα των Πανεπιστημίων,
- υιοθέτηση ειδικών προγραμμάτων για μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους και για απολυμένους, με στόχο την άμεση επανένταξή τους στην αγορά εργασίας,
- προώθηση εναλλακτικών μορφών μάθησης,
- προώθηση συμπράξεων μεταξύ των επιχειρήσεων και των εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων με στόχο την προώθηση της καινοτομίας και την εξασφάλιση της εφαρμογής της,
- απόκτηση δεξιοτήτων που θα μπορούν να μεταφερθούν από επιχείρηση σε επιχείρηση και από εργασία σε εργασία,
- ανάπτυξη προγραμμάτων ενσωμάτωσης των μεταναστών στην αγορά εργασίας.

Η διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας

Το κεφάλαιο αυτό αναλύει τα νέα δεδομένα σε ό,τι αφορά τους φορείς, τους μηχανισμούς και τα εργαλεία της διακυβέρνησης της ρύθμισης της αγοράς εργασίας και επιχειρεί να θέσει ένα πλαίσιο προβληματισμού για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας τόσο γενικά όσο και ειδικότερα στην Ελλάδα.

Μέχρι σήμερα η διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας επιδιωκόταν μέσω ενός συνδυασμού εργαλείων δημόσιας και ιδιωτικής διακυβέρνησης: εργατικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών εργασιακών προτύπων, και κρατικοί θεσμοί για την απασχόληση και την ανεργία, εργαλεία αυτορρύθμισης, όπως οι κώδικες δεοντολογίας των πολυεθνικών επιχειρήσεων, εθελούσιες συμφωνίες και η εταιρική κοινωνική ευθύνη, διμερής και τριμερής κοινωνικός διάλογος, επιθεωρήσεις εργασίας, εργατικά δικαστήρια, ανεξάρτητες αρχές. Όλα τα προαναφερόμενα εργαλεία διακυβέρνησης ήταν προσαρμοσμένα στην σταθερή σχέση μισθωτής απασχόλησης κατά κανόνα αόριστης διάρκειας και πρέπει να αναπροσαρμοστούν ή να αναθεωρηθούν.

Για να είναι αποτελεσματική η νέα διακυβέρνηση της εργασίας, θα πρέπει να αναπτύσσεται σε πολλαπλά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, διεθνικό, υπερεθνικό), μέσα από συνέργειες δημοσίων, ιδιωτικών και μη κερδοσκοπικών φορέων στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας. Ο παγκόσμιος χαρακτήρας των αλλαγών απαιτεί συντονισμό δράσεων και δημιουργία διεθνικών και διεθνών οριζόντιων και κάθετων δικτύων μεταξύ περισσοτέρων εμπλεκόμενων, όπως τα συνδικάτα, οι εργοδοτικές οργανώσεις, οι

επιχειρήσεις, ο ακαδημαϊκός χώρος, οι διαμεσολαβητές για εξεύρεση εργασίας και οι φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι διαδικτυακές πλατφόρμες και οι παγκόσμιες αλυσίδες αξίας αναδεικνύονται σε ισχυρούς οικονομικούς παράγοντες και παίκτες στη σκακιέρα της διακυβέρνησης, χωρίς να αναλαμβάνουν το μερίδιο της ευθύνης και της λογοδοσίας που τους αναλογεί. Δρουν διασυννοριακά σε ένα απορυθμισμένο περιβάλλον, χωρίς έλεγχο της δραστηριότητάς τους, ενώ το ρυθμιστικό περιβάλλον για τις παραδοσιακές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους ίδιους τομείς έχει καταστεί βαρύ και πολύπλοκο, καθώς αντιμετωπίζουν ένα εξαιρετικά εκτεταμένο και αλληλοεπικαλυπτόμενο σώμα νομοθετικών και άλλων κανόνων, για το περιεχόμενο του οποίου συχνά δεν προλαβαίνουν να ενημερωθούν. Διαφαίνεται ο κίνδυνος αυτές οι νέες επιχειρηματικές δραστηριότητες να υπονομεύσουν τους ισότιμους όρους ανταγωνισμού μεταξύ νέων και παραδοσιακών επιχειρηματικών μοντέλων που παρέχουν παρόμοιες υπηρεσίες σε πολύ πιο αυστηρό ρυθμιστικό πλαίσιο είτε σε εθνικό είτε σε ευρωπαϊκό πλαίσιο. Ο ρόλος της Ε.Ε. είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την υιοθέτηση ενιαίων προδιαγραφών λειτουργίας των νέων επιχειρηματικών μοντέλων και την αποφυγή διαφορετικών προσεγγίσεων σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες δημιουργούν ήδη κατακερματισμό εντός της ενιαίας αγοράς. Η οριοθέτηση της δράσης των παγκόσμιων αλυσίδων αξίας που δημιουργούν εξαιρετικά ελαστικά εργασιακά πρότυπα απαιτεί επιπλέον συνέργειες εθνικών κυβερνήσεων και ενεργό ρόλο των διεθνών οργανισμών στην επίτευξη διεθνών συμφωνιών για την αποφυγή της εργασιακής εκμετάλλευσης.

Τα συνδικάτα έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη νέα εργασιακή πραγματικότητα. Με δεδομένο, όμως, ότι οι νέες τεχνολογίες (π.χ. κοινωνικά μέσα δικτύωσης) αλλάζουν τον τρόπο έκφρασης και επικοινωνίας και στο εσωτερικό της επιχείρησης, διευκολύνοντας την άμεση επικοινωνία, ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοικητική γραφειοκρατία της, τα συνδικάτα είναι αναγκασμένα να αναζητήσουν εναλλακτικές μορφές εκπροσώπησης και συλλογικής δράσης. Το ζητούμενο είναι οι μορφές αυτές να είναι άμεσες και επικοινωνιακές (π.χ. διαδικτυακές εκστρατείες) και να αξιοποιούν τα εργαλεία πληροφορικής και τεχνολογίας, όπως οι διαδικτυακές πλατφόρμες.

Η εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας στην ψηφιακή και τη συνεργατική οικονομία θέτει στο επίκεντρο της συζήτησης την έννοια της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε αντίθεση με την «αντιπροσώπηση» (representation), η οποία υποδηλώνει την εσωτερική σχέση που υφίσταται μεταξύ του συνδικάτου και των μελών του, η «αντιπροσωπευτικότητα» αναφέρεται στην ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να εκπροσωπεί μια ευρύτερη ομάδα εργαζομένων και όχι απλώς και μόνο τα μέλη της. Με όποιον τρόπο και αν καθορίζεται, η αντιπροσωπευτικότητα παραμένει η ικανότητα των συνδικάτων να εκπροσωπούν ομάδες εργαζομένων με κοινά συμφέροντα, ευρύτερες των μελών τους. Η αύξηση των ανέργων, των εργαζομένων με μη σταθερή και μη κανονική

απασχόληση και όσων ανήκουν στον τομέα της άτυπης οικονομίας συμπιέζει την αντιπροσωπευτικότητα, αφού ένα συνδικάτο δεν μπορεί να θεωρείται αντιπροσωπευτικό και να διαπραγματεύεται στο όνομα και για λογαριασμό των εργαζομένων, ενώ καλύπτει ένα μικρό μερίδιο της αγοράς εργασίας.

Είναι πιθανόν στο μέλλον η αντιπροσωπευτικότητα να κρίνεται όχι μόνο βάσει νομικών κριτηρίων αλλά και βάσει του εύρους και της ποιότητας των υπηρεσιών που μια οργάνωση προσφέρει στα μέλη της: ατομική καθοδήγηση και συμβουλευτική, lobbying, άμεση συνδρομή στην επίλυση καθημερινών προβλημάτων που εμφανίζονται στην επιχείρηση/χώρο εργασίας. Η μελέτη εξετάζει τέτοια μοντέλα παροχής υπηρεσιών από συνδικάτα προς ανεξάρτητα εργαζόμενους ή/και οικονομικά εξαρτημένους αυτοαπασχολούμενους, όπως το παράδειγμα του Freelance Union (ΗΠΑ), του Turkopticon (ΗΠΑ) και του Fair Crowd Work Watch (Γερμανία).

Αλλά και η καλή φήμη των επιχειρήσεων, ιδίως των πολυεθνικών, ως καλών εργοδοτών ή καλού εργασιακού περιβάλλοντος θα συναρτάται και με την ευαισθητοποίησή τους σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τήρησης θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας.

Η διακυβέρνηση της ρύθμισης της εργασίας στο πολύπλοκο περιβάλλον που διαμορφώνεται απαιτεί τη διαμόρφωση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, με κεντρικούς άξονες τη διασφάλιση αξιοπρεπών θέσεων εργασίας και τη δια βίου μάθηση. Κυβέρνηση, κοινωνικοί εταίροι και φορείς της αγοράς καλούνται να αναγνωρίσουν την αναγκαιότητα της ύπαρξης πολλαπλών εργασιακών καθεστώτων, ως μια νέα κομβικής σημασίας συνιστώσα των αγορών εργασίας. Στη συνέχεια πρέπει να γίνει καταγραφή όλων των υφιστάμενων μορφών εργασίας και μέτρηση του μεριδίου τους στην αγορά εργασίας και των αναγκών που εξυπηρετούν, ώστε να χαραχθούν αποτελεσματικές πολιτικές που θα βασίζονται σε πραγματικά δεδομένα.

Δεδομένου ότι οι νέες τεχνολογίες είναι βασισμένες στα δεδομένα (data), ο έλεγχος της ακρίβειας των δεδομένων και των διαθέσιμων στατιστικών στοιχείων είναι προϋπόθεση για την αξιοπιστία των προγνώσεων που θα κάνουμε και των αποτελεσμάτων που θα έχουμε.

Θα πρέπει να υπάρξει συναίνεση ότι η πρόσβαση σε όλες τις μορφές απασχόλησης θα είναι ανοιχτή προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία και ότι παράλληλα θα διασφαλιστούν αξιοπρεπείς όροι και συνθήκες εργασίας για όλους, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σύμβασης και θα προχωρήσει ο εκσυγχρονισμός των καθεστώτων κοινωνικής ασφάλισης.

Η εφαρμογή του προτεινόμενου Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι το κατάλληλο πλαίσιο για να συζητηθεί η χρησιμότητα ενός καταλόγου μεταφερόμενων και μεταβιβάσιμων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που θα παρακολουθούν το άτομο σε όλον τον εργασιακό του βίο, προκειμένου να

αντισταθμιστεί η αβεβαιότητα που συναρτάται με τα πολλά και διαφορετικά είδη εργασιακών συμβάσεων και καθεστώτων απασχόλησης.

Είναι επίσης απαραίτητο να υπάρξει στενή συνεργασία του τομέα της εκπαίδευσης με τις επιχειρήσεις για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα σπουδών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης αναβαθμίζονται διαρκώς για να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για μελλοντικές δεξιότητες. Επιβάλλεται να προχωρήσει άμεσα η συνεργασία ελληνικών πανεπιστημίων με μεγάλες επιχειρήσεις, κοινωφελή ιδρύματα, ερευνητικά κέντρα και πανεπιστήμια της αλλοδαπής για σχεδιασμό και παροχή μαζικών Ανοικτών Διαδικτυακών Μαθημάτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Massive Open Online Courses – MOOC's) και εξ αποστάσεως εκπαίδευση υψηλού επιπέδου σε σύνδεση με τις ανάγκες της αγοράς. Η ανάσχεση του φαινομένου της διαρροής ανθρωπίνου κεφαλαίου θα διευκολυνθεί και μέσω της ανάπτυξης προγραμμάτων αναζήτησης ταλάντων.

Αλλά και ο κοινωνικός διάλογος έχει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, απαιτείται εθνική στρατηγική μετάβασης της χώρας στην ψηφιακή οικονομία και τη νέα εποχή των μεταβαλλόμενων εργασιακών σχέσεων, η οποία θα πρέπει να καταστεί αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων (εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων), ως πρώτο βήμα, και, στη συνέχεια, διαβούλευσης με όλους τους φορείς της κοινωνίας και της οικονομίας. Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της ψηφιακής οικονομίας, η αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων των εργαζομένων και η σταδιακή – μέσω κινήτρων - ανάπτυξη κουλτούρας δια βίου μάθησης είναι οι τρεις θεμελιώδεις άξονες πάνω στους οποίους πρέπει να χαραχθεί η στρατηγική της κυβέρνησης, των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων για τη νέα εποχή.

Η στρατηγική αυτή θα μπορούσε να διαμορφώνεται σε ένα Τριμερές Βήμα Κοινωνικού Διαλόγου που σήμερα απουσιάζει, για τους λόγους που αναλύονται στη μελέτη. Αν ξεπεραστούν τα εμπόδια, ένα τέτοιο Μόνιμο Βήμα θα μπορούσε να αποτελέσει ένα Κεντρικό Συμβούλιο Σχεδιασμού Πολιτικών, το οποίο θα συσταθεί με αρμοδιότητα τη διεξαγωγή συντονισμένου κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των συναρμόδιων Υπουργείων για οριζόντιους τομείς οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που εμπλέκουν περισσότερα Υπουργεία (ενδεικτικές θεματικές: απασχόληση, ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, τουρισμός, φορολογία, εκπαίδευση – κατάρτιση) και άπτονται και της συζήτησης και για το Μέλλον της Εργασίας. Για τη σύσταση του οργάνου μπορεί να ζητηθεί η τεχνική υποστήριξη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ενώ ο συντονισμός με άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. σε ό,τι αφορά τη θεματολογία, θα συμβάλει στην αποτελεσματικότητα του διαλόγου.

Εναλλακτικά προς τον παραπάνω μηχανισμό, που έχει το μειονέκτημα ότι είναι βαρύς και στερείται ευελιξίας, θα μπορούσε να εξεταστεί η δημιουργία ενός άτυπου φόρουμ διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων, κατά το πρότυπο της «Ομάδας των

10» του Βελγίου, στο οποίο θα συζητούνται τα θέματα του Μέλλοντος της Εργασίας που τίγονται στην παρούσα μελέτη, με σκοπό τη σύναψη συμφωνιών – πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο. Το επιτυχημένο και καινοτόμο μοντέλο διακυβέρνησης μέσω διεπαγγελματικών συμφωνιών-πλαίσιο, που ακολουθεί το Βέλγιο, και η επιτομή αυτού, η Διεπαγγελματική Συμφωνία 2017-18 που παρουσιάζεται διεξοδικά στην παρούσα μελέτη, μπορούν να αξιοποιηθούν στην κατεύθυνση αυτή.

Τα θέματα που εξετάζει η παρούσα μελέτη είναι καινοφανή για την Ελλάδα. Η χώρα δεν έχει το περιθώριο να μείνει πίσω, να απομονωθεί και να χάσει την ώθηση προς τα μπρος που παρέχει η ψηφιακή οικονομία. Η κυβέρνηση, οι κοινωνικοί εταίροι και οι φορείς της αγοράς έχουν ευθύνη να διαχειριστούν με διορατικότητα και ρεαλισμό τη νέα εργασιακή πραγματικότητα, στην κατεύθυνση της προώθησης και διάχυσης της καινοτομίας, του σχεδιασμού της (επαν)εκπαίδευσης του ανθρώπινου δυναμικού και της σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια.

ΓΕΝΙΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης. Αφετηρία της συζήτησης για το μέλλον της εργασίας είναι η διαπίστωση ότι η εργασία υφίσταται τεκτονικές αλλαγές. Ο αυτοματισμός, οι ψηφιακές πλατφόρμες, οι νέες μορφές οικονομίας επιδρούν καταλυτικά στην έννοια και τη φύση της εργασίας. Η κατανόηση των αλλαγών είναι προϋπόθεση για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών, με τη συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή να αποβεί αμοιβαία επωφελής για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους.

Η χαρτογράφηση του νέου τοπίου της εργασίας και των προκλήσεων που δημιουργεί για την απασχόληση, τις επιχειρήσεις και τις εργασιακές σχέσεις δεν μπορεί να αγνοεί την κοινωνική αξία της εργασίας². Η εργασία στις σύγχρονες κοινωνίες δεν συνιστά απλώς ένα μέσο κάλυψης των βιοποριστικών αναγκών του ατόμου αλλά ανταποκρίνεται και στην επιθυμία του τελευταίου για προσωπική πρόοδο και συνεισφορά στο κοινωνικό σύνολο. Η πρόσβαση στην εργασία είναι προϋπόθεση προσωπικής ανάπτυξης και κοινωνικής ένταξης. Η παρατεταμένη ανεργία, έβραν των αρνητικών επιπτώσεων στην οικονομική ανάπτυξη και την ανταγωνιστικότητα, διασπά και τον σύνδεσμο του ατόμου με την κοινωνική πραγματικότητα, δημιουργώντας σοβαρές επιπτώσεις για την κοινωνική του ταυτότητα, τη σωματική και την ψυχική του υγεία και την κοινωνική συνοχή. Οι αγορές εργασίας πρέπει να είναι ανοικτές, δυναμικές και χωρίς αποκλεισμούς και να διευκολύνεται η πρόσβαση στην απασχόληση όλων, ιδίως δε ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων, όπως είναι οι νέοι, οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι μετανάστες και οι μεγαλύτερης ηλικίας απολυμένοι μισθωτοί.

2. Πόσο πιθανό είναι η τεχνολογική πρόοδος να καταστρέψει θέσεις εργασίας; Η τεχνολογική εξέλιξη στο παρελθόν δεν οδήγησε σε τεχνολογική ανεργία αλλά σε παραγωγή νέων και καινοτόμων προϊόντων³. Οι ειδικοί, ωστόσο, προειδοποιούν ότι αυτή τη φορά τα πράγματα είναι διαφορετικά, διότι πλέον η τεχνητή νοημοσύνη ανταγωνίζεται την ανθρώπινη νοημοσύνη στο πεδίο όχι μόνο της σωματικής αλλά και της νοητικής εργασίας⁴. Πάντως, τα σενάρια μαζικής καταστροφής θέσεων εργασίας ως συνέπειας του αυτοματισμού και της ρομποτικής δεν έχουν μέχρι στιγμής επιβεβαιωθεί⁵. Θέσεις μεσαίων δεξιοτήτων επαναλαμβανόμενων καθηκόντων είναι σίγουρο ότι θα χαθούν, αρκετές άλλες θα μετασχηματιστούν αλλά και αρκετές νέες θα δημιουργηθούν σε τομείς όπως η πράσινη οικονομία και οι ενεργειακές υποδομές αλλά και η φροντίδα ηλικιωμένων ατόμων. Η ραγδαία άνθιση της οικονομίας κατά

² ILO (2015), The future of work centenary initiative, Report of the Director General, International Labour Conference, 104th Session 2015, Report I.

³ Lord Robert Skildesky, Keynote address opening the ILO Conference on the Future of Work We Want: A Global Dialogue, Geneva, 6 & 7 April 2017.

⁴ Brynjolfsson, E. and McAfee, A., The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, New York, W.W. North and Co., 2014.

⁵ ILO, Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery, Geneva; Nübler, I. (2016), New Technologies: A jobless future or golden age of job creation?, ILO Research Department Working Paper No. 13

παραγγελία (on demand economy) θα δημιουργήσει επίσης σημαντικές ευκαιρίες απασχόλησης στην παγκόσμια σφαίρα.

Ποιο όμως θα είναι το προφίλ των θέσεων εργασίας στην εποχή της ψηφιοποίησης; Ποια θα είναι τα χαρακτηριστικά τους; Ποιες δεξιότητες θα χρειάζονται για την κάλυψή τους και πώς θα αποκτώνται; Με τι μορφή συμβατικής σχέσης θα προσλαμβάνονται οι εργαζόμενοι σε αυτές; Θα αποκτούν οι εργαζόμενοι επαρκές εισόδημα για τον βιοπορισμό τους; Τί απαιτείται για να προσαρμοστούν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας στις μεταβαλλόμενες εργασιακές σχέσεις;

Ταυτόχρονα, θα πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι για να αναπληρωθούν οι θέσεις απασχόλησης που χάθηκαν από την έναρξη της κρίσης και να καλυφθούν οι ανάγκες των νέων που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, πρέπει να δημιουργηθούν 600 εκατομμύρια νέες θέσεις εργασίας παγκοσμίως μέχρι το 2030⁶. Αυτό φαντάζει ουτοπικό αν λάβουμε υπόψη ότι το 2017 η ανεργία αναμένεται να αυξηθεί κατά 3,4 εκατομμύρια άτομα παγκοσμίως. Στην Ευρώπη των 28 αναμένεται μείωση των ανέργων κατά 670.000 άτομα αλλά παραμένει ανησυχητικό ότι οι δείκτες της διαρθρωτικής μακροχρόνιας ανεργίας επιδεινώνονται, με το ποσοστό των ατόμων που αναζητούν εργασία στην Ευρώπη για διάστημα μεγαλύτερο των 12 μηνών να έχει ανέλθει στο 47,8% το 2016 από 44,5 % το 2012 ⁷. Αυτό σημαίνει ότι το ζήτημα της διαθέσιμης εργασίας στην ψηφιακή οικονομία και κοινωνία είναι πολύμορφο και απαιτεί ολιστική προσέγγιση και σύνδεση με τα θέματα των αλλαγών στην οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής, των δεξιοτήτων και του ρόλου που καλούνται να διαδραματίσουν όσοι μετέχουν σήμερα στη διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

3. Σήμερα η προοπτική της μίας και μοναδικής θέσης εργασίας για ολόκληρο τον βίο του ατόμου έχει εκλείψει. Σε όλες τις περιοχές του πλανήτη η αμειβόμενη εργασία έχει πάψει να ταυτίζεται με την έννοια της μισθωτής εργασίας που συνδέεται με ορισμένη σταθερή θέση σε συγκεκριμένη επιχείρηση· αντιθέτως, προσεγγίζει όλο και περισσότερο την περιστασιακή ανάληψη αυτόνομων καθηκόντων στο πλαίσιο της ολοκλήρωσης ενός έργου, τα οποία μπορεί να εκτελούνται μέσα σε διαφορετικά νομικά, οργανωτικά και γεωγραφικά περιβάλλοντα, από άτομα ή ομάδες που διασυνδέονται μέσω των ψηφιακών τεχνολογιών⁸. Κατά τον ίδιο τρόπο η πρόσβαση στην εργασία δεν θα ταυτίζεται με την πρόσβαση σε σταθερές θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αναφορικά με τις χώρες που διαθέτουν στατιστικά στοιχεία και οι οποίες καλύπτουν 84% της συνολικής απασχόλησης παγκοσμίως, μόνο 26,4% των

⁶ ILO, World Employment and Social Outlook - Trends 2015, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015/WCMS_337069/lang--en/index.htm

⁷ ILO, World Employment and Social Outlook Trends 2017 (Executive Summary). http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2017/WCMS_540899/lang--en/index.htm.

⁸ European Commission (2016), The Future of Work. Skills and Resilience for a World of Change, European Political Strategy Centre, Issue 13/2016. Work.

εργαζομένων απασχολούνται με συμβάσεις αορίστου χρόνου και 13% εργάζεται με προσωρινή ή ορισμένη χρόνου σύμβαση, ενώ 60% εργάζεται χωρίς σύμβαση⁹.

Η επιβράδυνση της οικονομικής ανάκαμψης και η έκθεση του ιδιωτικού τομέα σε απότομες διακυμάνσεις της προφοράς και της ζήτησης ωθούν όλο και περισσότερες επιχειρήσεις να προσφέρουν συμβάσεις εργασίας σύντομης διάρκειας, ώστε να έχουν περιθώρια άμεσης αντίδρασης σε περίπτωση κρίσης. Οι προσφερόμενες νέες θέσεις εργασίας δεν είναι απλώς προσωρινές και σύντομης διάρκειας αλλά ενίοτε είναι και κοινής χρήσης· κατανέμονται μεταξύ περισσότερων ανεξάρτητων εργαζομένων (freelancers) μέσω της ανάπτυξης της οικονομίας κατά παραγγελία (on-demand economy, gig economy). Στη gig οικονομία οι ψηφιακές τεχνολογίες καθιστούν δυνατή τη συγκρότηση ομάδων - ενδεχομένως και διασυνοριακών - γύρω από την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, ενώ οι διαδικτυακές πλατφόρμες, κατά τον ίδιο τρόπο, συνδέουν πωλητές και αγοραστές αγαθών και υπηρεσιών.

Στις νέες μορφές εργασίας περιλαμβάνονται οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό (crowdwork), οι συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών», οι συμβάσεις «περιστασιακής εργασίας», οι «μικροσυμβάσεις», η εργασία ανά χαρτοφυλάκια, η εργασία βάσει δελτίου, διάφορες μορφές τηλεεργασίας και κινητής εργασίας με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών, οι ανανεωμένου ενδιαφέροντος συμβάσεις αστικού δικαίου (σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών) και οι συμβάσεις κατανομής θέσεων εργασίας. Σε αρκετές περιπτώσεις η εργασία οργανώνεται μέσω διαμεσολαβητών, όπως οι διαδικτυακές πλατφόρμες «πληθοπορισμού». Παρότι συχνά η απασχόληση με τις παραπάνω συμβάσεις χαρακτηρίζεται ή/και θεωρείται αυτοαπασχόληση, μέρος της εν λόγω εργασίας δεν είναι βέβαιο ότι πληροί τα κριτήρια που σχετίζονται με την πραγματική αυτοαπασχόληση¹⁰, ενώ αρκετές από αυτές τις μορφές εργασίας παραπέμπουν σε οικονομικά εξαρτημένα αυτοαπασχόληση, εγείροντας διλήμματα για τον νομικό χαρακτηρισμό τους.

4. Η οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής στις επιχειρήσεις αλλάζει εκ βάθρων, λόγω της παγκοσμιοποίησης και των τεχνολογικών αλλαγών. Η ανάγκη μείωσης του κόστους παραγωγής και άμεσης και έγκαιρης ανταπόκρισης στις διαρκώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις των καταναλωτών οδηγούν σε κατάτμηση της παραγωγής – εντός και εκτός συνόρων - και σε αύξηση της εξωτερικής ανάθεσης βασικών ή/και περιφερειακών λειτουργιών των επιχειρήσεων σε άτομα ή σε επιχειρήσεις δορυφόρους. Αναπτύσσονται κατά τον τρόπο αυτό αλυσίδες

⁹ ILO (2015), World Employment and Social Outlook 2015: The changing nature of jobs, σ. 30, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

¹⁰ Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) (2016), «Ο μεταβαλλόμενος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων και η επίδρασή του στη διατήρηση ενός αξιοπρεπούς μισθού και ο αντίκτυπος των τεχνολογικών εξελίξεων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και στο εργατικό δίκαιο», Γνωμοδότηση SOC/533, Βρυξέλλες 25/5/2016 (3.4.).

επιχειρήσεων που εμπλέκονται στη διαδικασία παραγωγής και διανομής αγαθών και υπηρεσιών από τον προμηθευτή στον πελάτη, οι οποίες κινούνται γύρω από τις παραδοσιακές επιχειρήσεις. Παράλληλα εμφανίζονται νέες καινοτόμες επιχειρήσεις, οι οποίες, χωρίς να είναι μεγάλου μεγέθους ή να διαθέτουν μεγάλα κεφάλαια, δραστηριοποιούνται στην παγκόσμια σφαίρα, αξιοποιώντας το διαδίκτυο και τις διαδικτυακές εφαρμογές, που τους επιτρέπουν να αναπτύσσονται και να παρέχουν εξατομικευμένες υπηρεσίες.

Η σύγχρονη επιχείρηση – ανεξαρτήτως μεγέθους – είναι ο βασικός δέκτης των προαναφερόμενων αλλαγών. Πώς θα μοιάζει η επιχείρηση του μέλλοντος; Θα είναι ένας οργανισμός που θα δημιουργεί καινοτομία και θα αντιδρά-ανταποκρίνεται άμεσα¹¹ στις νέες αλλαγές που λαμβάνουν χώρα τόσο στο εσωτερικό, όσο και εξωτερικό της περιβάλλον¹²;

Η εσωτερική κουλτούρα της σύγχρονης επιχείρησης εκτιμάται ότι θα διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στην προσαρμοστικότητα της στις νέες τάσεις της αγοράς εργασίας. Οι επιχειρήσεις έχουν αρχίσει να βασίζονται όλο και λιγότερο στον αυστηρό έλεγχο και στην άκαμπτη ιεραρχία της δομής των παλαιότερων οργανωτικών μοντέλων, ενώ όλο και περισσότερο οργανώνουν την εργασία γύρω από μικρά, δυναμικά και ευέλικτα δίκτυα ομάδων. Επιπλέον, ιδιαίτερο ρόλο θα διαδραματίζει στο μέλλον η ευελιξία των εργαζομένων, αλλά και η ελευθερία συμμετοχής τους σε όλες τις διαδικασίες της επιχείρησης, γεγονός που θα αυξήσει το αίσθημα της αφοσίωσης στον οργανισμό.

Οι τεχνολογικές εξελίξεις και η ψηφιακή οικονομία ενισχύουν την αποτελεσματικότητα της αγοράς εργασίας, συνεισφέροντας στην καλύτερη αντιστοίχιση των αναγκών των επιχειρήσεων με τις διαθέσιμες δεξιότητες. Οι ψηφιακές πλατφόρμες, όπως το LinkedIn, το Monster ή το Facebook, επιτρέπουν στα άτομα να έχουν πρόσβαση σε νέες αγορές, αξιοποιώντας τις ικανότητές τους, και στις επιχειρήσεις να αναζητήσουν ταλαντούχα άτομα μέσα από μια παγκόσμια δεξαμενή ταλέντων.

Παρά τις κινδυνολογίες, οι ψηφιακές διαδικασίες, ο αυτοματισμός και η ρομποτική δεν θα οδηγήσουν αναπόφευκτα στην μαζική απώλεια θέσεων εργασίας. Θα επηρεάσουν κυρίως τα επαναλαμβανόμενα καθήκοντα ρουτίνας που ενυπάρχουν σε όλες σχεδόν τις θέσεις και που είναι μοιραίο να αντικατασταθούν. Ωστόσο, η ψηφιοποίηση της εργασίας θα ασκήσει πίεση στους εργαζόμενους να αποκτήσουν νέες δεξιότητες ή/και να αναβαθμίσουν τις υφιστάμενες δεξιότητές τους ταχύτερα απ' ό,τι στο παρελθόν. Οι ψηφιακές τεχνολογίες δεν θα αποδώσουν τη μέγιστη ωφέλεια για την οικονομία και την κοινωνία, αν ολόκληρη η κοινωνία δε λάβει μέρος σε αυτήν τη θεμελιώδη αλλαγή.

¹¹ Responsive company = η επιχείρηση που ανταποκρίνεται-αντιδρά στις αλλαγές και προσαρμόζεται στις νέες συνθήκες.

¹² Responsive Org: The Future of Work, 29 July 2016: <https://vimeo.com/176765496>

Μπορεί να αποφευχθεί η διαίρεση της κοινωνίας σε αυτούς που έχουν τις αναγκαίες δεξιότητες για να προχωρήσουν και να παρακολουθήσουν τις αλλαγές και σε εκείνους που δεν τις διαθέτουν και γι' αυτό είναι καταδικασμένοι να παραμείνουν στο περιθώριο; Το στοίχημα για τις κοινωνίες μας είναι αν θα προλάβουν να προετοιμάσουν την προσαρμογή του υφιστάμενου και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού τους, σχεδιάζοντας στοχευμένες δράσεις (επαν)εκπαίδευσης- κατάρτισης και καλλιεργώντας μια νέα αντίληψη δια βίου μάθησης, για την οποία δεν θα είναι υπεύθυνες μόνο η Πολιτεία και οι επιχειρήσεις αλλά και το ίδιο το άτομο.

5. Στον 20^ο αιώνα η διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας επιδιώχθηκε μέσω ενός συνδυασμού εργαλείων δημόσιας και ιδιωτικής διακυβέρνησης: εργατικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών εργασιακών προτύπων, και κρατικοί θεσμοί για την απασχόληση και την ανεργία, εργαλεία αυτορρύθμισης, όπως οι κώδικες δεοντολογίας των πολυεθνικών επιχειρήσεων, εθελούσιες συμφωνίες και η εταιρική κοινωνική ευθύνη, διμερής και τριμερής κοινωνικός διάλογος, επιθεωρήσεις εργασίας, εργατικά δικαστήρια, ανεξάρτητες αρχές. Όλα τα προαναφερόμενα εργαλεία διακυβέρνησης ήταν προσαρμοσμένα στην σταθερή σχέση μισθωτής απασχόλησης κατά κανόνα αόριστης διάρκειας. Μέχρι στιγμής έχουν επιτύχει περιορισμένη κάλυψη των μορφών εργασίας σε πολλές αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες οικονομίες, στις οποίες η σύμβαση της εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου δεν κατέστη ποτέ ο κανόνας, ενώ είναι όλο και περισσότερο υπό πίεση στον αναπτυσσόμενο κόσμο ¹³.

Υπάρχει αποτελεσματικό πρότυπο διακυβέρνησης της ρύθμισης της αγοράς εργασίας; Η απάντηση σε αυτήν την ερώτηση δεν μπορεί να είναι μονοσήμαντη. Δεν υπάρχει μια απάντηση που να ταιριάζει σε όλες τις χώρες, γιατί κάθε χώρα έχει τη δική της παράδοση και κουλτούρα διοίκησης και εργασιακών σχέσεων, με αποτέλεσμα να αναπτύσσονται διαφορετικές πρακτικές που μπορεί να αποδεικνύονται εξίσου αποτελεσματικές, αποδίδοντας όμως στο συγκεκριμένο εθνικό πλαίσιο στο οποίο εντάσσονται. Ένα πρώτο βήμα είναι να μελετήσουμε αντιπροσωπευτικές καλές πρακτικές, είτε είναι κυβερνητικής προέλευσης είτε προέρχονται από τον χώρο των κοινωνικών εταίρων είτε έχουν μεικτό χαρακτήρα, και να προσπαθήσουμε να εξάγουμε τις προϋποθέσεις για να είναι επιτυχές ένα μοντέλο διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας. Το βέβαιο είναι ότι οι εθνικές δομές διακυβέρνησης αποδεικνύονται ανεπαρκείς για την αντιμετώπιση φαινομένων όπως οι παγκόσμιες αλυσίδες αξίας (global value chains) ή οι διαδικτυακές ψηφιακές πλατφόρμες (π.χ. Uber, Blablacar, Deliveroo, Etsy, Airbnb), που εξελίσσονται σε νέους σημαντικούς οικονομικούς παίκτες στη σκακιέρα της διακυβέρνησης, χωρίς να αναλαμβάνουν το μερίδιο της ευθύνης και της υποχρέωσης λογοδοσίας που τους αναλογεί. Οι παίκτες αυτοί ξεγλιστρούν από τυχόν νομοθετικές υποχρεώσεις, λόγω της διασυννοριακής δραστηριοποίησής τους σε διαφορετικές ηπείρους, όπου μπορεί να κυριαρχούν χαμηλά εργασιακά πρότυπα και να γίνονται ανεκτές πρακτικές

¹³ ILO (2015), The future of work centenary initiative, Report of the Director General, International Labour Conference, 104th Session 2015, Report I.

αθέμιτου εμπορικού ανταγωνισμού πολύ πιο εύκολα απ' ότι στην Ε.Ε., που έχει κατοχυρώσει αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο και αξιόπιστους μηχανισμούς ελέγχου της εφαρμογής του.

Ο ρόλος που επιφυλάσσει το μέλλον της εργασίας στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων χρήζει επίσης διερεύνησης, καθώς με αφορμή τις νέες μορφές απασχόλησης αναδεικνύονται νέες μορφές συλλογικής εκπροσώπησης, οργάνωσης και δράσης. Αλλά και η συμβολή του κοινωνικού διαλόγου, ως παραδοσιακού εργαλείου διακυβέρνησης, στην αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας τίθεται στο μικροσκόπιο. Ποια πρέπει να είναι η ατζέντα του κοινωνικού διαλόγου ενόψει των προαναφερόμενων αλλαγών; Εξάλλου, βασική προϋπόθεση του κοινωνικού διαλόγου είναι η αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων που μετέχουν και η αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ τους και μεταξύ αυτών και της κυβέρνησης. Συντρέχουν σήμερα οι παραπάνω προϋποθέσεις όταν ένα μεγάλο τμήμα του κόσμου της εργασίας (άνεργοι, εργαζόμενοι στην παραοικονομία και εργαζόμενοι που ανήκουν στη γκρίζα ζώνη μεταξύ μισθωτής και ανεξάρτητης εργασίας) δεν εκπροσωπείται ή υποεκπροσωπείται από τις υφιστάμενες συλλογικές δομές εκπροσώπησης;

6. Ερευνητικά ερωτήματα. Στους παραπάνω προβληματισμούς φιλοδοξεί να απαντήσει η ανά χείρας μελέτη εκκινώντας από τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

- ✓ Πώς θα επηρεάσουν ο αυτοματισμός και οι νέες τεχνολογίες τη φύση και το περιεχόμενο της εργασίας;
- ✓ Πώς ορίζονται οι νέες μορφές απασχόλησης και ποιες οι συνέπειές τους για την απασχόληση, τις επιχειρήσεις, τους εργαζόμενους και τις εργασιακές τους σχέσεις;
- ✓ Πώς θα διασφαλίσουμε ίσους όρους ανταγωνισμού για τις επιχειρήσεις και ίση και δίκαιη πρόσβαση όλων στις ευκαιρίες απασχόλησης που προσφέρουν οι νέες μορφές εργασίας και οικονομίας (gig οικονομία, οικονομία κατά παραγγελία, συνεργατική οικονομία);
- ✓ Ποιος είναι ο ρόλος των δεξιοτήτων στη νέα οργάνωση της παραγωγής και στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων;
- ✓ Πώς θα αντιμετωπίσουμε την αναντιστοιχία δεξιοτήτων, διαθέσιμων θέσεων εργασίας και γεωγραφικής κατανομής τους, ώστε να μειώσουμε την ανεργία και τις εισοδηματικές ανισότητες;
- ✓ Χρειαζόμαστε νέες και διαφορετικές δομές διακυβέρνησης για την αποτελεσματική ρύθμιση της αγοράς εργασίας υπό τις νέες συνθήκες; Ή μήπως πρέπει να προσαρμόσουμε τις ήδη υφιστάμενες δομές στη νέα πραγματικότητα του κόσμου της εργασίας, με παράλληλη ανακατανομή της ευθύνης μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα;
- ✓ Ποιος θα είναι ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου στη διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας γενικώς και στην Ελλάδα ειδικότερα και ποιες είναι οι προϋποθέσεις για να καταστεί ο κοινωνικός διάλογος αποτελεσματικό εργαλείο διαχείρισης των αλλαγών και προετοιμασίας του μέλλοντος;

7. Στόχοι, δομή και μεθοδολογία της μελέτης. Η παρούσα μελέτη εκπονείται σε εκτέλεση του έργου «Εκπόνηση μελέτης, διατύπωση συμπερασμάτων και προτάσεων πολιτικής για το μέλλον της εργασίας», το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση», με σκοπό να συμβάλλει στην θεσμική ενδυνάμωση του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ) ως φορέα εκπροσώπησης της οργανωμένης επιχειρηματικότητας και της ιδιωτικής πρωτοβουλίας και στην επιστημονική τεκμηρίωση θέσεων και προτάσεων πολιτικής. Διήρκεσε από τον Δεκέμβριο του 2016 έως τον Ιούλιο του 2017 (7 μήνες).

Η μελέτη φιλοδοξεί να συμβάλει στον ευρύ διάλογο που έχει ξεκινήσει το Διεθνές Γραφείο Εργασίας σχετικά με το θέμα. Η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας είναι ένας από τους πυλώνες επί των οποίων βασίζεται η προετοιμασία του εορτασμού της επετείου της συμπλήρωσης 100 ετών (1919 → 2019) από την ίδρυση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ). Πρόκειται για μια πρωτοβουλία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) που εγκαινιάστηκε το 2015 με την Έκθεση που υπέβαλλε ο Γενικός Δ/ντης της ΔΟΕ Guy Ryder στην 104^η Σύνοδο που έλαβε χώρα στη Γενεύη. Σκοπός της πρωτοβουλίας είναι η άμεση ανταπόκριση της ΔΟΕ στις ραγδαίες αλλαγές του κόσμου της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ώστε να μπορεί να συνεχίσει να εκπληρώνει την αποστολή της για την προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης. Ο διάλογος που έχει ξεκινήσει απευθύνεται στις κυβερνήσεις, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους των χωρών μελών της ΔΟΕ, ενώ φιλοδοξεί να εμπλέξει και τον ακαδημαϊκό κόσμο αλλά και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς της κοινωνίας των πολιτών¹⁴. Απώτερος στόχος είναι η στρατηγική χάραξη των πολιτικών προτεραιοτήτων της ΔΟΕ για τις επόμενες δεκαετίες.

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι η επεξεργασία μιας τεκμηριωμένης και επιστημονικής βάσης συζήτησης για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα. Οι προβληματισμοί που προαναφέρθηκαν δεν έχουν μέχρι στιγμής καταστεί πεδίο

¹⁴ Πρόκειται για μια διαδικασία που εκτυλίσσεται σε τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο, οι κυβερνήσεις των κρατών μελών της ΔΟΕ κλήθηκαν να διεξαγάγουν εντός του 2016 εθνικό διάλογο με την ευρύτερη δυνατή συμμετοχή της κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων, του ακαδημαϊκού κόσμου και της κοινωνίας των πολιτών γύρω από τέσσερα θέματα: Εργασία και Κοινωνία, Αξιοπρεπείς Θέσεις Εργασίας για όλους, Οργάνωση της Εργασίας και της Παραγωγής και Διακυβέρνηση της Εργασίας. Τον Αύγουστο του 2017 ολοκληρώθηκε το δεύτερο στάδιο της διαδικασίας, η σύσταση Επιτροπής Υψηλού Επιπέδου για το Μέλλον της Εργασίας με αρμοδιότητα την εξέταση των αποτελεσμάτων των διαλόγων που πραγματοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο και στόχο την προετοιμασία σχετικής έκθεσης και Συστάσεων εντός του 2018 (βλ. http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang--en/index.htm). Το τρίτο στάδιο αφορά την περίοδο από το 2018 έως το 2019. Το πρώτο εξάμηνο του 2019 όλα τα κράτη που συμμετέχουν στη ΔΟΕ θα ενθαρρυνθούν να φιλοξενήσουν εκδηλώσεις για την επέτειο των εκατό ετών από την ίδρυση της ΔΟΕ, γύρω από τους θεματικούς άξονες της πρωτοβουλίας για «Το Μέλλον της Εργασίας». Η 108^η Σύνοδος της Διάσκεψης της ΔΟΕ που θα πραγματοποιηθεί το 2019 θα είναι το κορυφαίο γεγονός της πρωτοβουλίας, στο οποίο θα συζητηθεί το Πόρισμα της Επιτροπής Υψηλού Επιπέδου για το Μέλλον της Εργασίας. Απώτερος στόχος είναι η στρατηγική χάραξη των πολιτικών προτεραιοτήτων της ΔΟΕ για τις επόμενες δεκαετίες.

συζήτησης στους κόλπους της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων ούτε εμπεριέχονται στην τρέχουσα πολιτική ατζέντα των εργασιακών θεμάτων, αν και απασχολούν ή θα απασχολήσουν στο εγγύς μέλλον τις επιχειρήσεις οι οποίες, ανεξαρτήτως μεγέθους, θα κληθούν να αλλάξουν τον οργανωτικό τους σχεδιασμό.

Η μελέτη διαρθρώνεται σε τέσσερα κεφάλαια με άξονες τη θέση της εργασίας στην κοινωνία (Κεφάλαιο 1), τις νέες μορφές απασχόλησης και τον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας (Κεφάλαιο 2), τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις σε σχέση με τις νέες μεθόδους παραγωγής (Κεφάλαιο 3) και τη διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας (Κεφάλαιο 4). Ολοκληρώνεται με τη διατύπωση γενικών συμπερασμάτων και προτάσεων πολιτικής. Στο τέλος κάθε Κεφαλαίου γίνεται αναλυτική παράθεση των βιβλιογραφικών πηγών που χρησιμοποιήθηκαν, οι οποίες είναι κυρίως επιστημονικές αλλοδαπές πηγές αλλά και επίσημα κείμενα και στατιστικά στοιχεία διεθνών και ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων, όπως το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, η Διεθνής Ένωση Εργοδοτών, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, το Eurofound, το CEDEFOP κ.λπ.

Η σύντομη διάρκεια της μελέτης δεν επέτρεψε τη διεξαγωγή έρευνας πεδίου σε επιχειρήσεις. Αξιοποιήθηκαν παλαιότερες μελέτες που έχουν γίνει για λογαριασμό του ΣΕΒ, στο μέτρο που περιείχαν χρήσιμα στοιχεία, αλλά και διεθνείς έρευνες για τις τάσεις της οργάνωσης της εργασίας (π.χ. έρευνες Deloitte, McKinsey Global Institute, PwC), καθώς και καινοτόμες πρακτικές πολυεθνικών (ως) επί το πλείστον επιχειρήσεων και απόψεις προσωπικοτήτων της αγοράς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η ΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

Εισαγωγή

Η έννοια της εργασίας γίνεται συνήθως αντιληπτή με τελείως διαφορετικούς τρόπους (Budd, 2011) (Méda, 2016). Για ορισμένους θεωρητικούς αποτελεί μία έκφραση ελευθερίας που συνδέεται με την έννοια του πολίτη ενώ παράλληλα η εργασία λειτουργεί και ως μέσο σύνδεσης του ατόμου με την πραγματικότητα (ILO, 2015, p. 10). Σε πιο κριτικές και ακραίες προσεγγίσεις, η εργασία γίνεται αντιληπτή και ως «κατάρρα» η οποία έχει εμπορευματοποιηθεί (Korczynski, Hodson, & Edwards, 2006). Ένας πολύ βασικός ορισμός της εργασίας θα μπορούσε να αναφέρεται σε *οποιαδήποτε έκφραση της ανθρώπινης προσπάθειας που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου αγαθού ή υπηρεσίας που έχει κοινωνικά αποδεκτή αξία* (Vallas, 2012, p. 3). Ακόμα και με αυτό τον αρκετά λιτό ορισμό, γίνεται ξεκάθαρο ότι η έννοια της εργασίας εδράζεται στο εκάστοτε ευρύτερο θεσμικό σύστημα καθώς και στην κοινωνικά κατασκευασμένη έννοια του αποδεκτού και του μη αποδεκτού. Κατά αυτόν τον τρόπο, η κάθε είδους κοινωνική ετυμηγορία για την ενδεδειγμένη μορφή εργασίας εξαρτάται από την εκάστοτε εποχή, τον κοινωνικό χώρο και τις κυρίαρχες πολιτικές, οικονομικές, και πολιτιστικές δομές.

Ενώ, για παράδειγμα, η έννοια της εργασίας στις σύγχρονες μεταβιομηχανικές κοινωνίες είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την αμοιβή, στο μεγαλύτερο μέρος της ανθρώπινης ιστορίας -όπως θα δούμε και στην παρακάτω ενότητα- η εργασία οριζόταν εκτός αγοράς. Οφείλουμε βέβαια να σημειώσουμε ότι εργασία χωρίς αμοιβή υπάρχει ακόμα και σήμερα σε αρκετά μέρη του κόσμου. Ο Kevin Bales (1999), πιο συγκεκριμένα, έχει αναδείξει το ζήτημα της ανελεύθερης εργασίας (και ειδικά της δουλείας) σε χώρες όπως η Ταϊλάνδη, το Πακιστάν, η Μαυριτανία, η Βραζιλία και η Ινδία. Ενώ, παράλληλα, για αρκετούς θεωρητικούς η εργασία στα εργοστάσια με εξαιρετικά χαμηλά ωρομίσθια (sweatshops) αποτελεί ένα κράμα μεταξύ ανελεύθερης εργασίας και εργασίας εντός αγοράς εργασίας¹⁵ (Bonacich & Appelbaum, 2000).

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλύσουμε τη θέση της εργασίας στην κοινωνία λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη κοινωνική, πολιτική και οικονομική τάξη, τις σχέσεις των δύο φύλων καθώς και το επίπεδο της τεχνολογικής προόδου. Η ανάλυση θα βασιστεί στην ευρέως αποδεκτή κατηγοριοποίηση των Nolan και Lenski (1999). Σύμφωνα με αυτή, οι κοινωνίες μπορούν να διαχωριστούν ανάλογα με τον βασικό

¹⁵ Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία του ILO, υπολογίζεται ότι από τα 21 εκατομμύρια των ατόμων που λαμβάνουν μέρος σε καταναγκαστική εργασία, τα 11,4 εκ. είναι γυναίκες και ανήλικα κορίτσια ενώ 9,5 εκ. είναι άντρες και ανήλικα αγόρια. Παράλληλα, υπολογίζεται ότι η αναγκαστική εργασία στην ιδιωτική οικονομία αποφέρει γύρω στα \$150 δισεκατομμύρια παράνομα κέρδη κάθε έτος (ILO, 2017). Με στόχο την καταπολέμηση της καταναγκαστικής εργασίας σε παγκόσμια κλίμακα, το 2014 ο ILO επικύρωσε το Πρωτόκολλο και τη Σύσταση ν. 203 έτσι ώστε τα κράτη να έχουν στη διάθεσή τους ένα πλήρες νομικό και θεσμικό πλαίσιο για να είναι σε θέση να αποτρέψουν και να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά αυτό το φαινόμενο (ILO, 2014).

τρόπο χρησιμοποίησης των πρώτων υλών για την ικανοποίηση των βασικών αναγκών των μελών τους (τροφή, ένδυση, στέγη). Έτσι θα εξετάσουμε πρώτα τον ρόλο της εργασίας στις προβιομηχανικές κοινωνίες και ύστερα η ανάλυση θα επικεντρωθεί στη θέση της εργασίας στις βιομηχανικές, στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες και στις κύριες τάσεις που επικρατούν στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.

I. Η θέση της εργασίας στις προβιομηχανικές κοινωνίες

Οι προβιομηχανικές κοινωνίες μπορούν να διαιρεθούν σε τρεις βασικές κατηγορίες: στις *νομαδικές*, στις *κηπευτικές*, και στις *αγροτικές*. Σε αυτήν την ενότητα θα εξετάσουμε και τους τρεις αυτούς τύπους των κοινωνιών μέσα στα πλαίσια της εργασιακής λειτουργίας.

Οι *νομαδικές κοινωνίες* συνιστούν την αρχαιότερη μορφή οργανωμένης κοινωνικής ζωής και χαρακτηρίζουν την Εποχή του Λίθου. Αν και χρονολογικά τοποθετούνται από το 40.000 π.Χ. μέχρι και το 8.000 π.Χ., δείγματα κοινωνιών τέτοιου είδους υπάρχουν ακόμα και στις ημέρες μας όπως η περίπτωση των Αβορίγινων στην Αυστραλία και των Πυγμαίων στην Αφρική. Σε αντίθεση με την επικρατούσα αντίληψη στις σύγχρονες δυτικές όπου το κίνητρο της εργασίας συνδέεται με την ιδέα της παραγωγικότητας (Sahlins, 1972), στις νομαδικές κοινωνίες η εργασία σταματούσε όταν τα απαραίτητα μέσα διαβίωσης εξασφαλιζόνταν (Grint & Nixon, 2015, σ. 11). Ο δείκτης τεχνολογικής ανάπτυξης ήταν ιδιαίτερα χαμηλός, καθώς η συντριπτική πλειονότητα των εργαλείων και των όπλων ήταν φτιαγμένα από πέτρα. Ως αποτέλεσμα, δεν δημιουργείτο σταθερό πλεόνασμα σε βασικά είδη και, επομένως, δεν υπήρχαν αξιοσημείωτες κοινωνικές ανισότητες (Edgell, 2012, p. 2). Η κάθε νομαδική κοινωνία αποτελείτο από πενήντα περίπου άτομα τα οποία μετακινούνταν από τόπο σε τόπο με στόχο την εύρεση τροφής. Σε αυτές τις κοινωνίες ο πιο σημαντικός κοινωνικός θεσμός ήταν η οικογένεια, καθώς η συγγένεια αποτελούσε την βάση των διαπροσωπικών σχέσεων. Η ύπαρξη μίας πρωτόλειας μορφής καταμερισμού εργασίας (οι άνδρες ήταν κυνηγοί και ψαράδες, ενώ οι γυναίκες επικεντρωνόντουσαν στην συλλογή και την ετοιμασία του φαγητού) δεν είχε προεκτάσεις ανισότητας αλλά γινόταν καθαρά για λόγους αποτελεσματικότητας. Παραδείγματος χάριν, άνδρες και γυναίκες εργάζονταν εξίσου για την κατασκευή καταφυγίων. Τέλος, από τη στιγμή που πρωταρχικός σκοπός αυτών των κοινωνιών ήταν η επιβίωση, οι σχέσεις μεταξύ των μελών βασιζόνταν στην συνεργασία παρά στον ανταγωνισμό (ό.π).

Οι *κηπευτικές κοινωνίες* πρωτοεμφανίστηκαν πριν από 10.000 χρόνια περίπου (τοποθετούνται από το 10.000 π.Χ. μέχρι το 3.000 π.Χ.) και είχαν ως βασική δραστηριότητα την καλλιέργεια του εδάφους με εργαλεία φτιαγμένα κυρίως από μέταλλο και χαλκό. Με τη συνδρομή της τεχνολογικής εξέλιξης, τα μέλη αυτών των κοινωνιών κατάφεραν να φυτεύουν καρπούς, ρίζες, και δημητριακά επιτυγχάνοντας με αυτόν τον τρόπο τη δημιουργία σταθερών οικονομικών πλεονασμάτων, την αύξηση του πληθυσμού (φτάνοντας μέχρι και τα 3.000 μέλη), και τη διαφοροποίηση των οικονομικών δραστηριοτήτων. Έτσι παρατηρήθηκε κοινωνικο-οικονομική

διαφοροποίηση με την ύπαρξη των εργατών, των μαχητών, και των θρησκευτικών ηγετών. Παράλληλα αυτός ο καταμερισμός σηματοδότησε και τις απαρχές της κοινωνικής διαστρωμάτωσης με τους άνδρες μαχητές να κυριαρχούν στην ιεραρχία ενώ -όπως και στις νομαδικές κοινωνίες- οι γυναίκες συνέχισαν να αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της παραγωγικής εργασίας. Ο κυρίαρχος τρόπος παραγωγής σε αυτές τις κοινωνίες τους επέτρεψε να στοχεύουν όχι μόνο στην απλή επιβίωση αλλά και στην πιο φιλόδοξη «κατάκτηση της φύσης» (Nolan & Lenski, 1999, σ. 138).

Η τελευταία βασική μορφή προβιομηχανικής κοινωνίας είναι η *αγροτική κοινωνία* η οποία πρωτοεμφανίστηκε πριν από 5.000 χρόνια περίπου και επικράτησε μέχρι τα τέλη του 18^{ου} αιώνα. Από τεχνολογικής άποψης, κύριο χαρακτηριστικό ήταν η εφεύρεση του αρότρου, το οποίο επέτρεπε την καλλιέργεια των χωραφιών με την βοήθεια των εξημερωμένων ζώων. Με αυτόν τον τρόπο, η παραγωγή αυξήθηκε σημαντικά και μαζί της ο πληθυσμός των κοινωνιών που, χάρη στην οικονομική ανάπτυξη, χαρακτηρίστηκε από ακόμα ευρύτερη κοινωνικο-οικονομική διαφοροποίηση και διαστρωμάτωση. Πιο συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν κυρίαρχοι και υποδεέστεροι κοινωνικοί σχηματισμοί, με τους πρώτους να έχουν υπό την ιδιοκτησία τους γη και ανθρώπους και τους δεύτερους να επικεντρώνονται περισσότερο στην παραγωγή, τη μεταφορά και τη διανομή πληθώρας αγαθών, από μπαχαρικά και φαγητό μέχρι εργαλεία και όπλα. Βασικό χαρακτηριστικό αυτών των κοινωνιών ήταν η δημιουργία αστικών κέντρων όπου το κυρίαρχο μέσο ανταλλαγής προϊόντων ήταν το νόμισμα, το οποίο με τη σειρά του ώθησε περαιτέρω την άνθηση του εμπορίου, της παραγωγής και της εξειδίκευσης. Για την πλειονότητα των μελών των αγροτικών κοινωνιών, δεν υπήρχε ακόμα η διάκριση μεταξύ της εργασίας και του σπιτιού, καθώς το νοικοκυριό αποτελούσε τη βασική μονάδα παραγωγής και κατανάλωσης (Edgell, 2012, σ. 3). Το αυξανόμενο πλήθος των διαφόρων επαγγελμάτων οδήγησε στη δημιουργία των πρώτων συντεχνιών, οι οποίες είχαν ως σκοπό την προάσπιση των συμφερόντων του εκάστοτε κλάδου. Αν και η συμμετοχή στις συντεχνίες βασιζόταν στη μαθητεία -η οποία ήταν προσβάσιμη εξίσου σε άνδρες και γυναίκες- από τον 15^ο αιώνα και μετά στην Ευρώπη, οι γυναίκες είτε περιορίζονταν στη συμμετοχή σε συντεχνίες χαμηλής επιρροής είτε αποκλείονταν τελείως από κάθε συμμετοχή (Farr, 2000). Τέλος, στις αγροτικές κοινωνίες, και ειδικότερα στις Ευρωπαϊκές φεουδαρχικές κοινωνίες, έφτασε στο απόγειό του ο διαχωρισμός μεταξύ της παραγωγικής τάξης, αυτών δηλαδή που εργάζονταν για να εξασφαλίσουν τα προς το ζην, και της «τάξης αναψυχής» (leisure class), της οποίας τα μέλη από δεσμευτικό έθιμο αποκλείονταν από όλα τα επαγγέλματα και περνούσαν τον χρόνο τους απολαμβάνοντας εκλεπτυσμένα ποτά, φαγητά, ρούχα και συμμετέχοντας σε διάφορα αθλήματα. Έτσι, η εργασία και ο ελεύθερος χρόνος έγιναν για πρώτη φορά αντιληπτοί ως διακριτοί χώροι δραστηριότητας (Veblen, 1970).

Συνοψίζοντας, στις προβιομηχανικές κοινωνίες η εργασία δεν αποτελούσε κάποιο ιδιαίτερο αντικείμενο αλλά ήταν ένα αναπόσπαστο μέρος του ευρύτερου κοινωνικού και ιδεολογικού πλαισίου (Anthony, 1977, p. 33). Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι η

εργασία είχε θετικές αξιακές προεκτάσεις. Το αντίθετο μάλιστα συνέβαινε, καθώς σε αρκετές κοινωνίες όπως στην αρχαία Ελλάδα και στην μεσαιωνική Ευρώπη η εργασία γίνονταν αντιληπτή είτε ως αναγκαίο κακό είτε ακόμα και ως εξιλέωση για αμαρτήματα που είχαν διαπράξει παλαιότερες γενεές (Applebaum, 1992). Οι απαραίτητες ασχολίες όπως αυτές της γεωργίας και της χειροτεχνίας είχαν περιορισμένη αναγνώριση από τις διάφορες ισχυρές πολιτικές και πνευματικές ομάδες καθώς θεωρούσαν ότι αυτού του είδους η απασχόληση μείωνε το χρόνο ενασχόλησης με πιο σημαντικά ζητήματα όπως αυτά της πολιτικής και της θρησκευτικής λατρείας. Παρά τις όποιες αξιοσημείωτες διαφορές ανάμεσα στις προβιομηχανικές κοινωνίες, η βασική παραγωγική μονάδα ήταν πάντα η οικογένεια καθώς όλα τα μέλη της έπρεπε να συνεισφέρουν στην επιβίωσή της. Η εκμάθηση δεξιοτήτων των νέων μελών αυτών των κοινωνιών γινόταν κυρίως με την παρατήρηση των ενηλίκων κατά τη διάρκεια της εργασίας τους και με την παράλληλη απόκτηση εμπειριών μέσω της εξάσκησης. Αν και στις πιο ανεπτυγμένες αγροτικές κοινωνίες είχαν ιδρυθεί σχολές και πανεπιστήμια που παρείχαν τυπικές γνώσεις και εξειδίκευση, η φοίτηση σε αυτές δεν ήταν ανοιχτή σε όλα τα κοινωνικά στρώματα. Παράλληλα, σκοπός αυτών των ιδρυμάτων ήταν να προετοιμάσουν τα νέα μέλη για τους μελλοντικούς ρόλους που θα διαδραμάτιζαν στη σφαίρα της πολιτικής, της θρησκείας, και του στρατού και όχι για να τα κάνουν πιο παραγωγικά στην εργασία. Τέλος, αν και σε αρκετές αγροτικές κοινωνίες η έμμισθη εργασία ήταν σύνηθες φαινόμενο, ήταν ταυτόχρονα και ακανόνιστη. Πολύ συχνά οι εργαζόμενοι αμείβονταν για την υπηρεσία τους ή για τα προϊόντα που παρείχαν με την προμήθεια φαγητού για την οικογένειά τους (Anderson, 1971).

II. Η θέση της εργασίας στις βιομηχανικές κοινωνίες

Ο βιομηχανικός καπιταλισμός ξεκίνησε περί τα τέλη του 18^{ου} αιώνα στην Αγγλία και ύστερα επεκτάθηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, στη Γαλλία, στη Γερμανία και σταδιακά σε όλη την υφήλιο¹⁶. Αν και, όπως θα δούμε σε αυτήν την ενότητα, υπάρχουν αντικρουόμενες απόψεις για τη σημασία και τις ευρύτερες προεκτάσεις του βιομηχανικού καπιταλισμού, δεν υπάρχει ουσιαστικά καμία διαφωνία σχετικά με το ριζικό τρόπο με τον οποίο η εργασία και η κοινωνική ζωή γενικότερα μεταμορφώθηκαν. Εξ ορισμού, η έννοια του βιομηχανικού καπιταλισμού, αναδεικνύει το καθοριστικό ρόλο που έπαιξε αφενός η βιομηχανική επανάσταση— με την εφεύρεση της ατμομηχανής και την ανακάλυψη νέων μορφών ενέργειας— και αφετέρου το καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής— με τον θεσμό της ιδιωτικής περιουσίας και την ύπαρξη της μισθωτής εργασίας σε μία ελεύθερη αγορά. Σε αυτή την ενότητα θα συζητήσουμε πώς η τεχνολογία και η ύπαρξη της ελεύθερης αγοράς άλλαξαν τη θέση της εργασίας στην κοινωνία αναφορικά με: *το σύστημα παραγωγής, τη μονάδα παραγωγής, τον καταμερισμό της εργασίας, το ρόλο της εκπαίδευσης, το νόημα της εργασίας, και τον σκοπό της εργασίας.*

¹⁶ Υπό την έννοια ότι πλέον η παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών γίνεται από διάφορα μέρη του κόσμου και η πώλησή τους συμβαίνει σε παγκόσμια κλίμακα.

Πρωταρχικό ρόλο στο ριζικό μετασχηματισμό του *συστήματος παραγωγής* έπαιξε η εφεύρεση της ατμομηχανής η οποία έφερε πρωτόγνωρες αλλαγές στον τομέα των μεταφορών, των επικοινωνιών, και της εξόρυξης, εκτινάσσοντας τους ρυθμούς παραγωγής. Σε ό,τι αφορά τον τομέα της κλωστοϋφαντουργίας, για παράδειγμα, υπολογίζεται ότι η αντικατάσταση του αργαλειού από τις υφαντικές μηχανές αύξησε την παραγωγή περισσότερο από 300% (Berg, 1994). Η σταδιακή ενσωμάτωση των μηχανών στον τρόπο παραγωγής σήμανε και τη μετατόπιση του χώρου εργασίας από την οικία στο εργοστάσιο, φέρνοντας έτσι σημαντικές αλλαγές στην ζωή των εργατών. Το κύριο χαρακτηριστικό αυτής της τάσης ήταν η νέα σχέση που άρχιζε σταδιακά να αναπτύσσεται ανάμεσα σε ανθρώπους και μηχανές και στον αυξανόμενο ρόλο που δινόταν σε αυτές. Ο Karl Marx υπογράμμισε το γεγονός ότι ενώ στις προβιομηχανικές κοινωνίες ο εργάτης χρησιμοποιούσε κάποιο εργαλείο, στο καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής και ειδικότερα στο χώρο του εργοστασίου, η μηχανή πλέον χρησιμοποιούσε τον εργάτη και αυτός μετατρέπονταν σε ένα «απλό ζων προσάρτημά της» (mere living appendage) (Marx, Capital, Vol. 1, 1970, p. 422). Για να περιγράψει την αυξανόμενη αδυναμία των εργατών να νοηματοδοτήσουν την εργασία τους, να έχουν έλεγχο επί του τελικού προϊόντος, αλλά και την αποκοπή τους από το ευρύτερο εργατικό σύνολο, ο Marx χρησιμοποίησε την λέξη «αποξένωση» (alienation) (Marx, 1974). Για τον Marx, αυτό το φαινόμενο είχε τεράστιες αρνητικές επιπτώσεις καθώς, σύμφωνα με την επιχειρηματολογία του, η εργασία είναι το κύριο χαρακτηριστικό της ανθρώπινης φύσης και είναι αυτό που μας ξεχωρίζει από τα ζώα. Έτσι, η αποξένωση μαζί με την εμπορευματοποίηση της εργατικής δύναμης, ως κύρια χαρακτηριστικά του βιομηχανικού καπιταλισμού, ήταν τα κύρια αίτια της «αποκτήνωσης» των εργατών (dehumanization of workers) (Jessop, 2008). Πέρα από τη Μαρξιστική κριτική προς το καπιταλιστικό σύστημα παραγωγής, μεγάλο ενδιαφέρον παρουσιάζει παράλληλα και το κίνημα του Λουδισμού (Luddism) το οποίο εναντιώθηκε στην εισαγωγή των μηχανών στο σύστημα παραγωγής, καθώς θεωρείτο ότι με αυτόν τον τρόπο κινδύνευε η ευημερία και σχετική αυτονομία των εργατών. Με αυτό το σκεπτικό, οι Λουδίτες κατέστρεφαν μηχανήματα και βανδάλιζαν εργοστάσια έτσι ώστε να αναχαιτίσουν την άνοδο των μηχανών στο χώρο εργασίας ενώ ταυτόχρονα έστελναν απειλητικά μηνύματα σε εργοδότες καλώντας τους να συμμορφωθούν στις υποδείξεις τους (Fox, 2004).

Η μετατόπιση του συστήματος παραγωγής από την οικία στο εργοστάσιο σήμανε προφανώς και τον αντίστοιχο μετασχηματισμό στο επίκεντρο της *μονάδας παραγωγής*. Ενώ στις προβιομηχανικές κοινωνίες, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η οικογένεια αποτελούσε τη μονάδα παραγωγής, στις βιομηχανικές κοινωνίες ο ρόλος αυτού του θεσμού σταδιακά περιορίστηκε στις λειτουργίες της κατανάλωσης και της αναπαραγωγής. Αυτή η μετατόπιση ήταν βαθμιαία, καθώς αρχικά ολόκληρες οικογένειες προσλαμβάνονταν για εργασία στα εργοστάσια, με τα παιδιά συχνά να συμβάλλονται ως υπεργολάβοι από τους γονείς τους. Η ανάγκη όμως για περισσότερο έλεγχο από τη μεριά των εργοδοτών στο χώρο του εργοστασίου, μαζί με τη συνεχώς μειούμενη προοπτική για εισοδήματα εκτός μισθωτής εργασίας, σήμαινε και μεγαλύτερη εξάρτηση των εργαζόμενων από σχέσεις πέραν του

οικογενειακού κύκλου. Έτσι, τα άτομα έγιναν σταδιακά λιγότερο εξαρτημένα από την μονάδα της οικογένειας και περισσότερο συνδεδεμένα με τους εργοδότες και την αγορά εργασίας. Το εισόδημα του καθενός έπαψε πλέον να προορίζεται για τις ευρύτερες ανάγκες της οικογένειας, καθώς μπορούσε να διατεθεί με όποιον τρόπο επιθυμούσε το εκάστοτε άτομο. Με αυτό τον τρόπο ολοκληρώθηκε ουσιαστικά η μετάβαση από τον τύπο της κοινωνικής δομής, όπου η οικογένεια κατείχε δεσπόζουσα θέση, στη φάση της εξατομίκευσης όπου η ταυτότητα του κάθε ατόμου δεν ήταν πλέον συνδεδεμένη με την οικογένειά του και το συγκεκριμένο κοινωνικό χώρο αλλά με το επάγγελμά του και τη θέση που κατείχε στην οικονομία της αγοράς (Kumar, 1988, p. 190).

Ριζικές αλλαγές σημειώθηκαν με την άνοδο του βιομηχανικού καπιταλισμού και όσον αφορά στον *καταμερισμό της εργασίας*. Η τεχνολογική πρόοδος, όπως ήταν αναμενόμενο, κατέστησε παρωχημένα αρκετά επαγγέλματα που συνδέονταν με τον πρωτογενή τομέα (όπως αυτά της αγροκαλλιέργειας, της αλιείας και της δασοκομίας) και δημιούργησε νέες συστημικές ανάγκες στον δευτερογενή τομέα (ιδιαίτερως σε θέσεις εργασίας σε εργοστάσια, μύλους, και σιδηρόδρομους) αλλά και, σε μεγαλύτερο βάθος χρόνου, στον τριτογενή τομέα (στο τομέα της εκπαίδευσης και της επικοινωνίας). Στην Αμερική, πιο συγκεκριμένα, υπολογίζεται ότι 70% του εργατικού δυναμικού εργαζόταν στον πρωτογενή τομέα το 1840, ενώ το 1900 το ποσοστό αυτό είχε μειωθεί στο 40%, με το υπόλοιπο 60% να εργάζεται στον δευτερογενή και τριτογενή τομέα (Nolan & Lenski, 1999). Για τον Emile Durkheim, ο καταμερισμός της εργασίας είναι αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής τάξης. Ενώ στις προβιομηχανικές κοινωνίες, όπως έχουμε ήδη αναφέρει, ο καταμερισμός ήταν απλός, στις πιο σύνθετες και πολύπλοκες καπιταλιστικές κοινωνίες, ο καταμερισμός έγινε αντιστοίχως πιο εξειδικευμένος με κύριο χαρακτηριστικό την αυξανόμενη ειδίκευση των μελών τους. Πιο συγκεκριμένα, η επονομαζόμενη «μηχανική αλληλεγγύη» (mechanical solidarity), η οποία βασιζόταν στην ομοιότητα των ρόλων των μελών, έχει αντικατασταθεί με την «οργανική αλληλεγγύη» (organic solidarity) η οποία βασίζεται σε ένα συνδυασμό ετερογένειας και αλληλεξάρτησης (Durkheim, 1893/2013). Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι οι σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων είναι αρμονικές στις καπιταλιστικές κοινωνίες. Ιδιαίτερα προβλήματα κοινωνικής τάξης, φαινόμενα «ανομίας» (anomie), παρατηρούνται κατά τον Durkheim όταν υπάρχει πολύ γρήγορη κοινωνική αλλαγή και η εργασία είναι σε μεγάλο βαθμό άναρχη. Σύμφωνα με τον Γάλλο κοινωνιολόγο, για να λυθεί το πρόβλημα που προκύπτει από τον αρρύθμιστο καταμερισμό εργασίας, ιδιαίτερα σημαντική υποστήριξη μπορούν να παρέχουν οι δημοκρατικά σχηματισμένες επαγγελματικές οργανώσεις (Ritzer & Goodman, 1992, pp. 159-195). Όσον αφορά στη σχέση των δύο φύλων, ο καταμερισμός της εργασίας είχε βαθύτατες προεκτάσεις σχετικά με την ταυτότητα και την κοινωνική θέση ανδρών και γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, από την περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης και έπειτα η ενασχόληση με την έμμοσθη εργασία έπαιζε κυρίαρχο ρόλο στην κοινωνική κατασκευή της «ανδρικής» ταυτότητας (Harris, 1995, p. 73), ενώ η «γυναικεία» ταυτότητα και η έννοια της θηλυκότητας δημιουργείτο κατά κύριο λόγο με την ενασχόληση των γυναικών σε θέματα

μητρότητας, οικογενειακής ζωής, και φροντίδας (Crompton, 2006). Έτσι, δεν είναι υπερβολή να παρατηρήσουμε ότι στις δυτικές, βιομηχανικές και καπιταλιστικές κοινωνίες, ο ορισμός του «ανδρισμού» ήταν άρρηκτα συνδεδεμένος με την έννοια της εργασίας. «Είτε από την πλευρά της φυσικής δύναμης και της μηχανικής ειδίκευσης είτε από την πλευρά της φιλοδοξίας και της ανταγωνιστικότητας, οι ιδιότητες που απαιτούντο για ένα επιτυχημένο εργαζόμενο ήταν συνυφασμένες με αυτές που απαιτούντο για έναν επιτυχημένο άνδρα» (Tolson, 1977, p. 13). Το μοντέλο της οικογένειας που βασιζόταν στον άνδρα βιοπαλαιστή θεωρείτο ως το υπόβαθρο της βιομηχανικής κοινωνίας (Lewis, 1983, p. 20).

Ο αυξανόμενος καταμερισμός της εργασίας και η δημιουργία νέων θέσεων ειδίκευσης απαιτούσε, ως φυσικό επακόλουθο, την ανάγκη επέκτασης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης η οποία έδινε έμφαση στις αρχές της ακρίβειας και της κανονικότητας, ενώ παράλληλα παρείχε εξειδικευμένη κατάρτιση για διάφορα επαγγέλματα. Πιο συγκεκριμένα, η υποχρεωτική εκπαίδευση για παιδιά ηλικίας 5 έως 12 νομοθετήθηκε για πρώτη φορά το 1717 στην Πρωσία, ενώ η δημόσια δαπάνη για την εκπαίδευση θεσπίστηκε για πρώτη φορά στην Αγγλία το 1833. Στην Αγγλία επίσης το 1891 εγκαθιδρύθηκε το εθνικό σύστημα δωρεάν πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ενώ στη Γαλλία η δωρεάν δευτεροβάθμια εκπαίδευση θεσμοθετήθηκε το 1926 (Hill, 1971). Ο Max Weber είδε τον εξορθολογισμό του εκπαιδευτικού συστήματος και την αύξηση του αριθμού των διαφόρων εξετάσεων και πιστοποιήσεων ως φυσικό επακόλουθο του φαινομένου της γραφειοκρατικοποίησης (bureaucratization) το οποίο όμως έτεινε να αποσπάσει από την εργασία το νόημά της. Το «σιδερένιο κλουβί» του εξορθολογισμού, όπως το χαρακτήριζε ο Weber, δημιουργούσε άψυχους ειδικευμένους εργάτες (specialists without spirit) (Weber, 2012, p. 256). Με αυτόν τον τρόπο, το άτυπο σύστημα πρόσληψης προσωπικού με βάση τους οικογενειακούς δεσμούς που χρησιμοποιείτο στις προβιομηχανικές κοινωνίες, εγκαταστάθηκε από συστήματα εύρεσης προσωπικού με κριτήριο τα τυπικά προσόντα και την κατάρτιση που είχαν επικυρωθεί από τα εκπαιδευτικά συστήματα.

Παρά την κριτική που άσκησε ο Weber στις αρνητικές επιπτώσεις της γραφειοκρατίας και του άκρατου εξορθολογισμού όσον αφορά στην ικανότητα των ατόμων να νοηματοδοτήσουν την εργασία τους, έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στη ριζική μεταμόρφωση της ευρύτερης θέσης της εργασίας στην κοινωνία. Ο ρόλος της εργασίας σε αυτές τις κοινωνίες είναι τόσο καθοριστικός ώστε αυτές συχνά χαρακτηρίζονται ως «κοινωνίες της εργασίας» (work societies) (Beck, The Brave New World of Work, 2000) ή «κοινωνίες των αποδοχών» (wage-based societies) (Gorz, 1999). Με αυτόν τον τρόπο, η έννοια της εργασίας αναβαθμίστηκε θεαματικά, από μία πράξη που θεωρείτο «αναγκαίο κακό» σε μία ενάρετη ένδειξη προσφοράς και δημιουργικότητας. Για να επιτευχθεί αυτή η αναθεώρηση της έννοιας και να συμβαδίσει με τις ορθολογικές απαιτήσεις του βιομηχανικού καπιταλισμού, πρόσφορο έδαφος βρέθηκε, σύμφωνα με τον Weber, στις αρχές του ασκητικού Προτεσταντισμού και το κάλεσμά του για σκληρή εργασία ώστε τα μέλη της

κοινωνίας να ευαρεστήσουν τον Θεό και να δείξουν την αξία τους τόσο στους εαυτούς τους όσο και στα υπόλοιπα μέλη της κοινωνίας. Πέρα από την σημασία που ο Προτεσταντισμός δίνει στη λειτουργία της εργασίας, εξίσου σημαντικό ρόλο στη νοηματοδότηση της εργασίας έπαιξε και η ασκητική πλευρά αυτής της θρησκείας που ενεθάρρυνε τη συλλογή του πλούτου παρά την διασκόρπισή του. Η θεώρηση της εργασίας ως ιερό καθήκον σταδιακά αποκόπηκε από τις θρησκευτικές της ρίζες και από μέρος της ηθικής του Προτεσταντισμού παρέμεινε ως απλά η ηθική της εργασίας (Weber, 2012). Για τον Marx, βέβαια, η αναφορά στο νόημα της εργασίας δεν έχει να κάνει με τις ομολογίες μεταξύ του βιομηχανικού καπιταλισμού και των αρχών του Προτεσταντισμού, αλλά με την βαθύτατη ταξική πάλη και την αποκοπή των εργατών από τα μέσα παραγωγής (Marx, 1970, σ. 490).

Η μεταβολή του νοήματος της εργασίας από πράξη ανάγκης σε πράξη κοινωνικής σημασίας επέφερε και ανάλογη μεταβολή στον σκοπό της εργασίας. Σε συστημικό επίπεδο, η επιβίωση έπαψε να αποτελεί το κύριο στόχο της εργασίας καθώς αυτή σταδιακά αντικαταστάθηκε από το κίνητρο της κερδοφορίας. Η δημιουργία διαφόρων προϊόντων άρχισε πλέον να υπακούει στους κανόνες της αγοράς και της κερδοφορίας, έτσι ώστε αν δεν υπήρχε κάποιο κέρδος να βγει από κάποιο προϊόν, αυτό δεν επρόκειτο να παραχθεί, ανεξάρτητα από το πόσο το είχαν ανάγκη ορισμένοι (Edgell, 2012, σ. 15). Σε ατομικό βέβαια επίπεδο, αυτό δεν συνεπάγεται ότι η εργασία του κάθε ατόμου έχει αυστηρά ως κίνητρο το κέρδος και την οικονομική ωφέλεια. Είναι αλήθεια όμως ότι οι εργαζόμενοι σε χαμηλόμισθα και χειρωνακτικά επαγγέλματα τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στο μισθό και στην ασφάλεια που αυτός συνεπάγεται, ενώ σε επαγγέλματα με μεγαλύτερη αναγνώριση και υψηλότερη αμοιβή (όπως αυτά της ιατρικής και εκπαίδευσης) υπάρχουν περισσότερες ευκαιρίες για έκφραση και αίσθηση προσφοράς στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο (MacDonald, 1995).

III. Η εργασία στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες

Ίσως το σημαντικότερο έργο για το τέλος των βιομηχανικών κοινωνιών είναι αυτό του Daniel Bell (1976) το οποίο εισήγαγε, μεταξύ άλλων, την έννοια της *μεταβιομηχανικής κοινωνίας*. Σύμφωνα με τον Bell, του οποίου το έργο θα αναλύσουμε πιο διεξοδικά στο Τρίτο Κεφάλαιο, οι μεταβιομηχανικές (ή για άλλους *μεταμοντέρνες*) κοινωνίες εμφανίζουν μία τελείως διαφορετική κοινωνική τάξη όχι μόνο όσον αφορά στις πολιτικές, οικονομικές, και πολιτιστικές δομές αλλά και στη θέση της εργασίας στον ευρύτερο κοινωνικό σχηματισμό. Πιο συγκεκριμένα, το κύριο χαρακτηριστικό των μεταβιομηχανικών κοινωνιών είναι το πέρασμα της οικονομίας από το δευτερογενή τομέα της παραγωγής στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών. Έτσι, ενώ οι βιομηχανικές κοινωνίες είχαν ως κύριο οικονομικό άξονα την οργάνωση του έμψυχου και άψυχου εργατικού δυναμικού για την βελτιστοποίηση της παραγωγής των καταναλωτικών προϊόντων, στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες, παρατηρείται μία ξεκάθαρη μετατόπιση στην οργάνωση και παραγωγή της γνώσης για λόγους καινοτομίας και ανάπτυξης (Bell, 1976, σ. 20). Το δεύτερο κύριο δομικό χαρακτηριστικό αυτών των κοινωνιών, και το οποίο είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με

το πρώτο, είναι ο κεντρικός ρόλος που παίζουν τα πανεπιστήμια όχι μόνο με το να εφοδιάζουν το μελλοντικό εργατικό δυναμικό με τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες αλλά και με το να γίνονται κέντρα παραγωγής νέων τομέων έρευνας και θεωρητικής γνώσης, στοιχεία τα οποία ο Bell θεωρούσε ως κομβικής σημασίας για την οικονομική ανάπτυξη (Powell & Snellman, 2004). Σε αυτήν την ενότητα, θα εξετάσουμε τη θέση της εργασίας στις “μεταβιομηχανικές” κοινωνίες αναζητώντας συγκεκριμένους τρόπους με τους οποίους αυτή έχει μετασχηματιστεί σε σχέση με την περίπτωση του βιομηχανικού καπιταλισμού.

Αν και η γνώση και η πληροφορία έπαιζαν πάντοτε σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και την οικονομική πρόοδο της κάθε κοινωνίας, αυτό που κάνει τις μεταβιομηχανικές κοινωνίες να ξεχωρίζουν, σύμφωνα με τον Castells (2000), είναι ο αυξανόμενος ρυθμός με τον οποίον αυτές οι δύο συνιστώσες γίνονται πλέον *αποτελέσματα* της παραγωγικής διαδικασίας και στη συνέχεια γίνονται μέρος μίας συνεχούς ανατροφοδότησης (p. 31). Με αυτόν τον τρόπο, η παραγωγική διαδικασία δεν βασίζεται πλέον στη δύναμη της μηχανής ή του εργάτη αλλά στη δύναμη της γνώσης, και αυτό συμβαίνει σε τέτοιο βαθμό ώστε τα συστήματα παραγωγής να βασίζονται στη μεγιστοποίηση της παραγωγικότητας της γνώσης μέσω της διάδοσης των τεχνολογιών της πληροφορίας (Castells, 2000, σ. 220).

Ένα άλλο χαρακτηριστικό γνώρισμα αυτών των οικονομιών είναι ότι η άνθηση του τριτογενούς τομέα έχει σηματοδοτήσει και την παράλληλη ανάπτυξη ενός νέου είδους «*ήθους υπηρεσιών*» (service ethos) ή «*κουλτούρας εξυπηρέτησης πελατών*» (customer service culture) (Du Gay, 1996). Η ανάπτυξη αυτής της κουλτούρας είναι ενδεικτική του γεγονότος ότι ενώ υπάρχουν πολλοί ανταγωνιζόμενοι πάροχοι για κάποια υπηρεσία, αυτοί που τελικά έχουν συγκριτικό πλεονέκτημα είναι όσοι παρέχουν ιδιαίτερα αποτελεσματική εξυπηρέτηση πελατών. Προς αυτήν την κατεύθυνση, πολλές επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στις «*ενσωματωμένες δεξιότητες*» (embodied skills) των εργαζόμενων σε διαδραστικές υπηρεσίες εξυπηρέτησης πρώτης γραμμής, κυρίως σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης (McDowell, 2009). Η προσπάθεια για υπεροχή σε αυτό τον τομέα, συνεπάγεται και το μεγαλύτερο εξορθολογισμό της συμπεριφοράς των εργαζόμενων, με τη βοήθεια της τεχνολογίας παράλληλα, ώστε αυτή να είναι προβλέψιμη και μετρήσιμη. Όπως θα δούμε και στο Τρίτο Κεφάλαιο, ιδιαίτερα στους χώρους ταχείας εστίασης, των τηλεφωνικών κέντρων, και των σούπερ-μάρκετ, η προσοχή που δίνεται στην συμπεριφορά του προσωπικού επιτυγχάνεται με βαθμούς ελέγχου και επιτήρησης ανάλογους με αυτούς που παρατηρούντο στα εργοστάσια της βιομηχανικής περιόδου (Ritzer, 1993). Για να τονίσει τον τρόπο με τον οποίο οι σύγχρονες επιχειρήσεις υπηρεσιών απαιτούν από τους εργαζόμενους να ελέγξουν την συμπεριφορά τους και τα συναισθήματά τους, η Horchschild (2003) χρησιμοποίησε τον όρο «*συναισθηματική εργασία*» (emotional labour) αναφερόμενη σε δύο επίπεδα «*ηθοποιίας*», στο «*επιφανειακό*» και το «*βαθύτερο*» (surface acting / deep acting). Το «*επιφανειακό*» επίπεδο αναφέρεται στις περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι παρουσιάζουν αισθήματα συμπάθειας ή ενδιαφέροντος προς τους πελάτες με

απώτερο σκοπό να πουλήσουν συγκεκριμένα προϊόντα ή υπηρεσίες και αποτέλεσε διαχρονικά μέρος της εργασίας σε θέσεις παροχής υπηρεσιών. Το «βαθύτερο» επίπεδο, πάλι, είναι χαρακτηριστικό φαινόμενο της εργασίας στις “μεταβιομηχανικές” κοινωνίες και σχετίζεται με την προσπάθεια ισχυρής ταύτισης των ίδιων των εργαζόμενων με το εταιρικό σύστημα αξιών της εκάστοτε επιχείρησης έτσι ώστε να επιτυγχάνεται μεγαλύτερη αφοσίωση και αποτελεσματικότητα.

Στα παραπάνω επαγγέλματα δίνεται επίσης μεγάλη έμφαση στις συναισθηματικές και αισθητικές δεξιότητες των εργαζομένων γεγονός που συνεπάγεται και μία άνιση απασχολησιμότητα όσον αφορά στα δύο φύλα. Έρευνες δείχνουν ότι η έκφραση συναισθήματος και οι αισθητικές δεξιότητες είναι οι δεξιότητες που κατεξοχήν θεωρούνται πιο «φυσιολογικές», και παράλληλα πιο σημαντικές, για τις γυναίκες στο χώρο εργασίας τους (Felstead, Gallie, Green, & Zhou, 2007, p. 47). Ταυτόχρονα άλλες έρευνες επισημαίνουν ότι οι γυναίκες τείνουν να απασχολούνται σε επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με κοινωνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες (Gallie, White, Cheng, & Tomlinson, 1998). Με αυτό τον τρόπο η σεξουαλικότητα των γυναικών, οι δεξιότητες συναισθηματικής διαχείρισης, και τα αισθητικά χαρακτηριστικά τους συχνά εμπορευματοποιούνται στα πλαίσια της εργασίας παροχής υπηρεσιών και δίνουν μία ξεκάθαρη διάκριση στο ρόλο των δύο φύλων. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι, κατά μία έννοια, η ιδέα ότι τα χαρακτηριστικά και οι δεξιότητες των γυναικών είναι κάτι άρρηκτα συνδεδεμένο με την «φύση» τους ουσιαστικά υποτιμά και «φτηνώνει» αυτές τις δεξιότητες (McDowell, 2009). Επίσης, όπως πολύ σωστά σημειώνει η Bolton, παρά την ευρεία ακαδημαϊκή αναγνώριση ότι της αυξανόμενης σημασίας της συναισθηματικής εργασίας, αυτή δεν αναγνωρίζεται ως τυπική δεξιότητα και συνοδεύεται από ελάχιστη χρηματική αμοιβή εκτός, και αν συνυπάρχει κάποια αναγνωρισμένη τεχνική δεξιότητα. Επακόλουθο αυτής της τακτικής είναι η συναισθηματική εργασία να ανατροφοδοτεί την ύπαρξη ανισοτήτων στην αγορά εργασίας τόσο σε σχέση με τα δύο φύλα όσο και με τα ταξικά κριτήρια (Bolton, 2004, pp. 20-22). Τέλος, και παρά τις όποιες διαφορές υπάρχουν σχετικά με τον ρόλο που τα δύο φύλα τείνουν να εκπληρώνουν στην εργασιακή δομή, είναι αναμφισβήτητο ότι στις κοινωνίες της γνώσης και των υπηρεσιών, οι γυναίκες γίνονται ολοένα και πιο οικονομικά ενεργές με αποτέλεσμα, ιδιαίτερα από την δεκαετία του 1990, η διαφορά των δύο φύλων όσον αφορά την ενασχόληση με την έμμοιθη εργασία να είναι πλέον αμελητέα (Rose, 2005).

Η έμφαση που δίνεται στις “μεταβιομηχανικές” κοινωνίες στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών δεν είναι χαρακτηριστικό που αφορά μόνο στον συγκεκριμένο τριτογενή τομέα της οικονομίας αλλά και στις ευρύτερες κοινωνικές ρυθμίσεις. Σύμφωνα με τον Beck (1992), οι αρχές της οικονομικής ανάπτυξης και της μεγιστοποίησης τους κέρδους που έπρεπε ουσιαστικά να επιτευχθούν «πάση θυσία» στις μοντέρνες καπιταλιστικές κοινωνίες, στις μεταμοντέρνες κοινωνίες έχουν αντικατασταθεί από τη μέριμνα για τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής, που συνήθως μετριέται από την ποιότητα των αγαθών, των υπηρεσιών και των ανέσεων που παρέχονται (Bell, 1976, σ. 127). Για τον Bauman (1998), η έμφαση στην ποιότητα

ζωής έχει καταστήσει την κατανάλωση ως το κύριο χαρακτηριστικό των μεταμοντέρνων κοινωνιών προσδίδοντας έτσι στην εργασία ρόλο δευτερευούσης σημασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο Bauman υποστηρίζει ότι οι κεντρικές έννοιες της ταυτότητας και της αυτό-εκπλήρωσης δεν επαφίονται στο επάγγελμα που ασκεί το άτομο αλλά στις καταναλωτικές του συνήθειες καθώς πλέον οι άνθρωποι συμβάλλουν στην οικονομική ανάπτυξη με την ιδιότητα του καταναλωτή παρά με αυτή του παραγωγού (1998, σ. 17). Η κατανάλωση βέβαια έχει γίνει και ένα άλλο μέσο διαφοροποίησης του ατόμου από το κοινωνικό σύνολο μέσα από την οποία του δίνεται η προοπτική να αξιολογεί, να ταξινομεί, και να κρίνει τους υπολοίπους με βάση τα προϊόντα και υπηρεσίες που οι άλλοι καταναλώνουν (Baudrillard, 1970) (Bourdieu, 1979). Ο Ransome (2005) δίνει ιδιαίτερη βάση στο νόημα της κατανάλωσης στις μεταβιομηχανικές κοινωνίες κάνοντας το διαχωρισμό ανάμεσα στην απλή και τη σύνθετη κατανάλωση. Η απλή κατανάλωση σχετίζεται με την εκπλήρωση βασικών και απαραίτητων αναγκών ενώ η σύνθετη κατανάλωση πραγματοποιείται όταν οι βασικές ανάγκες έχουν καλυφθεί και το άτομο προβαίνει σε αγορά αγαθών και υπηρεσιών που σχετίζονται με την ευχαρίστηση, την άνεση, και την αυτό-εκπλήρωση. Η σύνθετη κατανάλωση, σύμφωνα πάντα με τον Ransome, επιτρέπει την συμβολική αυτό-έκφραση του ατόμου η οποία, μέσω των καταναλωτικών επιλογών, καταγράφει την προσκόλληση ή την απόρριψη των διαφόρων αξιών, τρόπων ζωής, ταυτοτήτων ή καταστάσεων. Από τη στιγμή λοιπόν που η σύνθετη κατανάλωση επιτρέπει την έκφραση και επικύρωση συγκεκριμένων αξιών και νοημάτων, καθίσταται πιο ουσιαστική και ικανοποιητική από την εργασία.

Με τη θέση ότι η εργασία έχει παύσει να είναι το κεντρικό σημείο αναφοράς της κοινωνικής θέσης και ταυτότητας του κάθε ατόμου συντάσσονται επίσης οι Beck (1992; 2000) και Giddens (1991). Ο λόγος πίσω από αυτή την αλλαγή, όμως, δεν έγκειται στο καταναλωτικό ρεύμα αλλά στην μεταμόρφωση της εργασιακής δομής που έχει καταστεί εύθραυστη, ασταθής, και ασυνεχής. Όπως σημειώνει χαρακτηριστικά ο Beck, «χιλιάδες κόσμοι ανασφαλούς εργασίας» αναδύονται, καθώς το μοντέλο της τυπικής πλήρους απασχόλησης έχει διαβρωθεί και οι εργασιακές σχέσεις γίνονται ολοένα και πιο κατακερματισμένες, εξατομικευμένες, και ανασφαλείς (2000, σ. 3). Η αύξηση των 'μη-τυπικών' συμβάσεων εργασίας, οι οποίες ως επί το πλείστον αναφέρονται σε συμβάσεις μερικής ή/και προσωρινής εργασίας, είναι χαρακτηριστικό μίας πιο γενικευμένης τάσης προς πιο απελευθερωμένες οικονομίες και πιο ευέλικτες αγορές εργασίας. Οι σταθερές και σχετικά καλά αμειβόμενες εργασίες σταδιακά αντικαθίστανται από απασχολήσεις λιγότερο ασφαλείς και χαμηλότερα αμειβόμενες (Doogan, 2009). Σε αντίθεση με τις βιομηχανικές κοινωνίες, όπως θα δούμε αναλυτικότερα και στο επόμενο κεφάλαιο, οι εργασιακές σχέσεις στις "μεταβιομηχανικές" κοινωνίες δεν χαρακτηρίζονται από την προσδοκία μίας μακροχρόνιας καριέρας αλλά από τις αρχές της ευελιξίας και της προσωρινότητας. Ο εργαζόμενος καλείται να είναι ευέλικτος και να προσαρμόζεται στις προϋποθέσεις της αγοράς, στην ζήτηση της κάθε επιχείρησης ή και ακόμα στις απαιτήσεις του κάθε πελάτη, μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο εργασίας στο οποίο η απασχολησιμότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την διαρκή αυτό-ανάπτυξη του

ατόμου (Sennett, 1998). Αν και η άνοδος αυτού του τύπου του «ευέλικτου καπιταλισμού», που δεν επιτρέπει την εύρεση νοήματος και επιτεύγματος μέσω της εργασίας, συχνά θεωρείται ως μία αρνητική εξέλιξη (Bauman, 1998) δεν είναι λίγοι αυτοί που θεωρούν ότι οι νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιφέρουν ταυτόχρονα νέες δυνατότητες συνδυασμού της εργασίας, του ελεύθερου χρόνου και των οικογενειακών υποχρεώσεων. Το γεγονός ότι τα όρια μεταξύ απασχόλησης και ελεύθερου χρόνου γίνονται λιγότερο ευδιάκριτα έχει σηματοδοτήσει και νέες προοπτικές για ασχολίες που δίνουν αίσθηση πληρότητας στο άτομο και συνιστούν μία πολύ καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής (work-life balance) (Gambles, Lewis, & Rapoport, 2006) (McGovern, Smeaton, & Hill, 2004).

Επίλογος: Η εργασία στον παγκοσμιοποιημένο κόσμο

Η εποχή που διανύουμε χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από πρωτόγνωρη ενσωμάτωση των εθνών-κρατών στην παγκόσμια οικονομία της αγοράς η οποία συνεπάγεται αυξημένη αλληλεξάρτηση των οικονομιών, πιο ανοιχτές εμπορικές διόδους, καθώς και οξυνόμενο εμπορικό ανταγωνισμό. Η παγκόσμια οικονομία κατά συνέπεια χαρακτηρίζεται από ακόμα μεγαλύτερη μεταβλητότητα, αστάθεια, και απροβλεψιμότητα (Harvey, 2010) (OECD, 2007). Αυτά τα χαρακτηριστικά της παγκόσμιας οικονομίας έχουν άμεσο αντίκτυπο και στον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων που πρέπει και αυτές με τη σειρά τους να είναι έτοιμες να αφουγκραστούν τις, ενίοτε απότομες, αλλαγές στην καταναλωτική ζήτηση, στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών, και στην τεχνολογική εξέλιξη. Αυτές οι αλλαγές έχουν σηματοδοτήσει την ανάγκη για ευελιξία όχι μόνο στις επιχειρήσεις αλλά και στην αγορά εργασίας καθώς και στο ίδιο το εργατικό δυναμικό. Οποιοσδήποτε προβλέψεις, επομένως, όχι μόνο για το ευρύτερο μέλλον της εργασίας αλλά και για πιο συγκεκριμένες τάσεις απασχολησιμότητας αλλά και οικονομικής ανάπτυξης δεν μπορεί παρά να είναι βραχυπρόθεσμες και υποκείμενες σε συνεχείς αναθεωρήσεις (Grint & Nixon, 2015, σ. 325). Πέρα από αυτά τα ευρύτερα συστημικά χαρακτηριστικά, ξεκάθαρη επίπτωση στην αγορά εργασίας επέφερε η παγκόσμια οικονομική κρίση του 2008 και τα μέτρα προσαρμογής που αρκετές χώρες αναγκάστηκαν να υιοθετήσουν, προξενώντας με αυτόν τον τρόπο βαθιές και μακροχρόνιες επιπτώσεις στην ποιότητα και ποσότητα της απασχολησιμότητας όχι μόνο σε Ευρωπαϊκό αλλά και σε παγκόσμιο επίπεδο (Flecker, 2010). Η αυξανόμενη συστημική εξάρτηση σε μη τυπικές ή άτυπες μορφές απασχόλησης μπορεί να δίνει βέβαια στις επιχειρήσεις την απαραίτητη ευελιξία ώστε να ανταπεξέλθουν και να επιβιώσουν στο αβέβαιο και ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, αυτό όμως συμβαίνει συχνά εις βάρος των δικαιωμάτων και της ασφάλειας των εργαζόμενων που κατά κύριο λόγο εργάζονται σε επιχειρήσεις που λειτουργούν στην παραοικονομία (ESOPE, 2005) (ILO, 2002).

Η κατάσταση της ανασφάλειας και αβεβαιότητας που σχετίζεται με την ανάπτυξη της μη-τυπικής απασχόλησης έχει, σύμφωνα με τους Rodgers και Rodgers (1989), τέσσερις βασικές διαστάσεις. Πρώτον, είναι *χρονική* (δηλαδή σχετίζεται με το βαθμό βεβαιότητας που ο έχει ο εργαζόμενος σχετικά με την παραμονή του σε μία θέση).

Δεύτερον, είναι *οργανωτική* (σχετίζεται με άλλα λόγια με τον βαθμό ελέγχου που έχει ο εργαζόμενος επάνω σε θέματα που αφορούν το εργασιακό περιβάλλον, το ωράριο και τους ρυθμούς εργασίας τους, και τη γενικότερη αυτονομία τους). Τρίτον, είναι *οικονομική* (έχει να κάνει δηλαδή με τον μισθό που προσφέρεται και τις προοπτικές αύξησης). Τέταρτον, είναι *κοινωνική* (αφορά με άλλα λόγια στην πρόσβαση που έχει ο εργαζόμενος σε νομική προστασία για περιπτώσεις διάκρισης και άνισης μεταχείρισης καθώς και απολαβή κοινωνικών παροχών) (Rodgers & Rodgers, 1989, p. 3). Κατά συνέπεια, μία απαραίτητη προϋπόθεση ώστε οι εργαζόμενοι να δύνανται να βγουν από τη θέση της εργασιακής ανασφάλειας και αβεβαιότητας είναι, όπως θα δούμε αναλυτικότερα και στο Κεφάλαιο Τρία, να βρίσκονται σε μία κατάσταση συνεχούς αυτό-εξέλιξης και ανάπτυξης των δεξιοτήτων, αυξάνοντας έτσι τις προοπτικές τους για μακροχρόνια απασχόληση (Grint & Nixon, 2015, σ. 340). Οι προοπτικές συγκερασμού των δύο αντικρουόμενων εννοιών της ευελιξίας (flexibility) και ασφάλειας (security) στην εργασιακή δομή αποτέλεσαν έντονη και ιδιαίτερα εποικοδομητική συζήτηση, συνοψιζόμενη με τον όρο «flexicurity», κυρίως στην Ευρωπαϊκή Ένωση στις αρχές του 2000 (Wilthagen & Tros, 2004). Η έννοια της flexicurity αντανακλά τις προσπάθειες εξισορρόπησης του αρνητικού αντικτύπου που έχει η αύξηση της ευελιξίας στις σχέσεις εργασίας στην ασφάλεια των εργαζομένων. Πιο συγκεκριμένα, η αυξημένη χρονική ευελιξία μπορεί να είναι συχνά ωφέλιμη για την ανταγωνιστικότητα μίας επιχείρησης δημιουργεί όμως ταυτόχρονα προβλήματα στον οικογενειακό προγραμματισμό των εργαζομένων και την ευρύτερη ισορροπία που επιζητούν στη σχέση εργασίας και προσωπικής ζωής. Ως αποτέλεσμα, το μείγμα πολιτικής που πρέπει να ακολουθηθεί οφείλει να έχει ως στόχο την ισορροπία αυτών των δύο παραμέτρων έτσι ώστε αφενός οι εργοδότες να έχουν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν άμεσα στις τάσεις της παγκόσμιας οικονομίας και της αγοράς και αφετέρου οι εργαζόμενοι να μπορούν να απολαμβάνουν μία καλύτερη ισορροπία εργασίας και προσωπικής ζωής (Carr & Chen, 2004).

Αν και η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες εδράζεται στην έννοια της ασφάλειας που παρέχει η απασχολησιμότητα, στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες το κύριο ζήτημα είναι η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, η καταπολέμηση της φτώχειας και ο περιορισμός της ανεπίσημης οικονομίας. Παρά την ανομοιογενή εξάπλωση της παγκοσμιοποίησης, σημαντικά βήματα έχουν σημειωθεί έτσι ώστε τέτοιου είδους κραυγαλέες διαφορές να αμβλυνθούν, χάρη κυρίως στη δράση πολλών διεθνών οργανώσεων (Vallas, 2012, σ. 161). Παράλληλα, πρόσφατα στοιχεία του ILO δείχνουν ότι εκατομμύρια εργαζόμενοι στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες έχουν βγει από τα όρια της ακραίας φτώχειας, με αποτέλεσμα να σχηματίζεται σταδιακά μία παγκόσμια μεσαία τάξη της οποίας τα κύρια χαρακτηριστικά είναι μεν η υψηλή ειδίκευση αλλά η αξίωση αμοιβής παραμένει χαμηλή (ILO, 2013). Δεν είναι λίγοι οι θεωρητικοί που επιχειρηματολογούν ότι η μεγαλύτερη πρόκληση για το μέλλον της εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες έγκειται στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης υψηλής ειδίκευσης, υψηλής αμοιβής και καλών συνθηκών εργασίας με σκοπό την παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών υψηλών προδιαγραφών και προστιθέμενης αξίας (Brown,

Ashton, Lauder, & Tholen, 2008). Στα επόμενα κεφάλαια θα εξετάσουμε εις βάθος αυτό το πολύπλοκο ζήτημα σχετικά με το μέλλον της εργασίας, αναλύοντας το ζήτημα των εργασιακών σχέσεων (Κεφάλαιο 2), της οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων (Κεφάλαιο 3), και της διακυβέρνησης και ρύθμισης της αγοράς εργασίας (Κεφάλαιο 4).

Βιβλιογραφία

- Abigail, G. (2016). Work-Life Balance. Στο S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Επιμ.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (σσ. 502-519). Los Angeles: Sage Publications.
- Anderson, M. (1971). *Family Structure in Nineteenth-Century Lancashire*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Anthony, P. (1977). *The Ideology of Work*. London: Tavistock.
- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. (2005). Organizations and the Intersection of Work and Family: A Comparative Perspective. Στο S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, & P. Tolbert (Επιμ.), *The Oxford Handbook of Work and Organization* (σσ. 52-73). Oxford: Oxford University Press.
- Applebaum, H. (1992). *The Concept of Work: Ancient, Medieval and Modern*. New York: State University of New York Press.
- Bales, K. (1999). *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*. Berkeley: University of California Press.
- Baudrillard, J. (1970). *The Consumer Society: Myths and Structures*. London: Sage.
- Bauman, Z. (1998). *Work, Consumerism and the New Poor*. Buckingham: Open University Press.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid Modernity*. Cambridge: Polity.
- Beck, U. (1992). *The Risk Society*. London: Sage.
- Beck, U. (2000). *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity.
- Bell, D. (1976). *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. London: Penguin.
- Berg, M. (1994). *The Age of Manufactures 1700-1820* (2nd εκδ.). London: Routledge.
- Bolton, S. (2004). Conceptual Confusions: Emotion Work as Skilled Work. Στο C. Warhurst, I. Grugulis, & E. Keep (Επιμ.), *The Skills that Matter* (σσ. 19-37). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Bonacich, E., & Appelbaum, R. (2000). *Behind the Label: Inequality in the Los Angeles Apparel Industry*. Berkeley: University of California Press.

- Bourdieu, P. (1979). *Distinction: A Social Critique of the Judgment of Taste*. London: Routledge Kegan and Paul.
- Braverman, H. (1974). *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brown, P., Ashton, D., Lauder, H., & Tholen, G. (2008). *Towards a High-Skilled Low-Waged Workforce? A Review of Global Trends in Education, Employment and the Labour Market*. Cardiff: Centre for Skills, Knowledge and Organisational Performance (SKOPE), Cardiff and Oxford Universities.
- Budd, J. (2011). *The Thought of Work*. Ithaca: Cornell University Press.
- Carr, M., & Chen, M. (2004). *Globalization, Social Exclusion and Work: With Special Reference to Informal Employment and Gender*. Geneva: International Labour Organization.
- Castells, M. (2000). *The Rise of Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Crompton, R. (2006). *Employment and the Family: The Reconfiguration of Work and Family Life in Contemporary Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Doogan, K. (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge: Polity.
- Du Gay, P. (1996). *Consumption and Identity at Work*. London: Sage.
- Durkheim, E. (2013). *The Division of Labour in Society* (2nd εκδ.). (S. Lukes, Επιμ.) London: Palgrave Macmillan.
- Edgell, S. (2012). *The Sociology of Work: Continuity and change in paid and unpaid work* (2nd εκδ.). London: Sage.
- ESOPE. (2005). *Precarious Employment in Europe: A Comparative Study of Labour Market related Risks in Flexible Economies*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Evans, P., & Tilly, C. (2016). The Future of Work: Escaping the Current Dystopian Trajectory and Building Better Alternatives. Στο S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Επιμ.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (σσ. 651-671). Los Angeles: Sage Publications.
- Farr, J. (2000). *Artisans in Europe, 1300-1914*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Felstead, A., Gallie, D., Green, F., & Zhou, Y. (2007). *Skills at Work, 1986 to 2006*. Oxford: University of Oxford.
- Flecker, J. (2010). Fragmenting Labour: Organizational Restructuring, Employment Relations and the Dynamics of National Regulatory Frameworks. *Work, Organization, Labour and Globalization*, 4(1), 8-23.
- Fox, N. (2004). *Against the Machine: The Hidden Luddite Tradition in Literature, Art, and Individual Lives* (2nd εκδ.). Washington DC: Island Press.

- Frayne, D. (2016). Critiques of Work. Στο S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Επιμ.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (σσ. 616-633). Los Angeles: Sage Publications.
- Gallie, D., White, M., Cheng, Y., & Tomlinson, M. (1998). *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon.
- Gambles, R., Lewis, S., & Rapoport, R. (2006). *The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of Our Time for Men, Women and Societies*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity*. Cambridge: Polity.
- Gorz, A. (1999). *Reclaiming Work: Beyond Wage-based Society*. Cambridge: Polity.
- Grint, K., & Nixon, D. (2015). *The Sociology of Work* (4th εκδ.). Cambridge: Polity Press.
- Harris, I. (1995). *Messages Men Hear: Constructing Masculinities*. London: Taylor & Francis.
- Harvey, D. (2010). *The Enigma of Capital and the Crises of Capitalism*. London: Profile Books.
- Hill, C. (1971). *British Economic and Social History 1700-1964* (3rd εκδ.). London: Edward Arnold.
- Horchschild, A. (2003). *The Managed Heart: The Commercialization of Human Feeling* (Twentieth Anniversary εκδ.). Berkeley: University of California Press.
- ILO. (2002). *Decent Work and the Informal Economy*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2013). *Global Employment Trends*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2014). *Brief on the Protocol to the Forced Labour Convention, 1930*. Retrieved from Promoting Jobs, Protecting People: http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_321414/lang--en/index.htm
- ILO. (2015). *The future of work centenary initiative*. Geneva: International Labour Office.
- ILO. (2017). *Promoting Jobs, Protecting People*. Retrieved from Forced labour, modern slavery and human trafficking: <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang-en/index.htm>
- Jessop, B. (2008). Karl Marx. Στο R. Stones (Επιμ.), *Key Sociological Thinkers* (2nd εκδ., σσ. 49-62). New York: Palgrave Macmillan.
- Korczynski, M., Hodson, R., & Edwards, P. (Επιμ.). (2006). *Social Theory at Work*. Oxford: Oxford University Press.
- Kumar, K. (1988). *The Rise of Modern Society: Aspects of the Social and Political Development of the West*. Oxford: Blackwell.

- Lewis, J. (1983). *Women's Welfare, Women's Rights*. London: Croom Helm.
- MacDonald, K. (1995). *The Sociology of Professions*. London: Sage.
- Marx, K. (1970). *Capital, Vol. 1*. London: Lawrence and Wishart.
- Marx, K. (1974). *Economic and Philosophic Manuscripts of 1844* (4th εκδ.). London: Progress Publishers.
- McDowell, L. (2009). *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- McGovern, P., Smeaton, D., & Hill, S. (2004). Bad Jobs in Britain: Nonstandard Employment and job Quality. *Work and Occupations*, 31(2), 225-49.
- Méda, D. (2016). *The future of work: The meaning and value of work in Europe*. Geneva: International Labour Office.
- Nolan, P., & Lenski, G. (1999). *Human Societies: An Introduction to Macrosociology* (8th εκδ.). New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2007). *Policy Brief: Globalization, Jobs and Wages*. Paris: OECD.
- Pettinger, L., Parry, J., Taylor, R., & Glucksmann, M. (Επιμ.). (2005). *A New Sociology of Work?* Oxford: Blackwell Publishing.
- Piven, F., & Cloward, R. (1977). *Poor People's Movements: Why They Succeed, How They Fail*. New York: Pantheon Books.
- Polanyi, K. (2001). *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Powell, W., & Snellman, K. (2004). The Knowledge Economy. *Annual Review of Sociology*, 30, 199-220.
- Ransome, P. (2005). *Work, Consumption and Culture*. London: Sage.
- Ritzer, G. (1993). *The McDonaldization of Society*. New York: Pine Forge Press.
- Ritzer, G., & Goodman, D. J. (1992). *Classical Sociological Theory* (4th εκδ.). New York: McGraw Hill.
- Rodgers, G., & Rodgers, J. (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Geneva: International Labour Organization.
- Rose, M. (2005). Do Rising Levels of Qualification Alter Work Ethic, Work Orientation and Organizational Commitment for the Worse? Evidence from the UK, 1985-2001. *Journal of Education and Work*, 18(2), 131-64.
- Sahlins, M. (1972). *Stone Age Economics*. London: Tavistock.

- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London: W. W. Norton and Company.
- Strangleman, T. (2016). The Disciplinary Career of the Sociology of Work. Στο S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Επιμ.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (σσ. 17-33). Los Angeles: Sage Publications.
- Tolson, A. (1977). *The Limits of Masculinity*. London: Routledge.
- Vallas, P. (2012). *Work: A Critique*. Cambridge: Polity.
- Veblen, T. (1970). *The Theory of the Leisure Class: An Economic Study of Institutions*. London: Unwin Books.
- Warren, T. (2016). Work and Social Theory. Στο S. Edgell, H. Gottfried, & E. Granter (Επιμ.), *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment* (σσ. 34-51). Los Angeles: Sage Publications.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society*. Berkeley: University of California Press.
- Weber, M. (2012). *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. New York: Routledge.
- Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The Concept of 'Flexicurity': A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets. *Transfer*, 2(04), 166-86.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ & ΕΠΑΝΑΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εισαγωγή

Στο μέλλον η σχέση μισθωτής εργασίας δεν θα είναι η συνηθισμένη συμβατική σχέση μεταξύ επιχείρησης και εργαζομένων σε αυτήν. Οι τεχνολογίες της πληροφορίας και η ψηφιακή/gig οικονομία έχουν οδηγήσει στην αύξηση της σύναψης συμβάσεων αστικού δικαίου (συμβάσεις έργου και συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών) ως εναλλακτικών μορφών πρόσληψης, αλλά και στην ανάπτυξη νέων μορφών εργασίας που βασίζονται στις νέες τεχνολογίες, όπως η τηλεργασία, η περιστασιακή εργασία κατά παραγγελία και η κινητή εργασία. Παράλληλα, έχουν αυξηθεί οι υπερβολαβίες και οι εξωτερικές αναθέσεις εργασιών ή/και εσωτερικών λειτουργιών της επιχείρησης σε άτομα και ομάδες, μέσω της ανοικτής πρόσκλησης προς το πλήθος (εργασία με πληθοπορισμό), καθώς και ο ρόλος των διαδικτυακών πλατφορμών, άλλοτε ως εργοδοτών και άλλοτε ως διαμεσολαβητών εργασίας.

Το κύριο χαρακτηριστικό των νέων μορφών εργασίας είναι η αυτονομία και η ευελιξία αναφορικά με την εκτέλεση των καθηκόντων, τον χρόνο και τον τόπο εργασίας, στοιχεία που δεν συνάδουν εκ πρώτης όψης με την έννοια της εξάρτησης που χαρακτηρίζει τη μισθωτή εργασία. Οι νέες μορφές εργασίας φαίνεται να παραπέμπουν σε ανεξάρτητη εργασία, ωστόσο συχνά τοποθετούνται στη γκρίζα ζώνη μεταξύ μισθωτής εργασίας και μίσθωσης έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών. Κάποιες απ' αυτές μάλιστα εντάσσονται σε μια τρίτη ενδιάμεση κατηγορία, αυτή της οικονομικά εξαρτημένης αυτοαπασχόλησης.

Ο στόχος της παρόντος κεφαλαίου είναι διττός: αφενός να χαρτογραφήσει τις νέες μορφές εργασίας, να αναλύσει τις συνέπειές τους και να αναδείξει ζητήματα που εγείρονται και πρέπει να αντιμετωπιστούν με κατάλληλες νομοθετικές ή άλλες πολιτικές, προκειμένου οι νέες μορφές απασχόλησης να αναπτύξουν πλήρως τη δυναμική τους προς όφελος τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων· αφετέρου, να ερευνήσει αν πρέπει να επαναπροσδιοριστεί η νομική έννοια της εξάρτησης, προκειμένου να μην αποκλειστεί η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας εκεί που πράγματι υφίσταται ανάγκη ειδικής προστασίας των εργαζομένων στην gig και τη συνεργατική οικονομία ή οικονομία κοινής χρήσης. Είναι επαρκές το κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης (η άσκηση ελέγχου από τον εργοδότη στο πλαίσιο των εξουσιών που του παρέχει το διευθυντικό του δικαίωμα) για να χαρακτηρίσουμε έναν εργαζόμενο ως μισθωτό; Μήπως το φαινομενολογικό αυτό κριτήριο δεν μπορεί να ανιχνεύσει περιπτώσεις γνήσιας εξαρτημένης εργασίας που υποκρύπτεται πίσω από τις νέες μορφές εργασίας;

Το κεφάλαιο αυτό εκκινεί από μια επισκόπηση των γενικών τάσεων αναφορικά με την εργασία σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, με έμφαση στην καταγραφή των νέων μορφών εργασίας (I). Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι νομοθετικές και άλλες πρωτοβουλίες της Ε.Ε. για την αντιμετώπιση των προκλήσεων που γεννούν οι νέες

τάσεις (II). Η έρευνα επικεντρώνεται στον αντίκτυπο που έχουν οι νέες μορφές απασχόλησης στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις (III), ειδικότερα δε στην έννοια της εξάρτησης, η οποία και καθορίζει την εφαρμογή του εργατικού δικαίου (IV). Το Κεφάλαιο ολοκληρώνεται με τη διατύπωση συμπερασμάτων.

I. Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της απασχόλησης και της εργασίας

Η διεθνοποίηση της παραγωγής, οι ψηφιακές τεχνολογίες και η εμφάνιση της συνεργατικής οικονομίας και της οικονομίας κατά παραγγελία έχουν επηρεάσει δραστικά τη λειτουργία των επιχειρήσεων, τις εργασιακές σχέσεις και την έννοια της εργασίας. Οι εξελίξεις στις οικονομίες μας, στις κοινωνίες μας και στον κόσμο της εργασίας είναι τόσο ραγδαίες και καταλυτικές που συχνά αναφέρεται ότι διανύουμε την τέταρτη βιομηχανική επανάσταση (Βιομηχανία 4.0 ή Εργασία 4.0)¹⁷.

Λόγω της ταχείας διάδοσης των καινοτομιών, η εμβέλεια της επανάστασης αυτής είναι τέτοια που μπορεί να δημιουργήσει ευκαιρίες για εξέλιξη και συνθήκες χειραφέτησης των ατόμων· ενέχει όμως και κινδύνους για διόγκωση των ανισοτήτων και περιθωριοποίηση ατόμων και ομάδων που δεν θα μπορέσουν να παρακολουθήσουν την ταχεία διάδοση των καινοτομιών και τις αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.

Οι διάφορες παράμετροι της αναπόφευκτης αυτής εξέλιξης μπορούν να γίνουν αντιληπτές μέσα από την καταγραφή των κυριότερων τάσεων που συνθέτουν το νέο περιβάλλον των εργασιακών σχέσεων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο (Α). Ιδιαίτερη έμφαση θα δοθεί στην ανάλυση των νέων μορφών απασχόλησης που αναπτύσσονται ταχύτατα ως αποτέλεσμα της επίδρασης των καταγραφόμενων τάσεων (Β).

A. Γενικές τάσεις σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο

A1. Διεθνοποίηση της παραγωγής και παγκόσμιες αλυσίδες αξίας.

Η διεθνοποίηση των αγορών, η κατάτμηση και η διασυννοριακή μετατόπιση της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών και η αύξηση των υπεργολαβιών έχουν επιταχύνει τη δημιουργία ενδιάμεσων μονάδων παραγωγής και αλυσίδων αξίας παγκόσμιας κλίμακας (global supply chains/global supply values). Ο σκληρός ανταγωνισμός μεταξύ των παγκόσμιων προμηθευτών και η ολοένα αυξανόμενη πίεση από τους αγοραστές για μείωση του κόστους και για εξασφάλιση άμεσης παραγωγής ασκούν πίεση στους τοπικούς προμηθευτές να προχωρήσουν σε εξωτερικές αναθέσεις εργασιών και σε πρόσληψη εργαζομένων με πρόσκαιρες συμβάσεις (ILO, 2016b).

Η επίδραση των παγκόσμιων αλυσίδων αξίας στη διαμόρφωση των χαρακτηριστικών της απασχόλησης βαίνει αυξανόμενος. Ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εμπορίου (ΠΟΕ) εκτιμούν ότι 60-

¹⁷ Schwab, Klaus, Διαμορφώνοντας την Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση, Εφημερίδα «το Βήμα», 19.1.2016, <http://www.tovima.gr/opinions/article/?aid=769887> (τελευταία πρόσβαση στις 4.4.2016).

80% του παγκόσμιου εμπορίου εξυπηρετείται μέσω διεθνών δικτύων παραγωγής¹⁸. Αν και ο συνολικός αριθμός εργαζομένων σε αυτές τις παραγωγικές μονάδες είναι δύσκολο να αποτυπωθεί, γιατί αρκετοί απ' αυτούς βρίσκονται στην άτυπη οικονομία, γίνεται δεκτό ότι ο αριθμός των θέσεων εργασίας που συνδέονται με παγκόσμιες αλυσίδες αξίας είναι σε αύξηση. Το ΔΓΕ εκτιμά ότι μία στις πέντε θέσεις εργασίας παγκοσμίως δημιουργείται πλέον σε παγκόσμιες αλυσίδες αξίας¹⁹.

A2. Νέες μορφές οικονομίας και ο ρόλος των διαδικτυακών πλατφορμών

A2a. Gig οικονομία και οικονομία κατά παραγγελία (on-demand economy)

Η **gig οικονομία** είναι ένα περιβάλλον στο οποίο προσωρινές θέσεις εργασίας είναι κοινής χρήσης και διάφοροι φορείς συνάπτουν συμφωνίες με ανεξάρτητους εργαζόμενους για εργασιακές δεσμεύσεις σύντομης διάρκειας. Η gig οικονομία γίνεται συνήθως αντιληπτή ως οικονομία που περιλαμβάνει δύο μορφές εργασίας, την εργασία κατά παραγγελία μέσω εφαρμογών (apps) και την εργασία με πληθοπορισμό (crowd work). Αναφέρεται σε εργασιακές δραστηριότητες που αφορούν την εκτέλεση μιας σειράς καθηκόντων μέσω διαδικτυακών πλατφορμών. Τυπικά αυτές οι πλατφόρμες φέρνουν σε επαφή έναν αόριστο αριθμό οργανώσεων και ατόμων μέσω του διαδικτύου, επιτρέποντας δυνητικά τη διασύνδεση πελατών και εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο (IOE Brief, 2017).

Η **οικονομία κατά παραγγελία μέσω εφαρμογών** (on-demand economy) είναι μια μορφή οικονομίας στην οποία η εκτέλεση παραδοσιακών εργασιακών δραστηριοτήτων υπαλλήλων γραφείου, όπως οι μεταφορές ή ο καθαρισμός, προσφέρεται με το κομμάτι μέσω εφαρμογών (apps), τις οποίες διαχειρίζονται επιχειρήσεις που παρεμβαίνουν αφενός για να επιλέξουν και να διαχειριστούν το ανθρώπινο δυναμικό που θα εκτελέσει τις προαναφερόμενες εργασίες (De Stefano, 2016), αφετέρου για να θέσουν ελάχιστα πρότυπα ποιότητας υπηρεσιών.

A2β. Συνεργατική οικονομία (collaborative economy) και οικονομία κοινής χρήσης (sharing economy)

Η **συνεργατική οικονομία** ("collaborative economy") ορίζεται ως «πρωτοβουλίες που βασίζονται σε οριζόντια δίκτυα και στη συμμετοχή κοινοτήτων που συναντιούνται και αλληλεπιδρούν σε διαδικτυακά δίκτυα και σε πλατφόρμες 'ως ίσος προς ίσον' (peer-to-peer), καθώς και σε κοινόχρηστους χώρους» (IOE Brief, 2017). Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2016a), ο όρος «συνεργατική οικονομία» αναφέρεται σε επιχειρηματικά μοντέλα όπου τις δραστηριότητες διευκολύνουν συνεργατικές πλατφόρμες. Οι συνεργατικές πλατφόρμες δημιουργούν μια ανοικτή διαδικτυακή αγορά για την προσωρινή χρήση αγαθών ή υπηρεσιών που συχνά παρέχουν ιδιώτες.

Στη συνεργατική οικονομία δραστηριοποιούνται τρεις κατηγορίες παραγόντων:

¹⁸ ILO, International Workers' Symposium on decent work in Global Supply Chains Geneva, 15th – 17th December 2015.

¹⁹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_370189/lang--en/index.htm

- i) πάροχοι υπηρεσιών, οι οποίοι χρησιμοποιούν από κοινού περιουσιακά στοιχεία, πόρους, χρόνο ή/και δεξιότητες και μπορεί να είναι ιδιώτες που παρέχουν υπηρεσίες ευκαιριακά («ως ίσος προς ίσον») ή πάροχοι υπηρεσιών που ενεργούν με την επαγγελματική τους ιδιότητα («επαγγελματίες πάροχοι υπηρεσιών»).
- ii) χρήστες των υπηρεσιών.
- iii) μεσάζοντες, οι οποίοι, μέσω διαδικτυακής πλατφόρμας, συνδέουν παρόχους και χρήστες και διευκολύνουν τις μεταξύ τους συναλλαγές («συνεργατικές πλατφόρμες»). Σε γενικές γραμμές, οι συναλλαγές της συνεργατικής οικονομίας δεν περιλαμβάνουν μεταβίβασης κυριότητας κινητών ή ακινήτων και μπορούν να είναι κερδοσκοπικές ή μη κερδοσκοπικές.

Η **οικονομία κοινής χρήσης (“sharing economy”)** είναι ένας όρος ομπρέλα με διαφορετικές σημασίες, που συνήθως χρησιμεύει για να περιγράψει διαδικτυακές συναλλαγές. Αρχικά ο όρος χρησιμοποιήθηκε για να καλύψει τον ισότιμο επιμερισμό της πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες μεταξύ περισσοτέρων ατόμων. Πλέον ο όρος καταλαμβάνει την πώληση αγαθών και υπηρεσιών μέσω διαδικτυακών αγορών και άρα τη δημιουργία σχέσεων μεταξύ επιχειρήσεων και καταναλωτών και όχι μεταξύ ισότιμων υποκειμένων (IOE Brief, 2017). Σύμφωνα με τον ορισμό που υιοθετεί η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission, 2016a), η οικονομία κοινής χρήσης είναι σύνδεση ατόμων ή / και νομικών προσώπων μέσω διαδικτυακών πλατφορμών (πλατφόρμες συνεργατικής οικονομίας) που τους επιτρέπουν να παρέχουν υπηρεσίες ή / και να ανταλλάσσουν περιουσιακά στοιχεία, πόρους, χρόνο, δεξιότητες ή κεφάλαια, ορισμένες φορές για προσωρινή περίοδο και χωρίς μεταβίβαση κυριότητας).

Η συνεργατική οικονομία ή οικονομία κοινής χρήσης διευκολύνεται από την εξάπλωση των νέων τεχνολογιών και των διαδικτυακών εφαρμογών (web apps). Δημιουργεί ένα περιβάλλον στο οποίο οι θέσεις εργασίας είναι προσωρινές και κοινές για περισσότερους οργανισμούς, που συμβάλλονται με ανεξάρτητους εργολάβους για εργασία μικρής διάρκειας²⁰. Στη συνεργατική οικονομία δημιουργούνται τριμερείς σχέσεις στις οποίες μετέχουν πάροχοι υπηρεσιών, χρήστες υπηρεσιών και συνεργατικές διαδικτυακές πλατφόρμες που συνδέουν τους παρόχους με τους χρήστες των υπηρεσιών. Η διαχείριση των διαδικτυακών πλατφορμών γίνεται από πολυεθνικές εταιρείες, όπως η Uber, η Task Rabbit ή η Airbnb, που δραστηριοποιούνται κυρίως στις μεταφορές, στα καταλύματα βραχυπρόθεσμης μισθώσεως ή στις οικιακές υπηρεσίες, αναλαμβάνοντας έναν ρόλο διαμεσολαβητή που οργανώνει, διαχειρίζεται και διασφαλίζει την ποιότητα των συναλλαγών π.χ. ασφάλιση, διαχείριση παραπόνων, αξιολόγηση κ.λπ, ενίοτε όμως και έναν ρόλο εργοδότη ή οιονεί εργοδότη.

Το 2015 τα ακαθάριστα έσοδα από τις συνεργατικές πλατφόρμες και τους παρόχους στην Ε.Ε. ανήλθαν σε 28 δισεκατομμύρια ευρώ. Σε πέντε βασικούς τομείς της Ε.Ε. τα

²⁰ Το 2020 εκτιμάται ότι το 40% των εργαζομένων στις ΗΠΑ θα είναι ανεξάρτητοι εργολάβοι.

έσοδα σχεδόν διπλασιάστηκαν σε σχέση με το προηγούμενο έτος και θα συνεχίσουν την έντονη ανοδική πορεία²¹. Εκτιμάται ότι στο μέλλον η συνεργατική οικονομία μπορεί να συνεισφέρει από 160 έως 572 δισεκατομμύρια ευρώ στην οικονομία της Ε.Ε. (European Commission 2016a).

Το πραγματικό μέγεθος της συνεργατικής οικονομίας δεν είναι εύκολα μετρήσιμο, διότι υπάρχουν περιορισμένα και όχι απολύτως ακριβή στατιστικά στοιχεία (European Commission, 2016b)²². Εκτιμάται ότι οι διαδικτυακές συνεργατικές πλατφόρμες εμπλέκουν σήμερα το 1% του εργατικού δυναμικού στις ΗΠΑ και το 3% του εργατικού δυναμικού στο Ηνωμένο Βασίλειο (HB), ενώ το 2020 θα αντιπροσωπεύουν το 20% του ΑΕΠ της Κίνας. Στο HB ποσοστό 11% των ατόμων ηλικίας 15-75 ετών έχουν βρει δουλειά τουλάχιστον μια φορά μέσω τέτοιας πλατφόρμας (Huws & Joyce, 2016). Στη Σουηδία, ποσοστό 24% των ατόμων ηλικίας 16-65 ετών (1.400.000 άνθρωποι) έχουν αναζητήσει εργασία μέσω τέτοιων πλατφορμών, 12% (700.000) έχουν εργαστεί μέσω τέτοιας πλατφόρμας τουλάχιστον μια φορά, 4% (245.000) εργάζονται έτσι κάθε μήνα και 3% (170.000) κάθε βδομάδα. Δεν μπορεί προς το παρόν να αποτιμηθεί το ποσοστό των παρόχων υπηρεσιών που χρησιμοποιούν τις συνεργατικές πλατφόρμες ως πηγή κύριου εισοδήματος (main income) και ως πηγή συμπληρωματικού εισοδήματος (top up income).

Η συνεργατική οικονομία καθιστά δυσχερή τον εντοπισμό του εργοδότη και τον έλεγχο των υπηρεσιών που εκτείνονται εκτός εθνικών ή/και ευρωπαϊκών συνόρων. Από την άλλη πλευρά, η συνεργατική οικονομία διευκολύνει και επιταχύνει τις συναλλαγές προσφέροντας άμεσες υπηρεσίες στους καταναλωτές, ευκαιρίες απασχόλησης, πρόσθετο εισόδημα και δυνατότητες συμμετοχής σε ευρύτερα εθνικά ή διεθνικά δίκτυα. Δεδομένου όμως ότι δεν είναι γνωστή η έκταση που έχει προσλάβει, λόγω έλλειψης αξιόπιστων στατιστικών στοιχείων, καθίσταται δυσχερής η ανάλυση των σχέσεων που αναπτύσσονται σε αυτήν και η αντιμετώπιση των συναφών προβλημάτων, καθώς και η αποτίμηση της συμβολής της στην αύξηση της απασχόλησης.

A3. Δημογραφικές εξελίξεις.

Ο αριθμός των ηλικιωμένων ατόμων άνω των 64 ετών αναμένεται να διπλασιαστεί, από 841 εκατομμύρια το 2013 σε περισσότερο από 2 δισεκατομμύρια το 2050 (IOE Brief, 2016). Η γήρανση του πληθυσμού ασκεί μεγάλη πίεση στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, καθώς λόγω της αύξησης του προσδόκιμου ζωής έχει

²¹ Εκτιμάται ότι οι συνεργατικές πλατφόρμες που επιχειρούν σε πέντε βασικούς τομείς της συνεργατικής οικονομίας σημείωσαν το 2015 έσοδα της τάξης των 3,6 δισεκατομμυρίων EUR. Οι τομείς αυτοί είναι: καταλύματα (βραχυπρόθεσμη εκμίσθωση), μεταφορές επιβατών, υπηρεσίες οικιακής μέριμνας, επαγγελματικές και τεχνικές υπηρεσίες και συνεργατικές οικονομικές συναλλαγές. Όλα τα στοιχεία βασίζονται σε εκτιμήσεις της PwC Consulting στο πλαίσιο μελέτης που ανέθεσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Βλ. αναλυτικά PwC, The Future of sharing economy in Europe 2016, <http://www.pwc.co.uk/issues/megatrends/collisions/sharingeconomy/future-of-the-sharing-economy-in-europe-2016.html>

²² <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7952&visible=0&>

διαταραχθεί η επιβαλλόμενη αναλογία συνταξιούχων προς εργαζομένους. Οι περισσότερες χώρες έχουν αρχίσει ήδη να προωθούν διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις στο συνταξιοδοτικό τους σύστημα και στο σύστημα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, προκειμένου να τα καταστήσουν βιώσιμα. Οι αναπτυσσόμενες οικονομίες βρίσκονται σε πλεονεκτικότερη κατάσταση λόγω του πλεονάσματος νέων ανθρώπων το οποίο διαθέτουν, το οποίο ωστόσο δεν μπορεί να αξιοποιηθεί πλήρως, εξαιτίας της αδυναμίας των οικονομιών αυτών να επενδύσουν στο ανθρώπινο δυναμικό και της έλλειψης κατάλληλων συστημάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και υγείας, που θα επιτρέψουν στους νέους να αποκτήσουν δεξιότητες και να φθάσουν στο έπακρο των δυνατοτήτων τους. Με βάση την παραπάνω διαπίστωση αναμένεται να ενταθεί η διασυννοριακή κινητικότητα των εργαζομένων.

Εξαιτίας του χαμηλού ύψους των συντάξεων, σε κάποιες χώρες, όπως η Ελλάδα, οι άνθρωποι θα απαιτείται να εργάζονται και μετά τα 65, προκειμένου να εξασφαλίσουν ένα αξιοπρεπές εισόδημα. Στις υπόλοιπες, η επιμήκυνση του προσδόκιμου ορίου ζωής θα ωθήσει όλο και περισσότερα άτομα τρίτης ηλικίας να αναζητήσουν ένα είδος επωφελούς εθελοντικής απασχόλησης, για να αντιμετωπίσουν τα ψυχολογικά προβλήματα που γεννά η απραξία και η αίσθηση ότι δεν είναι πλέον χρήσιμα στην κοινωνία.

Ο τομέας της φροντίδας των ηλικιωμένων (care sector) κατέστη η μεγαλύτερη πηγή δημιουργίας θέσεων εργασίας στην Ευρώπη τα τελευταία χρόνια. Ο τομέας αυτός συνεισέφερε στη δημιουργία 3.3 εκατομμυρίων νέων θέσεων εργασίας μεταξύ 2000 και 2007, δηλαδή του ενός έκτου των συνολικών θέσεων εργασίας του τομέα των υπηρεσιών²³. Ο τομέας αυτός θα είναι γενεσιουργός θέσεων εργασίας και στο μέλλον αλλά με μεγάλες πιθανότητες να πρόκειται για χαμηλών δεξιοτήτων υποαμειβόμενη ή μη αμειβόμενη εργασία. Την ίδια στιγμή, η ανάγκη εξυπηρέτησης των αναγκών μιας γηράσκουσας κοινωνίας δημιουργεί ευκαιρίες για νέα προϊόντα, υπηρεσίες και επιχειρηματικά μοντέλα.

A4. Ψηφιοποίηση της εργασίας, πόλωση και αναβάθμιση των δεξιοτήτων.

Η μετάβαση σε μια ψηφιακή οικονομία βασισμένη στη γνώση και οδηγούμενη από την ταχύτητα παραγωγής και την καινοτομία έχει επιταχυνθεί. Οι αγορές εργασίας είναι πλέον παγκόσμιες και η ικανότητα των επιχειρήσεων να ανταγωνίζονται και να καινοτομούν εξαρτάται όλο και περισσότερο από τη στρατηγική και αποδοτική χρήση των νέων τεχνολογιών της πληροφόρησης και της επικοινωνίας (ΤΠΕ). Αυτό το δεδομένο ανεβάζει την αξία των υψηλά εξειδικευμένων εργαζομένων στις ΤΠΕ, ενώ εκείνοι με χαμηλού επιπέδου ή ανεπαρκείς δεξιότητες κινδυνεύουν να περιθωριοποιηθούν. Αυτή είναι η πρώτη μορφή πόλωσης που πρέπει να αντιμετωπιστεί με κατάλληλα μέτρα.

²³ Employment in care sector in Europe, 2010,

http://easpd.eu/sites/default/files/sites/default/files/Policy/easpd_employment_in_the_care_sector_in_europe.pdf)

Η επίδραση των νέων τεχνολογιών και της ρομποτικής αποδεικνύεται μέχρι στιγμής θετική ή έστω ουδέτερη για την απασχόληση. Μόνο το 5% - 10% των θέσεων εργασίας (20% για επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων) αναμένεται ότι θα έχουν καταστεί πλήρως αυτοματοποιημένες μέχρι το 2020. Αντίθετα με τη μελέτη των Frey και Osborne (2013) που υποστήριζαν ότι το 47% των επαγγελματιών στις ΗΠΑ είναι επιρρεπή στην αυτοματοποίηση, άλλη μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό του ΟΟΣΑ (Arntz, M., Gregory, T. and Zierahn, U., 2016), απέδειξε ότι η αυτοματοποίηση και η ψηφιοποίηση είναι απίθανο να καταστρέψουν μεγάλο αριθμό θέσεων εργασίας. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι με χαμηλό επίπεδο προσόντων είναι πιθανό να φέρουν το κύριο βάρος των δαπανών προσαρμογής, καθώς η πιθανότητα αυτοματοποίησης των εργασιακών τους καθηκόντων είναι υψηλότερη σε σύγκριση με αυτήν των υψηλά ειδικευμένων εργαζόμενων. Ως εκ τούτου, η πιθανή πρόκληση για το μέλλον έγκειται στο να αντιμετωπίσουμε την αύξηση των ανισοτήτων και την εξασφάλιση επαρκούς επανακατάρτισης για τους εργαζόμενους με χαμηλά προσόντα.

Περισσότερο επιρρεπείς στην αυτοματοποίηση εμφανίζονται οι θέσεις μεσαίων δεξιοτήτων που εμπεριέχουν αυτοματοποιημένα καθήκοντα ρουτίνας και οι οποίες τείνουν να εξαλειφθούν. Πρόκειται για μια δεύτερη μορφή πόλωσης των επαγγελματιών, η οποία εκδηλώνεται και με την εντυπωσιακή αύξηση του μεριδίου των θέσεων εργασίας τόσο στο ανώτερο όσο και στο κατώτερο σημείο κατανομής δεξιοτήτων, καθώς και την ταυτόχρονη μείωση των επαγγελματιών που ανήκουν στη μεσαία κλίμακα δεξιοτήτων²⁴. Η τάση αυτή έχει ήδη επιβεβαιωθεί στην Ευρώπη - αν και με διαβάθμιση της έντασης μεταξύ των Κρατών-μελών- και αναμένεται να συνεχιστεί μέχρι το 2025 (CEDEFOP, 2012).

Επιπλέον, το 35% των βασικών δεξιοτήτων που θα απαιτούνται στο εργασιακό περιβάλλον το 2020 θα είναι εντελώς νέες ή θα έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν²⁵. Όλες σχεδόν οι θέσεις εργασίας θα προϋποθέτουν την απόκτηση βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων²⁶, ενώ αρκετές θέσεις θα απαιτούν υψηλού επιπέδου δεξιότητες σε ΤΠΕ. Οι απαιτήσεις θα εκτείνονται και σε πιο προσωπικές ή κοινωνικές

²⁴ Σύμφωνα με το International Standard Classification of Occupations (ISCO) (ILO 2008) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), τα *επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης* περιλαμβάνουν επαγγέλματα όπως καθαριστές και επιστάτες, οικιακούς βοηθούς, φροντιστές ασθενών, παιδιών και ηλικιωμένων, εργαζόμενους σε οικοδομικές εργασίες και άλλα (ISCO group 9). Τα *επαγγέλματα μεσαίας ειδίκευσης* περιλαμβάνουν χειριστές μηχανημάτων και συναρμολογητές, εργαζόμενους σε βιοτεχνικές και εμπορικές ασχολίες, όπως ηλεκτρολόγους, υδραυλικούς, εργαζόμενους σε υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, γραμματείς, επαγγέλματα γραφείου κ.ά (ISCO groups 4-8). Ως επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης αναφέρονται τα νομικά επαγγέλματα, η μηχανική, η τεχνολογία των πληροφοριών και της επικοινωνίας, η ιατρική και η εκπαίδευση, καθώς και η ανώτερη διοίκηση (ISCO groups 1-3).

²⁵ World Economic Forum, Report on the Future of Jobs, 2016.

²⁶ Με τον όρο «ψηφιακές δεξιότητες» δεν αναφερόμαστε σε περιορισμένες ικανότητες χρήσης ορισμένων ψηφιακών εργαλείων, αλλά στη βαθιά γνώση και ικανότητα δια βίου μάθησης σε όλους τους κατάλληλους τομείς της ψηφιακής τεχνολογίας, τις τεχνολογίες της, τις εφαρμογές της, τις χρήσεις και τις ευκαιρίες αναμόρφωσης που προσφέρει. Tapscott, 2012, σ. 10.

δεξιότητες, όπως γνωστική ευελιξία²⁷, μεταγνωστικές ικανότητες, προσαρμοστικότητα, κριτική σκέψη και ικανότητα διαπραγμάτευσης, διοικητικές ικανότητες (management), επίλυση σύνθετων προβλημάτων, συναισθηματική νοημοσύνη, συντονισμό και συνεργασία με άλλους, κ.λπ.

Εξάλλου, νέες μορφές εργασίας που αναπτύσσονται ταχύτατα καθιστούν την εκτέλεση των καθηκόντων περισσότερο αυτόνομη και ανεξάρτητη και δημιουργούν συνθήκες γεωγραφικής και λειτουργικής κινητικότητας για τους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα να απαιτείται η απόκτηση δεξιοτήτων που θα μπορούν να μεταφερθούν και να χρησιμοποιηθούν σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και περιοχές του πλανήτη.

Συνεπώς, το θέμα της επικαιροποίησης και της αναβάθμισης των δεξιοτήτων μέσω της συστηματικής επανεκπαίδευσης όλου του εργατικού δυναμικού, με στόχο όχι πλέον την «ασφάλεια της θέσης εργασίας» αλλά την «ασφάλεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας», καθίσταται μείζον ζήτημα που απαιτεί τη χάραξη στρατηγικής με συνεργασία κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων. Οι κυβερνήσεις, οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρήσεις πρέπει, μεταξύ άλλων, να αναπροσανατολίσουν τους θεσμούς εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης στη διδασκαλία δεξιοτήτων που είναι ίδιον της ανθρώπινης φύσης και γι' αυτό είναι δύσκολο να αυτοματοποιηθούν (Deming, 2017). Τέτοιες δεξιότητες είναι η συναισθηματική νοημοσύνη, η δημιουργικότητα, η επίλυση σύνθετων προβλημάτων, η ικανότητα για ομαδική εργασία, η κριτική ικανότητα και η ενσυναίσθηση.

A5. Αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.

Ο τρόπος εργασίας έχει αλλάξει αισθητά. Δημιουργούνται ολοένα περισσότερες θέσεις εργασίας που προϋποθέτουν αυτονομία και αυτενέργεια του εργαζόμενου, ενώ συχνό φαινόμενο είναι η κατάτμηση των καθηκόντων μιας θέσης εργασίας και η κατανομή τους σε περισσότερους εργαζόμενους μέσω ενός εικονικού νέφους (human cloud)²⁸. Οι θέσεις αυτές βασίζονται στα αποτελέσματα της εργασίας ή/και σε εκτέλεση καθηκόντων προσανατολισμένων σε προγράμματα μικρής διάρκειας (output/result-based and project-oriented tasks and jobs), τα οποία επιτρέπουν στα άτομα να εξατομικεύουν την επαγγελματική τους διαδρομή μέσα σε διαρκώς μεταβαλλόμενες ομάδες και δίκτυα και όχι μέσα σε σταθερές ιεραρχικές δομές (IOE Brief, 2017). Επομένως η οργάνωση της εργασίας είναι περισσότερο αποκεντρωμένη

²⁷ Ταχεία και αποτελεσματική τροποποίηση της σκέψης κάτω από την επίδραση των νέων παραγόντων σε μία κατάσταση, ικανότητα του ατόμου να αναδομεί τη σκέψη του, τη γνώση και την εμπειρία του αυτόματα ή να αναγνωρίζει σε αντικείμενα και καταστάσεις νέα χαρακτηριστικά που είναι επικαλυμμένα από τα ήδη υπάρχοντα, για να επιλύει νέα προβλήματα

²⁸ Το ανθρώπινο νέφος (human cloud) είναι η κατηγορία εκείνη του εργατικού δυναμικού, του οποίου τα καθήκοντα εκτελούνται μακρόθεν (χωρίς φυσική επαφή) και κατά παραγγελία, από άτομα που είναι αυτοαπασχολούμενοι και όχι μισθωτοί. Αυτό το εργατικό δυναμικό συγκροτεί ένα εικονικό νέφος που μπορεί να βρίσκεται σε οποιαδήποτε χώρα και ήπειρο, επικοινωνώντας για την εκτέλεση της εργασίας του μέσω διαδικτύου (IOE Brief, 2017).

και λιγότερο ιεραρχική και βασίζεται κυρίως σε δίκτυα ομάδων και όχι στην αυστηρή και σταθερή γραφειοκρατική δομή που χαρακτήριζε το φορντικό μοντέλο της πρώτης βιομηχανικής επανάστασης.

Σύμφωνα με τον Jacob Morgan, συγγραφέα του συγγράμματος “The Future of Work” και συνιδρυτή του επαγγελματικού δικτύου “The FOW Community”, τα ακόλουθα στοιχεία συνθέτουν το οργανωτικό προφίλ της επιχείρησης του μέλλοντος:



Ανάλυση του γραφήματος:

- ❖ **Διάσπαρτες μικρές ομάδες εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο.** Οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν θα εργάζονται στην έδρα της επιχείρησης, αλλά θα ανήκουν σε μικρές ομάδες που θα δραστηριοποιούνται σε χώρους που θα βρίσκονται σε άλλες πόλεις ή σε άλλες χώρες
- ❖ **Διασυνδεδεμένο εργατικό δυναμικό.** Οι εργαζόμενοι οπουδήποτε κι αν βρίσκονται στην παγκόσμια σφαίρα θα μπορούν να συνεργάζονται και να ανταλλάσσουν τις κατάλληλες πληροφορίες μεταξύ τους για να εκπληρώσουν τα project τους, μέσω της χρήσης των τεχνολογικών μέσων.
- ❖ **Διάθεση για δι-επιχειρηματικότητα.** Οι επιχειρηματίες θα μεταλαμπαδεύουν στους εργαζομένους τους την νοοτροπία, αλλά και το πάθος τους για δημιουργία. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι θα έχουν περισσότερη ευελιξία στο να πειραματιστούν στην εργασία τους και να ρισκάρουν.

- ❖ **Λειτουργία στο πρότυπο της μικρής επιχείρησης.** Οι επιχειρήσεις θα μειώσουν τη γραφειοκρατία τους και θα παίρνουν άμεσες, «εύστροφες» και ευπροσάρμοστες αποφάσεις στα νέα δεδομένα της εποχής.
- ❖ **Επικέντρωση στο «θέλω» και όχι στο «έχω ανάγκη».** Οι νέες επιχειρήσεις θα δημιουργούν το κατάλληλο περιβάλλον στο εσωτερικό τους προκειμένου οι ταλαντούχοι άνθρωποι να θέλουν να εργαστούν σε αυτές. Η παρελθούσα τακτική στηριζόταν στην ανάγκη των εργαζομένων για εργασία και όχι στην επιλογή της συγκεκριμένης εργασίας από τους εργαζόμενους.
- ❖ **Ταχύτατη προσαρμογή στις νέες εξελίξεις.** Οι επιχειρήσεις που θα είναι αργές στις αποφάσεις τους θα βρεθούν εκτός αγοράς. Καθοριστική σημασία θα έχει η άμεση ανταπόκριση στις εξελίξεις είτε είναι τεχνολογικές είτε έχουν σχέση με την νέες επιχειρησιακές κουλτούρες και συμπεριφορές.
- ❖ **Καινοτομία σε όλα τα επίπεδα.** Οι νέες ιδέες και η καινοτομία δεν θα είναι μόνο προϊόν μικρών ομάδων, συγκεκριμένων τμημάτων ή της κορυφής της ιεραρχίας, αλλά και όλων των υπολοίπων εργαζομένων. Στις σύγχρονες επιχειρήσεις θα υπάρχει η κουλτούρα της προώθησης των νέων ιδεών και των καινοτόμων αλλαγών σε όλες τις φάσεις εντός και εκτός της επιχείρησης από όσους περισσότερους εργαζόμενους γίνεται. Με λίγα λόγια, πλησιάζουμε τον αιώνα της γρήγορης αλλαγής όπου τίποτα δεν θα θεωρείται δεδομένο.
- ❖ **«Τρέχοντας» παράλληλα με τις τεχνολογικές εξελίξεις.** Ο χρόνος ζωής των τεχνολογικών μέσων που θα χρησιμοποιούν οι σύγχρονες επιχειρήσεις θα είναι μικρής διάρκειας. Το περιβάλλον της αγοράς θα είναι εξαιρετικά ανταγωνιστικό και οι επιχειρήσεις θα χρησιμοποιούν συγκεκριμένα καινοτόμα τεχνολογικά προϊόντα για 3 με 5 ή 10 χρόνια μέχρι να τα χρησιμοποιήσουν οι ανταγωνιστές τους. Ύστερα, οι επιχειρήσεις θα αναζητούν νέα καινοτόμα τεχνολογικά μέσα που δεν θα είναι γνωστά στους ανταγωνιστές τους.
- ❖ **Περισσότερες γυναίκες σε θέσεις ιεραρχίας.** Στα επόμενα χρόνια οι επιχειρήσεις θα προσλαμβάνουν περισσότερες γυναίκες για θέσεις ανώτερης διοίκησης και ηγεσίας, καθώς οι γυναίκες διαθέτουν διαφορετικό τύπο ικανοτήτων από τους άνδρες και μπορούν να δώσουν νέες προοπτικές²⁹. Επιπρόσθετα, οι επιχειρηματίες θα λαμβάνουν περισσότερο υπόψιν τους και ότι οι γυναίκες εκπροσωπούν το μεγαλύτερο ποσοστό του καταναλωτικού κοινού.
- ❖ **Χαλαρή επίπεδη δομή.** Τα παλαιότερα οργανωτικά μοντέλα στηρίζονταν στις αυστηρές ιεραρχικές δομές (top-down) με υψηλά επίπεδα γραφειοκρατίας και με μικρό ποσοστό συνεργασίας μεταξύ των

²⁹ Οι περισσότερες γυναίκες σύμφωνα με πληθώρα ερευνών έχουν περισσότερο αναπτυγμένη την συναισθηματική τους νοημοσύνη και χρησιμοποιώντας τις ικανότητες της ενσυναίσθησης, της επικοινωνίας και της ηγεσίας πολύ συχνά μπορούν να συντονίσουν ομάδες σε ιδιαίτερα ικανοποιητικό επίπεδο.

εργαζομένων στο σύνολό τους. Στις επιχειρήσεις του μέλλοντος η γραφειοκρατία θα είναι περιορισμένη και οι δομές θα είναι επίπεδες και θα χαρακτηρίζονται από την συνεργασία και επικοινωνία των εργαζομένων στο ίδιο επίπεδο, αλλά και από την από κάτω προς τα πάνω (bottom-up) επικοινωνία και αντίστροφα.

- ❖ **Σημαντικό το όραμα και οι αξίες της επιχείρησης.** Στο μέλλον οι επιχειρήσεις θα δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα στην εσωτερική πληροφόρηση για τις αξίες που αντιπροσωπεύουν. Οι εργαζόμενοι θα επιλέγουν να εργάζονται σε αυτές με τις οποίες ταιριάζουν ως νοοτροπία, αξίες, αλλά και σε αυτές που νοιώθουν ότι αποτελούν τμήμα τους. Οι συγκεκριμένες επιχειρήσεις θα πληροφορούν τους εργαζόμενους για το όραμα τους, το αποτύπωμά τους στην αγορά, δημιουργώντας ένα αίσθημα εσωτερικής κοινότητας στην οποία κάθε μέλος της είναι σημαντικό για τη διατήρησή της.
- ❖ **Εκδημοκρατισμός της διαδικασίας της μάθησης.** Έως σήμερα, αν επιθυμεί κάποιος εργαζόμενος να επιμορφωθεί, θα πρέπει να κάνει κάποια κράτηση σε προγράμματα εκπαίδευσης μέρες ή εβδομάδες πριν και πολύ συχνά να επωμιστεί το κόστος τους. Στο προσεχές μέλλον, ο εργαζόμενος θα μπορεί να δρα ως καταρτιζόμενος ή εκπαιδευτής των συναδέλφων του μέσω της χρήσης συνεργατικών καινοτόμων τεχνολογικών μέσων εκπαίδευσης.
- ❖ **Στροφή από το κέρδος στην ευημερία.** Οι περισσότερες επιχειρήσεις στις μέρες μας έχουν ως πρωταρχικό τους στόχο την αύξηση του κέρδους τους για την επιβίωσή τους. Σύντομα, βασικό κριτήριο διατήρησης μιας επιχείρησης θα είναι όχι μόνο το ποσοστό κέρδους της, αλλά και το κατά πόσον αυτή α) ενδιαφέρεται για την υγεία και ευημερία των εργαζομένων της, β) υπηρετεί την κοινωνία και την κοινότητα (service to the community) και γ) ενδιαφέρεται για τη βιωσιμότητα, καθώς και για τον κοινωνικό της αντίκτυπο.
- ❖ **Προσαρμογή στους εργαζόμενους.** Όπως προαναφέραμε, οι επιχειρήσεις του μέλλοντος θα οργανώνονται με νέους καινοτόμους τρόπους και βασικός στόχος τους θα είναι να προσαρμόζεται η νέα επιχειρησιακή κουλτούρα στις ιδιαιτερότητες του ανθρωπίνου δυναμικού που τις απαρτίζει.

A6. Αποτυποποίηση της εργασίας.

Η αλλαγή των μεθόδων και προτύπων παραγωγής, ιδίως δε ο πολλαπλασιασμός των εξωτερικών αναθέσεων εργασιών, οι οποίες στο παρελθόν πραγματοποιούνταν εσωτερικά στην επιχείρηση, συνέβαλαν **στη μετάβαση από τις παραδοσιακές σταθερές εργασιακές σχέσεις σε περισσότερο άτυπες μορφές απασχόλησης** κατά την τελευταία δεκαετία. Σήμερα μόνο το ¼ των εργαζομένων παγκοσμίως (26,4%) εκτιμάται ότι έχει σταθερή εργασιακή σχέση (standard form of employment), ενώ τα υπόλοιπα ¾ απασχολούνται με περιστασιακές ή σύντομης διάρκειας μορφές απασχόλησης, με άτυπες μορφές εργασίας χωρίς σύμβαση, με αυτοαπασχόληση ή

με μη αμειβόμενη εργασία σε οικογενειακές επιχειρήσεις (ILO, 2015a). Ειδικότερα, το 60% των εργαζομένων δεν έχουν κανενός είδους σύμβαση εργασίας, ενώ μόλις το 42% των μισθωτών εργάζεται με σύμβαση σταθερής απασχόλησης.

Από πλευράς γεωγραφικής κατανομής, στις αναπτυγμένες οικονομίες και στις οικονομίες των χωρών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης 8 στους 10 εργαζομένους είναι μισθωτοί, ενώ στην Νότια Ασία και στην Υποσαχάρια Αφρική το αντίστοιχο ποσοστό είναι 1/10. Παρότι, πάντως, σε παγκόσμια κλίμακα το πρότυπο της σταθερής εργασιακής σχέσης δεν κατέχει τη δεσπόζουσα θέση που είχε στο παρελθόν, εξακολουθεί να αποτελεί **σημαντικό στοιχείο του μοντέλου της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας** (ΕΟΚΕ, 2016, 2.4).

A7. Άνοδος του τομέα των υπηρεσιών.

Το 2013 ο τομέας των υπηρεσιών συγκέντρωνε σχεδόν το μισό της απασχόλησης παγκοσμίως (ILO, 2014). Στον τομέα αυτόν οι περίοδοι αιχμής ως προς τη ζήτηση μπορεί να είναι περισσότερο συχνές και λιγότερο προβλέψιμες απ' ό,τι στη βιομηχανία, ασκώντας περισσότερη πίεση στις επιχειρήσεις να διασφαλίσουν «οργανωτική ευελιξία». Ειδικότερα τομείς όπως ο τουρισμός, όπου συνυπάρχουν παγκόσμιες αλυσίδες ξενοδοχείων και δικαιοχρήσεις (franchises), είναι διαδεδομένη η εποχική εργασία, η υπερβολική και η επιμήκυνση ωραρίων. Ο τομέας του εμπορίου, με την απελευθέρωση των ωραρίων, ευνοεί την εξάπλωση της μερικής απασχόλησης, όχι όμως απαραίτητα ως συνειδητή επιλογή.

A8. Αύξηση της ακούσιας μερικής απασχόλησης

Το 2015 ο αριθμός των μερικά απασχολούμενων που δεν είχαν επιλέξει αυτήν τη μορφή απασχόλησης ήταν 44,6% υψηλότερος απ' ό,τι το 2007, ενώ το ίδιο διάστημα το ποσοστό της «εθελουσίας» μερικής απασχόλησης παρέμεινε σταθερό. Σύμφωνα με μελέτη του Economic Policy Institute των ΗΠΑ (2016), η μη εθελοντική μερική απασχόληση στις ΗΠΑ αυξάνεται πέντε (5) φορές ταχύτερα απ' ό,τι η μερική απασχόληση και δεκαοκτώ (18) φορές ταχύτερα απ' ό,τι η συνολική απασχόληση. Τα στοιχεία αυτά αντανακλούν την αύξηση της χρήσης της μερικής απασχόλησης από τις επιχειρήσεις και όχι την αύξηση της προτίμησης των εργαζομένων – ιδίως των νέων – για τη μερική απασχόληση.

Η αύξηση της ακούσιας μερικής απασχόλησης συγκεντρώνεται στο λιανεμπόριο και στους κλάδους της υγείας, της εστίασης και της εκπαίδευσης. Αντιστοίχως, στην Ε.Ε., σύμφωνα με πρόσφατα στοιχεία της Eurostat (2016), περισσότεροι από δέκα εκατομμύρια εργαζόμενοι είναι σε θέσεις μη εθελουσίας μερικής απασχόλησης, 2/3 εκ των οποίων είναι γυναίκες. Το πρόβλημα είναι πιο οξύ στη Νότια Ευρώπη, όπου το ποσοστό των απασχολούμενων με ακούσια μερική απασχόλησης κυμαίνεται από 46% στην Πορτογαλία, 54% στην Ισπανία, 68% στην Κύπρο και 72% στην Ελλάδα (European Commission, 2015). Επισημαίνεται ότι η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης στην Ε.Ε., λόγω αδυναμίας εύρεσης θέσης

πλήρους απασχόλησης, το οποίο αυξήθηκε από περίπου 46% το 2000 σε 71,6% το 2015³⁰.

Ο ενισχυμένος ρόλος της μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα επιβεβαιώνεται και από τα πρόσφατα στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, σύμφωνα με τα οποία η πλειονότητα (54,2%) των νέων προσλήψεων της περιόδου Ιανουαρίου-Οκτωβρίου 2016 αφορούσε ευέλικτες μορφές εργασίας (μερική και εκ περιτροπής απασχόληση). Ωστόσο, η Ελλάδα εξακολουθεί να καταγράφει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Γενικότερα στην Ελλάδα, μόνο 1 στους 10 εργαζόμενους απασχολείται με μερική απασχόληση, ενώ στην ΕΕ-28 το ποσοστό της μερικής απασχόλησης είναι διπλάσιο (2 στους 10) (ΣΕΒ, 2017). Και στις δύο περιοχές οι μερικώς απασχολούμενοι δουλεύουν κατά μέσο όρο 20 ώρες εβδομαδιαίως. Η κλαδική κατανομή της μερικής απασχόλησης δείχνει ότι, και στην Ελλάδα όπως και στην ΕΕ-28, κλάδοι με μικρότερη μερική απασχόληση είναι οι κλάδοι που συμμετέχει το δημόσιο ή υπάρχει έντονος συνδικαλισμός ή όπου ο ανταγωνισμός είναι περιορισμένος. Στην μεταποίηση τα ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι σχετικώς χαμηλά. Τα στοιχεία δείχνουν ότι η μείωση του κατώτατου μισθού το 2012, συμπίπτει με σημαντική αύξηση στη μερική απασχόληση στο επόμενο διάστημα, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις, και οδήγησε σε μείωση των μέσων αμοιβών αλλά και της ανεργίας σε ολόκληρη την οικονομία, με ακόμη μεγαλύτερη μείωση των αμοιβών στις μικρές επιχειρήσεις, που χρησιμοποιούν πιο εντατικά τη μερική απασχόληση (ΣΕΒ, 2017).

A9. Ανάπτυξη αυτοαπασχόλησης και νέων μορφών εργασίας

Μια από τις σημαντικότερες τάσεις είναι η άνθιση νέων μορφών απασχόλησης, οι οποίες βαίνουν πέραν των γνωστών ειδών συμβάσεων μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης μέσω δανεισμού, που ρυθμίζονται ήδη επαρκώς σε επίπεδο Ε.Ε. και άρα και σε επίπεδο Κρατών-μελών.

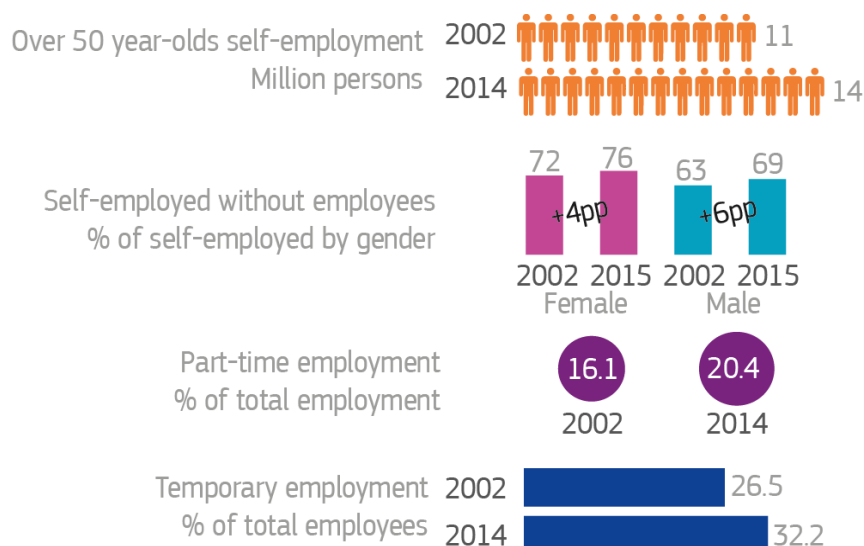
Η μερική απασχόληση εμφανίζεται πλέον με τη μορφή απασχόλησης ελάχιστου χρόνου ή «μηδενικών ωρών» (zero hours contracts) ή μικροσυμβάσεων περιστασιακών εργασιών (mini jobs). Παράλληλα εμφανίζονται συμβάσεις «εργασίας κατά παραγγελία» (on demand work), εργασίας με πληθοπορισμό (crowd work), εργασίας ανά χαρτοφυλάκιο (portfolio work), εργασίας βάσει δελτίου (voucher based work) και συμβάσεις κατανομής απασχόλησης (job sharing). Σε αρκετές από αυτές τις μορφές απασχόλησης η εργασία οργανώνεται μέσω διαμεσολαβητών που μπορεί να είναι και διαδικτυακές πλατφόρμες (π.χ. πλατφόρμες πληθοπορισμού). Οι εργαζόμενοι συνήθως αναφέρονται στη σύμβαση ως ανεξάρτητοι εργολάβοι (independent contractors), συνεργάτες, υπεύθυνοι έργου, αυτοαπασχολούμενοι ή εταίροι. Εμφανίζεται επομένως μια σημαντική μετατόπιση προς την αυτοαπασχόληση, η οποία σήμερα αντιπροσωπεύει το 16.4 % της αγοράς

³⁰ Τράπεζα της Ελλάδος, Νομισματική Πολιτική Ενδιάμεση Έκθεση 2016, σ. 78, www.bankofgreece.gr/BogEkdoseis/Inter_NomPol2016.pdf

εργασίας στην Ε.Ε. (Eurostat, 2015), με μεγάλες διακυμάνσεις σε επίπεδο Κρατών-μελών.

Σημειώνεται αύξηση στα ποσοστά των προσωρινά εργαζομένων, των εργαζομένων μέσω πρακτορείου εργασίας, των εργαζομένων σε ετοιμότητα εργασίας, των ανεξάρτητων επαγγελματιών και των freelancers, καθώς και των μερικά απασχολούμενων. Άλλωστε και στις ΗΠΑ, πρόσφατη έρευνα υποδεικνύει ότι όλη η καθαρή αύξηση της απασχόλησης από το 2005 έχει σημειωθεί σε εναλλακτικές εργασιακές μορφές εργασίας, όπως η προσωρινή απασχόληση, η σύμβαση έργου και η ψηφιακή εργασία (European Commission, 2016c). Το συνολικό ποσοστό εργαζομένων που απασχολούνται σε εναλλακτικές μορφές εργασίας αυξήθηκε από 10.1% το 2005 σε 15.8% στο τέλος του 2014. Οι επιχειρήσεις αν και παραμένουν προσανατολισμένες στην πλήρη απασχόληση, με δεδομένο το ρευστό οικονομικό περιβάλλον στρέφονται σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης και εργασιακές διευθετήσεις, τάση που αναμένεται να παγιωθεί τα επόμενα χρόνια. Η ίδια τάση επιβεβαιώνεται και στην Ευρώπη, η οποία ωστόσο εξακολουθεί να εμφανίζει μεγάλα ποσοστά μόνιμων θέσεων εργασίας, συγκριτικά με τις ΗΠΑ και την Ασία.

Πίνακας 1 : Τάσεις της Απασχόλησης στην Ε.Ε.: Μια σύντομη ματιά



Πηγή: Eurostat (European Commission, 2016c)

Οι αυτοαπασχολούμενοι πάνω από 50 αυξήθηκαν κατά 3 εκατομμύρια μεταξύ του 2002 και του 2014. Οι προσωρινά απασχολούμενοι αντιπροσώπευαν 26,5% των συνολικά απασχολούμενων το 2002 και 32,2% το 2014 (αύξηση 4,7%), ενώ η μερική απασχόληση αντιπροσώπευε 20,4 της συνολικής απασχόλησης το 2014 έναντι 16,1% το 2002 (αύξηση 4,3%).

A10. Γεωγραφική συγκέντρωση ταλέντων και μετανάστευση επιστημόνων

Σύμφωνα με στοιχεία (World Economic Forum, 2017), 28 εκατομμύρια εργαζόμενοι με υψηλή εξειδίκευση³¹ είχαν μεταναστεύσει σε χώρες του ΟΟΣΑ το 2010. Το ποσοστό αυτό αντιπροσώπευε μια αύξηση της τάξης του 130% από το 1990, η οποία οφείλεται, μεταξύ άλλων, στη ανάπτυξη πολιτικών διασυνοριακής κινητικότητας, στη μείωση του κόστους μεταφορών και τηλεπικοινωνιών και στο ότι ολοένα αυξανόμενη μερίδα νέων επιστημόνων ολοκληρώνει τμήμα των σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε χώρα διαφορετική από τη χώρα καταγωγής τους. Τέσσερις αγγλοσαξωνικές χώρες (ΗΠΑ, Μεγάλη Βρετανία, Καναδάς και Αυστραλία) συγκεντρώνουν τις προτιμήσεις του 70% των υψηλά ειδικευμένων μεταναστών των χωρών του ΟΟΣΑ. Οι ΗΠΑ εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό μεταξύ των χωρών του ΟΟΣΑ στη συγκέντρωση ταλέντων στα επαγγέλματα STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics): 70% των ταλέντων στους Ηλεκτρολόγους Μηχανολόγους, 63% των ταλέντων στις Επιστήμες Υπολογιστών και 55% των ταλέντων στα Οικονομικά (Anderson, 2013).

Η Ελλάδα ειδικότερα αντιμετωπίζει σε μεγάλη έκταση το φαινόμενο της μετανάστευσης ανθρώπινου κεφαλαίου (brain drain), λόγω της παρατεταμένης οικονομικής και κοινωνικής κρίσης. Υπολογίζεται ότι οι νέοι που μετανάστευσαν τα τελευταία χρόνια στο εξωτερικό συνεισφέρουν περίπου 12 δις ευρώ ετησίως στο ΑΕΠ της χώρας υποδοχής τους (Λαζαρέτου Σ., 2016). Η Ευρώπη είναι ο επικρατέστερος προορισμός, με πρώτη με διαφορά τη Μ. Βρετανία και αυξανόμενη την προτίμηση για την Ολλανδία και την Ελβετία.

Σύμφωνα με μελέτη (ICAP People Solutions, 2017), ως κυριότεροι λόγοι που οδηγούν τους νέους με υψηλή εξειδίκευση σε αναζήτηση εργασίας στο εξωτερικό αναδείχθηκαν η μειωμένη αξιοκρατία και η διαφθορά στην Ελλάδα (ποσοστό 41%), η οικονομική κρίση και η αβεβαιότητα στην Ελλάδα (ποσοστό 34%) και οι προοπτικές εξέλιξης στη χώρα του εξωτερικού (ποσοστό 33%). Επισημαίνεται ότι το 65% όσων φεύγουν στο εξωτερικό έχουν λάβει εκπαίδευση STEM (Science, Technology, Engineering και Mathematics). Την ίδια στιγμή στην Ελλάδα έχει ενταθεί το πρόβλημα που προκαλείται από την ετεροαπασχόληση ή υποαπασχόληση των επιστημόνων. Νέοι επιστήμονες και ερευνητές αναλώνουν το γνωσιακό κεφάλαιο που απέκτησαν στη διάρκεια των σπουδών τους, απασχολούμενοι σε δουλειές αναντίστοιχες ή/και κατώτερες των προσόντων τους³².

³¹ Ως υψηλής εξειδίκευσης αναφέρονται όσοι έχουν παρακολουθήσει ένα τουλάχιστον έτος σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

³² Στόχος η επιστροφή των επιστημόνων, Καθημερινή της Κυριακής 3/9/2017, σ. 15.

Β. Οι νέες μορφές απασχόλησης της νέας οικονομίας

Β1. Τυπολογία

Σε πρόσφατη μελέτη για τις νέες μορφές απασχόλησης το Eurofound (Eurofound, 2015) προχώρησε σε κατηγοριοποίηση εννέα γενικών τύπων νέων μορφών απασχόλησης, ως εξής:

ΝΕΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
Επιμερισμός εργαζομένου (employee sharing)	ένας μεμονωμένος εργαζόμενος προσλαμβάνεται από κοινού από μια ομάδα εργοδοτών ώστε να ανταποκρίνεται στις ανάγκες ανθρώπινου δυναμικού διαφόρων εταιρειών, με αποτέλεσμα ο εργαζόμενος να έχει μόνιμη πλήρη απασχόληση
Επιμερισμός θέσης εργασίας (job sharing)	ένας εργοδότης προσλαμβάνει δύο ή περισσότερους εργαζόμενους ώστε να καλύψουν από κοινού μία συγκεκριμένη θέση εργασίας, συνδυάζοντας δύο ή περισσότερες θέσεις μερικής απασχόλησης σε μία θέση πλήρους απασχόλησης
Προσωρινή διαχείριση (interim management)	εμπειρογνώμονες με υψηλά προσόντα προσλαμβάνονται προσωρινά για ένα συγκεκριμένο έργο ή για να επιλύσουν ένα συγκεκριμένο πρόβλημα και, ως εκ τούτου, στην οργάνωση της εργασίας ενσωματώνονται εξωτερικές ικανότητες διαχείρισης
Περιστασιακή εργασία ή εργασία «κατά παραγγελία» (casual work, on demand work, zero hours contracts)	ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να προσφέρει τακτικά εργασία στον εργαζόμενο, έχει όμως την ευελιξία να τον καλεί για εργασία ανάλογα με τη ζήτηση
Κινητή εργασία βασισμένη στις ΤΠΕ	οι εργαζόμενοι μπορούν να εκτελούν την εργασία τους από οποιονδήποτε τόπο, οποιαδήποτε στιγμή, με τη βοήθεια σύγχρονων τεχνολογιών

Εργασία βάσει επιταγής πληρωμής υπηρεσιών (απασχόληση με εργόσημο, voucher based work)	η εργασιακή σχέση βασίζεται στην πληρωμή των υπηρεσιών με επιταγή (voucher), η οποία αγοράζεται από εγκεκριμένο οργανισμό που καλύπτει τόσο τις αποδοχές όσο και τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης
Εργασία βάσει ατομικού χαρτοφυλακίου (portfolio work)	ένας αυτοαπασχολούμενος εργαζόμενος εργάζεται για μεγάλο αριθμό πελατών, εκτελώντας έργα μικρής κλίμακας για κάθε έναν από αυτούς
Απασχόληση με αξιοποίηση του πλήθους (crowd employment)	μια διαδικτυακή πλατφόρμα αντιστοιχίζει εργοδότες και εργαζόμενους, ενώ συχνά τα μεγαλύτερα έργα υποδιαιρούνται και επιμερίζονται μεταξύ ενός «εικονικού νέφους» (virtual cloud) εργαζομένων
Συνεργατική απασχόληση (collaborative employment)	ελεύθεροι επαγγελματίες, αυτοαπασχολούμενοι ή πολύ μικρές επιχειρήσεις συνεργάζονται κατά κάποιον τρόπο, προκειμένου να ξεπερνούν περιορισμούς που σχετίζονται με το μέγεθος και να αντιμετωπίζουν την επαγγελματική απομόνωση.

Σε άλλη μελέτη (ILO, 2016a), το Διεθνές Γραφείο Εργασίας διακρίνει τέσσερις κατηγορίες μη τυπικής απασχόλησης : α) προσωρινή απασχόληση, β) μερική απασχόληση, γ) εργασία μέσω πρακτορείων εργασίας και άλλες τριμερείς σχέσεις απασχόλησης και δ) ψευδοανεξάρτητη απασχόληση και εξαρτημένη αυτο-απασχόληση. Η ταξινόμηση αυτή αντιστοιχεί στα Συμπεράσματα της Συνάντησης των Εμπειρογνομώνων του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας για τις Μορφές της Μη Τυπικής Απασχόλησης (ILO, 2015b).

ΜΗ ΤΥΠΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ Συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις βασισμένες σε καθήκοντα, εποχική εργασία, περιστασιακή εργασία & εργασία μίας μέρας Η προσωρινή απασχόληση περιλαμβάνει τη σύμβαση ορισμένου χρόνου, τις συμβάσεις με αντικείμενο την εκτέλεση συγκεκριμένου καθήκοντος ή προγράμματος, την εποχική και την περιστασιακή εργασία, καθώς και την

εργασία για μία μέρα. Η περιστασιακή εργασία είναι στοιχείο της άτυπης μισθωτής εργασίας αναπτυσσόμενων χωρών χαμηλού εισοδήματος αλλά έχει εξαπλωθεί και στις βιομηχανικές οικονομίες, ειδικότερα σε θέσεις εργασίας που συνδέονται με εργασία κατά παραγγελία ή με εργασία μέσω πλατφόρμας ή με εργασία της gig οικονομίας.

ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ & ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑ ΠΡΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑ

Στη μερική απασχόληση οι ώρες εργασίας είναι λιγότερες από τις ώρες εργασίας του πλήρως απασχολούμενου. Για στατιστικούς λόγους θεωρείται μερική απασχόληση, η εργασία που είναι λιγότερες ώρες από τις 30-35 ώρες την εβδομάδα. Στην έννοια της μερικής απασχόλησης εμπίπτει και η εκ περιτροπής ή διαλείπουσα εργασία, ο χρόνος ετοιμότητας προς εργασία και οι συμβάσεις μηδενικής απασχόλησης (βλ. παρακάτω). Η αύξηση των συμβάσεων μηδενικών ωρών απασχόλησης στο Ηνωμένο Βασίλειο, των συμβάσεων «εάν και πότε» (if and when) στην Ιρλανδία και του «προγραμματισμού just in time» στις ΗΠΑ και τον Καναδά, δεν οφειλόταν στην εισαγωγή της νέας νομοθεσίας αλλά στη συνειδητοποίηση των επιχειρήσεων ότι δεν ήταν αναγκαίο να προσφέρουν προκαθορισμένες ώρες εργασίας στους εργαζόμενους με συμβάσεις απασχόλησης.

ΤΡΙΜΕΡΕΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Μεσιτεία, ανάθεση εργασίας

Οι εργαζόμενοι δεν προσλαμβάνονται άμεσα από την επιχείρηση στην οποία παρέχουν υπηρεσίες αλλά από μια τρίτη επιχείρηση, όπως π.χ. από μια εταιρεία προσωρινής απασχόλησης, που καθίσταται άμεσος εργοδότης. Ιδρύονται κατά τον τρόπο αυτόν συμβατικές τριγωνικές ή πολυγωνικές σχέσεις εργασίας (δανεισμός εργαζομένων μεταξύ περισσότερων επιχειρήσεων που μπορεί να γίνεται και κατ' επάγγελμα), οπότε πρέπει να καθοριστούν οι νομικές υποχρεώσεις και τα δικαιώματα της κάθε πλευράς.

ΨΕΥΔΟΑΝΕΞΑΡΤΗΤΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ – ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΕΞΑΡΤΗΜΕΝΗ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Στην ψευδοανεξάρτητη απασχόληση ο εργαζόμενος εμφανίζεται κατ' επίφαση ως αυτοαπασχολούμενος, ενώ στην πραγματικότητα εργάζεται υπό καθεστώς μισθωτής εργασίας, με σκοπό την καταστράτηγηση της εφαρμογής των διατάξεων της εργατικής και της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας

Στην οικονομικά εξαρτημένη αυτο-απασχόληση οι εργαζόμενοι εκτελούν υπηρεσίες για μια επιχείρηση υπό το καθεστώς σύμβασης έργου ή ανεξαρτήτων υπηρεσιών (αστικού δικαίου) αλλά αποκτούν το εισόδημά τους από έναν ή από συγκεκριμένους πελάτες και όχι από αόριστο αριθμό πελατών. Στους εργαζόμενους αυτούς κατά κανόνα δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία, αν και μερικές χώρες έχουν προβλέψει την επέκταση σε αυτούς της προστασίας που

παρέχει η εργατική νομοθεσία, υιοθετώντας το κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης.

B2. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των νέων μορφών απασχόλησης

Ο αντίκτυπος των νέων μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας είναι καταρχήν θετικός

- Οι νέες μορφές απασχόλησης μπορούν δυνητικά να συμβάλουν στην (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας ευάλωτων πληθυσμιακών ομάδων (μακροχρόνια άνεργοι, νέοι, γυναίκες, απολυθέντες άνω των 45-50). Η πλειονότητα αυτών συμβάλλει στον περιορισμό της αδήλωτης εργασίας και στη μετάβαση των εργαζομένων από την άτυπη στην τυπική οικονομία· η πιθανότητα να οδηγήσουν σε νέες ποιοτικές θέσεις εργασίας με αξιοπρεπείς όρους εργασίας συναρτάται με το είδος και την έκταση των δικαιωμάτων που τους αναγνωρίζονται από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.
- Οι περισσότερες από τις εν λόγω μορφές απασχόλησης συμβάλλουν στην προώθηση της καινοτομίας στην αγορά εργασίας, καθιστώντας την πιο ελκυστική αφενός για τους εργοδότες, αφετέρου για ένα ευρύτερο φάσμα αναζητούντων απασχόληση που ενδιαφέρονται να αξιοποιήσουν τα ταλέντα τους με ευελιξία και δημιουργικότητα.
- Υπό προϋποθέσεις οι νέες μορφές απασχόλησης μπορεί να επιτυγχάνουν μια καλύτερη εξισορρόπηση επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής.
- Οι νέες μορφές εργασίας εξασφαλίζουν ευελιξία, αυτονομία και αυτοδιαχείριση και εμπλουτισμό της εργασίας μέσω διαφοροποίησης καθηκόντων και διεύρυνσης των επαγγελματικών οριζόντων

Υπάρχουν ωστόσο και ζητήματα που χρήζουν περαιτέρω μελέτης:

- Αυτές οι μορφές εργασίας μπορεί να είναι επισφαλείς, λόγω του περιστασιακού τους χαρακτήρα, του χαμηλού εισοδήματος και της περιορισμένης κοινωνικής προστασίας.
- Οι νέες μορφές εργασίας έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό την αύξηση των επιπέδων άγχους, γεννώντας νέους ψυχοκοινωνικούς κινδύνους, λόγω του ασυνεχούς και απρόβλεπτου χαρακτήρα της απασχόλησης, του χαμηλού και κυμαινόμενου εισοδήματος, της κοινωνικής και επαγγελματικής απομόνωσης και της εντατικοποίησης των ρυθμών εργασίας κατά τα διαστήματα που παρέχεται εργασία.
- Μπορεί να οδηγήσουν σε πλήρη απελευθέρωση του χρόνου εργασίας και σε κίνδυνο άμβλυνσης έως και εξαφάνισης της διαχωριστικής γραμμής μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής.

- Λόγω του περιστασιακού τους χαρακτήρα, συνήθως στερούν από τους εργαζόμενους την πρόσβαση σε μέτρα που λαμβάνουν οι επιχειρήσεις για την ανάπτυξη και την επαγγελματική εξέλιξη του ανθρώπινου δυναμικού [βλ. περιστασιακή εργασία –εργασία κατά παραγγελία ή με πληθοπορισμό, εργασία βάσει επιταγής πληρωμής υπηρεσιών (voucher)]. Επομένως οι εργαζόμενοι με τέτοιες μορφές απασχόλησης καλούνται να αναλάβουν μόνοι τους το κόστος της επένδυσης σε αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και βελτίωση των ικανοτήτων τους, ενώ μπορεί να μην έχουν την οικονομική δυνατότητα προς τούτο.

B3. Συνοπτική ανάλυση ειδικότερων περιπτώσεων

B3.1. Συμβάσεις μηδενικών ωρών απασχόλησης (zero-hours contracts)

Ο όρος εμφανίστηκε στη Μεγάλη Βρετανία το 1980 (Ewan McGaughey, 2014). Η σύμβαση μηδενικών ωρών απασχόλησης είναι μια σύμβαση μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εργαζόμενου, με βάση την οποία δεν είναι εκ των προτέρων προσδιορισμένες οι ημέρες και οι ώρες απασχόλησης του εργαζόμενου. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται να απασχολεί τον εργαζόμενο έναν ελάχιστο αριθμό ωρών απασχόλησης ούτε δεσμεύεται για το πόσες και ποιες ώρες και μέρες θα τον απασχολήσει. Αντιστοίχως, ο εργαζόμενος δεν υποχρεούται να αποδεχθεί την προσφερόμενη εργασία, όποτε αυτή προσφέρεται.

Πρόκειται για ακραία μορφή απλής ετοιμότητας για εργασία (ετοιμότητα κλήσης), όπου ο εργαζόμενος αμείβεται με τον κατώτατο ωριαίο μισθό μόνο για τις ώρες που πράγματι απασχολείται, ενώ βρίσκεται σε διαρκή διαθεσιμότητα έναντι του εργοδότη του. Ο εργαζόμενος είναι πλήρους απασχόλησης και αρκετά συχνά δεσμεύεται μέσω σχετικής ρήτρας και για αποκλειστική απασχόληση. Αυτού του είδους οι συμβάσεις είναι διαδεδομένες στον αγροτικό τομέα, στην εκπαίδευση, στον κλάδο της υγείας, στα ξενοδοχεία και την εστίαση. Ένα ποσοστό 2,5 % των εργαζομένων στην Μεγάλη Βρετανία απασχολούνται με τέτοιες συμβάσεις. Το 80% του εργατικού δυναμικού της αλυσίδας ταχυφαγείων McDonalds και η πλειονότητα των εργαζομένων στα Burger King και στην Dominos Pizza είναι εργαζόμενοι που δεν έχουν προκαθορισμένο ωράριο ή πρόγραμμα εργασίας και των οποίων η εργασία διαμορφώνεται με βάση τις ανάγκες των πελατών.

Σύμφωνα με το αγγλικό δίκαιο, υφίσταται διάκριση μεταξύ ενός "worker" και ενός "employee", η πρακτική σημασία της οποίας είναι ότι ο τελευταίος απολαμβάνει περισσότερα δικαιώματα. Ο χαρακτηρισμός ενός εργαζόμενου με σύμβαση μηδενικών ωρών απασχόλησης ως «worker» ή ως «employee» είναι θέμα νομικό που ανάγεται στην κρίση του δικαστηρίου. Ανεξάρτητα από τον χαρακτηρισμό που έδωσαν τα μέρη στη συμφωνία τους, το Δικαστήριο μπορεί να επαναχαρακτηρίσει τη σύμβαση ως σύμβαση μισθωτής απασχόλησης, εάν διαγνώσει την ύπαρξη ικανού αριθμού κριτηρίων καθορισμού τέτοιας σχέσης μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου.

Τα αγγλικά δικαστήρια έχουν κρίνει ότι μια σύμβαση μηδενικών ωρών απασχόλησης είναι παράνομη, ακόμα και αν τα μέρη έχουν ρητώς συμπεριλάβει τέτοιο όρο στη συμφωνία τους, εφόσον ο εργαζόμενος είναι σε αδύναμη διαπραγματευτική ισχύ έναντι του εργοδότη του (Τραυλός-Τζανετάτος, 2016). Στην περίπτωση αυτή ο σχετικός συμβατικός όρος είναι άκυρος, καθότι έρχεται σε αντίθεση με τις θεμιτές προσδοκίες του εργαζόμενου για κανονικό ωράριο απασχόλησης, υποδηλώνοντας ότι ο εργοδότης επιχειρεί να επιβάλει τις προθέσεις του λόγω ακριβώς της οικονομικής του υπεροχής.

B3.2. Εργασία με πληθοπορισμό (Crowd Employment)

Crowdsourcing ή πληθοπορισμός είναι η πρακτική της εξωτερικής ανάθεσης καθηκόντων, που παραδοσιακά εκτελούνταν από εργαζόμενο μέσα στην επιχείρηση ή από εξωτερική επιχείρηση εργολάβο, σε μια μεγάλη ομάδα εθελοντών ή μια κοινότητα, μέσω ανοικτής πρόσκλησης εκδήλωσης ενδιαφέροντος³³. Πρόκειται για μαζική εξωτερική ανάθεση εργασιών, χαρακτηριστικό της οποίας είναι ότι οι επιχειρήσεις απευθύνονται σε απροσδιόριστο αριθμό ατόμων που χαρακτηρίζονται ως πλήθος, μέσω της χρήσης πλατφορμών (crowd employment platforms), προκειμένου όποιος ενδιαφέρεται να διεκπεραιώσει συγκεκριμένα καθήκοντα να εκδηλώσει σχετικό ενδιαφέρον (π.χ. η πλατφόρμα Adtriboo.com στη Ισπανία, η οποία κατέστη δημοφιλής λόγω της κρίσης).

Ο όρος "crowdsourcing" προέρχεται από την ένωση των λέξεων crowd (πλήθος) και outsourcing (εξωτερική ανάθεση εργασιών) και χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Jeff Howe τον Ιούνιο του 2006. Ο Howe εξηγεί πως επειδή η εξέλιξη της τεχνολογίας έχει οδηγήσει στην παραγωγή φθηνότερων συσκευών και λογισμικών τεχνολογίας και επικοινωνίας, η απόσταση μεταξύ επαγγελματιών και ερασιτεχνών έχει ελαχιστοποιηθεί. Οι εταιρείες μπορούν πλέον να αξιοποιήσουν τα ταλέντα του κοινού (τόσο ειδικευμένων όσο και ανειδίκευτων ατόμων ή/και φοιτητών). Οι τομείς στους οποίους έχει εμφανιστεί μέχρι στιγμής αυτή η μορφή απασχόλησης είναι η δημιουργική σχεδίαση, η αρχιτεκτονική και η σχεδίαση εσωτερικού χώρου, η πληροφορική, η επιμέλεια βιβλίων και η μετάφραση. Η θεωρητική ανάπτυξη του θέματος και των ωφελειών που μπορεί να αποκομίσει μια επιχείρηση και μια οικονομία από τη συμβολή «ενός πλήθους» εμπεριέχεται στο βιβλίο του James Surowiecki "The Wisdom of the Crowds", που κυκλοφόρησε στην Αμερική το 2004.

Οι λόγοι ανάπτυξης της εργασίας με πληθοπορισμό είναι οι εξής: α) η οικονομική ύφεση και η ανεργία αύξησαν τον αριθμό των εργαζομένων που αναζητούν εναλλακτικές μορφές απασχόλησης, β) έχει αυξηθεί ο αριθμός των νέων που διαθέτουν πτυχίο πανεπιστημίου, το οποίο δεν μπορούν να αξιοποιήσουν λόγω έλλειψης θέσεων εργασίας, με αποτέλεσμα να ωθούνται σε αυτοαπασχόληση και σε μερική απασχόληση (Molina and Lopez-Roldan, 2015), γ) οι επιχειρήσεις ιδίως

³³ Βικιπαίδεια, <https://el.wikipedia.org/wiki/Crowdsourcing>.

εντάσεως εργασίας³⁴ που εφαρμόζουν στρατηγικές μείωσης του κόστους (outsourcing, αναδιάρθρωση και απολύσεις προσωπικού) αρχίζουν να βασίζονται στον πληθοπορισμό, λόγω της φθηνότερης πρόσβασης σε υπηρεσίες μάρκετινγκ και επικοινωνίας (Galmés, M. and Arjona, J., 2012).

Υπάρχουν ελάχιστες μελέτες για το φαινόμενο crowdsourcing. Οι Estellés and Gonzalez (2012) απομονώνουν δύο εννοιολογικά συστατικά της έννοιας: πρώτον, ότι απαιτείται να υπάρχει ένα μεγάλο και ετερογενές πλήθος καταγεγραμμένων εργαζομένων και, δεύτερον, ότι απαιτείται να υπάρχει ένα συγκεκριμένο καθήκον που θα εκτελεστεί (π.χ. ανάπτυξη νέου logo, σχεδίαση διαφήμισης, ιστοσελίδας, οπτικής επικοινωνίας κ.λπ), η επίτευξη του οποίου είναι ανοικτή σε προτάσεις απ' αυτό το πλήθος. Τα χαρακτηριστικά αυτής της μορφής απασχόλησης είναι ότι:

- α) βασίζεται στη χρήση των νέων τεχνολογιών,
- β) βασίζεται σε άτομα (φυσικά πρόσωπα) και στην οικονομική αξιοποίηση δεξιοτήτων και ταλέντων τους και όχι σε επιχειρήσεις (νομικά πρόσωπα) και
- γ) πρόκειται για εξωτερίκευση συγκεκριμένων καθηκόντων και όχι για ανάθεση εργασιών στο σύνολό τους

Πλεονεκτήματα για τις επιχειρήσεις – πελάτες: πλούτος ιδεών, χαμηλό κόστος υπηρεσιών και συναλλαγών και ευελιξία επιλογών, πρόσβαση σε μεγάλο αριθμό ειδικευμένων εργαζομένων με μειωμένο κόστος, ειδικότερα όταν πρόκειται για μικρομεσαίες ή νεοφυείς επιχειρήσεις που στερούνται οργανωμένων τμημάτων επικοινωνίας ή/και μάρκετινγκ.

Κίνητρα για εργαζομένους παρόχους υπηρεσιών: α) πρόσβαση σε πρόσθετες πηγές εισοδημάτων, β) συσσώρευση εμπειριών και δεξιοτήτων, γ) ευκαιρίες για διεύρυνση της δεξαμενής πελατών μέσω της αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους και της ποιότητας των υπηρεσιών τους και δ) καλύτερη συμφιλίωση επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής.

Μειονεκτήματα: Η πληθοποριστική εργασία δεν επιβάλλει συγκεκριμένες εργασιακές ή κοινωνικοασφαλιστικές υποχρεώσεις είτε στην ηλεκτρονική πλατφόρμα είτε στον πελάτη. Το εργασιακό και το κοινωνικοασφαλιστικό καθεστώς του εργαζόμενου είναι αυτό του ελεύθερου επαγγελματία. Είναι αμφίβολο αν

³⁴ α) Εντάσεως εργασίας, όταν κατά την παραγωγική διαδικασία υπερτερεί ο συντελεστής "εργασία", με την έννοια ότι η συμμετοχή του εργατικού κόστους στο συνολικό κόστος παραγωγής είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των άλλων συντελεστών.

β) Εντάσεως κεφαλαίου, όταν κατά την παραγωγική διαδικασία πρωταρχικό ρόλο παίζουν τα επενδυμένα κεφάλαια (κυρίως σε μηχανήματα) και δευτερευόντως η εργασία. Εδώ τα εργατικά χέρια και η παρουσία ανθρώπων είναι περιορισμένη, γιατί τη θέση τους έχουν πάρει οι μηχανικές εγκαταστάσεις, οι αυτοματισμοί κ.λ.π.

θεμελιώνονται συνταξιοδοτικά και λοιπά κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα, όπως δικαίωμα για επίδομα ανεργίας, ασφάλιση υγείας και ζωής, λήψη σύνταξης.

Κίνδυνοι: α) Διαμορφώνονται συνθήκες επισφαλούς εργασίας. Δεν είναι σαφές αν υπάρχει δίκτυο ασφαλείας για τους εργαζόμενους με πληθοπορισμό και αν εφαρμόζεται σε αυτούς κάποια συλλογική σύμβαση. Η ισχύουσα ερμηνεία στην Ισπανία είναι ότι πρόκειται για αυτοαπασχολούμενους που καλύπτονται από τον Νόμο περί αυτοαπασχολούμενων του 2007.

β) Ένα άλλο πρόβλημα είναι ότι ευνοείται η κλοπή πνευματικής ιδιοκτησίας. Παρά το γεγονός ότι αυτό απαγορεύεται, η παρακολούθηση και η εφαρμογή κυρώσεων είναι πολύ δύσκολη. Ως εκ τούτου, απαιτούνται περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος.

γ) Δημιουργούνται ευνοϊκές συνθήκες για αθέμιτο ανταγωνισμό μεταξύ όσων είναι ειδικευμένοι και κάτοχοι διπλωμάτων/πτυχίων ή/και μεταπτυχιακών τίτλων και των οποίων οι γνώσεις είναι πιστοποιημένες και όσων δεν έχουν καμία επίσημα αναγνωρισμένη δεξιότητα. Αυτό μπορεί να λειτουργήσει ανασχετικά για την απόκτηση δεξιοτήτων στην επίσημη οικονομία της αγοράς και να μειώσει τα κίνητρα των νέων ανθρώπων να επενδύσουν στην εκπαίδευση/κατάρτιση.

B.4. Ανάγκη για νέες ρυθμίσεις

Ο τομέας της οικονομίας κατά παραγγελία, ο οποίος περιλαμβάνει διάφορες μορφές εργασίας κατά παραγγελία ή με πληθοπορισμό, είναι προς το παρόν αρρύθμιστος. Το νομικό καθεστώς των νέων διαμεσολαβητών της αγοράς εργασίας (διαδικτυακές πλατφόρμες) παραμένει θολό (ΕΟΚΕ, 2016). Με ποιους κανόνες λειτουργούν, ποιες υποχρεώσεις αναλαμβάνουν έναντι των εργαζομένων, των πελατών και του Κράτους; Πρέπει να δηλώνονται και ποια διοικητική αρχή θα είναι αρμόδια για την άσκηση εποπτείας και για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση υιοθέτησης πρακτικών αθέμιτου ανταγωνισμού από τις διαδικτυακές πλατφόρμες;

Επομένως ο πρώτος στόχος μιας ρυθμιστικής παρέμβασης πρέπει να είναι η θέσπιση κανόνων για την προστασία και την ασφάλεια των πελατών ως καταναλωτών και ο δεύτερος η παρεμπόδιση δημιουργίας αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος παραδοσιακών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Οι διαδικτυακές πλατφόρμες είναι εύκολο να εκφεύγουν των φορολογικών τους υποχρεώσεων. Από την άλλη πλευρά το εισόδημα που αποκτάται από την οικονομία κατά παραγγελία συχνά παραμένει αδήλωτο και οι φορολογικές αρχές δυσκολεύονται να το εντοπίσουν (European Commission, 2016a). Ο εργαζόμενος δεν έχει επαρκή κίνητρα για να δηλώσει το εισόδημά του, διότι ενώ καλείται να πληρώσει φόρο, ως περιστασιακά εργαζόμενος ελεύθερος επαγγελματίας (free lancer), σε αρκετές χώρες είτε δεν καλύπτεται από την κοινωνική ασφάλιση (ΗΠΑ) είτε δεν έχει δικαίωμα να συμμετέχει σε επαγγελματικά συνταξιοδοτικά συστήματα (Γερμανία).

Η επίτευξη των παραπάνω στόχων συνεπάγεται την υιοθέτηση νομοθεσίας που περιορίζει το πεδίο εφαρμογής της οικονομίας κατά παραγγελία. Τέτοια

υποδείγματα απαντώνται στο Βέλγιο, στη Γαλλία και στην Ιταλία³⁵ αναφορικά με την UberPop, η δραστηριότητα της οποίας απαγορεύτηκε, γιατί προσλάμβανε ως οδηγούς άτομα χωρίς κανένα προσόν, ενώ άλλες δραστηριότητες της ίδιας πλατφόρμας με τη μορφή της UberX ή της UberBlack επιτρέπονται με την προϋπόθεση ότι οι οδηγοί υπόκεινται σε διοικητική διαδικασία καταγραφής, ασφαλίζονται, λαμβάνουν εκπαίδευση και έχουν λευκό ποινικό μητρώο (ΕΟΚΕ, 2017).

Η ανάγκη για ρύθμιση πηγάζει κατά δεύτερον από το γεγονός ότι δεν είναι πάντα ξεκάθαρο αν η πλατφόρμα ενεργεί ως εργοδότης ή ως μεσολαβητής εργασίας. Η πλατφόρμα κατά κανόνα παραλαμβάνει το αποτέλεσμα της εργασίας και καταβάλλει την αμοιβή. Υπάρχουν περιπτώσεις, ωστόσο, που δεν περιορίζεται σε απλή μεσολάβηση μεταξύ προσφοράς και ζήτησης της εργασίας. Τί ισχύει όταν η πλατφόρμα προβαίνει και σε έλεγχο και αξιολόγηση της προσφοράς και του προϊόντος της εργασίας;

Ένα ακόμα πεδίο που χρήζει ρύθμισης είναι η έκταση των εξουσιών της πλατφόρμας, όταν δρα ως μεσολαβητής εργασίας:

- Σε περίπτωση ανάληψης της εκτέλεσης συγκεκριμένης εργασίας/έργου, έχει δικαίωμα η πλατφόρμα να αποδεχθεί το αποτέλεσμα που παρασχέθηκε πρώτο ή αυτό που θεωρείται το πιο επιτυχές, αρνούμενη να καταβάλει αμοιβές στους υπόλοιπους συμμετέχοντες με προτάσεις;
- Πρέπει να αμείβεται κάθε παραγόμενο έργο ή παρασχεθείσα εργασία, ακόμα και όταν αυτά απορρίπτονται;
- Το ύψος της αμοιβής συναρτάται μόνο με την ολοκλήρωση συγκεκριμένων καθηκόντων ή και με τις ώρες που εργάστηκε κάποιος;
- Υπό ποιες προϋποθέσεις έχει η διαδικτυακή πλατφόρμα δικαίωμα να απενεργοποιήσει τον λογαριασμό ενός συνεργάτη που παρέχει υπηρεσίες μέσω αυτής σε τρίτους;
- Έχει δικαίωμα η πλατφόρμα να ζητά αξιολόγηση του εργαζόμενου από τον πελάτη και με ποιες προϋποθέσεις;

Τέλος, τίθεται το ζήτημα των εργασιακών δικαιωμάτων των συγκεκριμένων εργαζόμενων. Δεν είναι πάντα σαφές αν ο εργαζόμενος στις διαδικτυακές πλατφόρμες παρέχει υπηρεσίες ως μισθωτός ή ως αυτοαπασχολούμενος. Οι ισχύοντες κανόνες της εργατικής νομοθεσίας αποδεικνύονται ανεπαρκείς για να ρυθμίσουν το νέο αυτό φαινόμενο, διότι έχουν δομηθεί πάνω στην έννοια του εργαζόμενου που παρέχει την εργασία του σε σταθερή βάση υπό τον έλεγχο και την εποπτεία του εργοδότη. Όμως οι νέες μορφές εργασίας αλλάζουν το περιεχόμενο των καθηκόντων, την έννοια του χρόνου και του τρόπου παροχής εργασίας και δεν καλύπτονται από το παραδοσιακό κριτήριο του εργοδοτικού ελέγχου, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι δεν δύνανται να υποκρύπτουν σχέση μισθωτής εργασίας. Το ζήτημα είναι πώς θα διαγνωστεί μια τέτοια σχέση όταν τα παραδοσιακά νομικά εργαλεία του

³⁵ Για το ιταλικό σχέδιο νόμου «Sharing Economy Act» βλ. παρακάτω Κεφάλαιο 4.

εργατικού δικαίου έχουν καταστεί παρωχημένα. Για τον λόγο αυτόν έχει ξεκινήσει συζήτηση στους κόλπους της θεωρίας για την ανάγκη εκσυγχρονισμού του εργατικού δικαίου (Wank, 2017; ΕΟΚΕ, 2016, ILO, 2017). Ακούγονται φωνές για επέκταση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας για την προστασία της υγείας και ασφάλειας και την προστασία από εργατικά ατυχήματα και των χρονικών ορίων εργασίας στους εργαζόμενους κατά παραγγελία ή με πληθοπορισμό, με το σκεπτικό ότι έχουν οικονομική εξάρτηση από την πλατφόρμα άρα καθίστανται οιονεί μισθωτοί.

Ανοιχτά εμφανίζονται ζητήματα που σχετίζονται με τους όρους αμοιβής των εργαζομένων στην οικονομία κατά παραγγελία, με την επαγγελματική τους κατάρτιση, τα δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας επί των προϊόντων της διανοίας, τις νομικές δυνατότητες αμφισβήτησης μιας άδικης ή αρνητικής αξιολόγησης από τον πελάτη. Ενδεικτικά αναφέρονται οι εξής προβληματισμοί:

- Πρέπει να αναγνωρίζεται δικαίωμα λήψης αμοιβής τουλάχιστον ίσο με τον κατώτατο νόμιμο ωριαίο μισθό;
- Πρέπει να αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο με πληθοπορισμό δικαίωμα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και προσαρμογής δεξιοτήτων; Ποιος θα αναλάβει το κόστος;
- Πώς αντιμετωπίζονται οι εφευρέσεις και τα πνευματικά δικαιώματα επί των προϊόντων της διανοίας των εργαζομένων στις πλατφόρμες;
- Πρέπει να αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο δικαίωμα άρνησης ανάληψης προσφερόμενης εργασίας σε σύντομο χρονικό διάστημα χωρίς επιβολή κυρώσεων;
- Υφίσταται δικαίωμα υποβολής ένστασης κατά της λήψης χαμηλής βαθμολογίας από πελάτη;

Πάντως δεν λείπουν και οι ρυθμιστικές παρεμβάσεις στην κατεύθυνση της ώθησης της οικονομίας κατά παραγγελία. Στην Πολωνία το Υπουργείο Ανάπτυξης ξεκίνησε άτυπη διαβούλευση με τις πλατφόρμες της συνεργατικής οικονομίας για να συλλέξει πληροφορίες σχετικά με τα γραφειοκρατικά εμπόδια που δημιουργούν ανάσχεση στην ανάπτυξή τους (Vaughan & Daverio, 2016). Εξάλλου στο ΗΒ η κυβέρνηση ψήφισε νομοθεσία (Deregulation Act), με την οποία χαλάρωσε τις απαιτήσεις για λήψη άδειας από την Airbnb για την οικονομική της δραστηριότητα στο Λονδίνο (Vaughan & Daverio, 2016).

II. Οι πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αντιμετώπιση των προκλήσεων

Στο παρόν στάδιο οι πρωτοβουλίες της Ε.Ε. για το μέλλον της εργασίας επικεντρώνονται στην ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της Ένωσης (Α), εκδήλωση της οποίας είναι η υιοθέτηση ενός Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Β). Παράλληλα, η Επιτροπή ανακοίνωσε δέσμη νομοθετικών και άλλων πρωτοβουλιών που στοχεύουν στην υλοποίηση των μέτρων του Πυλώνα (Γ). Τέλος, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει επεξεργαστεί μια ευρωπαϊκή ατζέντα για τη συνεργατική οικονομία, με την οποία παρέχει καθοδήγηση στα κράτη μέλη σχετικά με την

εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας της Ε.Ε. και την αναμόρφωση των εθνικών νομοθεσιών, ώστε να είναι συμβατές με τη νομοθεσία και τη νομολογία της Ένωσης, χωρίς, όμως, να θέτουν φραγμούς στην ανάπτυξη της δυναμικής αυτής της μορφής οικονομίας (Δ).

Α. Το κείμενο προβληματισμού για την ενδυνάμωση της κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε.

Η απάντηση της Ε.Ε. στις προκλήσεις της νέας εποχής δίδεται μέσω της νέας κεντρικής ευρωπαϊκής στρατηγικής για επαναφορά της κοινωνικής πολιτικής στην καρδιά του μέλλοντος της Ευρώπης. Η στρατηγική αυτή ξεδιπλώθηκε σε συνέδριο για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, το οποίο πραγματοποιήθηκε στις 23.1.2017 στις Βρυξέλλες, με τη συμμετοχή των κκ. Γιούνκερ, Προέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, και Tajani, νεοεκλεγέντα Προέδρου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, 6 Επιτρόπων, Υπουργών και κοινωνικών εταίρων.

Στο Συνέδριο εκδηλώθηκε **μια σαφής πολιτική στροφή προς την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της Ε.Ε.**, η οποία φαίνεται ότι είναι η πολιτική απάντηση της Επιτροπής στο Brexit και στην άνοδο του λαϊκισμού και των δεξιών ευρωσκεπτικιστικών κομμάτων στο εσωτερικό της Ένωσης. Στο ίδιο βήμα δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση στα μέτρα που πρέπει να ληφθούν ώστε α) να δημιουργηθούν ευκαιρίες για τους νέους, β) να διασφαλιστεί μια καλή ισορροπία μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής, γ) να μειωθεί η αναντιστοιχία δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας και να υπάρξει αναβάθμιση δεξιοτήτων, δ) να προσαρμοστούν τα συστήματα κοινωνικής προστασίας στις ανάγκες του γηράσκοντος πληθυσμού και των νέων γενεών και ε) να διασφαλιστεί ότι κανείς δεν θα μείνει πίσω.

Επισημάνθηκε ότι η οικονομική και η κοινωνική πολιτική έχουν καταστεί δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Απαιτείται σύγκλιση προς τα πάνω (upward convergence), κοινωνικά δικαιώματα, απαραίτητες εργασιακές μεταρρυθμίσεις, κοινωνική επένδυση, ενσωμάτωση κοινωνικών κριτηρίων στο υφιστάμενο σύστημα του ευρωπαϊκού εξαμήνου ή/και δημιουργία μηχανισμού benchmarking στα πλαίσια ενός αυτοτελούς κοινωνικού εξαμήνου.

Επισημάνθηκε το πόσο ανησυχητικό είναι ότι η Ευρώπη έχει χαμηλές επιδόσεις στις επιστήμες, την τεχνολογία και τα μαθηματικά (δεξιότητες STEM) και ότι ποσοστό 11% των μαθητών της Ένωσης εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο. Είναι αναγκαίο να καλλιεργηθούν «μαλακές» δεξιότητες (soft skills), όπως η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλημάτων, οι επικοινωνιακές δεξιότητες και η μέθοδος του πώς μαθαίνω. Η Επιτροπή θα προτείνει νέες κατευθυντήριες γραμμές για μια ποιοτική εκπαίδευση βασισμένη σε βασικές και οριζόντιες δεξιότητες, με έμφαση στη διδασκαλία της επιχειρηματικότητας και στις ειδικές ανάγκες μεταναστών και προσφύγων. Η εγγύηση των δεξιοτήτων θα πρέπει να καταστεί ένα βασικό κοινωνικό δικαίωμα του 21^{ου} αιώνα.

Ειδικά για τα κοινωνικά θέματα προτεραιότητα θα αποτελέσουν :

- ✓ οι νέες μορφές εργασίας λόγω ψηφιοποίησης, αυτοματισμού και ρομποτισμού
- ✓ η προσαρμογή στα νέα δεδομένα των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας και
- ✓ η ενσωμάτωση των ευάλωτων ομάδων, με έμφαση στους νέους, τους φτωχούς και τους μετανάστες/πρόσφυγες

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιθυμεί όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ να θεσπίσουν κατώτατο μισθό για τους εργαζομένους και βασικό εισόδημα για τους ανέργους. Ο Πρόεδρος της Κομισιόν Juncker πρότεινε ως αρχή τη θέσπιση ενός κατώτατου μισθού για τους εργαζόμενους και ενός ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος για όσους αναζητούν εργασία σε όλες τις χώρες της Ε.Ε., σε μια προσπάθεια για την καταπολέμηση της αυξανόμενης κοινωνικής ανισότητας και της φτώχειας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η Επιτροπή έχει περιορισμένες εξουσίες στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, ο Πρόεδρος Γιούνκερ δήλωσε ότι κάθε κράτος είναι ελεύθερο να καθορίζει το δικό του κατώτατο μισθό, προσθέτοντας ότι «υπάρχει ένα επίπεδο αξιοπρέπειας το οποίο πρέπει να σεβαστούμε»³⁶.

Το έγγραφο προβληματισμού για την κοινωνική πτυχή της Ένωσης επικεντρώνεται σε βασικές τάσεις για την επόμενη δεκαετία και επιχειρεί να προβλέψει ποιες περαιτέρω εξελίξεις μπορούν να μετασχηματίσουν τις ευρωπαϊκές κοινωνίες και τον κόσμο της εργασίας. Περιγράφει επίσης ορισμένες επιλογές για το πώς μπορούμε να ανταποκριθούμε συλλογικά, οικοδομώντας μια Ευρώπη που προστατεύει, ενδυναμώνει και υπερασπίζεται τα δικαιώματα των πολιτών της. Ο ευρωπαϊκός πυλώνας των κοινωνικών δικαιωμάτων, δεδομένης και της δυναμικής του φύσης, αποτελεί βασική απάντηση για την οικοδόμηση αγορών εργασίας και κοινωνιών που θα εγγυώνται την ευημερία. Στο πλαίσιο αυτό η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναγάγει τον κοινωνικό πυλώνα σε βασικό εργαλείο σύγκλισης όλων των χωρών προς τα πάνω (upward convergence), με επικαιροποίηση των κοινωνικών προδιαγραφών μέσω κατάλληλων κοινωνικών δεικτών.

B. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων

B1. Διαμόρφωση και περιεχόμενο

Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων (στο εξής «ΕΠ.Κ.Δ.» ή «Πυλώνας») ανακοινώθηκε από τον πρόεδρο κ. Juncker της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στην ομιλία του με αντικείμενο την κατάσταση της Ένωσης, την οποία εκφώνησε ενώπιον του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στις 9 Σεπτεμβρίου 2015. Από τον Μάρτιο έως τον Δεκέμβριο του 2016 η Επιτροπή διεξήγαγε δημόσια διαβούλευση με σκοπό να συλλέξει απόψεις σχετικά με το προκαταρκτικό σχέδιο του πυλώνα. Αντίστοιχη διαβούλευση με τις εθνικές ΟΚΕ διεξήγαγε και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και

³⁶ <http://www.euractiv.gr/section/thesmika-themata/news/o-giounker-yper-enos-katotatou-misthou-se-kathe-chora-tis-ee/>

Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ). Η διαβούλευση αυτή έδωσε το έναυσμα για έναν προβληματισμό σχετικά με τα εξής θέματα:

- Ποιο είναι το μέλλον των συστημάτων εργασίας και πρόνοιας;
- Το νομικό κεκτημένο της ΕΕ ανταποκρίνεται ακόμη στον σκοπό του;
- Ποιος είναι ο ρόλος του Πυλώνα στο σύστημα διακυβέρνησης της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης;

Τα Συμπεράσματα της διαβούλευσης αποτυπώθηκαν σε Γνωμοδότηση της ΕΟΚΕ (ΕΟΚΕ, 2017, 6.5.1. & 6.5.2.), η οποία θεωρεί τον Ε.Π.Κ.Δ. ως την ευκαιρία επαναβεβαίωσης του υφιστάμενου κοινωνικού κεκτημένου. Ενόψει αυτού, ο ΕΠ.Κ.Δ. πρέπει να αποσκοπεί στο να συμβάλει στην αποτελεσματική εφαρμογή του ισχύοντος νομικού κοινωνικού κεκτημένου που κατοχυρώνεται στην πρωτογενή και δευτερογενή νομοθεσία της ΕΕ σε σχέση με την απασχόληση και τα κοινωνικά δικαιώματα. Επιπλέον, ο Πυλώνας δίνει τη δυνατότητα αξιολόγησης τού τι λειτουργεί και τι όχι, τι λείπει και τι πρέπει να βελτιωθεί στην προσέγγιση της ΕΕ και των κρατών μελών, έτσι ώστε να προωθηθεί μια ανανεωμένη κοινωνική και οικονομική σύγκλιση, η βιώσιμη ανάπτυξη και η δημιουργία απασχόλησης στην ΕΕ. Η ΕΟΚΕ θεωρεί ότι το Ευρωπαϊκό εξάμηνο και τα Εθνικά Μεταρρυθμιστικά Προγράμματα πρέπει να καταστούν το βασικό εργαλείο για την εφαρμογή και την παρακολούθηση του κοινωνικού κεκτημένου και σημειώνει τη σημασία σχεδιασμού σημείων αναφοράς (benchmarks). Το μέλλον της εργασίας πρέπει να αποτελέσει την κύρια προτεραιότητα του Πυλώνα. Δίδεται έμφαση στον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου και της συλλογικής διαπραγμάτευσης, καθώς και στον διάλογο με την κοινωνία των πολιτών. Επιβεβαιώνεται η άποψη ότι η οικοδόμηση βιώσιμων και αποτελεσματικών κοινωνικών συστημάτων ευημερίας έχουν προεξάρχουσα σημασία για όλες τις κοινωνίες της Ε.Ε..

Ζητήματα όπως οι ολοκληρωμένες κοινωνικές παροχές και υπηρεσίες, η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και τα επιδόματα ασθένειας, οι συντάξεις, τα επιδόματα ανεργίας, το ελάχιστο εισόδημα και η πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες (τα οποία συγκαταλέγονται μεταξύ των 20 αρχών που αναφέρονται στην προκαταρκτική σκιαγράφηση της Επιτροπής για τον Ε.Π.Κ.Δ.), καθώς και η κοινωνική ασφάλεια, τα κοινωνικά πρότυπα και η βιωσιμότητα της κοινωνικής προστασίας ήταν τα θέματα που αναφέρονταν συχνότερα στα συμπεράσματα/συστάσεις που διατυπώθηκαν στο πλαίσιο της διαβούλευσης (ΕΟΚΕ, 2017)³⁷. Η απασχόληση, η δημιουργία θέσεων εργασίας και η καταπολέμηση της ανεργίας (συμπεριλαμβανομένης της ανεργίας των νέων) αναφέρονταν στα συμπεράσματα/συστάσεις επτά χωρών, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα³⁸. Σε 11 κράτη μέλη, στα οποία δεν περιλαμβάνεται η Ελλάδα³⁹, τα συμπεράσματα

³⁷ Ένα ή περισσότερα από τα θέματα αυτά αναφέρονταν στα συμπεράσματα 22 κρατών μελών (BE, BG, CY, CZ, DE, DK, EL, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, PT, RO, SE, SI, SK, UK).

³⁸ (BE, CZ, EL, ES, FI, HR, RO).

³⁹ (BE, BG, CY, CZ, DE, DK, FI, FR, HR, HU, SI).

επικεντρώθηκαν στην εκπαίδευση και τις δεξιότητες, μεταξύ άλλων στο πλαίσιο της ψηφιοποίησης της αγοράς εργασίας.

Η διαβούλευση επέτρεψε τη διεξαγωγή μιας ευρείας συζήτησης και με τα άλλα θεσμικά όργανα της ΕΕ, με τις εθνικές κυβερνήσεις και κοινοβούλια, τους ειδικούς και την κοινωνία των πολιτών γενικότερα. Ιδιαίτερο ρόλο έπαιξαν οι κοινωνικοί εταίροι μέσω ειδικών ακροάσεων⁴⁰. Η Επιτροπή έλαβε επίσης εισηγήσεις από 21 εθνικές κυβερνήσεις και οι υπουργοί συζήτησαν σχετικά με τον πυλώνα σε διάφορες συνεδριάσεις του Συμβουλίου⁴¹.

Κατά τη διαβούλευση εντοπίστηκαν τέσσερις ευρείες τάσεις στις οποίες θα πρέπει να ανταποκριθεί ο πυλώνας:

- i) Οι κοινωνικές συνέπειες της κρίσης, όπως είναι η επιδεινούμενη φτώχεια και ο αποκλεισμός, οι ανισότητες και η ανεργία, παράλληλα με την χαμηλή ανάπτυξη και ανταγωνιστικότητα·
- ii) Το μέλλον της εργασίας και η αναδυόμενη ψηφιακή αγορά εργασίας·
- iii) Οι δημογραφικές εξελίξεις, και συγκεκριμένα η γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού· και
- iv) Η οικονομική απόκλιση μεταξύ των κρατών μελών.

Η Επιτροπή παρουσίασε την τελική έκδοχή του Ε.Π.Κ.Δ. στις 26/4/2017. Ο Πυλώνας αποτελείται από είκοσι (20) κατηγορίες βασικών αρχών και καίριων δικαιωμάτων για τη στήριξη της καλής λειτουργίας και της δίκαιης διάστασης των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας (Βλ. αναλυτική παράθεση στο Παράρτημα 1). Οι αρχές και τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στον πυλώνα διαρθρώνονται σε τρεις θεματικές:

- Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας,
- Δίκαιες συνθήκες εργασίας, και
- Κοινωνική προστασία και κοινωνική ένταξη

⁴⁰ Έλαβαν χώρα πάνω από 60 εκδηλώσεις για τον σκοπό αυτό σε όλη την Ευρώπη, με πάνω από 2.500 συμμετέχοντες. Σε εθνικό επίπεδο, διοργανώθηκαν ειδικές εκδηλώσεις στα 27 κράτη μέλη. Ελήφθησαν πάνω από 16.500 απαντήσεις στο σχετικό ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Στην Ελλάδα ειδικότερα η ελληνική Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή συνδιοργάνωσε με την ΕΟΚΕ εκδήλωση στις 4/10/2016, στην οποία κατέθεσαν τις απόψεις τους οι κοινωνικοί εταίροι. Στις 23 Ιανουαρίου 2017 διοργανώθηκε διάσκεψη υψηλού επιπέδου από την ΕΟΚΕ, με την οποία περατώθηκε η διαδικασία διαβούλευσης.

⁴¹ Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο εξέδωσε ψήφισμα για τον πυλώνα στις 19 Ιανουαρίου 2017. Η Επιτροπή των Περιφερειών εξέδωσε γνώμη στις 11 Οκτωβρίου 2016 και η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή στις 25 Ιανουαρίου 2017. Η Επιτροπή έλαβε επίσης εισηγήσεις από 21 εθνικές κυβερνήσεις και οι υπουργοί συζήτησαν σχετικά με τον πυλώνα σε διάφορες συνεδριάσεις του Συμβουλίου.

Τα δικαιώματα και οι αρχές του Πυλώνα επικεντρώνονται στον τρόπο με τον οποίο θα αντιμετωπιστούν οι νέες εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας και γενικότερα στην κοινωνία, ούτως ώστε να υλοποιηθεί η υπόσχεση που διατυπώνεται στις Συνθήκες για μια άκρως ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς, με στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο. Οι αρχές και τα δικαιώματα που προσδιορίζονται στον πυλώνα πρέπει να επιτευχθούν στο επίπεδο της Ένωσης και των κρατών μελών σύμφωνα με τις αντίστοιχες αρμοδιότητές τους. Αυτό πρέπει να γίνει με βάση τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας, που προβλέπουν ότι δράση στο επίπεδο της ΕΕ αναλαμβάνεται μόνο εάν οι στόχοι μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα στο επίπεδο της Ένωσης και ότι η εν λόγω δράση δεν θα υπερβαίνει τα απαιτούμενα για την επίτευξη των στόχων των Συνθηκών.

Ο πυλώνας παρουσιάζεται με τη μορφή σύστασης της Επιτροπής, σε συνδυασμό με την πρόταση διοργανικής διακήρυξης, η οποία θα συζητηθεί με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

Ο πυλώνας καθιστά τις αρχές και τα δικαιώματα που περιέχονται σε δεσμευτικές διατάξεις της ενωσιακής νομοθεσίας πιο ορατά, πιο κατανοητά και πιο σαφή για τους πολίτες και τους φορείς σε όλα τα επίπεδα⁴². Ωστόσο για συγκεκριμένους τομείς, ο πυλώνας προσθέτει νέα στοιχεία στο υφιστάμενο κεκτημένο.

Οι αρχές και τα δικαιώματα που κατοχυρώνει ο πυλώνας απευθύνονται στους πολίτες της Ένωσης και στους νόμιμα διαμένοντες υπηκόους τρίτων χωρών σε κράτη μέλη, ανεξάρτητα από το καθεστώς απασχόλησής τους, καθώς και στις δημόσιες αρχές και στους κοινωνικούς εταίρους. Δεδομένης της νομικής φύσης του πυλώνα, οι αρχές και δικαιώματα που κατοχυρώνει δεν είναι άμεσα εκτελεστά και θα χρειαστεί να μετουσιωθούν σε συγκεκριμένες δράσεις και/ή χωριστά νομοθετήματα στο κατάλληλο επίπεδο. Η Επιτροπή σκιαγραφεί τον τρόπο με τον οποίο κάθε αρχή ή δικαίωμα θα μπορούσε να εφαρμοστεί αποτελεσματικά από τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, στους οποίους ανήκει η πρωταρχική ευθύνη για να καταστούν οι κοινωνικές αρχές και τα δικαιώματα εφαρμόσιμα στην πράξη. Ο βασικός στόχος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής εγγράφεται στην κατεύθυνση της ενθάρρυνσης νομοθετικών αλλαγών στα Κράτη-μέλη (proactive approach). Σε περίπτωση που οι προσπάθειες αυτές αποτύχουν, η Επιτροπή αντιμετωπίζει τον Πυλώνα ως βάση της ατζέντας της για τη νέα ευρωπαϊκή νομοθεσία στον τομέα της απασχόλησης, εντοπίζοντας περιοχές όπου έχει δικαιοδοσία να αναπτύξει κανονιστική δράση. Παράλληλα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σκιαγραφεί και τον τρόπο με τον οποίο οι δράσεις της Ένωσης θα συμβάλουν στην εφαρμογή του Πυλώνα.

⁴² Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής που συνοδεύει το έγγραφο Ανακοίνωση της Επιτροπής για τη Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων {COM(2017) 250 final}{SWD(2017) 200 final}{SWD(2017) 206 final}

B2. Διατήρηση ή επέκταση του κοινωνικού κεκτημένου; Απόψεις των Ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων

Η διαβούλευση που οργάνωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τον Πυλώνα ανέδειξε ως κεντρικό σημείο διαφωνίας εντός και μεταξύ κρατών το κατά πόσον χρειάζονται νέα νομοθετικά μέτρα, δηλαδή επέκταση του νομικού κοινωνικού κεκτημένου μέσω των δικαιωμάτων που θα κατοχυρώνει ο Πυλώνας (ΕΟΚΕ, 2017). Εργοδότες και εργαζόμενοι εξέφρασαν εκ διαμέτρου αντίθετες απόψεις, όπως καταγράφηκε και στις επίσημες θέσεις που δημοσιοποίησαν στη συνέχεια οι ευρωπαϊκές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων Business Europe και ETUC.

Σε σχετικό κείμενο θέσεων (European Trade Union Confederation, 2016), η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ETUC) ζήτησε ο ΕΠΚΔ να είναι φιλόδοξος, να διασφαλίζει το ευρωπαϊκό κοινωνικό κεκτημένο και να θεσπίζει νέα δικαιώματα που να καλύπτουν και διάφορες κατηγορίες εργαζομένων που σήμερα δεν τυγχάνουν προστασίας (π.χ. εργαζόμενοι με πληθοπορισμό). Η ETUC υπογράμμισε ότι το εγχείρημα πρέπει να υπηρετεί τις ακόλουθες αρχές : (1) Προτεραιότητα στα κοινωνικά δικαιώματα, (2) Εγγύηση της σύγκλισης προς τα πάνω και βελτιώσεις για όλους τους εργαζόμενους, (3) Διασφάλιση ποιοτικής απασχόλησης και όχι απλώς ελάχιστων προδιαγραφών, (4) Εγγύηση της μη – οπισθοδρόμησης και εξασφάλιση νομικών ερμηνειών υπέρ των εργαζομένων, (5) Επέκταση του Πυλώνα και εκτός Ευρωζώνης, (6) Η βάση του Πυλώνα να είναι δικαιώματα και σημεία αναφοράς (benchmarks) και (7) Σεβασμός του κοινωνικού διαλόγου, προώθηση της συλλογικής διαπραγματεύσεως και προστασία των συλλογικών συμβάσεων.

Μετά τη δημοσιοποίηση του Σχεδίου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής τον Απρίλιο του 2017, η ETUC εξέφρασε τη στήριξή της στις προτάσεις της Επιτροπής για την αναθεώρηση των Οδηγιών για την γονική άδεια και την γραπτή ενημέρωση του εργαζόμενου όσον αφορά τους όρους εργασίας του. Δήλωσε επίσης ότι στηρίζει την πρόσβαση των αυτοαπασχολούμενων και των εργαζομένων με άτυπη σχέση απασχόλησης. Ταυτόχρονα, όμως, εξέφρασε την άποψη ότι η Επιτροπή πρέπει να κάνει κι άλλα βήματα προς τα εμπρός, ως εξής:

- Να συμπεριλάβει ένα Πρωτόκολλο Κοινωνικής Προόδου σε μελλοντική τροποποίηση της Συνθήκης της Ε.Ε., ανάγοντας τα κοινωνικά δικαιώματα σε ισοδύναμα των οικονομικών δικαιωμάτων·
- Να υιοθετήσει ένα Τεστ Κοινωνικών Δικαιωμάτων – παρόμοιο με την Ατζέντα της Καλύτερης Ρύθμισης (Better Regulation Agenda), το οποίο θα καθιστά όλες τις νέες πολιτικές υποκείμενες στην αξιολόγηση του πώς θα επιτυγχάνουν βελτίωση των κοινωνικών δικαιωμάτων·
- Να υιοθετήσει Οδηγία για την Αποτελεσματική Εφαρμογή των Δικαιωμάτων των Εργαζομένων και να προωθήσει την εφαρμογή των δικαιωμάτων του Πυλώνα μέσω αντίστοιχων Οδηγιών της Ε.Ε.·

- Να θεσπίσει Ευρωπαϊκή Επιθεώρηση Εργασίας με αρμοδιότητα την καθοδήγηση για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης, τη σύγκλιση των μισθών προς τα πάνω και την αντιμετώπιση του κοινωνικού social dumping στο εσωτερικό της Ένωσης.
- Να αναθεωρήσει το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο για να διασφαλίσει ότι η κοινωνική διάσταση της Ένωσης και τα κοινωνικά δικαιώματα βρίσκονται στον πυρήνα της διαδικασίας της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης.

Αντιθέτως, η κεντρική θέση της Business Europe είναι ότι το πρόβλημα της Ένωσης είναι πρόβλημα ανταγωνιστικότητας και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και όχι πρόβλημα κοινωνικών δικαιωμάτων. Σε κείμενο θέσεων που εξέδωσε (Business Europe, 2016a), επεσήμανε ότι τα κοινωνικά προβλήματα της Ευρώπης δεν οφείλονται σε έλλειμμα κοινωνικής πολιτικής αλλά σε έλλειμμα ανταγωνιστικότητας. Για να αντιμετωπιστούν οι κοινωνικές προκλήσεις απαιτείται ανάπτυξη, δημιουργία νέου πλούτου και επέκταση της απασχόλησης. Η ευημερία στην Ε.Ε. θα προέλθει μέσα από τη δημιουργία θέσεων εργασίας, η οποία συναρτάται με τη δημιουργία ανταγωνιστικού επιχειρηματικού περιβάλλοντος.

Εμπόδιο στο παραπάνω ευρωπαϊκό σχέδιο, σύμφωνα με την οργάνωση, είναι οι μεγάλες οικονομικές και κοινωνικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ., οι οποίες έγιναν περισσότερο ορατές μετά τη διεύρυνση της ΕΕ το 2004 και εντάθηκαν μετά την κρίση του 2007-2008. Η αδυναμία σύγκλισης μεταξύ κρατών-μελών δεν οφείλεται στην έλλειψη κοινωνικών μέτρων αλλά κυρίως στην έλλειψη διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων σε ορισμένες χώρες.

Η θέση της Business Europe είναι ότι μια γνήσια και κατάλληλη κοινωνική διάσταση της ΟΝΕ/Ε.Ε. μπορεί να υποστηρίξει τη σύγκλιση, που πρέπει να είναι σύγκλιση ως προς τα αποτελέσματα, δηλαδή αποκατάσταση της ανταγωνιστικότητας, ανάπτυξη, απασχόληση και παραγωγικότητα. Στο πλαίσιο αυτό, η επικέντρωση του ευρωπαϊκού πυλώνα μόνο στα «κοινωνικά δικαιώματα» δεν είναι ορθή, διότι αντιπροσωπεύει μια στενή και περιορισμένη πτυχή της κοινωνικής διάστασης της ΕΕ. Σε επίπεδο πρωτογενούς δικαίου, τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα αναγνωρίζονται ήδη με τη συμπερίληψή τους σε διακηρύξεις και κείμενα όπως ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. Υπάρχει σήμερα ένα ευρύ φάσμα ενωσιακών και εθνικών νομοθεσιών για την προστασία των εργαζομένων και υφίστανται καλά αναπτυγμένα κοινωνικά συστήματα σε εθνικό επίπεδο. Δεν αρκούν οι νόμοι για να βελτιωθεί το επίπεδο ζωής των πολιτών. Αυτό μπορεί να γίνει αν αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της Ευρώπης σε παγκόσμιο επίπεδο και, σε συνέχεια αυτού, δημιουργηθούν θέσεις εργασίας.

Ο Πυλώνας θα είναι χρήσιμος μόνο εάν συμβάλει πραγματικά στη βελτίωση των συνθηκών δημιουργίας θέσεων απασχόλησης στην Ευρώπη και ένταξης όλο και περισσότερων ομάδων στην αγορά εργασίας. Η εξασφάλιση καλών συνθηκών εργασίας είναι εξίσου σημαντική. Για τον λόγο αυτό, ο βασικός στόχος του Πυλώνα πρέπει να είναι το να θέσει δείκτες για τη συγκριτική αξιολόγηση των εθνικών μεταρρυθμίσεων και των αποτελεσμάτων τους αναφορικά με τις αγορές εργασίας,

την εκπαίδευση, τα συστήματα κατάρτισης και τα κοινωνικά συστήματα από όλα τα κράτη μέλη.

Γ. Το πακέτο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την υλοποίηση των Πυλώνων

Για να αποκτήσουν ισχύ οι αρχές και τα δικαιώματα που περιλαμβάνονται στον Πυλώνα, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανέλαβε διάφορες νομοθετικές και μη νομοθετικές πρωτοβουλίες σχετικά με την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, την ενημέρωση των εργαζομένων, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και τον χρόνο εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017γ).

Η πρόταση για την **εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής** εισάγει σειρά νέων ή αναβαθμισμένων ελάχιστων προτύπων για τη γονική άδεια, την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντίδας. Τροποποιεί την Οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία καθιστά νομικά δεσμευτική την αντίστοιχη Συμφωνία-πλαίσιο του 2009 μεταξύ των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων. Είναι η πρώτη φορά που η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επιχειρεί να αναθεωρήσει η ίδια Συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και έχει ενσωματωθεί αυτούσια στην αντίστοιχη Οδηγία, παρεμβαίνοντας στην αυτονομία των κοινωνικών εταίρων να θέτουν κανόνες, όπως κατοχυρώνεται από τη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁴³.

Η Πρόταση περιλαμβάνει νέο δικαίωμα, για τους πατέρες, να λαμβάνουν τουλάχιστον 10 εργάσιμες ημέρες άδεια κατά την περίοδο γέννησης του παιδιού τους. Η πρόταση προβλέπει επίσης ότι το ισχύον δικαίωμα για τετράμηνη γονική άδεια μπορεί να ασκηθεί από γονείς παιδιών ηλικίας έως 12 ετών, ενώ σήμερα η ηλικία που προβλέπεται από την ισχύουσα οδηγία είναι τα 8 έτη. Η γονική άδεια καθίσταται περαιτέρω ατομικό δικαίωμα της μητέρας και του πατέρα, χωρίς δυνατότητα μεταβίβασης των τεσσάρων μηνών στον άλλο γονέα, ώστε να δοθεί ισχυρό κίνητρο στους άντρες να κάνουν χρήση αυτής της δυνατότητας. Για πρώτη φορά εισάγεται πενθήμερη άδεια φροντίδας για ασθένεια άμεσου συγγενή. Όλες αυτές οι μορφές οικογενειακής άδειας θα αμείβονται τουλάχιστον ισόποσα με το επίδομα ασθενείας. Η πρόταση δίνει επίσης το δικαίωμα, σε γονείς παιδιών ηλικίας έως 12 ετών και σε παρόχους φροντίδας σε μέλη της οικογένειας, να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, όπως μειωμένο ή ελαστικό ωράριο εργασίας ή ελαστικότητα ως προς τον τόπο εργασίας. Η πρόταση λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και προσπαθεί να εξασφαλίσει ότι δεν θίγονται κατά τρόπο δυσανάλογο.

Πέρα από την προαναφερόμενη νομοθετική πρόταση, η Επιτροπή δρομολόγησε επίσης, **δύο διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους**, που αντικατοπτρίζουν τη σημασία της συμβολής των κοινωνικών εταίρων στη διαχείριση του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, σύμφωνα με τον ρόλο τους βάσει των συνθηκών.

⁴³ Η πρωτοβουλία της Επιτροπής να αναθεωρήσει την Οδηγία για τη γονική άδεια συναντά την αντίθεση της Business Europe που εκφράστηκε στην από 20/4/2017 επιστολή της προς τον Πρόεδρο Juncker, <https://www.besinesseurope.eu/publications/european-pillar-social-rights-package-letter-besinesseurope-president-emma-marcegaglia>

Η πρώτη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων αφορά τον εκσυγχρονισμό των κανόνων για τις συμβάσεις εργασίας. Η οδηγία για τη γραπτή ενημέρωση για τους όρους εργασίας (91/533/ΕΟΚ) παρέχει το δικαίωμα σε εργαζομένους που προσλαμβάνονται σε νέα θέση εργασίας να ενημερώνονται γραπτώς για τους βασικούς όρους που διέπουν τη σχέση εργασίας τους. Το δικαίωμα αυτό παραμένει εξαιρετικά επίκαιρο, αλλά θα πρέπει ίσως να προσαρμοστεί με βάση τη νέα πραγματικότητα και πρακτική στην αγορά εργασίας, ώστε να εξασφαλίζονται δίκαιοι όροι εργασίας επίσης σ' έναν μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας. Γι' αυτό, η Επιτροπή επιθυμεί να αναπτύξει διάλογο σχετικά με τις ελάχιστες εγγυήσεις που αξίζει να έχει κάθε εργαζόμενος, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων με άτυπη σχέση απασχόλησης. Η Επιτροπή σκοπεύει να προτείνει αναθεώρηση της εν λόγω οδηγίας ως το τέλος του έτους.

Η Επιτροπή ξεκινά επίσης **διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους με θέμα την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία**, ώστε να οριστούν, πιθανώς, νέοι κανόνες στον τομέα αυτό. Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που συνδέονται με την κοινωνική προστασία αναπτύχθηκαν διαχρονικά, κατά πρώτο λόγο, για εργαζομένους με πρότυπες συμβάσεις μισθωτής εργασίας, ενώ αναπτύχθηκαν ανεπαρκώς για τους αυτοαπασχολούμενους και τους εργαζομένους με άτυπη σχέση απασχόλησης. Οι σημερινές πιο ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας προσφέρουν μεν νέες ευκαιρίες εργασίας για τους νέους, μπορούν ωστόσο να προκαλέσουν νέες μορφές επισφαλούς εργασίας και ανισοτήτων. Η Επιτροπή επιθυμεί να καλύψει τα κενά και να διερευνήσει τρόπους για να εξασφαλίσει ότι κάθε άνθρωπος που εργάζεται έχει πρόσβαση στην κάλυψη κοινωνικής ασφάλειας και στις υπηρεσίες απασχόληση, με βάση τις εισφορές που έχει καταβάλει.

Τέλος, η Επιτροπή εξέδωσε **διευκρινίσεις για την εφαρμογή της οδηγίας για τον χρόνο εργασίας (2003/88/ΕΚ)**, με την οποία παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο ερμηνείας των διάφορων πτυχών της εν λόγω οδηγίας, με βάση την ολοένα αυξανόμενη νομολογία του Δ.Ε.Ε. Η διευκρίνιση θα βοηθήσει τα κράτη μέλη να ενσωματώσουν το κεκτημένο σωστά και να αποφύγουν περαιτέρω παραβάσεις.

Δ. Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια Συνεργατική Οικονομία

Δ1. Οι προτάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Το 2016 η Ε.Ε. εξέδωσε Ανακοίνωση για την Ευρωπαϊκή ατζέντα για μια συνεργατική οικονομία (European Commission, 2016a), με την οποία παρέχει καθοδήγηση σχετικά με τον ορθό τρόπο εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας της Ε.Ε. σε αυτόν τον δυναμικό και ταχέως εξελισσόμενο τομέα. Στην Ανακοίνωση διευκρινίζονται τα βασικά ζητήματα που αντιμετωπίζουν τόσο οι φορείς της αγοράς όσο και οι δημόσιες αρχές σε αυτό το μοντέλο οικονομίας:

- **Τι είδους απαιτήσεις μπορούν να επιβληθούν για την πρόσβαση στην αγορά;** Οι πάροχοι υπηρεσιών στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας θα πρέπει να υποχρεούνται να λάβουν εταιρικές άδειες ή εγκρίσεις στις

περιπτώσεις που αυτές είναι απολύτως αναγκαίες για την επίτευξη σχετικών στόχων δημοσίου συμφέροντος. Η απόλυτη απαγόρευση μιας δραστηριότητας θα πρέπει να αποτελεί μόνο την έσχατη λύση, εφόσον δεν είναι δυνατή η επιβολή λιγότερο περιοριστικών όρων για την επίτευξη ενός θεμιτού στόχου δημοσίου συμφέροντος⁴⁴. Οι πλατφόρμες δεν θα πρέπει να υπόκεινται σε εγκρίσεις ή άδειες όταν έχουν απλώς διαμεσολαβητικό ρόλο μεταξύ των καταναλωτών και των παρόχων της πραγματικής υπηρεσίας (π.χ. υπηρεσίες μεταφορών ή διαμονής). Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να προχωρούν σε διαφοροποίηση μεταξύ των απλών πολιτών που παρέχουν υπηρεσίες σε περιστασιακή βάση και των παρόχων που ενεργούν υπό μια επαγγελματική ιδιότητα, για παράδειγμα με τη θέσπιση κατωτάτων ορίων βάσει του επιπέδου της δραστηριότητας.

- **Ποιος είναι υπεύθυνος σε περίπτωση προβλήματος;** Οι συνεργατικές πλατφόρμες μπορούν να απαλλάσσονται από την ευθύνη για τις πληροφορίες που αποθηκεύουν εξ ονόματος των παρόχων υπηρεσιών. Ωστόσο, οι συνεργατικές πλατφόρμες δεν θα πρέπει να απαλλάσσονται από την ευθύνη για υπηρεσίες που παρέχουν οι ίδιες, όπως π.χ. υπηρεσίες πληρωμών. Η Επιτροπή ενθαρρύνει τις συνεργατικές πλατφόρμες συνεργασίας να συνεχίσουν να αναλαμβάνουν εθελοντική δράση για την καταπολέμηση του παράνομου περιεχομένου στο διαδίκτυο και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης.
- **Πώς προστατεύει τους χρήστες το καταναλωτικό δίκαιο της ΕΕ;** Τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι καταναλωτές απολαμβάνουν υψηλό επίπεδο προστασίας από τις αθέμιτες εμπορικές πρακτικές, χωρίς ταυτόχρονα να επιβάλλουν δυσανάλογες υποχρεώσεις σε ιδιώτες οι οποίοι παρέχουν απλώς υπηρεσίες σε περιστασιακή βάση.
- **Πότε υφίσταται σχέση εργασίας;** Το εργατικό δίκαιο εμπίπτει κατά κύριο λόγο στην αρμοδιότητα των κρατών μελών και συμπληρώνεται από τις ελάχιστες κοινωνικές προδιαγραφές και τη νομολογία της ΕΕ. Τα κράτη μέλη μπορούν να λαμβάνουν υπόψη κριτήρια όπως η σχέση εξάρτησης με την πλατφόρμα, η φύση της εργασίας και η αμοιβή, όταν αποφασίζουν εάν ένα πρόσωπο μπορεί να θεωρηθεί υπάλληλος μιας πλατφόρμας.
- **Ποιοι φορολογικοί κανόνες ισχύουν;** Οι πάροχοι υπηρεσιών και οι πλατφόρμες της συνεργατικής οικονομίας οφείλουν να καταβάλλουν φόρους, όπως ακριβώς και οι λοιποί συμμετέχοντες στην οικονομία. Οι σχετικοί φόροι περιλαμβάνουν τον φόρο προσωπικού εισοδήματος, τον φόρο εισοδήματος εταιρειών, καθώς και τον φόρο προστιθέμενης αξίας. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να συνεχίσουν την απλούστευση και τη διασαφήνιση της εφαρμογής των φορολογικών κανόνων για τη συνεργατική οικονομία. Οι πλατφόρμες συνεργατικής οικονομίας θα πρέπει να συνεργάζονται πλήρως

⁴⁴ Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επέκρινε το Βερολίνο για την ψήφιση νόμου το 2014, με τον οποίο απαγόρευσε τη βραχυπρόθεσμη εκμίσθωση ολόκληρων διαμερισμάτων στην Airbnb χωρίς προηγούμενη άδεια των αρμόδιων δημοσίων αρχών.

με τις εθνικές αρχές για την καταγραφή της οικονομικής δραστηριότητας και τη διευκόλυνση της είσπραξης των φόρων.

Με την ανακοίνωση καλούνται τα κράτη μέλη της ΕΕ να επανεξετάσουν και ενδεχομένως να αναθεωρήσουν την ισχύουσα νομοθεσία, σύμφωνα με τις εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί το ταχέως μεταβαλλόμενο κανονιστικό περιβάλλον, καθώς και τις οικονομικές και εμπορικές εξελίξεις. Θα παρακολουθεί τις τάσεις όσον αφορά τις τιμές και την ποιότητα των υπηρεσιών, και θα εντοπίζει τα ενδεχόμενα εμπόδια και προβλήματα που ανακύπτουν από αποκλίνοντες εθνικούς κανονισμούς ή αποκλίνοντα κανονιστικά κενά.

Δ2. Οι θέσεις των Ευρωπαίων εργοδοτών (Business Europe)

Η εργοδοτική οργάνωση Business Europe (2016b) θεωρεί ότι η συνεργατική οικονομία μπορεί να προσφέρει ευκαιρίες για καινοτόμα επιχειρηματικά μοντέλα και, από την άλλη πλευρά, αποτελεί μεγάλη πρόκληση και για την εξέλιξη των παραδοσιακών επιχειρήσεων. Σύμφωνα με μελέτες (PwC, 2016) τουλάχιστον πέντε είδη δραστηριότητας κοινής χρήσης -ταξίδια, ταξινόμηση αυτοκινήτων, χρηματοδότηση, στελέχωση και ψυχαγωγία - ενδέχεται να συμβάλουν στην αύξηση των παγκοσμίων εσόδων από 15 δισεκατομμύρια δολάρια σήμερα σε περίπου 335 δισεκατομμύρια δολάρια μέχρι το 2025. Η συνεργατική οικονομία μπορεί επίσης να προωθήσει την επιχειρηματικότητα μέσω της δημιουργίας εταιρικών σχέσεων μεταξύ μεγάλων εταιρειών και νεοφυών επιχειρήσεων. Επιπλέον, η συνεργατική οικονομία ενθαρρύνει ένα νέο είδος μικροεπιχειρηματικότητας που βασίζεται στην ανταλλαγή περιουσιακών αγαθών. Αυτή η δραστηριότητα είναι ευέλικτη και δίνει επαγγελματική διέξοδο σε εγκλωβισμένες σε ανεργία πληθυσμιακές κατηγορίες, όπως οι γυναίκες, οι νέοι ή οι άνθρωποι εκτός της παραδοσιακής αγοράς εργασίας) που δεν θα μπορούσαν να απασχοληθούν διαφορετικά.

Ωστόσο, διαφαίνεται ο κίνδυνος αυτές οι νέες επιχειρηματικές δραστηριότητες να υπονομεύσουν τους ισότιμους όρους ανταγωνισμού μεταξύ νέων και παραδοσιακών επιχειρηματικών μοντέλων που παρέχουν παρόμοιες υπηρεσίες σε πολύ πιο αυστηρό ρυθμιστικό πλαίσιο. Για τον λόγο αυτό οι εξελίξεις θα πρέπει να παρακολουθούνται προσεκτικά προκειμένου να εκτιμηθεί κατά πόσον η ρύθμιση των υφιστάμενων επιχειρηματικών μοντέλων είναι ικανοποιητική και μπορεί να αντεπεξέλθει στον ανταγωνισμό ή εάν υπάρχει ανάγκη επικαιροποίησης των υφιστάμενων ρυθμίσεων. Αυτό παρίσταται ιδιαίτερα σημαντικό αναφορικά με την εφαρμογή της φορολογικής και της κοινωνικοασφαλιστικής νομοθεσίας, καθώς και των απαιτήσεων που πρέπει να πληρούνται όσον αφορά τα μέτρα υγιεινής και ασφάλειας στην εργασία. Δεν πρόκειται για ζήτημα που μπορεί να επιλυθεί μεμονωμένα από ένα κράτος-μέλος, αφού απαιτεί ρεαλιστική ευρωπαϊκή προσέγγιση για όλα τα Κράτη-μέλη της Ένωσης. Για τον λόγο αυτόν η Ευρωπαϊκή Επιτροπή καλείται να προβεί σε κατάλληλη εκτίμηση των επιπτώσεων της συνεργατικής οικονομίας όσον αφορά την ανάγκη για κανονιστική δράση, ενθαρρύνοντας παράλληλα τα κράτη μέλη να διασφαλίσουν θεμιτό ανταγωνισμό.

Δεδομένης της πρόσφατης ανάπτυξης του επιχειρησιακού μοντέλου συνεργατικής οικονομίας και της απουσίας σαφούς εικόνας της τρέχουσας κατάστασης στην Ευρώπη, η Business Europe συνιστά την υιοθέτηση μιας εξαιρετικά προσεκτικής προσέγγισης, για να αποφευχθεί η ανάσχεση της τεράστιας δυναμικής και καινοτομίας που αυτό περικλείει. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να αντιμετωπιστούν ζητήματα που εθίγησαν παραπάνω, όπως η εξασφάλιση της πρόσβασης όλων των εργαζομένων που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες στον τομέα αυτό σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης και υγείας, επιδόματα ανεργίας και αναπηρίας.

Ο ρόλος της ΕΕ είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την αποφυγή διαφορετικών προσεγγίσεων σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες δημιουργούν ήδη κατακερματισμό εντός της ενιαίας αγοράς. Η Business Europe ενθαρρύνει την αυτορύθμιση στο εσωτερικό της Ένωσης, προκρίνοντας την ελαχιστοποίηση των αποκλινουσών εθνικών και τοπικών ρυθμιστικών προσεγγίσεων. Για παράδειγμα, υποστηρίζεται ότι ο μελλοντικός κανονισμός της ΕΕ για την προστασία των δεδομένων πρέπει να αποφύγει τη δημιουργία δυσανάλογων επιβαρύνσεων για τις επιχειρήσεις όσον αφορά τη συλλογή και τη χρήση προσωπικών δεδομένων, οι οποίες είναι απαραίτητες για την ανάπτυξη της συνεργατικής οικονομίας. Ταυτόχρονα, η ρύθμιση αυτή πρέπει να προστατεύει επαρκώς το απόρρητο των πολιτών της ΕΕ, επιτρέποντάς τους να συμμετέχουν ενεργά στην ανάπτυξη αυτών των επιχειρηματικών μοντέλων - για παράδειγμα, αφήνοντας στην επιχείρηση τη δυνατότητα να επιτύχει στόχους προστασίας δεδομένων, μέσω της εξεύρεσης των κατάλληλων μέσων.

III. Ο αντίκτυπος των νέων μορφών εργασίας στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις

- Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας

Μέσω της ευελιξίας στην αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας, η συνεργατική οικονομία μπορεί να αυξήσει την τυπική απασχόληση (όχι κατ' ανάγκη την πλήρη και σταθερή απασχόληση) και, συνεπώς, να μειώσει την αδήλωτη εργασία. Η αδήλωτη εργασία στην Ευρώπη των 27 αγγίζει το 17.1% του ΑΕΠ κατά μέσο όρο και αντιπροσωπεύει το 9,7% του ΑΕΠ στις Βόρειες Χώρες, 19,2% στη Νότια Ευρώπη και 21,5% στις χώρες της ΚΑΕ (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017). Στην Ελλάδα το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας εκτιμάται ότι ισοδυναμεί με το 25% του ΑΕΠ της χώρας (Διεθνές Γραφείο Εργασίας - ILO, 2016). Η επικράτησή της οφείλεται στο υψηλό επίπεδο αυτοαπασχόλησης και στο μεγάλο ποσοστό των πολύ μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων⁴⁵. Σύμφωνα με έρευνα του Ευρωβαρόμετρου το 2013, στο σύνολο της αδήλωτης εργασίας στην Ελλάδα, 67,3% αφορούσε έμμισθη απασχόληση (με 13,3%

⁴⁵ Οι πολύ μικρές επιχειρήσεις με 1-9 εργαζομένους αντιπροσωπεύουν το 96% του συνόλου των επιχειρήσεων στην Ελλάδα, απασχολώντας 55% του εργατικού δυναμικού (έναντι κάτω του 30% στην ΕΕ των 28). Η Ελλάδα έχει επίσης το υψηλότερο ποσοστό αυτοαπασχολομένων στην ΕΕ των 28 με ποσοστό άνω του 32% (14% στην ΕΕ των 28) (Διεθνές Γραφείο Εργασίας -, ILO, 2016).

πλήρως αδήλωτη έμμισθη απασχόληση και 54% μερικώς αδήλωτη απασχόληση), 10,2% αφορούσε μερικώς αδήλωτη αυτοαπασχόληση και 22,5% αμειβόμενες εξυπηρετήσεις στο πλαίσιο στενών κοινωνικών σχέσεων (Διεθνές Γραφείο Εργασίας - ILO, 2016).

Η μετάβαση από θέσεις απασχόλησης χαμηλής παραγωγικότητας της άτυπης οικονομίας σε θέσεις τυπικής απασχόλησης στη συνεργατική ή gig οικονομία θα απαιτήσει επένδυση σε ψηφιακές δεξιότητες. Απαιτείται να σχεδιαστούν ειδικά προγράμματα απόκτησης δεξιοτήτων που θα βοηθήσουν τους νέους, τις γυναίκες, τους μακροχρόνια ανέργους και τους μετανάστες να μετακινηθούν από την χαμηλής παραγωγικότητας άτυπη οικονομία στην τυπική απασχόληση, συμβάλλοντας στην αύξηση της παραγωγικότητας και σε οικονομική ανάπτυξη.

- Κατακερματισμός των αγορών εργασίας

Ωστόσο, οι νέες μορφές απασχόλησης μπορεί να οδηγήσουν σε κατακερματισμό της αγοράς εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι με αυτές θα αντιμετωπίζουν μειονεκτήματα ως προς τους όρους εργασίας τους, τις αμοιβές τους, την κατάρτιση και τις προοπτικές σταδιοδρομίας, ενώ θα υφίστανται και εμπόδια στο να μετακινηθούν σε καλύτερα προστατευμένες θέσεις εργασίας. Το χαρακτηριστικό των κατακερματισμένων αγορών εργασίας είναι τα μεγάλα ποσοστά χρήσης ακούσιων προσωρινών συμβάσεων, συμβάσεων ετοιμότητας προς εργασία και συμβάσεων μερικής απασχόλησης και το χαμηλό ποσοστό μετάβασης σε μόνιμες θέσεις απασχόλησης.

Μεγάλες ανισότητες παρατηρούνται στην Ε.Ε. στο πεδίο αυτό: το μερίδιο των εργαζομένων με ακούσιες προσωρινές συμβάσεις κυμαίνεται από 8,8% στην Αυστρία σε 94,3% στην Κύπρο. Το μερίδιο των εργαζομένων που μετακινείται από προσωρινή σε μόνιμη απασχόληση κάθε χρόνο κυμαίνεται από 10% στη Γαλλία σε 60% στην Εσθονία. Το μερίδιο της ακούσιας μερικής απασχόλησης κυμαίνεται από 12% στη Σλοβενία, Βέλγιο, Αυστρία και Ολλανδία σε πάνω από 60% σε Βουλγαρία, Ελλάδα, Ισπανία και Κύπρο (European Commission, 2015).

- Εργασιακή ανασφάλεια και συνεχής αναζήτηση νέων συμβάσεων απασχόλησης

Οι έρευνες δείχνουν ότι κάποιες από τις νέες συμβάσεις (επιμερισμός εργαζομένων ή επιμερισμός εργασίας και interim management) μπορεί να είναι win-win για τους εργαζόμενους και τους εργοδότες (Deakin, 2014). Άλλες συμβάσεις (περιστασιακή εργασία, εργασία κατά παραγγελία και εργασία με πληθοπορισμό) εγείρουν προβληματισμούς, διότι συνεπάγονται εργασιακή ανασφάλεια, χαμηλές αμοιβές, ανεργία μη καλυπτόμενη ως ασφαλιστικό ή έστω ως κοινωνικό κίνδυνο, εντατικοποίηση της εργασίας, μικρότερη κοινωνική προστασία και ελάχιστη αυτονομία στις εργασιακές αποφάσεις (Holtgrewe, Kiron and Ramioul, 2015). Για τον

λόγο αυτό, ένα πρώτο σκέλος της συζήτησης αφορά την αναζήτηση τρόπων και εργαλείων σύζευξης ευελιξίας και ασφάλειας γι' αυτές τις μορφές συμβάσεων, στο πλαίσιο και των πολιτικών που προωθεί η Ε.Ε. Σε αυτήν την κατεύθυνση εκτυλίσσεται και η συζήτηση για τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (βλ. Παράρτημα 1). Συνιστά αντίδραση στη νέα πραγματικότητα του κόσμου της εργασίας στις ευρωπαϊκές κοινωνίες και προσπάθεια αντιμετώπισης των υφιστάμενων κενών στη νομοθεσία, μέσω δεικτών μέτρησης των κοινωνικών επιδόσεων των κρατών μελών με στόχο τη σύγκλιση της προς τα πάνω (upward convergence) (βλ. Παράρτημα 2).

- Αδυναμία εγγύησης σταθερού και επαρκούς για τη διαβίωση εισοδήματος

Η μη σταθερή εργασία μπορεί να προσφέρει ευελιξία και αυτονομία. Ταυτόχρονα όμως τείνει να πληρώνεται λιγότερο από την πλήρη και κανονική απασχόληση και συνοδεύεται από λιγότερη έως ανύπαρκτη πρόσβαση σε κατάρτιση. Για αρκετούς δεν είναι επιλογή αλλά ανάγκη. Αλλά και για όσους συνιστά επιλογή, ενέχει κινδύνους, λόγω της ύπαρξης συχνών περιόδων χωρίς εισόδημα ή με μικρό εισόδημα, όπως και λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες εργασίας όσον αφορά την πρόσβαση σε παροχές κοινωνικής ασφάλισης, υγείας και πρόνοιας (υγειονομική φροντίδα, κάλυψη για ασθένεια και ατυχήματα και δικαίωμα σε συντάξεις).

Για τον λόγο αυτό απαιτείται να θεσπιστεί ένα ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα αφενός για τις περιόδους που κάποιος δεν εργάζεται, αφετέρου για όσους εμφανίζουν οριστική αδυναμία να βρουν εργασία (π.χ. μεγαλύτερης ηλικίας απολυθέντες λόγω αναδιάρθρωσης επιχείρησης, εργαζόμενοι που υπέστησαν ατύχημα ή σοβαρή ασθένεια) και δεν έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα. Κατά τις ανενεργές περιόδους αναμονής, π.χ. μετάβασης από την ανεργία στην απασχόληση και το αντίστροφο ή από το ένα καθεστώς απασχόλησης σε άλλο, το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα πρέπει να συναρτάται με την (επαν)εκπαίδευση, (επανα)κατάρτιση και την εν γένει επιμόρφωση του ατόμου, ώστε αυτό να αποκτήσει τις αναγκαίες δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να παραμείνει ενεργό στην αγορά εργασίας.

- Ανεπαρκής κάλυψη από τα συστήματα κοινωνικής προστασίας

Εκτιμάται ότι η αύξηση των εισοδηματικών ανισοτήτων και των ποσοστών φτώχειας σε πολλές χώρες είναι απότοκος και της επέκτασης των μη σταθερών και περιστασιακών μορφών απασχόλησης. Παρά τα θετικά βήματα με στόχο τη βελτίωση της συνταξιοδοτικής κάλυψης, η κοινωνική προστασία, όπως και η κάλυψη της ανεργίας, είναι προσβάσιμες κυρίως στους τακτικούς εργαζόμενους. Για τους αυτοαπασχολούμενους ακόμα και οι συντάξεις είναι αβέβαιες: το 2013 μόνο το 16% των αυτοαπασχολούμενων συνεισέφεραν στα συνταξιοδοτικά σχήματα (World Economic Forum, 2017).

- Αυτονομία στον τρόπο εργασίας και χαλαρή έως ανύπαρκτη οργανωτική ένταξη

Δημιουργούνται ολοένα περισσότερες θέσεις εργασίας που προϋποθέτουν αυτονομία και αυτενέργεια του εργαζόμενου. Οι θέσεις αυτές βασίζονται στα αποτελέσματα της εργασίας ή/και σε εκτέλεση καθηκόντων προσανατολισμένων σε προγράμματα (output/result-based and project-oriented tasks and jobs), τα οποία επιτρέπουν στα άτομα να εξατομικεύουν την επαγγελματικής τους διαδρομή μέσα σε λιγότερο σταθερές δομές και σε διαρκώς μεταβαλλόμενες ομάδες και δίκτυα (IOE Brief, 2017). Αυτό το στοιχείο από μόνο του δεν αρκεί για να αποκλείσει την ιδιότητα των προσώπων αυτών ως μισθωτών, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι σε κάθε περίπτωση υποκρύπτεται ιδιότητα μισθωτού (βλ. παρακάτω IV). **Στην Ελλάδα**, έρευνα της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ, 2016) για την οργάνωση της εργασίας διαπίστωσε ότι **αυτονομία στην εργασία** -σε μεγάλο ή κάποιο βαθμό- **δηλώνει παραπάνω από το 55% των ερευνηθέντων**, ενώ τόσο στο σύνολο όσο και σε όλες τις επιμέρους κατηγορίες **η αυτονομία αφορά περισσότερο τη σειρά παρά το περιεχόμενο των εργασιών**. Μεγαλύτερος βαθμός αυτονομίας εντοπίζεται στους αυτοαπασχολούμενους - περισσότερο δε σε αυτούς που απασχολούν προσωπικό. Επίσης, είναι εμφανώς υψηλότερη στο γεωργικό κλάδο, τις επιχειρήσεις με έως και 10 απασχολούμενους, στα άτομα ελληνικής υπηκοότητας, ενώ ενισχύεται με την ηλικία και το επίπεδο εξειδίκευσης του εργαζόμενου. Μικρότερη αυτονομία διαπιστώνεται στον βιομηχανικό κλάδο.

Η αυτονομία προϋποθέτει δημιουργικότητα, κινητροδότηση, αίσθημα ευθύνης και επιχειρηματική προσέγγιση της εργασίας και των ευκαιριών που αυτή προσφέρει (ιδίως σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης). Η υποχρέωση πίστης (loyalty) που χαρακτηρίζει τη μόνιμη και σταθερή σχέση μισθωτής εργασίας, αντιστάθμισμα της οποίας ήταν οι παροχές της επιχείρησης προς τον εργαζόμενο, υποχωρεί έναντι μιας πιο ανεξάρτητης και επικεντρωμένης στο άτομο κουλτούρας που συνάδει περισσότερο με την παροδική φύση της εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι το εργασιακό περιβάλλον είναι λιγότερο ιεραρχικό και ότι ευνοεί την ελεύθερη διακίνηση των ιδεών και την πιο άμεση πρόσβαση στη διοίκηση.

Η λήψη αποφάσεων επιταχύνεται: οι αποφάσεις θα λαμβάνονται σε διάφορα επίπεδα, ενισχύοντας τους ρόλους και όχι την ιεραρχία. Ο τρόπος με τον οποίο τα άτομα αλληλεπιδρούν με τον φορέα παροχής των εργασιών θα πρέπει επίσης να αλλάξει ριζικά: επιτόπιες συναντήσεις εργασίας και προσωπική επίβλεψη θα πρέπει σταδιακά να αντικατασταθούν με τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, e-mail, skype, και άλλα εργαλεία λογισμικού πληροφορικής.

- Επαναπροσδιορισμός της έννοιας του τόπου και του χρόνου εργασίας – ευελιξία και αυτονομία

Η ευελιξία, αναφορικά τόσο με τον τόπο όσο και με τον χρόνο εργασίας, ανάγεται σε πρωταρχικό χαρακτηριστικό του νέου περιβάλλοντος. Ο ορισμός του «τόπου εργασίας» ('the workplace') περιλαμβάνει πλέον οποιοδήποτε χώρο στον οποίο το άτομο εκτελεί τα καθήκοντά του είτε εντός είτε εκτός εγκαταστάσεων της επιχείρησης και ο οποίος είναι δυνατόν να μεταβάλλεται διαρκώς λόγω της ελευθερίας που δίνουν οι νέες τεχνολογίες επικοινωνίας. Το εργατικό δυναμικό είναι

όλο και πιο διάσπαρτο, κατανεμημένο και απομακρυσμένο και εργάζεται με διαφορετικές μορφές απασχόλησης και συνθήκες εργασίας. Το παραδοσιακό 8ωρο γίνεται όλο και λιγότερο συνηθισμένο, καθώς όλο και περισσότερα μέλη του εργατικού δυναμικού εργάζονται εξ αποστάσεως.

Αυτό το είδος της ευελιξίας καθιστά τη ζωή ευκολότερη για πολλά άτομα με οικογενειακές ευθύνες και εκείνους που χρειάζονται μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής. Ωστόσο, ο χρόνος εργασίας τείνει να χρησιμοποιείται όλο και λιγότερο ως μονάδα καθορισμού της αμοιβής και ως εργαλείο μέτρησης της απόδοσης και της παραγωγικότητας των εργαζομένων, με αποτέλεσμα η διαχωριστική γραμμή μεταξύ χρόνου ανάπαυσης και ιδιωτικού χρόνου και χρόνου εργασίας να καθίσταται δυσχερής. Αντίθετα με τη μέχρι σήμερα νομολογία του ΔΕΕ (υπόθεση Dellas, C-14/04, σκέψη 43), η ένταση της εργασίας καθίσταται στοιχείο του χρόνου εργασίας, καθώς η εργασία εντατικοποιείται και ο εργαζόμενος καλείται να αυξήσει τους ρυθμούς εργασίας του για να ανταποκριθεί στη διαρκή εναλλαγή καθηκόντων και εργασιών. Έρευνα της ΕΛΣΤΑΤ που διεξήχθη στην Ελλάδα το 2015 (ΕΛΣΤΑΤ, 2016) διαπίστωσε ότι 64% των εργαζομένων εργάζονται με ένταση και υπό πίεση χρόνου.

Αναφορικά με τον βαθμό ευελιξίας και αυτονομίας των Ελλήνων εργαζομένων ως προς τον καθορισμό του χρόνου εργασίας, στην ίδια έρευνα (ΕΛΣΤΑΤ, 2016) **περισσότεροι από τους μισούς ερωτώμενους (54%) δήλωσαν ότι δεν έχουν καμία δυνατότητα να καθορίζουν την έναρξη ή τη λήξη της εργασίας.** Το φαινόμενο είναι περισσότερο έντονο στις γυναίκες, στα άτομα κάτω των 34 ετών, στα άτομα αλλοδαπής υπηκοότητας και στους απασχολούμενους σε επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους. Περίπου ένας στους τέσσερεις ερωτώμενους (23%) δηλώνει ότι καθορίζει ο ίδιος το ωράριό του. Πρόκειται κατά κύριο λόγο για αυτοαπασχολούμενους χωρίς προσωπικό και εργαζόμενους στη γεωργία (ποσοστά 65,6% και 78,0%, αντίστοιχα). Υψηλά ποσοστά αυτονομίας εμφανίζουν και οι εξειδικευμένοι χειρώνακτες (47%), ηλικίες άνω των 55 ετών (42%) και τα άτομα χαμηλότερης εκπαίδευσης. Τέλος, το 18% των απασχολούμενων δηλώνει ότι έχει κάποια ευελιξία στις ώρες προσέλευσης, ενώ οι κατηγορίες που ξεχωρίζουν είναι οι αυτοαπασχολούμενοι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση. Συνεπώς, **η ευελιξία στη ρύθμιση του χρόνου εργασίας και η οργάνωση της εργασίας διαφέρουν ανάλογα με το δημογραφικό η/και επαγγελματικό προφίλ των μισθωτών.** Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι μεγαλύτερες ηλικίες διαθέτουν περισσότερη δυνατότητα έκτακτης απουσίας και μεγαλύτερη αυτονομία στο σχεδιασμό και την εκτέλεση των εργασιών τους. Το ωράριο στις μεσαίες και μεγάλες ελληνικές επιχειρήσεις παραμένει ανελαστικά καθορισμένο, καθώς 77% των απασχολούμενων σε επιχειρήσεις με πάνω από 10 εργαζόμενους δηλώνουν ότι δεν μπορούν να καθορίσουν ελεύθερα το ωράριό τους. Καταγραφή των ωρών εργασίας γίνεται για 52% των μισθωτών, με πιο διαδεδομένη πρακτική τη χειροκίνητη καταγραφή από τον προϊστάμενο ή συνάδελφο (22%) ή το χτύπημα κάρτας (13%). Ποσοστό 6% εφαρμόζει ηλεκτρονική καταγραφή.

Σχετικά με τον τόπο εργασίας, περισσότεροι από επτά στους δέκα (72 %) ερωτώμενους εργάζονται σε σταθερές κτιριακές εγκαταστάσεις είτε δικές τους είτε του εργοδότη τους. Τα σχετικά ποσοστά είναι υψηλότερα για τα άτομα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τους μισθωτούς, τους ασκούντες μη χειρωνακτικά επαγγέλματα, τα άτομα σε επιχειρήσεις με πάνω από 10 απασχολούμενους καθώς και στον κλάδο των υπηρεσιών. Το 11% των ερωτώμενων εργάζεται στην ύπαιθρο. Εργασία σε εγκαταστάσεις ή σπίτια πελατών δηλώθηκε από το 5% των ερευνηθέντων και εμφανίζεται συχνότερα μεταξύ των ατόμων αλλοδαπής υπηκοότητας, των εργαζόμενων στη βιομηχανία, στα ορυχεία και τις κατασκευές και μεταξύ των ασκούντων στοιχειώδη επαγγέλματα. Οι υπόλοιπες απαντήσεις αφορούν περιπτώσεις όπου ο απασχολούμενος εργάζεται στο σπίτι του (σχεδόν 1%), είτε σε μέσα μεταφοράς, είτε σε άλλους χώρους (π.χ. ορυχεία).

- Αλλαγή μεθόδων μέτρησης παραγωγικότητας

Οι νέες τεχνολογίες διευκολύνουν τις επιχειρήσεις να αξιολογούν διαφορετικά την ατομική παραγωγικότητα χρησιμοποιώντας τα διαθέσιμα μέσα που τους επιτρέπουν να αμείβουν τα άτομα ανάλογα με τις επιδόσεις τους. Από την άποψη της παραγωγικότητας, καθοριστική καθίσταται και η γνώμη των πελατών, οι οποίοι επηρεάζουν ολοένα και περισσότερο την απασχολησιμότητα των εργαζομένων. Οι αξιολογήσεις των πελατών ή η αφοσίωση του πελάτη σε μια επιχείρηση διαδραματίζουν όλο και μεγαλύτερο ρόλο. Η ψηφιοποίηση των υπηρεσιών (π.χ. πάνω στην ώρα καταγραφή της γνώμης των πελατών για τις παρεχόμενες υπηρεσίες) επιτρέπει τη μέτρηση των επιδόσεων των εργαζομένων και τον προσδιορισμό της προστιθέμενης αξίας τους στην εταιρεία.

- Διαρκής κινητικότητα και ανανέωση δεξιοτήτων

Τα άτομα θα είναι όλο και πιο υπεύθυνα για τη δική τους ανάπτυξη και κατάρτιση, και ως εκ τούτου, και για την απασχολησιμότητά τους. Θα πρέπει να αναπτύσσουν τη δική τους φήμη, με βάση και την ικανοποίηση των πελατών, να αποκτούν δεξιότητες που θα τους επιτρέπουν να δικτυώνονται αποτελεσματικά, να βελτιώνουν την απόδοσή τους και να προσδιορίζουν καλύτερα τους πελάτες τους. Αυτό σημαίνει ότι ο εργαζόμενος που θα δραστηριοποιείται στην οικονομία κατά παραγγελία και στη συνεργατική οικονομία καλείται να αποκτήσει επιχειρηματικό πνεύμα και ικανότητα διαχείρισης και διοίκησης ανθρωπίνου δυναμικού (εν προκειμένω των πελατών που εναλλάσσονται). Αρκετοί εργαζόμενοι δεν θα είναι επικεντρωμένοι σε μια σταδιοδρομία, αλλά σε διαφορετικές σταδιοδρομίες, που μπορεί να εκτείνονται και σε περισσότερες από μία χώρες, αυξάνοντας την κινητικότητα και την διεθνοποίηση της εργασίας.

Ένας τρόπος προσαρμογής της κοινωνικής πολιτικής θα μπορούσε να είναι η καθιέρωση ατομικών λογαριασμών ανθρωπίνου κεφαλαίου για τη δημιουργία ενός συνόλου πόρων που θα μπορεί να χρησιμοποιήσει ο καθένας καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου. Ανάλογα με συγκεκριμένες απαιτήσεις, οι πόροι θα

μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν για σκοπούς κατάρτισης και επανακατάρτισης, με σκοπό την αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Εκτός από το τμήμα του μισθού τους που θα προορίζεται για το βιοπορισμό τους, οι εργαζόμενοι θα μπορούσαν να επωφελούνται από απαλλασσόμενες από φόρο πρόσθετες εισφορές εργοδοτών ή/και δημόσιων και ιδιωτικών φορέων. Το σύστημα των προσωπικών λογαριασμών θα ήταν ενδεδειγμένο να θεσπιστεί για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται ως μισθωτοί ή ως αυτοαπασχολούμενοι.

- Έλλειμμα συλλογικής εκπροσώπησης

Στην επιχείρηση δεν συναντούμε πλέον μια ενιαία και ομοιόμορφη κατηγορία «εργαζόμενου» με βάση την παροχή εξηρημένης εργασίας αλλά εργαζόμενους με πολυμορφία ταυτοτήτων που διαμορφώνονται με εξατομικευμένα κριτήρια, όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, (Healy et al., 2006, Heery, E. et al., 2004) αλλά και το διαφορετικό καθεστώς και μορφή απασχόλησης. Εξάλλου οι νέες μορφές κινητής εργασίας, η εργασία εξ αποστάσεως ή εργασίας μέσω πλατφόρμας ευνοούν την προώθηση των ατομικών συμφερόντων και τον απομονωτισμό και όχι τις συλλογικότητες. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να διασπάται το συλλογικό συμφέρον και να κατακερματίζεται η συλλογική εκπροσώπηση των εργαζομένων μέσω των συνδικαλιστικών σωματείων. Εμφανίζεται επομένως ο κίνδυνος αποκλεισμού των εργαζομένων με νέες μορφές εργασίας από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας -ακόμα και όταν αυτοί πρέπει να υπαχθούν στις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας-, λόγω του ότι εμφανίζεται έλλειμμα εκπροσώπησης των συμφερόντων τους από τους υφιστάμενους θεσμούς συλλογικής εκπροσώπησης.

Στην περίπτωση αυτή πρέπει να αναζητηθούν ειδικά σχήματα εκπροσώπησης των εργαζομένων στην οικονομία της πλατφόρμας και στη gig οικονομία είτε εκτός συνδικάτων (αλλά με τη συνεργασία τους) είτε εντός συνδικάτων αλλά με βάση τις διακριτές ανάγκες των νέων μορφών απασχόλησης.

IV. Επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξάρτησης

Η gig οικονομία και η συνεργατική οικονομία συνδέονται με την αύξηση της αυτοαπασχόλησης, την κάμψη των παραδοσιακών μορφών μισθωτής εργασίας και την αύξηση της κατά φαινόμενο ανεξάρτητης απασχόλησης. Οι εργασιακές συμβάσεις βασίζονται σε ατομικά καθήκοντα που εκτελούνται ad hoc και περιστασιακά. Το καθεστώς απασχόλησης παραμένει ασαφές και τα νέα εργασιακά πρότυπα απομακρύνονται κατά πολύ από τις σταθερές εργασιακές σχέσεις που ρυθμίζει το εργατικό δίκαιο. Οι νέες μορφές εργασίας εκφεύγουν και των ρυθμισμένων μορφών εργασίας σε επίπεδο Ε.Ε. (μερική απασχόληση, εργασία ορισμένου χρόνου, κατ' επάγγελμα δανεισμός) και ενδύονται τη μορφή σύντομων συμβάσεων μεταξύ περισσότερων μερών (πάροχος υπηρεσιών, χρήστης υπηρεσιών και συνεργατική πλατφόρμα).

Το ερώτημα που τίθεται είναι αν οι νέες μορφές εργασίας μπορούν και πρέπει να υπαχθούν στο ρυθμιστικό πεδίο της εργατικής νομοθεσίας. Οι κανόνες του εργατικού δικαίου προϋποθέτουν για την εφαρμογή τους παροχή υπηρεσιών στο πλαίσιο σύμβασης εξηρημένης εργασίας, δηλαδή σύμβασης δυνάμει της οποίας ένα πρόσωπο υποχρεούται να παρέχει έναντι αμοιβής την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου προσώπου. Στη σύμβαση εργασίας τα μέρη αποβλέπουν στην παροχή εργασίας και όχι στο αποτέλεσμα αυτής, δηλαδή στην παραγωγή ορισμένου έργου. Η ιδιαιτερότητα της παροχής που οφείλει ο εργαζόμενος είναι η εξαρτημένη εργασία, που είναι και η προϋπόθεση εφαρμογής του εργατικού δικαίου.

Για τον προσδιορισμό της έννοιας της εξάρτησης έχουν προταθεί διάφορα κριτήρια. Σύμφωνα με το **κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης**, εξάρτηση υπάρχει όταν ο εργαζόμενος δεν διαθέτει κατά την αξιοποίηση της εργασίας κεφάλαια και δυνατότητα χρησιμοποίησης για λογαριασμό του της εργασίας τρίτων, κατά τρόπο που να μπορεί να οργανώσει για δικό του λογαριασμό και με δικό του κίνδυνο την επιχειρηματική του δραστηριότητα. Στις έννομες τάξεις της ηπειρωτικής Ευρώπης, περιλαμβανομένης και της ελληνικής, δεν έχει γίνει αποδεκτή από τη θεωρία και τη νομολογία η θεωρία της οικονομικής εξάρτησης, προκειμένου να αποτελέσει το κριτήριο διάκρισης της σχέσης εξαρτημένης (μισθωτής) εργασίας.

Σε αρκετές έννομες τάξεις, όπως η γερμανική, η γαλλική και η ελληνική, επικρατέστερο για τη διάκριση εξαρτημένης εργασίας από τις συμβάσεις ανεξαρτήτων υπηρεσιών και έργου είναι το **κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης** του εργαζόμενου. Η προσωπική εξάρτηση προκύπτει από τη δέσμευση του εργαζόμενου να παρέχει εργασία υπό τη διεύθυνση και τις οδηγίες του εργοδότη ως προς τους όρους παροχής της. Πρόκειται για το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δηλαδή την εξουσία του να προσδιορίζει μονομερώς τον τόπο, τον χρόνο και τον τρόπο παροχής εργασίας, στο μέτρο που αυτοί οι όροι δεν καθορίζονται από ανώτερες ιεραρχικά ρυθμιστικές πηγές (π.χ. ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, νόμο κ.λπ) (αντί πολλών Ζερδελής, 2015, αρ. 808 επ.). Η προσωπική εξάρτηση δημιουργείται από το γεγονός ότι ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη αλλά και το πρόσωπό του στη διάθεση του εργοδότη.

Η προσωπική εξάρτηση εκδηλώνεται με:

- α) τη δέσμευση του εργαζόμενου ως προς τον χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας,
- β) την υποχρέωση να ακολουθεί τις οδηγίες του εργοδότη για τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας και να δέχεται έλεγχο για τη διαπίστωση της συμμόρφωσης με αυτές. Ο έλεγχος αυτός χαλαρώνει όταν η εργασία είναι τέτοιας φύσης που εμπεριέχει την ανάπτυξη πρωτοβουλίας από τον εργαζόμενο (λόγω των γνώσεων, της ειδικευσης που κατέχει, της εμπειρίας ή των ειδικών προσόντων του),
- γ) την παροχή της εργασίας στο πλαίσιο μιας οργάνωσης εργασίας που καθορίζει και διευθύνει ένας τρίτος και στην οποία εντάσσεται ο εργαζόμενος. Αυτό σημαίνει ότι η

εργασία παρέχεται σε διαρκή και στενή συνεργασία με άλλα πρόσωπα επιλεγμένα από τον εργοδότη και με τη βοήθεια του τεχνικού εξοπλισμού και των υλικών μέσω του εργοδότη και αποκαλείται και οργανωτική εξάρτηση (Weiss, 2016) και δ) την υποχρέωση του εργαζόμενου να εκτελεί αυτοπροσώπως την εργασία του.

Αντιθέτως δεν θεωρούνται κρίσιμα στοιχεία : α) η χρονική έκταση της υποχρέωσης για παροχή εργασίας (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, εποχικής ή πρόσκαιρης εργασίας, συμβάσεις μίας ημέρας), β) η διάρκεια του ημερήσιου ή εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας (μερική απασχόληση), γ) το ύψος και ο τρόπος της αμοιβής (με σταθερό ποσό, με το κομμάτι, με προμήθεια, με ποσοστά κ.λπ) και δ) το είδος της εργασίας.

Επιπλέον, σε όλες τις έννομες τάξεις γίνεται δεκτό ότι για τον νομικό χαρακτηρισμό μιας σύμβασης δεν έχει σημασία το πώς τη χαρακτήρισαν τα συμβαλλόμενα μέρη. Ο χαρακτηρισμός που προσέδωσαν τα συμβαλλόμενα μέρη στη μεταξύ τους σχέση δεν ασκεί νομική επιρροή. Το εργατικό δίκαιο είναι δίκαιο δημόσιας τάξης (αναγκαστικού χαρακτήρα) και ο δικαστής υποχρεούται να προχωρήσει σε ορθό νομικό χαρακτηρισμό αν από τις περιστάσεις υπό τις οποίες παρέχεται η εργασία σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση προκύπτει ότι ένας θεωρούμενος εργολάβος ή αυτοαπασχολούμενος εργάζεται υπό συνθήκες εξάρτησης υπό τον έλεγχο ενός άλλου προσώπου που καθορίζει τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας. Διαφορετικά θα υπήρχε ο κίνδυνος τα μέρη να αποφασίζουν με υποκειμενικά κριτήρια αν θα υπαχθεί μια σχέση εργασίας στο προστατευτικό πεδίο της εργατικής νομοθεσίας, καταστρατηγώντας την υποχρεωτική εφαρμογή της που απορρέει από τον χαρακτήρα των διατάξεων της ως διατάξεων δημόσιας τάξης.

Παρότι κάθε κράτος μέλος της ΕΕ μπορεί να ορίζει στην εθνική του νομοθεσία ποιος θεωρείται μισθωτός εργαζόμενος, σε επίπεδο ΕΕ, το Δικαστήριο της Ε.Ε. (ΔΕΕ) έχει ορίσει την έννοια του εργαζόμενου για τους σκοπούς της εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ. Η έννοια αυτή διατυπώθηκε πρωτίστως στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και στη συνέχεια επεκτάθηκε και σε περιοχές του εργατικού δικαίου που διέπονται από αντίστοιχες οδηγίες της Ε.Ε. Λαμβάνοντας υπόψη τη νομολογία του ΔΕΕ, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει ήδη δώσει κάποιες ενδείξεις για το ποιος χαρακτηρίζεται μισθωτός και ποιος ανεξάρτητος εργολάβος στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας (European Commission, 2016a)

Α. Η έννοια του «εργαζόμενου» στο επίπεδο της Ε.Ε.

Ως «εργαζόμενος» νοείται, κατά το άρθρο 45 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ένωσης (ΣΛΕΕ), κάθε άτομο το οποίο ασκεί πραγματικές και ουσιαστικές δραστηριότητες, και όχι δραστηριότητες τόσο περιορισμένες, ώστε να εμφανίζονται ως καθαρά περιθωριακές και δευτερεύουσας σημασίας. Το βασικό χαρακτηριστικό της σχέσης εργασίας είναι, σύμφωνα με τη νομολογία αυτή, το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει προς άλλο πρόσωπο και υπό την καθοδήγησή του, υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (αποφάσεις Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284,

σκέψεις 16 και 17, Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, σκέψη 26, Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, σκέψη 15, καθώς και Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, σκέψη 23), Τρία στοιχεία, επομένως, χαρακτηρίζουν την έννοια του εργαζόμενου κατά το δίκαιο της Ε.Ε.: α) η παροχή υπηρεσιών, β) υπό την καθοδήγηση άλλου προσώπου, γ) έναντι αμοιβής. Η διεύθυνση ή ο έλεγχος δεν απαιτείται να είναι διαρκής.

Το ΔΕΕ επιβεβαίωσε ότι αυτός ο ορισμός πρέπει επίσης να χρησιμοποιείται για να καθορίζεται ποιος πρέπει να θεωρείται εργαζόμενος κατά την εφαρμογή συγκεκριμένων οδηγιών της ΕΕ για εργασιακά θέματα (οδηγία 2003/88 για τον χρόνο εργασίας, οδηγία 98/59 για τις ομαδικές απολύσεις, οδηγία 92/85 για την προστασία της μητρότητας)⁴⁶.

Εφαρμόζοντας τα παραπάνω στην περίπτωση της παροχής υπηρεσίας μέσω συνεργατικής πλατφόρμας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προτείνει να αξιολογείται το κατά πόσο συντρέχουν σωρευτικά σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση τα ακόλουθα τρία βασικά κριτήρια: ύπαρξη σχέσης ελέγχου· φύση της εργασίας· και - ύπαρξη αμοιβής. Προκειμένου να ικανοποιείται το κριτήριο της εξάρτησης, ο πάροχος υπηρεσιών πρέπει, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, να ενεργεί υπό τη διεύθυνση της συνεργατικής πλατφόρμας και η τελευταία να καθορίζει την επιλογή της δραστηριότητας, την αμοιβή και τους όρους εργασίας⁴⁷.

Για να θεμελιωθεί σχέση εξάρτησης, ο πάροχος των βασικών υπηρεσιών δεν πρέπει να έχει ελευθερία επιλογής των υπηρεσιών του και του τρόπου παροχής τους, σύμφωνα με τη σύμβαση που έχει συνάψει με τη συνεργατική πλατφόρμα. Αν η συνεργατική πλατφόρμα απλά διεκπεραιώνει τις πληρωμές που καταβάλλουν οι χρήστες και τις μεταφέρει στον πάροχο της βασικής υπηρεσίας, αυτό δεν συνεπάγεται ότι η συνεργατική πλατφόρμα καθορίζει την αμοιβή. Το κριτήριο της αμοιβής χρησιμοποιείται πρωτίστως για τη διάκριση μεταξύ εθελοντή και εργαζόμενου. Συνεπώς, το κριτήριο της αμοιβής δεν ικανοποιείται όταν ο πάροχος δεν λαμβάνει αμοιβή ή λαμβάνει απλά αντιστάθμισμα του κόστους με το οποίο έχει επιβαρυνθεί για τις δραστηριότητές του.

Ο πάροχος της βασικής υπηρεσίας πρέπει να ασκεί δραστηριότητα οικονομικής αξίας, η οποία να είναι αποτελεσματική και γνήσια, εκτός από τις δραστηριότητες που πραγματοποιούνται σε τόσο μικρή κλίμακα ώστε να θεωρείται ότι έχουν αμιγώς περιθωριακό και παρακολουθητικό χαρακτήρα⁴⁸.

⁴⁶ Οδηγίες για τον χρόνο εργασίας (Isère, C-428/09)), για τις ομαδικές απολύσεις (Balkaya, C-229/14)) και την ισότητα στην απασχόληση (O, C-432/14).

⁴⁷ Jany και λοιποί κατά Staatssecretaris van Justitie (C-268/99).

⁴⁸ Για την έννοια της γνήσιας και αποτελεσματικής εργασίας βλ. «Comparative Report 2015 - The concept of worker under Article 45 TFEU and certain non-standard forms of employment», Δίκτυο FreSso για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2016.

Στο πλαίσιο της συνεργατικής οικονομίας, όπου άτομα παρέχουν υπηρεσίες αμοιώς περιστασιακού και παρακολουθητικού χαρακτήρα μέσω συνεργατικών πλατφορμών, αυτό αποτελεί ένδειξη ότι αυτά τα άτομα δεν μπορούν να θεωρηθούν εργαζόμενοι, παρότι η μικρή διάρκεια απασχόληση, οι περιορισμένες ώρες εργασίας, η ασυνεχής εργασία ή η χαμηλή παραγωγικότητα δεν αρκούν για να αποκλειστεί η ύπαρξη εργασιακής σχέσης. Παράλληλα, τα άτομα που παρέχουν υπηρεσίες λιγότερο περιστασιακά μπορεί να είναι εργαζόμενοι ή αυτοαπασχολούμενοι, καθώς πρέπει να εξετάζονται συνολικά και τα τρία κριτήρια για να προσδιοριστεί το καθεστώς τους.

Τα παραπάνω κριτήρια χρησιμοποιούνται όταν εφαρμόζεται ο ενωσιακός ορισμός του «εργαζόμενου»· η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει αναγάγει σε πρωταρχικό κριτήριο **τον έλεγχο που ασκεί η πλατφόρμα στην εργασία του εργαζόμενου**, προκειμένου να διαπιστωθεί αν υπάρχει εξάρτηση που παραπέμπει σε μισθωτή εργασία. Κατά τη γνώμη μας **το κριτήριο αυτό δεν είναι επαρκές για να αποτυπώσει την οικονομική πραγματικότητα που περιγράψαμε**. Όταν η εργασία παρέχεται από απόσταση, όπως επίσης και όταν τα καθήκοντα που ανατίθενται δεν είναι τυπικά και επαναλαμβανόμενα στο πλαίσιο μιας εργασιακής ρουτίνας αλλά κατανέμονται σε έργα που πρέπει να διεκπεραιώσει ο εργαζόμενος, αναπτύσσοντας πρωτοβουλία και αυτονομία, ο βαθμός του ελέγχου εξασθενίζει και ενδεχομένως αλλάζει μορφή. Στην περίπτωση αυτή ο εργοδότης μπορεί να διαθέτει την εξουσία αξιολόγησης του εργαζόμενου και την εξουσία επιβολής κυρώσεων, χωρίς να παρέχει κατ' ανάγκη οδηγίες για τον τρόπο εκτέλεσης του έργου.

Στις περισσότερες νέες μορφές εργασίας που γεννώνται από την ψηφιακή οικονομία ο έλεγχος αφορά την εμπρόθεσμη εκτέλεση του έργου ή του καθήκοντος, οπότε αντικείμενο της σύμβασης καθίσταται το αποτέλεσμα της εργασίας και όχι η εργασία αυτή καθ' εαυτή. Αυτό δεν συνάδει με την έννοια της εξαρτημένης εργασίας, όπως γεννήθηκε ιστορικά στις αρχές του 20ου αιώνα στο βιομηχανικό εργοστάσιο ή στο μεταλλείο, ως δημιουργία ενοχικής υποχρέωσης μέσου και όχι αποτελέσματος: στο πρότυπο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ο εργαζόμενος θέτει την εργασιακή του δύναμη στη διάθεση του εργοδότη και τίθεται υπό τις οδηγίες και εντολές του όσον αφορά τον χρόνο, τον τόπο και τον τρόπο παροχής της εργασίας, χωρίς να φέρει οποιαδήποτε ευθύνη για το αποτέλεσμα της εργασίας του.

Το θέμα του επαναπροσδιορισμού της έννοιας του μισθωτού και του αυτοαπασχολούμενου είναι αντικείμενο επιστημονικού διαλόγου που έχει ήδη ξεκινήσει σε διάφορες χώρες.

B. Η συζήτηση στις εθνικές έννομες τάξεις

Στις Η.Π.Α., κατά τη διάρκεια της Προεδρίας του Προέδρου Ομπάμα, ο τομέας «Μισθός και Ωράριο» (« Wage and Hour ») του αμερικανικού Τμήματος Εργασίας εκδήλωσε την ανησυχία του για την αύξηση τα τελευταία χρόνια του αριθμού λαθών στην κατάταξη των εργαζομένων στην κατηγορία του μισθωτού και του

αυτοαπασχολούμενου, καθώς και για την κατάχρηση των περιπτώσεων που εμπίπτουν σε γκρίζες ζώνες του εργατικού δικαίου από ορισμένες επιχειρήσεις (Rapport Mettling, 2015). Ένας λανθασμένος χαρακτηρισμός του εργαζόμενου ως ελεύθερου επαγγελματία έχει επιπτώσεις στην κοινωνική προστασία του εργαζόμενου αλλά επιφέρει και απώλεια σημαντικών εσόδων για το Κράτος. Η καταστρατήγηση της νομοθεσίας από τις επιχειρήσεις δημιουργεί και προβλήματα αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος των συνεπών επιχειρήσεων που συμμορφώνονται με τη νομοθεσία και δηλώνουν στις κοινωνικές ασφαλίσσεις το προσωπικό τους ως μισθωτούς, αναλαμβάνοντας και τις σχετικές υποχρεώσεις που απορρέουν από την εργατική νομοθεσία.

Η αμερικανική ομοσπονδιακή κυβέρνηση αποφάσισε να συνεργαστεί με τη φορολογική διοίκηση και με κάποιες Πολιτείες για να αναλύσει το φαινόμενο, ζητώντας τη συνεργασία των επιχειρήσεων στην παροχή πληροφοριών, και να για να αποσαφηνίσει ποια στοιχεία του ορισμού της μισθωτής εργασίας και της σύμβασης ανεξαρτήτων υπηρεσιών δημιουργούν προβλήματα στην πράξη. Ο ακριβής προσδιορισμός της μορφής της εργασίας κατέστη αντικείμενο εξέτασης της δραστηριότητας που ασκείται από τον εργαζόμενο και των καθημερινών καθηκόντων που η εργασία περιλαμβάνει. Για παράδειγμα, αν η δραστηριότητα του εργαζόμενου είναι ίδια με αυτή της επιχείρησης που τον απασχολεί, εάν δεν διαθέτει καμία αυτονομία στην επιλογή των καθηκόντων που πρέπει να εκπληρώσει ούτε στην οργάνωση του χρόνου εργασίας του, θα θεωρηθεί μισθωτός. Επίσης, η αποκλειστική απασχόληση ενός εργαζόμενου για μία επιχείρηση ή η εξυπηρέτηση περισσότερων επιχειρήσεων προτείνεται να περιληφθεί στα κριτήρια που επιτρέπουν να αποσαφηνιστεί αυτή η κατάσταση.

Στη Γερμανία, η επιστημονική συζήτηση στις τάξεις των ακαδημαϊκών του εργατικού δικαίου (Wank, 2016) στρέφεται γύρω από τη διεύρυνση της έννοιας της εξάρτησης μέσω της εξέτασης μιας δέσμης παραγόντων:

- ✓ Πρώτον, προτείνεται να εξετάζεται αν συντρέχει το κριτήριο του εργοδοτικού ελέγχου της εκτέλεσης των καθηκόντων, του χρόνου και του τόπου εργασίας (κριτήριο της προσωπικής εξάρτησης).
- ✓ Δεύτερον, προτείνεται να εξετάζεται αν εφαρμόζεται στη συγκεκριμένη περίπτωση το κριτήριο της ένταξης του εργαζόμενου σε μια οργανωμένη μονάδα και της εξάρτησης του από τα υλικά μέσα, εξοπλισμό και εργαλεία του εργοδότη αλλά πιθανώς και από άλλους εργαζόμενους του ίδιου εργοδότη με τους οποίους πρέπει να συνεργαστεί για να διεκπεραιώσει την εργασία που του έχει ανατεθεί (κριτήριο της οργανωτικής εξάρτησης).
- ✓ Τρίτον, προτείνεται να εξετάζεται, σε συνδυασμό με όλα τα παραπάνω, αν ο εν λόγω εργαζόμενος μπορεί να λάβει επιχειρηματικές αποφάσεις μόνος του και για λογαριασμό του αναλαμβάνοντας και τον επιχειρηματικό κίνδυνο (κριτήριο της οικονομικής εξάρτησης). Εάν η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι θετική, πρόκειται για αυτοαπασχολούμενο και δεν χρήζει προστασίας από την εργατική νομοθεσία. Σε αντίθετη περίπτωση, πρόκειται για μισθωτό

ο οποίος πρέπει να υπαχθεί στην εργατική νομοθεσία προκειμένου να απολαμβάνει της ειδικής προστασίας της στις σχέσεις με τον εργοδότη του.

Τον Ιούνιο του 2015 ξεκίνησε εθνικός διάλογος για το μέλλον της εργασίας στην ψηφιακή εποχή, με πρωτοβουλία του Γερμανικού Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας (BMAS), το οποίο δημοσιοποίησε μια Πράσινο Βίβλο με θέμα «Εργασία 4.0.» και σκοπό να γίνει διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, με στόχο τα αποτελέσματα να καταστούν περιεχόμενο μιας Λευκής Βίβλου χάραξης πολιτικής. Στο πλαίσιο της διαβούλευσης αυτής η Συνομοσπονδία των Γερμανών Εργοδοτών (BDA) εξέφρασε τη θέση ότι το Crowd-working και το Crowd-sourcing είναι νέες μορφές ελεύθερης οργανωμένης δραστηριότητας και ελεύθερης συνεργασίας στο διαδίκτυο που δεν μπορούν να ελεγχθούν με νόμο και ούτε μπορούν να ρυθμιστούν με οποιονδήποτε τρόπο. Δεν θεωρεί αναγκαία τη ρύθμιση μέσω νόμου ή συλλογικής συμφωνίας, θεωρώντας ότι οι σχετικές διατάξεις και οι όροι της συμφωνίας θα μείνουν ανεφάρμοστες. Θεωρεί απαραίτητη όμως την εμπειρική έρευνα για να συλλεγούν στοιχεία και να ξεκινήσει μια συζήτηση σε υγιή αντικειμενική βάση (BDA, 2015α). Η BDA υποστηρίζει ότι οι εργαζόμενοι με πληθοπορισμό είναι εκ προοιμίου αυτοαπασχολούμενοι και ότι όποιος θέλει να αναλάβει ένα τέτοιο έργο στο Διαδίκτυο εθελοντικά πρέπει να έχει την ελευθερία να το πράξει, χωρίς να αποτρέπεται από πρόσθετες επιβαρύνσεις.

Η Γερμανία κατατάσσεται στο άνω τρίτο της Ευρώπης αναφορικά με την πρόοδο στην ψηφιοποίηση των επιχειρήσεων και της κοινωνίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ψηφιακό θεματολόγιο πίνακα αποτελεσμάτων για το 2015)⁴⁹. Παρ' όλα αυτά, οι κύριοι ή και οι πιο σημαντικοί προμηθευτές λογισμικού στο Διαδίκτυο και γενικά τεχνολογίας και επικοινωνιών προέρχονται κυρίως από τις ΗΠΑ. Την ίδια στιγμή, η βιομηχανική βάση της γερμανικής οικονομίας είναι ισχυρή και έχει τις καλύτερες προϋποθέσεις για να επωφεληθεί από την ψηφιοποίηση. Υπάρχει δε μια σαφής διαφοροποίηση όσον αφορά τις μεγάλες επιχειρήσεις, σε σχέση με τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις: οι μεγάλες επιχειρήσεις και οι μεγάλες μικρομεσαίες είναι πολύ καλύτερα εξοπλισμένες για την ψηφιοποίηση από τις μικρές επιχειρήσεις (IHK Corporate barometer for digitization 2015).

Το γερμανικό συνδικάτο του μετάλλου IG-Metall, από την πλευρά του, ξεκίνησε την 1 Μαΐου 2015 να λειτουργεί την πλατφόρμα FairCrowdWork,. Η πλατφόρμα προσφέρει τη δυνατότητα στους «crowdworkers» να ανταλλάξουν μεταξύ τους την εμπειρία που αποκτήθηκε σε αυτήν τη μορφή εργασίας αλλά και να επωφεληθούν από τις νομικές συμβουλές του συνδικάτου. Η πρωτοβουλία αυτή έχει ως στόχο να καλύψει αυτή τη νέα μορφή εργασίας στον τομέα της αντιπροσώπευσης. Προς το παρόν αυτή η μορφή εργασίας αναπτύσσεται έξω από το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο και τις ισχύουσες ΣΣΕ. (Βλ. αναλυτικά Κεφάλαιο 4).

Τέλος, στη Γαλλία η Υπουργός Εργασίας ανέθεσε την επεξεργασία μιας Έκθεσης για την εξέταση της επίδρασης της ψηφιακής αλλαγής πάνω στην εργασία, η οποία

⁴⁹ European Commission, Digital Agenda Scoreboard 2015

δημοσιοποιήθηκε τον Σεπτέμβριο του 2015 (Rapport Mettling, 2015). Η Έκθεση Mettling προτείνει να αποσαφηνιστούν οι έννοιες του μισθωτού και του ανεξάρτητου εργαζόμενου και να υπάρξει ένας διάλογος σε κεντρικό επίπεδο, υπό την αιγίδα του Υπουργείου Εργασίας, Απασχόλησης, Επαγγελματικής Κατάρτισης και Κοινωνικού Διαλόγου, για τη διεύρυνση της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας και την επεξεργασία νέων κριτηρίων και ενδείξεων εξάρτησης, οι οποίες θα εκκινούν από μια οικονομική και όχι νομική αντίληψη της σχέσης της μισθωτής εργασίας. Με τη συνδρομή και της νομολογίας, θα πρέπει να εξαχθεί μια δέσμη κατάλληλων και διευρυμένων κριτηρίων διάγνωσης της εξάρτησης, όπως π.χ. ο βαθμός αυτονομίας στην εκτέλεση της εργασίας, η αποκλειστικότητα ή η μη αποκλειστικότητα της παροχής εργασίας/υπηρεσίας από τον εργαζόμενο, ο φορέας της εξουσίας καθορισμού της αμοιβής κ.λπ.

Συμπεράσματα

1. Οι νέες μορφές εργασίας που αναλύθηκαν στο παρόν κεφάλαιο είναι μια μη αναστρέψιμη πραγματικότητα. Συνιστούν μια νέα και δυναμική παράμετρο της αγοράς εργασίας. Μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες απασχόλησης για εργαζόμενους και ανέργους και να συμβάλουν στην καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας και της παραοικονομίας, αρκεί να μην μετατραπούν σε νέες μορφές εκμετάλλευσης και εγκλωβισμού ατόμων σε επισφαλή εργασία, με μη αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης.
2. Όλες οι νέες μορφές απασχόλησης πρέπει να εξασφαλίζουν αξιοπρεπείς όρους και συνθήκες εργασίας, είτε οι εργαζόμενοι έχουν την ιδιότητα του μισθωτού είτε έχουν την ιδιότητα του ανεξάρτητου εργαζόμενου.
3. Οι κυβερνήσεις, οι κοινωνικοί εταίροι και οι φορείς της αγοράς έχουν ευθύνη να διαχειριστούν με διορατικότητα και ρεαλισμό τη νέα εργασιακή πραγματικότητα στην κατεύθυνση της σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια. Ο κοινός στόχος της κυβέρνησης, των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων θα πρέπει να είναι η μέγιστη αξιοποίηση της δυναμικής ανάπτυξης και απασχόλησης που διανοίγουν η ψηφιοποίηση και οι νέες τεχνολογίες για την οικονομία και την κοινωνία.
4. Ένα πρώτο βήμα είναι η αναγνώριση της σημασίας της πολλαπλότητας των μορφών εργασίας ως παράγοντα δημιουργίας ανοιχτών, ανταγωνιστικών, ανθεκτικών και προσαρμοστικών αγορών εργασίας. Οι αλλαγές στον κόσμο της εργασίας πρέπει να συζητηθούν, να κατανοηθούν και να αποτελέσουν ατμομηχανή αλλαγών σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο. Ήδη το Διεθνές Γραφείο Εργασίας έχει ξεκινήσει ευρύ διάλογο για το Μέλλον της Εργασίας, ενώ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιοποίησε τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων για να ωθήσει τα Κράτη μέλη να προχωρήσουν σε αλλαγές «ώστε κανείς να μη μείνει πίσω».
5. Απαιτείται η συγκέντρωση αξιόπιστων στατιστικών δεδομένων από θεσμικούς φορείς για την έκταση των αλλαγών στην αγορά εργασίας, που θα

παράσχει στους διαμορφωτές της πολιτικής πληροφορίες και στοιχεία για την έκταση των εξελίξεων.

6. Υπάρχει ανάγκη να υπάρξουν κοινά αποδεκτοί και αντικειμενικοί ορισμοί των νέων μορφών εργασίας ώστε να τις εντοπίσουμε, να τις καταγράψουμε, να τις αναλύσουμε και να μελετήσουμε τις επιπτώσεις τους. Η υιοθέτηση ομοιογενούς ορολογίας από την επιστημονική κοινότητα και τους διαμορφωτές της πολιτικής στην παγκόσμια σφαίρα είναι προϋπόθεση της ακριβούς καταγραφής των αλλαγών και της χάραξης αποτελεσματικών πολιτικών για την αντιμετώπιση των προκλήσεων.
7. Η συζήτηση για το αν πρέπει -και σε ποια έκταση- να ρυθμιστούν οι νέες μορφές εργασίας που αναπτύσσονται στη συνεργατική οικονομία και την οικονομία κατά παραγγελία είναι σε εξέλιξη. Η οργάνωση και το πλαίσιο παροχής της εργασίας στις νέες μορφές οικονομίας δεν μπορεί να καταλείπεται στη ρύθμιση των αγορών. Η απουσία ρύθμισης και η ανεξέλεγκτη λειτουργία των διαδικτυακών πλατφορμών θα ευνοήσει τον αθέμιτο ανταγωνισμό σε βάρος των επιχειρήσεων που απασχολούν μόνιμο προσωπικό με σταθερές σχέσεις εργασίας και οι οποίες θα αναγκαστούν να μειώσουν τα εργασιακά πρότυπα, πιεζόμενες για μια σύγκλιση προς τα κάτω. Ταυτόχρονα, λόγω της μείωσης της επιρροής των συνδικάτων και της παρακμής της συλλογικής ρύθμισης μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, υπάρχει ο κίνδυνος οι αμοιβές και οι λοιποί όροι και συνθήκες εργασίας να επιδεινωθούν δραματικά, οδηγώντας ακόμα και ειδικευμένους εργαζόμενους σε φθηνή και επισφαλή εργασία.
8. Σχετικά με τις μεθόδους ρύθμισης του φαινομένου των νέων μορφών απασχόλησης και εργασίας, **τρία (3) σενάρια φαντάζουν αυτή τη στιγμή πιθανά**. Πρώτον, να υπάρξει επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας με διεύρυνση των κριτηρίων της εξάρτησης και εμπλουτισμό με μια δέσμη ενδείξεων που θα επιτρέψει να εντοπιστούν φαινόμενα συγκαλυμμένης εξάρτησης πίσω από μια κατ'επίφαση ανεξάρτητη εργασία (ψευδοανεξάρτητη απασχόληση). Δεύτερον, να θεσπιστεί ένα δίκαιο επαγγελματικής δραστηριότητας, που θα απορροφήσει το εργατικό δίκαιο, και το οποίο θα διέπεται από ενιαίους κανόνες για όλες τις μορφές αμειβόμενης εργασίας, και από επιμέρους ειδικούς κανόνες, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κάθε καθεστώτος. Η προβληματική αυτή έχει ήδη απασχολήσει τους θεωρητικούς σε μελέτες που έχουν εκπονηθεί για λογαριασμό του ILO (Casale and Perulli, 2014). Τρίτον, να δημιουργηθεί μία τρίτη νομική κατηγορία, αυτή του οικονομικά εξαρτημένου αυτοαπασχολούμενου, στην οποία θα επεκταθούν με νόμο ή με συλλογική σύμβαση κάποια από τα δικαιώματα που απολαμβάνουν οι μισθωτοί εργαζόμενοι.
9. Η μελέτη εμβαθύνει το πρώτο σενάριο, υποστηρίζοντας ότι το ζήτημα που γεννάται στην παρούσα φάση δεν είναι ζήτημα αναγκαιότητας του εργατικού δικαίου (την οποία θεωρεί δεδομένη), αφού η μισθωτή εργασία θα συνεχίσει να υφίσταται και στο μέλλον, ακόμα και με μικρότερο μερίδιο στην αγορά

εργασίας. Στην πραγματικότητα πρόκειται για αδυναμία της παραδοσιακής θεωρίας της προσωπικής εξάρτησης να ανταποκριθεί στη νέα πραγματικότητα. Η προσωπική εξάρτηση είναι πράγματι μια ένδειξη ότι ο εργαζόμενος έχει απεκδυθεί της επιχειρηματικής του ελευθερίας και των συναφών με αυτήν ευκαιριών και άρα μια ένδειξη υπέρ της εξαρτημένης εργασίας. Η διεύρυνση των κριτηρίων με τη συμπερίληψη και άλλων ενδείξεων που σχετίζονται με την οικονομική εξάρτηση (π.χ. ύπαρξη επιχειρηματικής οργάνωσης, κεφάλαια, εγκατάσταση, ανάληψη ευθύνης) είναι στη σωστή κατεύθυνση. Ωστόσο, η ανάληψη του επιχειρηματικού κινδύνου δεν αρκεί από μόνη της για να χαρακτηρίσει τον εργαζόμενο ανεξάρτητο εργολάβο. Αν στον εργαζόμενο έχει επιρριφθεί ο κίνδυνος (π.χ. δικές του εγκαταστάσεις, μέσα, εξοπλισμός, έξοδα, ευθύνη) αλλά ο ίδιος είναι συνδεδεμένος με μία επιχείρηση κατά τρόπο που στερείται της επιχειρηματικής πρωτοβουλίας να αναζητήσει άλλες επιχειρηματικές ευκαιρίες, τότε πρόκειται για κατ' επίφαση ανεξάρτητο εργαζόμενο και για συγκάλυψη σχέσης εξαρτημένης εργασίας.

10. Στην κατεύθυνση του δεύτερου σεναρίου κινείται ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, προβλέποντας μια σειρά δικαιωμάτων για όλους τους εργαζόμενους, **ανεξαρτήτως καθεστώτος απασχόλησης και μορφής σύμβασης**. Ορισμένα δικαιώματα εισάγονται πρώτη φορά (π.χ. δικαίωμα όλων των απασχολούμενων – περιλαμβανομένων και των αυτοαπασχολούμενων- σε όλους τους κλάδους της κοινωνικής ασφάλισης και σε παροχές ανεργίας εύλογης διάρκειας, δικαίωμα του εργαζόμενου που αναλαμβάνει υποχρεώσεις φροντίδας για ευέλικτες διευθετήσεις, δικαίωμα για ενεργό στήριξη στην απασχόληση, κ.λπ). Άλλα δικαιώματα, όπως είναι το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης, επεκτείνονται σε όλες τις μορφές απασχόλησης (πέραν της μερικής απασχόλησης, της εργασίας ορισμένης διάρκειας και του δανεισμού εργαζομένου μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης), με πρόθεση να καλυφθούν και όσες μορφές εργασίας αναδύονται στις νέες μορφές οικονομίας.
11. Όμως, ο Πυλώνας βαίνει πέρα και από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., **εγκαθιδρύοντας έναν πυρήνα καίριων δικαιωμάτων που θα ακολουθούν το άτομο (και όχι αμιγώς τον εργαζόμενο) από το στάδιο της αναζήτησης εργασίας και σε όλη τη διάρκεια του βίου του**. Πρόκειται για μια ριζοσπαστική και μεγάλης εμβέλειας καινοτομία που απαντά σε πολλούς από τους προβληματισμούς που εθίγησαν στο παρόν κεφάλαιο. Ενδεικτικά αναφέρεται το προβλεπόμενο στον Ε.Π.Κ.Δ. γενικό δικαίωμα του ατόμου σε εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια του βίου. Το δικαίωμα αυτό έχει ευρύτερη εμβέλεια από το άρθρο 14 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς επικεντρώνεται στην ποιότητα της εκπαίδευσης και την άρση των αποκλεισμών. Αυτό προϋποθέτει ευέλικτες ευκαιρίες για μάθηση και επανεκπαίδευση, οι οποίες θα πρέπει να προσφέρονται καθ' όλη τη διάρκεια του βίου και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων

βρεφονηπιακής, αρχικής ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και κατάρτισης ή επιμόρφωσης, καθώς και των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης για ενηλίκους. Το δικαίωμα αυτό εκτείνεται και στις δεξιότητες που απαιτούνται κατά τη διάρκεια μεταβάσεων στην αγορά εργασίας, οι οποίες περιλαμβάνουν αλλαγές στο καθεστώς απασχόλησης, αλλαγή εργοδότη, έναρξη ή λήξη διακοπής της σταδιοδρομίας ή εναλλαγή μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης.

12. Αντίστοιχης σημασίας είναι το προβλεπόμενο στον Ε.Π.Κ.Δ. δικαίωμα του κάθε ατόμου σε ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα το οποίο διασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση. Η έννοια του «ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος», η οποία παραπέμπει σε συγκεκριμένο είδος παροχής, χρησιμοποιείται ρητώς για πρώτη φορά, αντικαθιστώντας τους πιο γενικούς όρους όπως «κοινωνική αρωγή» ή «επαρκείς πόροι». Το δικαίωμα αυτό είναι συμπληρωματικό προς το δικαίωμα του ατόμου σε εκπαίδευση και κατάρτιση, διότι αποσκοπεί στην πρόληψη της ένδειας των ατόμων που δεν είναι επιλέξιμα για παροχές κοινωνικής ασφάλισης ή το δικαίωμα των οποίων σε αυτές τις παροχές έχει λήξει, καταπολεμώντας κατά αυτό τον τρόπο τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.
13. Ο Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι η πρώτη ολοκληρωμένη θεσμική πρόταση για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας, η οποία είναι προϊόν μακράς και εκτενούς διαβούλευσης σε επίπεδο Ε.Ε. και Κρατών-μελών. Επιφυλάξεις μπορεί να διατυπωθούν ως προς το περιεχόμενο και του τρόπου εφαρμογής του Πυλώνα, που βαίνει πολύ πέραν του ευρωπαϊκού κεκτημένου,. Ωστόσο, ο Πυλώνας επί της ουσίας παραμένει ένα έναυσμα για ευρύ διάλογο μεταξύ κυβερνήσεων, κοινωνικών εταίρων, επιχειρηματικού κόσμου, φορέων εκπαίδευσης και κατάρτισης, με αντικείμενο τον σχεδιασμό του μέλλοντος της εργασίας· μια συζήτηση που είναι απύσχα στην Ελλάδα, αλλά πρέπει να δρομολογηθεί για να προλάβουμε τις εξελίξεις.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1: ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

Κεφάλαιο Ι: Ίσες ευκαιρίες και πρόσβαση στην αγορά εργασίας

1. Δικαίωμα σε εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση

Κάθε άτομο έχει δικαίωμα σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση προκειμένου να αποκτήσει και να διατηρήσει δεξιότητες που θα του επιτρέπουν να συμμετέχει πλήρως στην κοινωνία και να διαχειρίζεται με επιτυχία τις αλλαγές στην αγορά εργασίας.

2. Ισότητα των φύλων

α) Η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την επαγγελματική εξέλιξη.

β) Γυναίκες και άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

3. Ίσες ευκαιρίες

Ανεξαρτήτως φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή σεξουαλικού προσανατολισμού, κάθε άτομο έχει δικαίωμα σε ίση μεταχείριση και ίσες ευκαιρίες όσον αφορά την απασχόληση, την κοινωνική προστασία, την εκπαίδευση και την πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες που διατίθενται στο κοινό. Προάγονται οι ίσες ευκαιρίες για τις υποεκπροσωπούμενες ομάδες.

4. Ενεργός στήριξη της απασχόλησης

Κάθε άτομο έχει δικαίωμα σε έγκαιρη και εξατομικευμένη βοήθεια με στόχο τη βελτίωση των προοπτικών του για απασχόληση ή αυτοαπασχόληση. Στη βοήθεια αυτή περιλαμβάνονται η στήριξη με σκοπό την αναζήτηση εργασίας, η κατάρτιση και η επανειδίκευση. Κάθε άτομο δικαιούται να μεταφέρει τα δικαιώματά του κοινωνικής προστασίας και κατάρτισης κατά την μετάβασή του σε άλλα επαγγέλματα.

Οι νέοι έχουν δικαίωμα σε συνεχή εκπαίδευση, μαθητεία, πρακτική άσκηση ή προσφορά εργασίας ικανοποιητικού επιπέδου εντός 4 μηνών από την απώλεια της δουλειάς τους ή από την έξοδό τους από το σύστημα εκπαίδευσης.

Οι άνεργοι έχουν δικαίωμα σε εξατομικευμένη, αδιάλειπτη και συνεπή στήριξη. Οι μακροχρόνια άνεργοι έχουν δικαίωμα σε εμπειριστατωμένη ατομική αξιολόγηση το αργότερο όταν συμπληρώσουν 18 μήνες ανεργίας.

Κεφάλαιο ΙΙ: Δίκαιοι όροι εργασίας

5. Ασφαλής και ευπροσάρμοστη απασχόληση

α) Ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιη και ίση μεταχείριση όσον αφορά τους όρους εργασίας, την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία και την κατάρτιση. Προάγεται η μετάβαση σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου.

β) Διασφαλίζεται η αναγκαία ευελιξία για τους εργοδότες ώστε να μπορούν να προσαρμόζονται γρήγορα στις μεταβολές των οικονομικών συγκυριών, σε συμμόρφωση με τη νομοθεσία και τις συλλογικές συμβάσεις.

γ) Προάγονται καινοτόμες μορφές οργάνωσης της εργασίας οι οποίες διασφαλίζουν ποιοτικές συνθήκες εργασίας. Ενθαρρύνονται η επιχειρηματικότητα και η αυτοαπασχόληση. Διευκολύνεται η επαγγελματική κινητικότητα.

δ) Αποτρέπονται οι σχέσεις απασχόλησης που οδηγούν σε επισφαλείς συνθήκες εργασίας, μεταξύ άλλων μέσα από την απαγόρευση της κατάχρησης των άτυπων συμβάσεων. Κάθε δοκιμαστική περίοδος θα πρέπει να έχει εύλογη διάρκεια.

6. Μισθοί

α) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

β) Διασφαλίζονται επαρκείς ελάχιστοι μισθοί, κατά τρόπο που επιτρέπει την εκπλήρωση των αναγκών του εργαζομένου και της οικογένειάς του με βάση τις εθνικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την πρόσβαση στην απασχόληση και την παροχή κινήτρων για την αναζήτηση εργασίας. Αποτρέπεται η φτώχεια των εργαζομένων.

γ) Ο καθορισμός όλων των μισθών γίνεται με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

7. Ενημέρωση για τους όρους απασχόλησης και προστασία σε περίπτωση απολύσεων

α) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να ενημερώνονται γραπτώς στην αρχή της απασχόλησής τους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της δοκιμαστικής περιόδου.

β) Πριν από τυχόν απόλυση, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να πληροφορούνται τους λόγους αυτής και να τους παρέχεται έγκαιρη προειδοποίηση. Έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε αποτελεσματικό και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και, σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης, δικαίωμα επανόρθωσης, όπου περιλαμβάνεται η καταβολή εύλογης αποζημίωσης.

8. Κοινωνικός διάλογος και συμμετοχή των εργαζομένων

α) Ζητείται η γνώμη των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τη χάραξη και την εφαρμογή πολιτικών στους τομείς της οικονομίας, της απασχόλησης και των κοινωνικών ζητημάτων, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Οι κοινωνικοί εταίροι ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις επί των ζητημάτων που τους αφορούν, με σεβασμό της αυτονομίας τους και του δικαιώματος συλλογικής δράσης. Εφόσον κρίνεται σκόπιμο, οι συμβάσεις που συνάπτονται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων εφαρμόζονται στο επίπεδο της Ένωσης και των κρατών μελών της.

β) Οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους έχουν δικαίωμα έγκαιρης ενημέρωσης και διαβούλευσης για ζητήματα που τους αφορούν, και ιδίως σε περιπτώσεις μεταβίβασης, αναδιάρθρωσης και συγχώνευσης επιχειρήσεων, καθώς και σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων.

γ) Ενθαρρύνεται η παροχή στήριξης με στόχο την ενίσχυση των δυνατοτήτων των κοινωνικών εταίρων ως προς την προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου.

9. Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

Οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας έχουν δικαίωμα σε κατάλληλο διάστημα άδειας, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες έχουν εξίσου πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώσουν τις ευθύνες φροντίδας τους και ενθαρρύνονται να προβαίνουν σε ισορροπημένη χρήση τους.

10. Υγιές, ασφαλές και κατάλληλα προσαρμοσμένο περιβάλλον εργασίας και προστασία δεδομένων

α) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε υψηλού επιπέδου προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους στην εργασία.

β) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε περιβάλλον εργασίας προσαρμοσμένο στις επαγγελματικές ανάγκες τους, το οποίο τους επιτρέπει να παρατείνουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

γ) Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε προστασία των προσωπικών τους δεδομένων στο πλαίσιο της απασχόλησης.

Κεφάλαιο III: Κοινωνική προστασία και ένταξη

11. Φροντίδα και στήριξη των παιδιών

α) Τα παιδιά έχουν δικαίωμα σε οικονομικά προσιτή και ποιοτική προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα.

β) Τα παιδιά έχουν δικαίωμα σε προστασία τους από τη φτώχεια. Τα παιδιά από μειονεκτικό περιβάλλον έχουν δικαίωμα σε ειδικά μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών.

12. Κοινωνική προστασία

Ανεξάρτητα από το είδος και τη διάρκεια της σχέσης απασχόλησης, οι εργαζόμενοι και, υπό συγκρίσιμες συνθήκες, οι αυτοαπασχολούμενοι, έχουν δικαίωμα σε επαρκή κοινωνική προστασία.

13. Παροχές ανεργίας

Οι άνεργοι έχουν δικαίωμα σε επαρκή στήριξη από τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης με σκοπό την (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας, καθώς και σε επαρκή επιδόματα ανεργίας, εύλογης διάρκειας, σύμφωνα με τις συνεισφορές τους και τους εθνικούς κανόνες επιλεξιμότητας. Οι παροχές αυτές δεν συνιστούν αντικίνητρο για τη γρήγορη επιστροφή στην απασχόληση.

14. Ελάχιστο εισόδημα

Κάθε άτομο που δεν διαθέτει επαρκείς πόρους έχει δικαίωμα σε παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος που διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση σε όλα τα στάδια της

ζωής και ικανοποιητική πρόσβαση στα αναγκαία αγαθά και υπηρεσίες. Για όσους μπορούν να εργαστούν, οι παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος θα πρέπει να συνδυάζονται με κίνητρα για (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας.

15. Εισόδημα ηλικιωμένων και συντάξεις

α) Οι εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι που έχουν συνταξιοδοτηθεί έχουν δικαίωμα σε σύνταξη ανάλογη προς τις εισφορές τους που θα τους διασφαλίζει επαρκές εισόδημα. Γυναίκες και άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων.

β) Κάθε ηλικιωμένο άτομο έχει δικαίωμα σε πόρους που διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση.

16. Υγειονομική περίθαλψη

Κάθε άτομο δικαιούται έγκαιρη πρόσβαση σε οικονομικά προσιτή και ποιοτική προληπτική και θεραπευτική υγειονομική περίθαλψη.

17. Ένταξη ατόμων με αναπηρία

Τα άτομα με αναπηρία έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που τους διασφαλίζει αξιοπρεπή διαβίωση, σε υπηρεσίες που τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, και στην κοινωνία και σε εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους.

18. Μακροχρόνια φροντίδα

Κάθε άτομο δικαιούται έγκαιρη πρόσβαση σε οικονομικά προσιτές και ποιοτικές μακροχρόνιες υπηρεσίες φροντίδας, ιδίως σε υπηρεσίες κατ' οίκον περίθαλψης και σε υπηρεσίες σε επίπεδο κοινότητας.

19. Στέγαση και βοήθεια για τους αστέγους

α) Τα άτομα σε κατάσταση ανάγκης έχουν πρόσβαση σε ποιοτικές κοινωνικές κατοικίες ή σε στεγαστική βοήθεια.

β) Τα ευάλωτα άτομα έχουν δικαίωμα σε κατάλληλη βοήθεια και προστασία έναντι της αναγκαστικής έξωσης.

γ) Στους αστέγους παρέχονται κατάλληλα καταλύματα και υπηρεσίες ώστε να διευκολυνθεί η κοινωνική τους ένταξη.

20. Πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες

Κάθε άτομο έχει δικαίωμα πρόσβασης σε βασικές, ποιοτικές υπηρεσίες, όπως μεταξύ άλλων η ύδρευση, η αποχέτευση, η ενέργεια, οι μεταφορές, οι χρηματοπιστωτικές υπηρεσίες και οι ψηφιακές επικοινωνίες. Στα άτομα σε κατάσταση ανάγκης, παρέχεται στήριξη για την πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες.

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017α), «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM (2017) 250 τελικό, 26.4.2017

Παράρτημα 2: Προτεινόμενοι Δείκτες μέτρησης κοινωνικών αποτελεσμάτων Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας	
Εκπαίδευση, δεξιότητες και διά βίου μάθηση:	1. Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση (Ποσοστό ατόμων ηλικίας 18-24 ετών που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση, ανά φύλο)
	Συμμετοχή ενηλίκων στη μάθηση (Διά βίου μάθηση – % ατόμων ηλικίας 25-64 ετών που συμμετέχουν στην εκπαίδευση και κατάρτιση, ανά φύλο)
	Χαμηλές επιδόσεις στην εκπαίδευση (αποτελέσματα του προγράμματος PISA για τις χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά – άτομα ηλικίας 15 ετών)
	Μορφωτικό επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ηλικιακή ομάδα 30-34 ετών (Μορφωτικό επίπεδο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης - % ατόμων ηλικίας 30-34 ετών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση, ανά φύλο)
Ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας	2. Χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση (Χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης)
	Χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τη μερική απασχόληση (Χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη μερική απασχόληση ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης)
	Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων σε μη διορθωμένη μορφή (Μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά ώρα, επί %)
Ανισότητα και ανοδική κινητικότητα	3. Εισοδηματική ανισότητα (Υπολογίζεται ως λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος – S80/S20)
	Διαφοροποίηση ως προς τις επιδόσεις η οποία εξηγείται από την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των σπουδαστών (επιπτώσεις της κοινωνικοοικονομικής και πολιτισμικής κατάστασης στις βαθμολογίες PISA)
Συνθήκες διαβίωσης και φτώχεια	4. Ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROPE) (% συνολικού πληθυσμού που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, ανά φύλο)
1.	Ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας (AROP) (% συνολικού πληθυσμού που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας, ανά φύλο)
2.	Ποσοστό σοβαρής υλικής στέρησης (SMD) (% συνολικού πληθυσμού που αντιμετωπίζει σοβαρές υλικές στέρησης, ανά φύλο)
3.	Άτομα που ζουν σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας (% πληθυσμού ηλικίας 60 ετών και κάτω που ζει σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας, ανά φύλο)
4.	Ποσοστό σοβαρής στέρησης στέγασης (% συνολικού πληθυσμού που ζει σε υπερπλήρεις κατοικίες και αντιμετωπίζει στέρηση στέγασης, ανά καθεστώς ιδιοκτησίας)

Νεολαία	5.Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών (ποσοστό ΕΑΕΚ, ανά φύλο)
Δυναμικές αγορές εργασίας και δίκαιες συνθήκες εργασίας	
Δομή του εργατικού δυναμικού	6.Ποσοστό απασχόλησης (άτομα 20-64 ετών, ανά φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο)
	7.Ποσοστό ανεργίας (άτομα 15-74 ετών, ανά φύλο, ηλικία και μορφωτικό επίπεδο)
	Ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας (άτομα 15-64 ετών, ανά ηλικία και φύλο)
	Ποσοστό ανεργίας των νέων (άτομα 15-24 ετών, ανά φύλο)
	Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας. (επί του συνολικού ενεργού πληθυσμού, ανά φύλο)
Δυναμική της αγοράς εργασίας	8.Μέτρα ενεργοποίησης – Συμμετέχοντες σε πολιτικές για την αγορά εργασίας ανά 100 άτομα που επιθυμούν να εργαστούν (σύνολο)
	Απασχόληση στην τρέχουσα θέση εργασίας ανά διάρκεια [Ποσοστό απασχολούμενων στην τρέχουσα θέση εργασίας τους ανά διάρκεια (ένα έτος ή λιγότερο, 1-2 έτη, 2-5 έτη, πάνω από 5 έτη)]
	Ποσοστά μετάβασης από συμβάσεις ορισμένου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (μέσος όρος τριετίας) (% πληθυσμού ηλικίας 18 ετών και άνω των οποίων το εργασιακό καθεστώς μεταβλήθηκε από σύμβαση ορισμένου χρόνου το προηγούμενο έτος σε σύμβαση αορίστου χρόνου το τρέχον έτος, ανά φύλο)
Εισόδημα, συμπεριλαμβανομένου του εισοδήματος από απασχόληση	9.Προσαρμοσμένο ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών σε πραγματικούς όρους (ΜΑΔ κατά κεφαλή: Δείκτης 2008=100)
	10.Εισόδημα εξαρτημένης εργασίας ανά δεδουλευμένη ώρα Ίδιοι υπολογισμοί βάσει στοιχείων της Eurostat
	Ποσοστό εργαζομένων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας (% εργαζόμενου πληθυσμού ηλικίας 18 ετών και άνω που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας, ανά φύλο)
Δημόσια στήριξη / κοινωνική προστασία και ένταξη	
Αντίκτυπος των δημόσιων πολιτικών στη μείωση της φτώχειας	11.Αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών (εκτός των συντάξεων) στη μείωση της φτώχειας (Διαφορά, επί του συνολικού πληθυσμού, μεταξύ του ποσοστού ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας πριν και μετά τις κοινωνικές παροχές, ανά φύλο)
	Δαπάνες γενικής κυβέρνησης ανά λειτουργία [Δαπάνες γενικής κυβέρνησης ως % του ΑΕΠ, ανά λειτουργία (κοινωνική προστασία, υγεία και εκπαίδευση)]
	Συνολικό ποσοστό αναπλήρωσης όσον αφορά τις συντάξεις (Λόγος των διάμεσων ατομικών ακαθάριστων συντάξεων της ηλικιακής κατηγορίας 65-74 ετών προς τις διάμεσες ακαθάριστες αποδοχές της ηλικιακής κατηγορίας 50-59 ετών) Eurostat
Προσχολική φροντίδα	12.Παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας

	[Παιδιά σε επίσημες υπηρεσίες παιδικής φροντίδας (ποσοστό παιδιών στην ίδια ηλικιακή ομάδα - ηλικία 0-3)]
Υγειονομική περίθαλψη	13.Ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα (EU SILC) (% του συνολικού πληθυσμού που ανέφερε μη καλυπτόμενη ανάγκη για ιατρική περίθαλψη, ανά φύλο)
	Υγιή έτη ζωής (στην ηλικία των 65 ετών)
	Ιδιωτικές δαπάνες για υγειονομική περίθαλψη
Ψηφιακή πρόσβαση	14.Ατομικό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων (Ποσοστό πληθυσμού με βασικό ή άνω του βασικού επίπεδο γενικών ψηφιακών δεξιοτήτων, ανά φύλο)
	Διάσταση συνδεσιμότητας του δείκτη ψηφιακής οικονομίας και κοινωνίας (DESI): Αφομοίωση σταθερών ευρυζωνικών επικοινωνιών (33 %), αφομοίωση κινητών ευρυζωνικών επικοινωνιών (22 %), ταχύτητα (33 %) και οικονομική προσιτότητα (11 %)
	Πίνακας αποτελεσμάτων του ψηφιακού θεματολογίου

Πηγή: Έγγραφο Εργασίας των Υπηρεσιών της Επιτροπής «Κοινωνικός πίνακας αποτελεσμάτων που συνοδεύει το έγγραφο ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ - Θέσπιση ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, SWD/2017/0200 τελικό

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

CEDEFOP (2012), Δεξιότητες: ένα στοίχημα για την Ευρώπη, Ενημερωτικό Σημείωμα, www.cedefop.europa.eu/files/9068_el.pdf

Διεθνές Γραφείο Εργασίας - ILO (2016), Διαγνωστική Έκθεση για την αδήλωτη εργασία, http://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/49757/1_Diagnostic_Report_on_undeclared_work_in_Greece_gr.pdf

Eurofound (2016), New forms of employment/Νέες μορφές απασχόλησης, http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461el1.pdf

Ελληνική Στατιστική Υπηρεσία (ΕΛΣΤΑΤ) (2016), Ειδική Έρευνα για την Οργάνωση της Εργασίας και τη Ρύθμιση του Χρόνου Εργασίας - Ad hoc Module 2015, Δελτίο Τύπου 25.11.2016, <http://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO28/->

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017α), «Δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων», Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών, COM (2017) 250 τελικό, 26.4.2017

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017β), Η Επιτροπή παρουσιάζει τον Ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, Δελτίου Τύπου, Βρυξέλλες, 26/4/2017

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017γ), Διαχείριση του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, Η Επιτροπή εγκρίνει τις πρώτες απτές πρωτοβουλίες, Δελτίου Τύπου, Βρυξέλλες, 26/4/2017

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017δ), Η Επιτροπή ξεκινά διαδικασία προβληματισμού σχετικά με την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης έως το 2025, Δελτίου Τύπου, Βρυξέλλες, 26/4/2017

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) (2017), «Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών Έναρξη διαβούλευσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων [COM(2016) 127 final], Γνωμοδότηση SOC/542, Βρυξέλλες 25/1/2017

Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΕΟΚΕ) (2016), «Ο μεταβαλλόμενος χαρακτήρας των εργασιακών σχέσεων και η επίδρασή του στη διατήρηση ενός αξιοπρεπούς μισθού και ο αντίκτυπος των τεχνολογικών εξελίξεων στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και στο εργατικό δίκαιο», Γνωμοδότηση SOC/533, Βρυξέλλες 25/5/2016

Ευρωπαϊκός Πυλώνας Κοινωνικών Δικαιωμάτων: Συζήτηση της Ε.Ο.Κ.Ε. με την οργανωμένη κοινωνία των πολιτών στην Ελλάδα, ΟΚΕ, Τρίτη 4 Οκτωβρίου 2016, Παρέμβαση Χ. Κυριαζή (ΣΕΒ) στα 6 ερωτήματα που τέθηκαν προς συζήτηση

Ζερδελής, Δ. (2015), Εργατικό Δίκαιο. Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας: Αθήνα - Θεσσαλονίκη

Λαζαρέτου, Σ. (2016), Φυγή Ανθρώπινου Κεφαλαίου, Οικονομικό Δελτίο ΤτΕ, τ. 43, Ιούλιος

ΣΕΒ (2017, Μερική απασχόληση. Ανάγκα και οι θεοί πείθονται!, Εβδομαδιαίο Δελτίο για την Ελληνική Οικονομία, 20.4.2017, <http://www.sev.org.gr/vivliothiki-tekmiriosi/evdomadiaio-deltio-gia-tin-elliniki-oikonomia/meriki-apascholisi-anagka-kai-theoi-peithontai-20-apriliou-2017/>

Tarpscott, D. (2012), Δημιουργώντας ψηφιακή ικανότητα στην Ευρώπη, Μανιφέστο για τις Ψηφιακές Δεξιότητες, Ιούνιος 2012, σ. 10.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2017), Εργατικό Δίκαιο: από την κρίση στην μετάλλαξη-Προβολή ενός δυστοπικού μέλλοντος, ΕΕργΔ 2017.17 επ.

Τραυλός-Τζανετάτος, Δ. (2016), Ψηφιακή Επανάσταση και Εργασία. Η πλατφόρμα crowdwoking, ΕΕργΔ 2016.1292 επ.

Weiss, M (2017), Το Μέλλον του Εργατικού Δικαίου, ΕΕργΔ 2017. 1 επ.

Ξενόγλωσση

Anderson, S. (2013), “The importance of international students to America”, National Foundation for American Policy Brief

Arntz, M., Gregory, T. and Zierahn, U. (2016), “The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>

BusinessEurope (2016a), European Pillar of Social Rights – BusinessEurope contribution to the debate, Position Paper 24.8.2016, Brussels

BusinessEurope (2016b), BusinessEurope response to the public consultation on regulatory environment for platforms, online intermediaries, data and cloud computing and the collaborative economy, Position Paper, 26.1.2016, Brussels

Casale, G. and Perulli, A. (2014), The Single Employment Contract, ILO, Geneva

Deakin, S. (2014), “New forms of employment implications for EU Law – the law as it stands” Keynote paper, 7th Annual Legal Seminar, European Labour Law Network (ELLN), The Hague, 27-28 November 2014

Deming, D. (2017), Will manufacturing jobs come back? http://econofact.org/will-manufacturing-jobs-come-back?utm_medium=social&utm_campaign=hks-twitter&utm_source=twitter

De Stefano, V. (2016), “The rise of just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labor protection in the gig-economy”, ILO, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series, No 71, Geneva.

Economic Policy Institute (2016), Still falling short on hours and pay, Part-time work becoming new normal, 5/12/2016, http://www.epi.org/publication/still-falling-short-on-hours-and-pay-part-time-work-becoming-new-normal/?mc_cid=b9f35f7283&mc_eid=35f13a08ac

Estellés Arolas, E. and González Ladrón-de-Guevara, F. (2012), ‘Towards an integrated crowdsourcing definition’, Journal of Information Science, Vol. 38, No. 2, pp. 189–200.

Eurofound (2015), New forms of employment - Crowd employment, Spain Case study 23: Adtriboo.com

European Commission (2016a), “A European agenda for the collaborative economy” COM (2016) 356 final, 09.06.2016.

European Commission (2016β), Employment and Social Developments in Europe 2016, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7952&visible=0&>

European Commission (2016c), The Future of Work. Skills and Resilience for a World of Change, European Political Strategy Centre, Issue 13/2016. Work.

European Commission (2016d), Employment and Social Developments in Europe 2015

European Commission (2016e), Key economic, employment and social trends behind a European Pillar of Social Rights SWD(2016) 51 final, 08.03.2016

European Commission (2015), Employment and Social Developments in Europe 2015 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7859&furtherPublish=yes>

European Economic and Social Committee (2017), Impact of digitalisation of the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations, Final Study.

Eurostat (2016), Press Release 99/2016, 19 May 2016, <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7311566/3-19052016-BP-EN.pdf/35ed90ae-24ab-4d0b-b42f-f267f7490a9d>],

Eurostat (2015), Labour market and Labour force survey (LFS) statistics, [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_\(LFS\)_statistics](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Labour_market_and_Labour_force_survey_(LFS)_statistics)

European Trade Union Confederation (2016), Position on the European Pillar of Social Rights – Working for a Better deal for All Workers, <https://www.etuc.org/documents/etuc-position-european-pillar-social-rights-working-better-deal-all-workers#.WbWM5KiCzIU>

Frey, C.B. and Osborne, M.A. (2013), The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerization?, University of Oxford.

Galmés, M. and Arjona, J. (2012), ‘Crowdsourcing: La base social como fuente de creatividad en contextos de crisis’, Creatividad y Sociedad, No.18, pp. 1–29

German Confederation of Employers (BDA) (2015α), “Seize the opportunities of digitization”, BDA Position Paper on the digitisation of business and the working world, Berlin

German Confederation of Employers (BDA) (2015β), Περιβάλλον Εργασίας 4.0 - Χρήση ευκαιριών, κύριες προκλήσεις. Θέσεις της BDA για την Πράσινη Βίβλο «Εργασία 4.0» του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (μετάφραση από πρωτότυπο γερμανικό κείμενο «BDA – Die Arbeitgeber, Arbeitswelt 4.0 – Chancen nutzen, Herausforderungen meistern Positionen der BDA zum Grünbuch „Arbeiten 4.0“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales»)

Healy et al., (2006), “Editorial: Still Uncovering Gender in Industrial Relations”, IRJ 37, 4, 290-298,

Heery, E. et al., (2004), “Representation at Work: Themes and Issues” in G. Healy, E. Heery, P. Taylor and W. Brown (eds), The Future of Worker Representation (Basingtoke, Palgrave Macmillan, pp 1-36)

Holtgrewe, U., Kiron, V. and Ramioul, M., (eds) (2015) Hard Work in New Jobs: The Quality of Work and Life in European Growth Sectors, FP7 Project Work and Life Quality in New and Growing Jobs (WALQING), Palgrave Macmillan.

ICAP People Solutions (2017), Young Talented Greeks Working Abroad, www.icap.gr/Default.aspx?id=10407&nt=146&lang=1

ILO (2017), The Future of Work We Want, Discussion on the organization of work and production, 7 April 2017, ILO Headquarters, Geneva, Switzerland – 11:00-13:00, http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_541635/lang-en/index.htm

ILO (2016α), Non-Standard Employment around the World, Understanding challenges, sharing prospects - Overview, ILO, Geneva

ILO (2016β), Decent work in global supply chains, Report IV, ILO, 105th Session , Geneva

ILO (2015a), The changing nature of jobs – World Employment and Social Outlook 2015

ILO (2015b), Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, Governing Body, 323rd Session, March 2015, GP.323/POL/3, available at: http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang--en/index.htm

ILO (2014), Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery, Geneva

International Employers' Organisation - IOE (2016), Draft IEO Brief on Understanding the Future of Work (10.10.2016)

McGaughey, E., (2014), Are zero hours contracts lawful? (November 29,2014) Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2531913>

McKay, S. et al (2012), Study on Precarious work and social rights, Carried out for the European Commission (VT/2010/084) Working Lives Research Institute, Faculty of Social Sciences and Humanities, London Metropolitan University

Mettling, B (2015), Transformation numérique et vie au travail, Rapport à l'attention de Mme la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social (Septembre 2015)

Molina, O. and López-Roldán, P. (2015), 'Occupational Growth and Non Standard Employment in the Spanish Service Sector: From Upgrading to Polarization' in Eichorst, W. and Marx, P. (eds.) Non-standard employment in a comparative perspective, Edward Elgar, Cheltenham

Nübler, I. (2016), New Technologies: A jobless future or golden age of job creation?, ILO Research Department Working Paper No. 13

PriceWaterhouseCoopers (2016, The sharing economy – sizing the revenue opportunity, <http://www.pwc.co.uk/issues/megatrends/collisions/sharingeconomy/the-sharing-economy-sizing-the-revenue-opportunity.html>

Stone, K. and Arthurs, H. (2013) 'The transformation of employment régimes: a worldwide challenge', in K. Stone and H. Arthurs (eds.) Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment (New York: Russell Sage Foundation)

Sundararajan, A. (2016), The 'gig economy' is coming. What will it mean for work?" The Guardian, <https://www.theguardian.com/commentisfree/2015/jul/26/will-we-get-by-gig-economy>

The Future of work. There is an app for that, The Economist, 3.1.2015, <http://www.economist.com/news/briefing/21637355-freelance-workers-available-moments-notice-will-reshape-nature-companies-and> (τελευταία πρόσβαση 2.1.2016)

Vaughan, R. and Daverio, R (2016), “Assessing the size and presence of the collaborative economy in Europe”, PricewaterhouseCoopers, document prepared for the European Commission (DG GROW).

Wank, R. (2016), The concept of dependence – Development and Comparative Law, Εισήγηση στο Διεθνές Συνέδριο για τα 75 χρόνια της Επιθεωρήσεως Εργατικού Δικαίου, με θέμα «Μια αναδρομή στο Μέλλον του Εργατικού Δικαίου», Αθήνα, 9-11/9/2016.

World Economic Forum (2017a), Talent Pools: why skills tends to concentrate, www.weforum.org/agenda/2017/02/talent-pools-why-skilled-workers-concentrate-in-the-same-location

World Economic Forum (2017b), White Paper on Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to shape the Future of Education, Gender and Work.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Οργάνωση Εργασίας, Παραγωγικότητα και Δεξιότητες

Εισαγωγή

Αντικείμενο του κεφαλαίου είναι να αναδείξει την εξέχουσα σημασία που έχουν οι δεξιότητες στον κόσμο της εργασίας και τους τρόπους με τους οποίους αυτές συσχετίζονται με την οργάνωση της εργασίας, την παραγωγικότητα αλλά και τον ευρύτερο κοινωνικό ιστό. Το θέμα αυτό είναι εξαιρετικά επίκαιρο, καθώς η μείωση της παρατηρούμενης αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς εργασίας θεωρείται ως ένα κορυφαίο «στοίχημα» που πρέπει να κερδίσει όχι μόνο η Ευρώπη στο σύνολό της αλλά και η Ελλάδα ειδικότερα.

Η αυξανόμενη σημασία της οικονομίας της γνώσης, και ιδίως η διάδοση των τεχνολογιών της πληροφορίας και της επικοινωνίας και των νανοτεχνολογιών, προσφέρουν μεγάλες δυνατότητες για τη δημιουργία βιώσιμων θέσεων εργασίας που θα βασίζονται σε νέες ψηφιακές δεξιότητες. Από την άλλη πλευρά η παγκοσμιοποίηση, οι δημογραφικές αλλαγές, οι εξελίξεις στην οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας και η εξέλιξη των κοινωνικών δομών επιταχύνουν επίσης τον ρυθμό των αλλαγών στην αγορά εργασίας και τις απαιτήσεις για επικαιροποιημένες δεξιότητες. Η αναβάθμιση των δεξιοτήτων και ικανοτήτων για την πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων απασχόλησης στις νέες μορφές ψηφιακής και συνεργατικής οικονομίας αποτελεί προτεραιότητα και πρόκληση για την κινητοποίηση των αρμόδιων κρατικών φορέων. Η χάραξη εθνικής στρατηγικής πρέπει να γίνει σε συνεργασία με τους παρόχους δημόσιας και ιδιωτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, τις επιχειρήσεις, τους εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους. Θα πρέπει στο σημείο αυτό να διευκρινιστεί ότι από την στιγμή που πρωταρχικός στόχος της μελέτης είναι να αναδείξει τον ενεργό ρόλο που οι επιχειρήσεις μπορούν να διαδραματίσουν στην προώθηση ενός ευρέως αποδεκτού μελλοντικού μοντέλου της εργασίας, αυτή θα επικεντρωθεί κυρίως στις δεξιότητες που αποκτώνται από το άτομο με σκοπό την ενίσχυση των προοπτικών κινητικότητας και απασχολησιμότητάς του εκτός του γενικού εκπαιδευτικού συστήματος.

Το Κεφάλαιο αυτό είναι διαρθρωμένο σε πέντε μέρη. Στο πρώτο μέρος θα αναλυθεί η μετάβαση από τα κλασικά παραδείγματα γραφειοκρατικής οργάνωσης της εργασίας (φορντισμός και ιαπωνικό μοντέλο λιτής παραγωγής) στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας που αναπτύσσονται πέρα από τις γραφειοκρατικές δομές για να αντιμετωπίσουν τις νέες τάσεις της παραγωγής σε διεθνές επίπεδο (I). Στο δεύτερο μέρος θα αναλυθεί η έννοια των δεξιοτήτων και η διασύνδεσή τους με τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και την παραγωγικότητα στον χώρο εργασίας, μέσω μιας σύντομης επισκόπησης των πιο πρόσφατων συνεισφορών στον τομέα της κοινωνιολογίας της εργασίας (II). Το τρίτο μέρος θα εξετάσει τις τρέχουσες πολιτικές πρωτοβουλίες σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) (III). Στο τέταρτο μέρος θα συζητηθεί η περίπτωση της Ελλάδας, οι πρωτοβουλίες που έχει αναλάβει ο ΣΕΒ και συγκεκριμένες δράσεις που προτείνονται (IV). Στο πέμπτο και τελευταίο μέρος της μελέτης θα διατυπωθούν συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής (V).

I. Οι αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας: από την κάθετη ιεραρχία στα δίκτυα ομάδων

Όπως ο Coase (1937) πρώτος ανέδειξε, οι επιχειρήσεις υπάρχουν επειδή οι αγορές δεν είναι σε θέση να προσφέρουν επικοινωνία και συντονισμό σε τέτοιο επίπεδο συνοχής ώστε να πραγματοποιηθούν μεγάλα και πολύπλοκα έργα. Ένα κλασικό τέτοιο παράδειγμα, όπως θα δούμε, είναι η κατασκευή αυτοκινήτων η οποία δεν μπορεί να λάβει χώρα μόνο από την συναρμολόγηση των διαφόρων εξαρτημάτων. Απαιτείται σαφής καθορισμός καθηκόντων, καταμερισμός της εργασίας, ανάληψη ευθυνών, ύπαρξη συνέχειας και αλληλουχίας των πρακτικών που ακολουθούνται και πολλά άλλα. Όλα αυτά για να επιτευχθούν χρειάζονται ένα γραφειοκρατικό σύστημα το οποίο θα παρέχει αυτές τις λειτουργίες και θα προβλέπει την ύπαρξη ιεραρχιών εξουσίας και λογοδοσίας. Αυτή η ανάγκη δημιούργησε την κλασική ιεραρχική οργάνωση σε σχήμα πυραμίδας, όπου η λειτουργία του κάθε τμήματος προσδιορίζεται από τις ανάγκες του οργανισμού και ο κάθε εργαζόμενος αποτελεί μέρος ενός 'μηχανικού' συστήματος (Burns and Stalker 1961). Οι επιχειρήσεις που εφάρμοσαν με μεγαλύτερη επιτυχία τις αρχές της γραφειοκρατικής διοίκησης ήταν και αυτές που κυριάρχησαν μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα (Chandler 1977).

Σε αυτή την ενότητα αρχικά θα εξετάσουμε τα δύο βασικά παραδείγματα γραφειοκρατικής οργάνωσης της εργασίας: το μοντέλο του Φορντισμού (Fordism) (Α) και το μοντέλο της Ιαπωνικής λιτής παραγωγής (Japanese Lean Production – JLP) (Β), και στη συνέχεια θα συζητήσουμε τις τρεις κυρίαρχες τάσεις που έλαβαν χώρα ως αντίδραση στα γραφειοκρατικά συστήματα οργάνωσης της εργασίας (Γ).

A. Φορντισμός

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα ο Henry Ford ήταν απλά ένας από τους λίγους κατασκευαστές αυτοκινήτων μικρής κλίμακας, οι οποίοι απευθύνονταν μόλις στο 5% του πληθυσμού εκείνης της εποχής το οποίο και είχε την οικονομική ευχέρεια να αποκτήσει αυτοκίνητο. Η αρχή του Φορντισμού μπορεί να εντοπιστεί το 1909 με την τότε τολμηρή ανακοίνωση του Ford «Θα κατασκευάσω ένα αυτοκίνητο για την μεγάλη πλειοψηφία ... θα έχει τόσο χαμηλή τιμή που οποιοσδήποτε έχει έναν καλό μισθό θα μπορεί να το αγοράσει» (Ford 2006, 38). Για να επιτύχει αυτόν τον στόχο, ο Ford έπρεπε να εφεύρει ένα σύστημα οργάνωσης που όχι μόνο θα είχε υψηλή παραγωγικότητα και χαμηλό κόστος αλλά και θα στηριζόταν σε ανειδίκευτους μετανάστες εργάτες, που ήταν η συντριπτική πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού εκείνης της περιόδου (Babson 1995). Η λύση που προτιμήθηκε ήταν ο συγκερασμός των αρχών της επιστημονικής διοίκησης (scientific management) του Frederick Taylor και η εισαγωγή νέων μηχανημάτων στην γραμμή παραγωγής. Πιο συγκεκριμένα, ο Taylor, ο οποίος ήταν ο πρώτος που εισηγήθηκε ότι επιστημονικές αρχές θα πρέπει να χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση προβλημάτων οργάνωσης, έκανε προς αυτή την κατεύθυνση τον βασικό διαχωρισμό ανάμεσα στην επιτελική (conception) και την εκτελεστική (execution) εξουσία στον χώρο εργασίας. Παράλληλα έδωσε

ιδιαίτερη έμφαση στην σημασία του κατακερματισμού της εργασίας σε απλά καθήκοντα τα οποία θα πρέπει να προγραμματιστούν με ακρίβεια (task scheduling). Από την πλευρά του ο Ford εισήγαγε ειδικά εργαλεία τα οποία χρησίμευαν στην κατασκευή τυποποιημένων εξαρτημάτων για τα αυτοκίνητα. Τα καθήκοντα των εργατών ήταν σχεδιασμένα λεπτομερώς και το ένα διαδεχόταν το άλλο έτσι ώστε να υπάρχει μία συνεχής ροή στη γραμμή παραγωγής, την οποία ο Ford είχε εμπνευστεί από τον τομέα συσκευασίας κρεάτων. Αυτά τα δύο στοιχεία άλλαξαν ριζικά την παραγωγική εργασία και έτσι, αξίζει να σημειωθεί, ενώ το 1910 η πλειονότητα των εργατών είχε καταγραφεί ως «ειδικευμένη», επτά χρόνια αργότερα οι ειδικευμένοι εργάτες αποτελούσαν πλέον μόνο το 10% του εργατικού δυναμικού, έχοντας αντικατασταθεί από ανειδίκευτο προσωπικό (Meyer 1981).

Επομένως, το μοντέλο του Φορντισμού βασίζεται σε τρεις αρχές. *Πρώτον*, στον κατακερματισμό και την απλοποίηση των εργασιών μέσω καθηκόντων όπως περιέγραψε ο Taylor. *Δεύτερον*, στον διευθυντικό έλεγχο του ρυθμού των εργασιών που λάμβαναν χώρα στην κινούμενη γραμμή συναρμολόγησης. *Τρίτον*, στην τυποποίηση των εξαρτημάτων με τη βοήθεια μηχανών συγκεκριμένου ρόλου. Αυτά χαρακτηριστικά έρχονται σε πλήρη αντίθεση με το σύστημα παραγωγής που επικρατούσε εκείνη την περίοδο το οποίο βασιζόταν στις χειροτεχνικές δεξιότητες (craft skills), στη μη γραμμική και στατική γραμμή παραγωγής, και στα μη τυποποιημένα εξαρτήματα τα οποία χρησίμευαν για την παραγωγή προϊόντων υψηλής ποιότητας και μικρής ποσότητας (Edgell 2012, 93). Οι αλλαγές που εφάρμοσε ο Ford στο σύστημα παραγωγής έφεραν αξιοσημείωτα αποτελέσματα. Το μερίδιο αγοράς της εταιρείας εκτινάχθηκε από το 10% περίπου που ήταν το 1908 στο σχεδόν 50% το 1914, ενώ παράλληλα η Ford κατείχε το 96% της αγοράς των Αμερικάνικων αυτοκινήτων που κόστιζαν κάτω από \$600 (Meyer 1981).

Ο Φορντισμός όμως δεν αφορούσε μόνο το σύστημα παραγωγής και τον τρόπο εργασίας αλλά είχε και προεκτάσεις για τον ευρύτερο τρόπο ζωής των εργαζόμενων. Ο Ford γνώριζε ότι οι εργαζόμενοι στα εργοστάσιά του είχαν δικές τους πολιτιστικές αξίες, ιδιοσυγκρασίες και συνήθειες, και ήθελε να βεβαιωθεί ότι αυτές δεν θα επηρέαζαν την αποτελεσματικότητά τους στον χώρο εργασίας. Για αυτό τον λόγο, ο Ford προώθησε την ιδέα ότι οι άνδρες εργάτες ήταν οι «υπεύθυνοι αρχηγοί του σπιτικού» και προς αυτή την κατεύθυνση τους ενεθάρρυνε να αγοράζουν αυτοκίνητα της εταιρείας, σπίτια και ασφάλειες υγείας. Περαιτέρω κοινωνικές παροχές που προσέφερε η εργασία στα εργοστάσια ήταν η νοσηλεία σε νοσοκομείο του Ford, φοίτηση σε σχολή εμπορίου και σε σχολή Αγγλικών για τους μετανάστες, αθλητικό πάρκο, σύσταση μουσικής μπάντας κ.ά. (Meyer 1981). Η πολιτιστική όψη του Φορντισμού όμως δεν είχε μόνο την μορφή προνομίων αλλά συχνά έπαιρνε έναν επιβεβλημένο και ουσιαστικά αυταρχικό χαρακτήρα. Όσοι μετανάστες εργάτες δεν συμφωνούσαν να παρακολουθήσουν μαθήματα αγγλικών απολύονταν, ενώ παράλληλα, για να εξασφαλιστεί η συμμόρφωση με τους ιδεατούς κανόνες συμπεριφοράς, είχαν προσληφθεί 3,500 ιδιωτικοί αστυνομικοί που κατέγραφαν τις κινήσεις των υπαλλήλων εντός και εκτός εργοστασίου. Η έντονη στάση του Ford κατά της δημιουργίας συνδικάτων, αλλά και της απαγόρευσης κατανάλωσης αλκοόλ και της χαρτοπαιξίας, του προσέδωσαν το προσωνύμιο του «φασίστα βιομήχανου»

(Beynon 1975). Αυτά τα χαρακτηριστικά του Φορντισμού σταδιακά εξαλείφθηκαν, με κυριότερο την αναγνώριση των συνδικάτων και του δικαιώματος της εκπροσώπησης των εργαζόμενων, η οποία επετεύχθη ύστερα από σημαντική κρατική παρέμβαση, στις ΗΠΑ και το Ηνωμένο Βασίλειο κατά την διάρκεια του Δευτέρου Παγκοσμίου Πολέμου. Η αναγνώριση των συνδικάτων καθώς και η αμοιβαία αντίληψη ότι τα κέρδη της παραγωγικότητας που προκύπτουν από τον ακραίο εξορθολογισμό της εργασίας θα πρέπει να μοιράζονται, ονομάστηκε «Φορντιστικός Συμβιβασμός» (the Fordist compromise) (Lipietz 1992, 6).

Το μοντέλο του Φορντισμού, ως σύστημα παραγωγής, εξαπλώθηκε με ταχείς ρυθμούς σε διάφορες χώρες του κόσμου. Το 1911, πιο συγκεκριμένα, ο Φορντισμός πέρασε στο Ηνωμένο Βασίλειο όταν ο Ford αγόρασε ένα ερειπωμένο εργοστάσιο στο Μάντσεστερ και το 1914 μπήκε σε πλήρη εφαρμογή όταν εγκαινιάστηκε η πρώτη γραμμή παραγωγής στην χώρα. Πέρα από το σύστημα παραγωγής, ο Ford «εξήγαγε» και την ιδιαίτερα αυστηρή προσέγγιση σχετικά με την συμπεριφορά των εργατών, τον πλήρη έλεγχο των καθηκόντων τους και τον αντι-συνδικαλισμό. Οι σχετικά υψηλοί μισθοί όμως που προσέφερε καθώς και η έλλειψη εναλλακτικών, έκαναν τους εργαζόμενους να αποδέχονται την εργασία υπό αυτές τις συνθήκες που κάποιος από αυτούς είχε περιγράψει ως «χειρότερες και από το Αλκατράζ» (L. McIntosh 1995, 75). Σταδιακά, το μοντέλο του Φορντισμού εξαπλώθηκε στην Ιαπωνία, στη Γαλλία και στη Βραζιλία, ενώ σταδιακά έγινε ένα παγκόσμια διαδεδομένο σύστημα παραγωγής. Παρά τις διαφοροποιήσεις που υπήρξαν από χώρα σε χώρα και της ανομοιογενούς υιοθέτησης του μοντέλου, σε παγκόσμια κλίμακα ο Φορντισμός έγινε συνώνυμο της τυποποίησης: τυποποιημένα προϊόντα που παράγονται από τυποποιημένες μηχανές με τυποποιημένες μεθόδους και εκτελούνται από τυποποιημένη ανθρώπινη εργασία που εκτελείται κατά τη διάρκεια μίας τυπικής ημέρας (Doray 1988).

Κατά την δεκαετία του 1970, και στα πλαίσια του αυξανόμενου κόστους παραγωγής (κυρίως του πετρελαίου), του ανταγωνισμού από την Ιαπωνία, και τους χαμηλότερους μισθούς που υπήρχαν στις υπό εκβιομηχάνιση χώρες, ο Φορντισμός τέθηκε σε αμφισβήτηση. Δύο είναι οι επικρατέστερες θεωρίες για τους λόγους αυτής της κρίσης: η *προσέγγιση της ρύθμισης* (regulation approach) και η *προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης* (Amin 1994). Παρά το γεγονός ότι οι δύο προσεγγίσεις έχουν διαφορετικό σημείο αφετηρίας, μπορούν εύκολα να θεωρηθούν αλληλοσυμπληρούμενες, καθώς η πρώτη αναφέρεται στο θέμα της προσφοράς εργασίας, ενώ η δεύτερη στο πρόβλημα της ζήτησης των προϊόντων (Edgell 2012, 100,101). Πιο συγκεκριμένα, η *προσέγγιση της ρύθμισης* εντοπίζει την πτώση του Φορντισμού στις αρνητικές επιπτώσεις που είχε αυτό το μοντέλο οργάνωσης στους εργάτες, οι οποίοι σταδιακά ένιωθαν ολοένα και πιο αποξενωμένοι από το τελικό προϊόν. Ταυτόχρονα η σταδιακή αποειδίκευσή τους είχε αντίκτυπο όχι μόνο στους ίδιους αλλά και στην παραγωγικότητα άρα και στην κερδοφορία της επιχείρησης. Ιδιαίτερα την δεκαετία του 1960 εντοπίζεται μία ιδιαίτερη αύξηση κρουσμάτων εργατικών ατυχημάτων, ελαττωματικών προϊόντων, απουσίας από την εργασία, και συγκρούσεων στο χώρο εργασίας (Aglietta 1987, 120). Η *προσέγγιση της ευέλικτης εξειδίκευσης* εστιάζει στο γεγονός ότι το μοντέλο παραγωγής του Φορντισμού είναι

αναγκαστικά ταυτισμένο με τις αρχές της μαζικής παραγωγής και μαζικής κατανάλωσης και έτσι δεν μπορούσε να καλύψει την μεταβαλλόμενη ζήτηση των καταναλωτών για εξατομικευμένα προϊόντα υψηλής ποιότητας, που εμφανίστηκε κατά τη δεκαετία του 1960. Έτσι, υποστηρίζεται ότι η ίδια η επιτυχία του Φορντισμού οδήγησε τελικά στον κορεσμό των μαζικών αγορών και ώθησε πολλούς κατασκευαστές να αναθεωρήσουν πλήρως το υπάρχον μοντέλο και να εισαγάγουν στην παραγωγή τους όχι μόνο πιο ευέλικτες μηχανές αλλά και καλύτερα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό (Sabel 1984).

B. Το Ιαπωνικό Μοντέλο της Λιτής Παραγωγής (The Japanese lean production model)

Από την στιγμή που το μοντέλο του Φορντισμού άρχισε να γνωρίζει κρίση παραγωγικότητας και κερδοφορίας μέσα στην δεκαετία του 1970, υπήρξαν διάφορες προσπάθειες ώστε να βρεθεί ένα εναλλακτικό μοντέλο οργάνωσης της εργασίας. Τρεις ήταν οι κυρίαρχες τάσεις. Η *πρώτη* ήταν η μεγαλύτερη χρήση των μηχανών, και ειδικά των ρομπότ που χρησιμοποιούνται κατά κόρον στις αυτοκινητοβιομηχανίες, έτσι ώστε να μειωθεί η εξάρτηση από το εργατικό δυναμικό. Η *δεύτερη* ήταν να μεταφερθεί η παραγωγή ως είχε σε χώρες όπου οι εργαζόμενοι ήταν χαμηλής ειδίκευσης, είχαν χαμηλές μισθολογικές απαιτήσεις, ενώ παράλληλα δεν οργανώνονταν σε συνδικάτα. Η *τρίτη* ήταν να επανεξεταστεί το υπάρχον μοντέλο και να οργανωθεί η παραγωγή επάνω σε νέες αρχές (Edgell 2012, 101). Έτσι, στο τελευταίο τέταρτο του 20^{ου} αιώνα δημιουργήθηκαν τέσσερα εναλλακτικά συστήματα παραγωγής: το Σουηδικό κοινωνικο-τεχνικό σύστημα, το Γερμανικό μοντέλο της διαφοροποιημένης ποιότητας (diversified quality), το Ιταλικό μοντέλο της ευέλικτης ειδίκευσης, και το Ιαπωνικό μοντέλο της Λιτής Παραγωγής (Applebaum and Batt 1994). Τα δύο πρώτα εφαρμόζονται σε αυτοκινητοβιομηχανίες μεγάλου βεληνεκούς και βασίζονται στην στήριξη κρατικών πολιτικών, όπως συστήματα κατάρτισης, ενώ το Ιταλικό μοντέλο έχει εφαρμογή σε παραγωγές μικρής κλίμακας. Το Ιαπωνικό μοντέλο, αντίθετα, είναι πιο ευέλικτο και μπορεί να εφαρμοστεί σε πληθώρα περιπτώσεων. Για αυτό το λόγο, σε αυτή την ενότητα θα αναλύσουμε το μοντέλο της Λιτής Παραγωγής.

Οι Ιαπωνικές αυτοκινητοβιομηχανίες εφάρμοσαν ένα διαφορετικό μοντέλο παραγωγής από αυτό του Ford και με αυτόν τον τρόπο κατάφεραν να υπερκεράσουν τις Αμερικάνικες εταιρείες κατά την δεκαετία του 1980 όσον αφορά στην παραγωγικότητα, στην αποδοτικότητα και στην κερδοφορία (Cusumano 1985). Αυτό το εναλλακτικό μοντέλο παραγωγής εφαρμόστηκε πρώτα από την Τογιοτα και συχνά αναφέρεται ως Τογιοτισμός (Toyotism), αλλά από την στιγμή που υιοθετήθηκε και από άλλες Ιαπωνικές αυτοκινητοβιομηχανίες, προτιμάται ο όρος Ιαπωνικό Μοντέλο Λιτής Παραγωγής (Japanese lean production model) και εν συντομία JLP (Womack, Jones and Roos 1990). Ο όρος «λιτή παραγωγή» χρησιμοποιήθηκε για να περιγράψει αυτό το σύστημα το οποίο χρησιμοποιούσε τα πάντα σε πολύ μικρότερο βαθμό από ό,τι η μαζική παραγωγή του Ford. Το JLP κάνει χρήση «της μισής ανθρώπινης προσπάθειας, του μισού κατασκευαστικού χώρου, της μισής επένδυσης στα

εργαλεία, του μισού εργατικού χρόνου και του μισού αριθμού των εξαρτημάτων που χρειάζεται να βρίσκονται στον χώρο παραγωγής, έτσι ώστε να παραχθούν προϊόντα με πολύ λιγότερα ελαττώματα» (Womack, Jones και Roos 1990, 13). Ο σκοπός του JLP είναι να συνενώσει τα προτερήματα της χειροτεχνίας (craft) με αυτά της μαζικής παραγωγής αποφεύγοντας το υψηλό κόστος της πρώτης και την ακαμψία της δεύτερης.

Η πεμπτουσία του JLP συνοψίζεται στον όρο «*kaizen*» που σημαίνει «*συνεχής βελτίωση*». Σκοπός είναι σε κάθε φάση της παραγωγής να υπάρχει βέλτιστη αποδοτικότητα με την μείωση της άσκοπης χρήσης της πρώτης ύλης, των εξαρτημάτων, του χώρου, και της ανθρώπινης εργασίας (Ohno 1988, xiii). Για να πραγματοποιηθεί το *kaizen*, τρεις βασικές πρακτικές εφαρμόστηκαν στο σύστημα παραγωγής. Η τεχνική «ακριβώς στο χρόνο» (just-in-time production – JIT), ο συνολικός ποιοτικός έλεγχος (total quality control – TQC), και η ομαδική εργασία.

Πιο συγκεκριμένα, το JIT αναφέρεται στην παροχή των υλικών και των εξαρτημάτων όταν αυτά είναι απαραίτητα (just in time) αντί να υπάρχουν στον χώρο εκ των προτέρων (just in case). Για να εφαρμοστεί βέβαια το JIT με επιτυχία απαιτείται οι εργάτες να έχουν μεγαλύτερη ευθύνη και δικαιοδοσία κατά την διάρκεια της παραγωγή και το δικαίωμα να τη σταματούν όταν διαπιστώνουν ελαττωματικά εξαρτήματα ή γενικά το κρίνουν απαραίτητο. Το γεγονός ότι οι εργάτες έχουν την ευθύνη του ελέγχου, της συντήρησης, και της επισκευής των μηχανημάτων σημαίνει ότι όχι μόνο πρέπει να έχουν αναβαθμισμένες δεξιότητες σε σχέση με αυτούς του Φορντισμού αλλά και ότι απαραίτητες αλλαγές πρέπει να γίνουν επάνω στη γραμμή παραγωγής. Για να γίνει εφικτή η εργασία και από τις δύο πλευρές της γραμμής, αυτή πλέον έχει είτε την μορφή «U» είτε αποτελείται από παράλληλες γραμμές (Schonberger 1982, 141). Χρειάστηκαν βέβαια αρκετά χρόνια για να τελειοποιηθεί το σύστημα JIT το οποίο όμως τελικά έχει αποφέρει σημαντικά οφέλη στην βελτίωση της ποιότητας των τελικών προϊόντων και την μείωση του κόστους. Εξίσου σημαντική είναι και η ευελιξία που επιτεύχθηκε σε σχέση με την ποικιλία των προϊόντων (product flexibility), το εύρος των καθηκόντων που οι εργάτες εκτελούν (functional flexibility) αλλά και την ευελιξία στην κατανομή των εργατών σε συγκεκριμένα καθήκοντα (numerical flexibility) (Edgell 2012, 104).

Η έμφαση που δίνεται στον έλεγχο της ποιότητας κατασκευής (TQC) είναι προφανής και μάλιστα είναι τόσο στενά συνδεδεμένη με το JIT που πολύ συχνά αναφέρονται ως μία πρακτική (JIT/TQC) (Schonberger 1982). Βασικά χαρακτηριστικά του TQC είναι η ευθύνη που έχουν οι εργάτες να διατηρούν τον χώρο του εργοστασίου τακτικό και καθαρό, να επιθεωρούν οι ίδιοι τα μηχανήματά τους πριν ξεκινήσει η κάθε ημέρα και να προβαίνουν σε προληπτική συντήρηση. Είναι προφανές ότι με το TQC αρκετές ευθύνες μεταβιβάζονται πλέον από το διοικητικό επίπεδο προς τη γραμμή παραγωγής και η ευθύνη για την εύρεση ελαττωμάτων διαμοιράζεται σε όλη την επιχείρηση και αφορά όλα τα στάδια παραγωγής Αυτό έρχεται φυσικά σε αντίθεση με τον Φορντισμό, όπου οι επιθεωρήσεις για ελαττώματα λάμβαναν χώρα δειγματοληπτικά και μόνο σε τελικά προϊόντα (Cusumano 1985).

Η πρακτική της ομαδικής εργασίας είναι και το μέρος του JLP με την πιο έντονη κοινωνική και πολιτιστική προέκταση. Ενώ ο Φορντισμός με την έμφαση στα τυποποιημένα καθήκοντα και την ρουτίνα οδηγούσε τους εργάτες στην αποξένωση από την εργασία, το JLP προκρίνει την δημιουργικότητα, την υπευθυνότητα και τη συλλογικότητα. Πιο συγκεκριμένα, οι εργάτες εκπαιδεύονται για μία πληθώρα καθηκόντων τα οποία εκτελούν εναλλάξ, ενώ οι υπεύθυνοι των ομάδων είναι υπεύθυνοι όχι μόνο για τον συντονισμό αλλά και για την εκτέλεση καθηκόντων στην γραμμή παραγωγής. Οι ομάδες καλούνται να λύσουν συλλογικά προβλήματα που προκύπτουν ενώ οι ευθύνες διαχέονται από την διοίκηση στις αντίστοιχες ομάδες εργασίας και ποτέ σε μεμονωμένα άτομα. Το ομαδικό πνεύμα και η έμφαση που δίνεται στην ευημερία της επιχείρησης είναι κάτι που τονίζεται συχνά όχι μόνο ως ρητορική από την διοίκηση αλλά είναι κάτι που διαφαίνεται στους κοινούς χώρους εστίασης και στις στολές εργασίας που είναι κοινές για όλους, ανεξαρτήτου βαθμού ιεραρχίας (Edgell 2012, 105).

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι αναφορικά με τις διαφαινόμενες σχέσεις μεταξύ του JLP και του Φορντισμού, υπάρχουν δύο κύριες αντιμαχόμενες θέσεις που εκκινούν από τη φύση και το μέγεθος της μεταξύ τους διαφοροποίησης: η άποψη του μετα-Φορντισμού (post-Fordism) θεωρεί το JLP ως μία νέα μορφή οργάνωσης της παραγωγής, καθώς σηματοδοτεί μία ριζική ρήξη με τον Φορντισμό· αντίθετα, η πλευρά του νέο-Φορντισμού θεωρεί πως αυτό το σύστημα παραγωγής έχει αρκετές ομοιότητες με τον Φορντισμό και αποτελεί μάλλον εξέλιξη του παρά ριζική ανατροπή του. Αν και δεν εμπίπτει στον σκοπό αυτού του κεφαλαίου να αναλυθεί η συζήτηση μεταξύ μετα-Φορντισμού και νέο-Φορντισμού, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι παρά τις όποιες διαφορές μεταξύ των δύο μοντέλων παραγωγής, είναι δύσκολο να παραγνωρίσει κανείς ότι το JLP βασίστηκε στις αρχές του Τεϊλορισμού, της κινούμενης γραμμής παραγωγής και των τυποποιημένων εξαρτημάτων, καθιστώντας δυσχερή την υποστήριξη της θέσης ότι το JLT υπερέβη τον Φορντισμό (Rinehart, Huxley and Robertson 1997).

Γ. Οργάνωση της Εργασίας πέρα από τις γραφειοκρατικές δομές: οι νέες τάσεις

Πέρα από τις διαφορές που μπορεί κανείς να διακρίνει ανάμεσα στα δύο μοντέλα οργάνωσης, η βαριά γραφειοκρατική τους δομή είναι αδιαμφισβήτητη. Ένα βασικό πρόβλημα που έχουν οι γραφειοκρατικές δομές αυτού του τύπου, όπως ανέδειξε ήδη από το 1940 ο Robert Merton, είναι ότι οδηγούν σε «υπερ-συμμόρφωση» (over-conformity) των εργαζομένων και «αγιοποίηση» (sanctification) των διαδικασιών, με τελικό αποτέλεσμα να χάνεται η προσοχή στον αρχικό σκοπό (Merton 1940). Το ζήτημα της επικοινωνίας είναι εξίσου σημαντικό μέσα σε τέτοιου είδους οργανισμούς, καθώς οποιαδήποτε απόφαση χρειάζεται να εγκριθεί έξω από την κάθε αρμόδια ομάδα εργασίας απαιτεί μία χρονοβόρα, τυπική και πολλές φορές ακανόνιστη διαδικασία, η οποία τελικά μπορεί να μπλοκάρει την αρχική πρωτοβουλία.

Ως απάντηση στα προβλήματα που δημιουργούνται από την γραφειοκρατία έχει προταθεί κατά καιρούς μία σειρά από μοντέλα οργάνωσης. Όλα αυτά τα εναλλακτικά συστήματα οργάνωσης διέπονται από τρεις βασικές τάσεις. Η *πρώτη* τάση έχει ως σκοπό να αυξήσει την αυτονομία του εργαζόμενου με το να μειώσει, ή και αν είναι δυνατόν να εξαλείψει, την τυπική οργάνωση. Η *δεύτερη* προσπαθεί να αναβιώσει την έννοια της «συνεταιριστικής αμοιβαιότητας» (cooperative mutualism) με το να ενισχύει την τοπική συμμετοχή σε κοινές εργασίες. Η *τρίτη* φιλοδοξεί να μετατρέψει τα δίκτυα σε αξιόπιστους μηχανισμούς συντονισμού δραστηριοτήτων μεγάλης κλίμακας (Heckscher 2016, 247).

Η πρώτη τάση προσδοκά το τέλος των οργάνωσεων με την παρούσα τους μορφή και την «απελευθέρωση» των εργαζόμενων. Αυτή η τάση διευκολύνεται από την άνοδο των νέων τεχνολογιών επικοινωνίας, οι οποίες επιτρέπουν στους καταναλωτές να έχουν απευθείας επαφή με τους εργαζόμενους. Με αυτόν τον τρόπο οι εργαζόμενοι δεν είναι υπόλογοι ούτε σε ανωτέρους στην ιεραρχία ούτε σε επιχειρήσεις που κατευθύνουν τον τρόπο εργασίας τους. Τα πιο επιτυχημένα παραδείγματα τέτοιας τάσης είναι η πλατφόρμα μεταφορών Uber και η πλατφόρμα φιλοξενίας Airbnb. Αυτή η μορφή εργασίας βέβαια δεν λύνει το αρχικό ζήτημα, που είναι η ανάγκη οργάνωσης ακόμα και των πιο απλών συνδιαλλαγών. Έτσι, παρά το γεγονός ότι πράγματι έχει υπάρξει άνθηση των ελευθέρων επαγγελματιών στις περισσότερες περιοχές του βιομηχανοποιημένου κόσμου, το φαινόμενο αυτό δεν έχει καταφέρει να εξαπλωθεί πέρα από συγκεκριμένους τομείς προσωπικών υπηρεσιών, όπως οι οδηγοί ιδιωτικών μέσων μεταφοράς και οι σχεδιαστές ιστοσελίδων για ιδιώτες (Heckscher 2016, 248).

Μία δεύτερη προσέγγιση στο ζήτημα της μεγαλύτερης αυτονομίας των εργαζομένων είναι η ιδέα της «αποκεντρωμένης οργάνωσης» η οποία μειώνει τον κεντρικό έλεγχο που ασκεί η διοίκηση και τον διοχετεύει στις μονάδες χαμηλότερου επιπέδου. Αν και η ιδέα αυτή, η οποία προτάθηκε από τους Alfred Sloan και Pierre DuPont την δεκαετία του 1920, κατάφερε σε πολλές περιπτώσεις να φέρει σε πέρας αρκετά πιο πολύπλοκες παραγωγικές διαδικασίες σε σχέση με ένα αυστηρά συγκεντρωτικό σύστημα διοίκησης (Chandler 1977), έχει αναμφίβολα αρκετά αρνητικά χαρακτηριστικά. Σε πολλές περιπτώσεις εργασίες επαναλαμβάνονται σε διαφορετικές μονάδες, υπάρχει έλλειψη συντονισμού για τις απαιτήσεις του καταναλωτή και γενικότερη έλλειψη συνεννόησης μεταξύ των μελών του οργανισμού. Για αυτό τον λόγο αρκετές εταιρείες κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα χρησιμοποίησαν αποκεντρωμένες δομές όταν ήθελαν να ενισχύσουν την ελευθερία και την καινοτομία, ενώ επέστρεφαν σε πιο συγκεντρωτικά μοντέλα όταν ήθελαν να δώσουν έμφαση στην τυποποίηση και την αποδοτικότητα (Gittel, et al. 2007).

Ένα τρίτο μοντέλο αυτής της τάσης είναι το «πρότυπο του 'αστέρα'» (the 'Star' Paradigm). Αυτή η προσέγγιση βρίσκεται ανάμεσα στην γραφειοκρατία της οργάνωσης και την ελευθερία της αγοράς και βασίζεται στην άποψη ότι οι αποτελεσματικοί οργανισμοί είναι αυτοί που προσλαμβάνουν προσωπικό υψηλής αξίας, το αμείβουν με πολύ ανταγωνιστικούς μισθούς, ώστε να μην τους

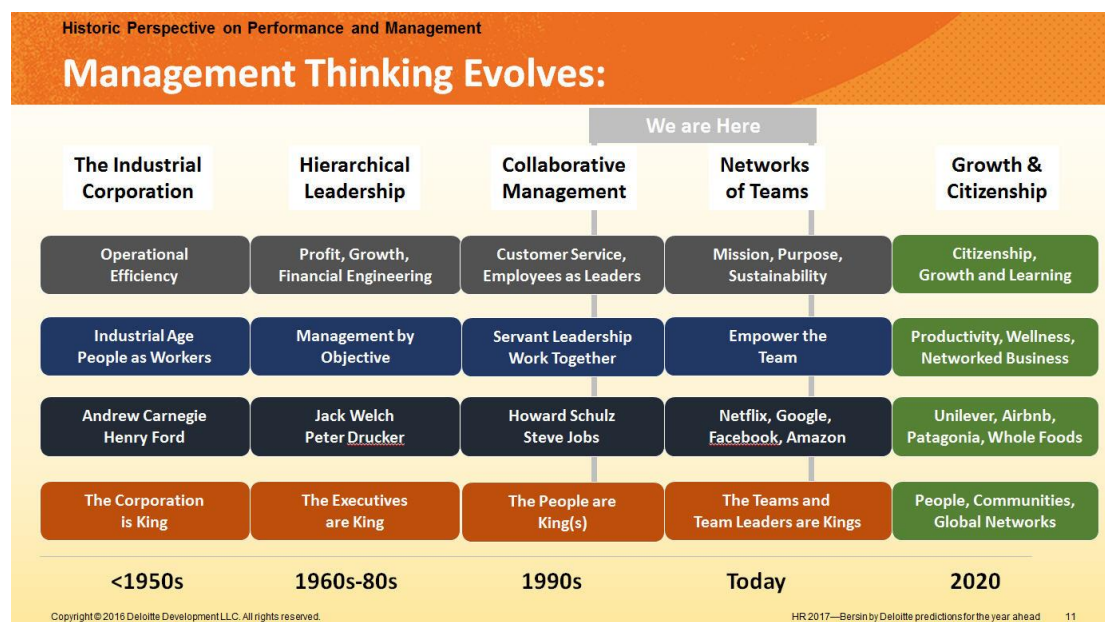
προσελκύσουν οι ανταγωνιστές, και το απελευθερώνουν από περιοριστικούς κανόνες (Chambers, et al. 1998). Παρά βέβαια την ρητορική ότι οι «αστέρες» της επιχείρησης έχουν πλήρη ελευθερία κινήσεων να γίνονται δημιουργικοί, να μην ακολουθούν την πεπατημένη και να πειραματίζονται με τις αντιδράσεις της αγοράς, η αλήθεια είναι ότι είναι πάντα υπόλογοι σε μία ιεραρχία, καθώς τα διευθυντικά στελέχη είναι αυτά που θέτουν στόχους, καταστρώνουν στρατηγικές και καθορίζουν μισθούς (Heckscher 2016, 248). Πέρα από τη μάλλον ουτοπική αντίληψη ότι αυτό το μοντέλο οργάνωσης μπορεί να έρθει σε ρήξη με τη γραφειοκρατία, υπάρχουν και απτά προβλήματα που δημιουργούνται στην καθημερινότητα αυτών των επιχειρήσεων. Πιο αναλυτικά, οι υποσχόμενες υψηλές αμοιβές στους «αστέρες» της επιχείρησης μπορούν να λειτουργήσουν ως κίνητρο για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων και μόνο στόχων, θέτοντας σε κίνδυνο την μακρόπνοη προοπτική της ανταγωνιστικότητας. Επιπλέον, η έμφαση στα καλοπληρωμένα ταλέντα μπορεί συχνά να οδηγήσει σε τριβές ανάμεσα στο προσωπικό, να υπονομεύσει το ομαδικό πνεύμα και τελικά να οδηγήσει στην έλλειψη αφοσίωσης στην επιχείρηση. Ειδικά στον χρηματοοικονομικό τομέα, ο οποίος είναι και το επίκεντρο του πολέμου των ταλέντων (Talent War), είναι εμφανείς οι αρνητικές επιπτώσεις που έχει η επικέντρωση στην ατομική απόδοση εν αντιθέσει με την έμφαση στις αξίες της ομαδικότητας (Pfeffer 2001). Τέλος, αξίζει να σημειωθεί, ότι ιδιαίτερα μετά την ύφεση του 2008, και την διάχυτη ανησυχία για την ασφάλεια της απασχόλησης, αυτό το μοντέλο οργάνωσης έχει μάλλον δυσοίωνα μέλλον (Debating Europe 2014).

Μια διαφορετική πρόταση οργάνωσης της εργασίας βασισμένη στην αρχή της «συνεταιριστικής αμοιβαιότητας», που έχει τις ρίζες της στους συνεταιρισμούς του 19^{ου} αιώνα, βρίσκει στις μέρες μας πρόσφορο έδαφος χάρη στην εντεινόμενη δυσaréσκεια για τις πολύπλοκες γραφειοκρατικές δομές και την αυξανόμενη ανισότητα στο εργασιακό περιβάλλον. Το αποκεντρωμένο μοντέλο της «συνεταιριστικής αμοιβαιότητας» απαντάται κυρίως στην περιοχή των Βάσκων στην Ισπανία, στην περιοχή Emilia-Romagna της Ιταλίας, στην Σκανδιναβία και σε περιοχές υλοτομίας της Αμερικής και του Καναδά. Αυτός ο τύπος οργάνωσης δίνει έμφαση στην αυτονομία των τοπικών οργανώσεων και είναι ιδιαίτερα ελκυστικός αφού έχει μία αναμφίβολα δημοκρατική όψη. Ταυτόχρονα, η εργασιακή ιδιοκτησία έχει θετικά αποτελέσματα στην παραγωγικότητα και στην επιτυχία του οργανισμού. Παρά τα θετικά στοιχεία που έχει αυτού του είδους η οργάνωση, είναι αρκετά δύσκολο να εφαρμοστεί πέρα από το τοπικό επίπεδο, καθώς η παγκόσμια ροή των προϊόντων και του κεφαλαίου αφήνουν λίγα περιθώρια σε αυτούς τους συνεταιρισμούς να παίξουν κάτι περισσότερο από έναν απλά περιφερειακό ρόλο. Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι σε περίοδο κρίσης τα μέλη τέτοιων συνεταιρισμών τείνουν να «λιποτακτούν» και να προσαρτώνται σε οργανώσεις άλλου τύπου (Heckscher 2016, 249,50).

Η τρίτη κύρια τάση που παρατηρείται ως απάντηση στη γραφειοκρατική οργάνωση είναι η δημιουργία σταθερών δικτύων. Αυτού του είδους τα δίκτυα προσπαθούν να δημιουργήσουν ομάδες από άτομα που έχουν την κατάλληλη γνώση και κατάρτιση ώστε να ανταποκριθούν σε ένα συγκεκριμένο ζήτημα. Έτσι, σε αντίθεση με τις

γραφειοκρατίες που βασίζονται στη σταθερότητα, στη συνέπεια, στην αξιοπιστία και στην αποτελεσματικότητα, τα δίκτυα προκρίνουν την ευελιξία, την υπευθυνότητα και την καινοτομία. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων δικτύων είναι η περίπτωση του λογισμικού ανοιχτού κώδικα (open source software) όπου οι περισσότεροι εργαζόμενοι σε τέτοια προγράμματα είναι εθελοντές και, δεδομένου ότι η γραφειοκρατική εξουσία είναι απύσχα, η οργάνωση βασίζεται σε κατανεμημένη διαχείριση των διαδικασιών, αρθρωτές παραγωγικές μονάδες και εξελιγμένα εργαλεία ανατροφοδότησης (Ferraro and O'Mahony 2012). Στο μοντέλο διοίκησης (management) που κυριαρχεί σήμερα, εκφραστές του οποίου είναι επιχειρήσεις όπως η Google, η Amazon, η Facebook και η Netflix, η διαχείριση του προσωπικού μέσω των δικτύων ομάδων αποδεικνύεται κυρίαρχη, όπως επιβεβαιώνεται και από το παρακάτω γράφημα. Στο μοντέλο διοίκησης του 2020, που θα εκπροσωπείται από εταιρείες όπως η Unilever και η Airbnb, η έμφαση θα δίνεται στα πλήθη, στις κοινότητες και στα παγκόσμια δίκτυα.

Η Εξέλιξη του τρόπου σκέψης της Διοίκησης (Management) από το 1950 μέχρι σήμερα και η προοπτική για το 2020



Πηγή : Bersin by Deloitte 2017⁵⁰

Αυτό που διαφαίνεται από τις προαναφερόμενες τάσεις είναι ότι πολλές αλλαγές και πειραματισμοί λαμβάνουν χώρα σε θέματα οργάνωσης της εργασίας σε αρκετούς

⁵⁰ Bersin J., *Rewriting The Rules For The Digital Age: 2017 Deloitte Human Capital Trends*, 28.2.2017,

<https://www.linkedin.com/pulse/rewriting-rules-digital-age-2017-deloitte-human-capital-josh-bersin>

τομείς της οικονομίας. Αν και τα κλασικά γραφειοκρατικά μοντέλα που μεσουράνησαν κατά τη διάρκεια του 20^{ου} αιώνα είναι πλέον σε αμφισβήτηση, δεν είναι καθόλου ξεκάθαρο τί νέο θα προκύψει τελικά. Τα χαρακτηριστικά της γραφειοκρατίας είναι μάλλον αδύνατον να εκλείψουν αλλά δεν είναι καθόλου δύσκολο να περιοριστούν οι εκφάνσεις τους χάρη στην άνοδο νέων μορφών οργάνωσης, όπως αυτών που συζητήθηκαν σε αυτή την ενότητα. Η διαφαινόμενη ζήτηση για ευελιξία, καινοτομία, αυτονομία αλλά και συνεργασίες, όταν απαιτούνται σύνθετες εργασίες, θα διαδραματίσει σίγουρα καταλυτικό ρόλο αναφορικά με τα μοντέλα οργάνωσης που θα ενδείκνυνται σε κάθε περίπτωση.

Έρευνα της Deloitte για τα νέα μοντέλα οργάνωσης της εργασίας

The New Organization: Different by design 2016 Deloitte Global Human Capital Trends Survey⁵¹

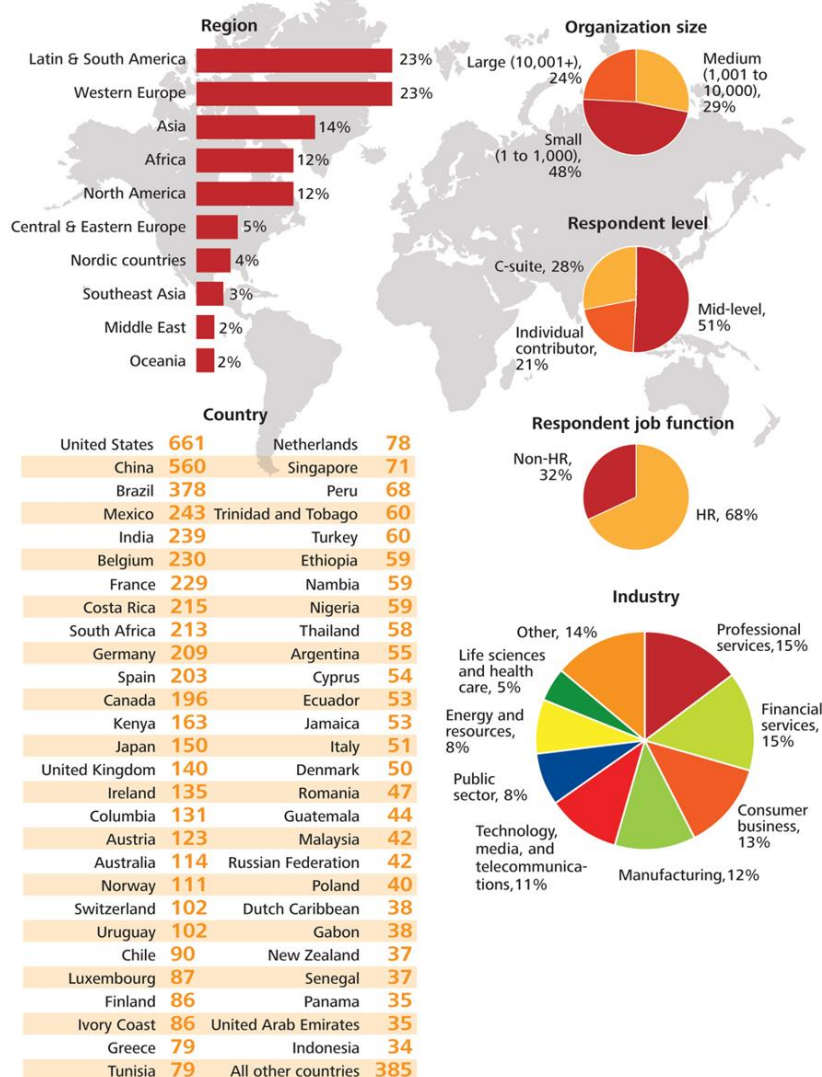
Η Deloitte διεξάγει κάθε χρόνο μεγάλης εμβέλειας έρευνα σχετικά με τις παγκόσμιες τάσεις σε θέματα ανθρωπίνου κεφαλαίου σε περισσότερες περιοχές του πλανήτη. Το 2016 η έρευνα ήταν αφιερωμένη στο θέμα της νέας οργάνωσης της εργασίας και αφορούσε 7.000 επιχειρήσεις (εκ των οποίων 79 στην Ελλάδα) σε περισσότερες από 130 χώρες, των οποίων οι διευθυντές ανθρωπίνου δυναμικού κυρίως κλήθηκαν να απαντήσουν το ειδικά διαμορφωμένο ερωτηματολόγιο της Deloitte μέσω συνεντεύξεων.

Η Ταυτότητα της Έρευνας της Deloitte⁵²:

⁵¹ <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/gx-dup-global-human-capital-trends-2016.pdf>

⁵² Bersin J., Geller J., Wakefield N. & Walsh B., "Introduction – The new organization. Different by design", Deloitte University Press, 29 February 2016

Figure 6. Survey demographics
Our survey includes data from 7,096 business and HR leaders.



Figures may not total 100 percent due to rounding.
Source: Data from Human Capital Trends 2016 survey.

Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

Στην παραπάνω συγκεκριμένη εικόνα απεικονίζονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του δείγματος της έρευνας της Deloitte, δηλαδή ο αριθμός των επιχειρήσεων που συμμετείχαν ανά χώρα, το μέγεθός τους, η γεωγραφική τους θέση, ο κλάδος τους και η ιδιότητα των ερωτηθέντων.

Ευρήματα της Έρευνας

- ❖ Παρότι ο ανταγωνισμός για την εξεύρεση ταλέντων εντείνεται κάθε χρόνο, κορυφαίο ζήτημα για τις επιχειρήσεις παραμένει η αναδιοργάνωσή τους προκειμένου να συμβαδίσουν αποτελεσματικά με τις σύγχρονες ψηφιακές εξελίξεις. Η συντριπτική πλειονότητα (92%) των managers που έλαβαν

μέρος στις συνεντεύξεις δήλωσαν ότι ο οργανωτικός σχεδιασμός είναι στην κορυφή του καταλόγου προτεραιοτήτων τους, ενώ το 45% αυτών σημείωσε ότι οι επιχειρήσεις τους είναι είτε σε φάση επανασχεδιασμού της εσωτερικής τους οργάνωσης (39%) είτε σε φάση αρχικού σχεδιασμού της (6%).

- ❖ Μόνο το 34% των μεγάλων επιχειρήσεων που εξετάστηκαν είχαν παραδοσιακές λειτουργικές δομές (στις πωλήσεις, στο μάρκετινγκ, στα οικονομικά, στην μηχανική) και περισσότερες από τις μισές επιχειρήσεις διέθεταν πολλαπλές μορφές παραγωγής προϊόντων, δομές με βάση την τοποθεσία ή δομές που «θέλει» η αγορά.

Συμπεράσματα της Έρευνας⁵³

- Η οργάνωση του μέλλοντος έχει ξεκινήσει ήδη. Ο οργανωτικός σχεδιασμός της επιχείρησης μετατοπίζεται από το ιεραρχικό μοντέλο της βιομηχανικής εποχής στην οργάνωση βάσει ομάδων της ψηφιακής εποχής. Οι επιχειρήσεις στρέφονται ταχέως από τις ιεραρχικές δομές στα δίκτυα ομάδων.
- Οι ομάδες αυτές είναι μικρές, ευέλικτες και ευπροσάρμοστες, έχουν συγκεκριμένη αποστολή, λειτουργούν στο πλαίσιο της κουλτούρας της επιχείρησης και ενός νέου προτύπου ηγεσίας που στηρίζεται στη διαφάνεια των στόχων και στην πληροφόρηση, στις κοινές αξίες που πρέπει να ενστερνίζονται οι εργαζόμενοι και στην επιβράβευση της συμμετοχής τους στην αποστολή της επιχείρησης.
- Το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων θα είναι ρευστό και, πέραν των εργαζομένων που είναι ενταγμένοι στο μισθολόγιο, θα εκτείνεται και σε εξωτερικούς συνεργάτες, περιστασιακά εργαζόμενους και εργαζόμενους με πληθοπορισμό, ενώ θα συνυπάρχει και με τις μηχανές. Κάθε θέση εργασίας θα επανασχεδιαστεί και θα αλλάξει η αντίληψη για τον σχεδιασμό του ανθρωπίνου δυναμικού.
- Η τεχνητή νοημοσύνη δεν μπορεί να υποκαταστήσει την ανθρώπινη νοημοσύνη. Δεξιότητες που είναι σύμφυτες με την ανθρώπινη φύση, όπως η ενσυναίσθηση και η συναισθηματική νοημοσύνη, η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η ικανότητα εργασίας σε ομάδα και η ικανότητα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων, θα είναι περιζήτητες στο μέλλον.
- Οι αλλαγές αυτές λαμβάνουν χώρα σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σε παγκόσμιο επίπεδο.

Η έρευνα εξάγει τις κορυφαίες προτεραιότητες για την οργάνωση της εργασίας:

⁵³ Bersin J., “New Research: Changing business structure, dynamic roles, and new models of leadership top the Global Human Capital Trends for 2016”, HR Times, 2 March 2016



Graphic: Deloitte University Press | DUPress.com

Αναλύοντας την εικόνα, οι προτεραιότητες είναι οι ακόλουθες:

- Νέος οργανωτικός σχεδιασμός (στο επίκεντρο των προτεραιοτήτων)
- Νέα αποστολή και στόχοι : ανάπτυξη εσωτερικής εταιρικής κουλτούρας και δέσμευση των εργαζομένων στην αποστολή της επιχείρησης
- Νέα έννοια του χώρου εργασίας: ψηφιακό ανθρώπινο δυναμικό, δημιουργία ανθρώπινου ψηφιακού νέφους, νέα λογική σχεδιασμού, ευέλικτη απασχόληση μέσω των ευκαιριών που προσφέρει η gig οικονομία
- Ανθρώπινο δυναμικό: νέες ικανότητες που θα πρέπει να έχουν οι εργαζόμενοι, συσχέτιση των αποτελεσμάτων των επιχειρήσεων με αναλυτικά δεδομένα για το ανθρώπινο δυναμικό, κατανόηση των δεδομένων και τρόπου χρήσης τους από τους υπεύθυνους ανθρώπινου δυναμικού, διοίκηση που θα βασίζεται στην ποικιλομορφία και την ένταξη της διαφορετικότητας
- Νέα ανοιχτή και ευκίνητη ηγεσία
- Νέος τρόπος γρήγορης μάθησης : ο μέσος χρόνος ζωής των δεξιοτήτων είναι πέντε έτη – η επιχείρηση πρέπει να είναι ένας ζωντανός και πάντα ενεργός χώρος μάθησης και ανταλλαγής εμπειριών, που θα επιτρέπει στους εργαζόμενους να αποκτούν νέες δεξιότητες γρήγορα, εύκολα και σύμφωνα με τις εξατομικευμένες ανάγκες τους

II. Η σημασία των δεξιοτήτων για την οργάνωση της εργασίας

Οι δεξιότητες αναφέρονται συνήθως στην «ικανότητα ενός προσώπου να προβεί σε ένα δεδομένο σύνολο εργασιών» (Gambin, Green and Hogarth 2009, vii) ή, γενικότερα, σε «μία ή περισσότερες ικανότητες που είτε απαιτούνται για μία συγκεκριμένη εργασία είτε κατέχονται από ένα άτομο είτε συνδέονται με συγκεκριμένα ήδη εργασίας ή επαγγέλματος» (Edgell, *The Sociology of Work: Continuity and change in paid and unpaid work* 2012, 245). Σύμφωνα με τον Becker (1964), οι δεξιότητες αποτελούνται από δύο μέρη: πρώτον, ένα πολύ γενικό επίπεδο εκπαίδευσης, που παρέχεται κατά κανόνα από τα εθνικά εκπαιδευτικά συστήματα και, δεύτερον, ένα πολύ εξειδικευμένο μέρος το οποίο αφορά στην εκάστοτε επιχείρηση. Για την απόκτηση του δεύτερου, οι επιχειρήσεις συχνά προσλαμβάνουν εργαζόμενους από το γενικό εθνικό εκπαιδευτικό σύστημα και τους εφοδιάζουν με πολύ συγκεκριμένες και μη μεταβιβάσιμες γνώσεις (Crouch 2010, 96,101). Αυτή η διαίρεση μεταξύ γενικών και στοχευμένων δεξιοτήτων, ωστόσο, δεν είναι γενικής εφαρμογής. Όπως έχει δείξει η Stevens (1999), σε πολλές περιπτώσεις, υπάρχουν επίσης πολλές δεξιότητες που δεν προβλέπονται από τη γενική εκπαίδευση, αλλά οι οποίες είναι μεταβιβάσιμες από μία επιχείρηση σε άλλη και από έναν ευρύτερο τομέα σε άλλο.

Η απόκτηση δεξιοτήτων, ωστόσο, συχνά αποδεικνύεται ως ιδιαίτερα προβληματικός στόχος για τα ενδιαφερόμενα άτομα, δεδομένου ότι συχνά περιλαμβάνει όχι μόνο υψηλό κόστος απόκτησης, αλλά και σημαντικό βαθμό αβεβαιότητας, καθώς δεν είναι πάντα σαφές ποιες δεξιότητες θα αποφέρουν τελικά στο άτομο συγκριτικά πλεονεκτήματα στην αγορά εργασίας. Ως αποτέλεσμα, τα άτομα εμφανίζονται απρόθυμα να αναλάβουν το κόστος της χρηματοδότησης για την απόκτηση των δικών τους δεξιοτήτων, πέρα από την περίπτωση που θεωρούν πολύ πιθανή την απόσβεση στην αγορά εργασίας του κόστους της επένδυσης προς αυτή την κατεύθυνση.

Η συζήτηση μέχρι στιγμής έχει επικεντρωθεί σε ένα μακρο/θεσμικό επίπεδο, καθώς έχουν εξεταστεί διάφορες διαρθρωτικές και κανονιστικές ρυθμίσεις που αφορούν στην οργάνωση της εργασίας, ενώ έχει δοθεί μικρότερη έμφαση στον τρόπο με τον οποίο οι εργαζόμενοι διαμορφώνουν αυτή την πραγματικότητα. Σε αυτή την ενότητα η ανάλυση θα μετακινηθεί στο μικρο-επίπεδο και θα εξετάσει τον καίριο ρόλο που διαδραματίζουν οι δεξιότητες στην συν-διαμόρφωση του ευρύτερου πλαισίου οργάνωσης της εργασίας. Η συζήτηση θα ξεκινήσει με τον ορισμό της έννοιας και τους θεσμικούς χώρους όπου αποκτώνται δεξιότητες (Α), και στη συνέχεια θα εξετάσει πώς σχετίζονται οι δεξιότητες και η παραγωγικότητα (Β). Το τρίτο μέρος αυτού του κεφαλαίου θα διερευνήσει την ιστορική εξέλιξη των δεξιοτήτων (αποειδίκευση, αναβάθμιση, πόλωση) (Γ).

A. Οι κύριοι θεσμικοί χώροι απόκτησης δεξιοτήτων

Σε αυτήν την ενότητα θα συζητήσουμε τους κύριους θεσμικούς χώρους όπου αποκτώνται οι δεξιότητες. Πέρα από τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζουν οι εταιρείες στην προσφορά ενδοεπιχειρησιακής και (κυρίως) μη μεταβιβάσιμης εκπαίδευσης στους υπαλλήλους τους, η εκμάθηση δεξιοτήτων μπορεί επίσης να πραγματοποιηθεί στην αγορά, στα πλαίσια κρατικών πρωτοβουλιών, καθώς και σε ενώσεις/συνεταιρισμούς και δίκτυα.

A1. Η Αγορά

Πρωταρχική λειτουργία της αγοράς είναι να προσφέρει τα κατάλληλα κίνητρα ώστε να παρακινήσει τα ενδιαφερόμενα άτομα να χρησιμοποιήσουν τους διάφορους μηχανισμούς και τις πλατφόρμες απόκτησης δεξιοτήτων που παρέχονται από άλλα θεσμικά όργανα. Υπάρχουν, ωστόσο, ορισμένες περιπτώσεις, όπως στους τομείς της επιστήμης και της τεχνολογίας (π.χ. προϊόντα προηγμένης φαρμακευτικής), όπου οι δυνάμεις της αγοράς παρέχουν ικανοποιητικά κίνητρα στις εταιρείες ώστε είτε να επιφορτιστούν οι ίδιες με την κατάρτιση των πιθανών ενδιαφερόμενων είτε να αναλάβουν το κόστος της εκπαίδευσης του εν δυνάμει προσωπικού. Ταυτόχρονα, όμως, παρατηρούνται περιπτώσεις οι οποίες συνάδουν με την ανάλυση του Becker (1964), σύμφωνα την οποία υπάρχει μια ξεκάθαρη διαίρεση μεταξύ των γενικών και των ειδικών δεξιοτήτων. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η περίπτωση των εστιατορίων. Εν προκειμένω, οι ιδιοκτήτες μπορεί να είναι ικανοποιημένοι απασχολώντας ως σερβιτόρους νέους ανθρώπους, οι οποίοι κατέχουν τις βασικές γλωσσικές και αριθμητικές δεξιότητες που απέκτησαν μέσω της δημόσιας γενικής παιδείας, στη συνέχεια όμως εκπαιδεύουν τους υπαλλήλους τους σύμφωνα με το ύφος και τις κοινωνικές δεξιότητες που θεωρούν απαραίτητες για τις δικές τους επιχειρήσεις (Crouch 2010, 100).

A2. Το Κράτος

Το κράτος είναι η πιο προφανής πηγή των συλλογικών αγαθών στις σύγχρονες κοινωνίες καθώς είναι υπεύθυνο για την παροχή εκπαίδευσης σε όλο τον πληθυσμό. Με αυτό τον τρόπο έχει τη δυνατότητα να προάγει την ευρύτερη κοινωνικοποίηση των πολιτών καθώς και την κοινωνική τους ανέλιξη/κινητικότητα προασπίζοντας παράλληλα τη διατήρηση της κοινωνικής ευταξίας. Επιπλέον, οι κυβερνήσεις αναγνωρίζουν πως υπάρχει μία ισχυρή σύνδεση μεταξύ μίας εύρωστης εθνικής οικονομίας και της ποιότητας των επαγγελματικών δεξιοτήτων του εργατικού της δυναμικού. Για αυτό το λόγο είναι πιθανό να δείξουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον για την ενίσχυση τους χωρίς, ωστόσο, αυτό να συνεπάγεται ότι το ίδιο κράτος θα παρέχει άμεσα τις υπηρεσίες αυτές. Αυτό συμβαίνει διότι το κράτος μπορεί να είναι διστακτικό να αναλάβει το εν λόγω κόστος φοβούμενο τις πιθανές επιπτώσεις στη φορολογία αλλά και λαμβάνοντας υπόψη την ύπαρξη και άλλων προτεραιοτήτων στις δαπάνες. Τα κράτη ως εκ τούτου, μπορεί να υπο-προσφέρουν προγράμματα

κατάρτισης ή/και να ενθαρρύνουν την οργάνωσή τους από άλλους μη κρατικούς φορείς. Επίσης, μπορεί να υπάρξουν αντικρουόμενες απόψεις μεταξύ κράτους, εργοδοτών και εργατικών συμφερόντων σχετικά με τις δυνατότητες και τις προοπτικές κατάρτισης που θα πρέπει να προσφέρονται. Οι απόψεις αυτές μπορεί να σχετίζονται είτε με άμεσες πολιτικές διαφορές είτε με διαφορές μεταξύ των προτεραιοτήτων των κρατικών εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και των φορέων της αγοράς εργασίας. Βάσει αυτού οι εργοδότες συχνά διαμαρτύρονται ότι τα δημόσια εκπαιδευτικά ιδρύματα δεν καταφέρνουν να ανταποκριθούν γρήγορα στις αλλαγές.

A3. Ενώσεις/Συνεταιρισμοί

Σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις αποφασίσουν να σχηματίσουν μία Ένωση (ή ένα συνεταιρισμό) στην οποία θα προσδώσουν κύρος και εξουσία, η Ένωση αυτή θα μπορεί να εκτελεί ορισμένες λειτουργίες υποκαθιστώντας τον ρόλο του κράτους με σκοπό την εξασφάλιση διαφόρων συλλογικών αγαθών, όπως οι δεξιότητες. Από την στιγμή που οι οργανώσεις αυτές θα σχηματίζονται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις, η εκάστοτε Ένωση θα μπορεί να αντιμετωπίζει με μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα το πρόβλημα της παροχής δεξιοτήτων σε ομάδες του πληθυσμού που το κράτος δυσκολεύεται να ενσωματώσει (Streeck και Schmitter 1985). Αξίζει να σημειωθεί ότι, αν και ασυνήθιστο, έχουν υπάρξει στην Αυστριακή και στη Γερμανική ιστορία, ορισμένα είδη επιμελητηρίων εμπορίου και βιομηχανίας στα οποία δόθηκε επίσημη κρατική εξουσία επί των τομέων δικαιοδοσίας τους (Streeck 1992). Είναι φυσικά πιο σύνηθες οι Ενώσεις να σχηματίζονται από επιλογή των επιχειρήσεων πάνω σε μία αμιγώς εθελοντική βάση, η οποία βέβαια έχει ξεκάθαρους κανόνες. Αν, για παράδειγμα, οι επιχειρήσεις θέλουν να έχουν πρόσβαση στα προγράμματα κατάρτισης που μια Ένωση παρέχει, τότε θα πρέπει να αποδεχθούν τους κανόνες συμμετοχής, να πληρώσουν τις συνδρομές τους, να υποβάλλουν συγκεκριμένες αιτήσεις κ.λπ.

Οι Ενώσεις έχουν παράσχει μερικές από τις πιο επιτυχημένες μορφές διακυβέρνησης παροχής δεξιοτήτων (Crouch, Finegold, and Sako 1999: ch. 5). Διακρίνονται ιδιαίτερα για τα συστήματα μαθητείας κατά τα οποία οι ασκούμενοι αποκτούν τη δυνατότητα να εναλλάσσουν περιόδους εξειδικευμένης κατάρτισης σε αναγνωρισμένα εκπαιδευτικά ιδρύματα και συχνά σε δημόσιους οργανισμούς, με περιόδους απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε κάποια επιχείρηση. Οι Ενώσεις έχουν συνήθως πολλαπλούς ρόλους. Γενικότερα, είναι υπεύθυνες για την εποπτεία του συστήματος έτσι ώστε να διασφαλίζεται η ισομερής συμμετοχή των επιχειρήσεων στην απασχόληση εκπαιδευόμενων. Πολλές φορές, επίσης, λειτουργούν και ως μεσάζοντες μεταξύ των συμμετεχουσών επιχειρήσεων και του δημοσίου εκπαιδευτικού συστήματος (συμπεριλαμβανομένης και της εξασφάλισης ότι τα μαθήματα διατηρούνται επικαιροποιημένα) και συμμετέχουν στο σύστημα εξέτασης που πιστοποιεί τις δεξιότητες που οι εκπαιδευόμενοι απέκτησαν.

Η βελτίωση των δεξιοτήτων, σε αυτά τα πλαίσια, απευθύνεται περισσότερο στο υπάρχον εργατικό δυναμικό παρά στο υποψήφιο. Οι νεοεισερχόμενοι βρίσκονται

συνήθως σε ένα μεταβατικό στάδιο όπου προσπαθούν να μεταπηδήσουν από την τυπική, δημόσια -κατά κύριο λόγο- εκπαίδευση στην επαγγελματική ζωή. Σε αυτή τη μετάβαση μπορούν να συμβάλουν οι δομές που μεσολαβούν μεταξύ των επιχειρήσεων και της ευρύτερης κοινωνίας, όπως είναι η κυβέρνηση ή οι διάφορες Ενώσεις. Ωστόσο, όταν απαιτείται αναβάθμιση των δεξιοτήτων των υφιστάμενων εργαζομένων η συμβολή αυτών των εξωτερικών δομών είναι λιγότερο αποτελεσματική, καθώς σε ορισμένες περιπτώσεις εγείρεται το δίλημμα της αρπαγής ή “λαθροθηρίας” (poaching). Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει ο φόβος τρίτες επιχειρήσεις να προσελκύσουν στην πορεία το προσωπικό που ήδη έχει εκπαιδευτεί από άλλη επιχείρηση, η οποία έχει επιβαρυνθεί με το αντίστοιχο κόστος. Υπό αυτόν τον φόβο οι επιχειρήσεις είτε αποθαρρύνονται από το να εκπαιδεύσουν το προσωπικό τους επαρκώς είτε συνδέουν υπερβολικά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων και της κατάρτισής τους με τις συγκεκριμένες ανάγκες της εκάστοτε επιχείρησης (Backes-Gellner 1995; Sauter 1996).

A4. Κοινότητες και Δίκτυα

Πέρα από τις επίσημες Ενώσεις, όπως αυτές αναπτύχθηκαν παραπάνω, υπάρχει και ένα ευρύ φάσμα άτυπων κοινωνικών δεσμών όπως οι κοινότητες, οι σύλλογοι και τα δίκτυα. Από αυτές τις κατηγορίες, οι κοινότητες αποτελούν συνήθως την πιο παραδοσιακή μορφή κοινωνικού δεσμού ενώ τα δίκτυα είναι σχετικά εύθραυστα έχοντας όμως πιο στοχευμένο σκοπό ύπαρξης. Οι κοινότητες και τα τοπικά δίκτυα δύνανται να παράσχουν αξιοσημείωτη βοήθεια στους εργαζόμενους βελτιώνοντας τις γνώσεις τους σχετικά με τις εκάστοτε τοπικές αγορές εργασίας και τις αντίστοιχες δεξιότητες που απαιτούνται, ιδίως σε περιοχές όπου ο μεγάλος αριθμός μικρών και μεγάλων επιχειρήσεων δημιουργούν συστάδες (clusters). Οι εργοδότες σε αυτές τις περιπτώσεις μπορούν να ενημερωθούν για τις δεξιότητες των εν δυνάμει υπαλλήλων τους γνωρίζοντας τους μέσω των τοπικών δικτύων. Αυτή η περίπτωση συναντάται ιδιαίτερα στους ταχέως αναπτυσσόμενους τομείς, όπως αυτός της βιοτεχνολογίας (Swarm, Frames; and Stout 1998) και της τεχνολογίας των πληροφοριών (Saxenian 1994), στους οποίους η πιστοποιημένη γνώση δεν είναι ευρέως διαθέσιμη. Οι εργαζόμενοι επωφελούνται αντίστοιχα από τα τοπικά δίκτυα ανακαλύπτοντας νέες πηγές απασχόλησης, καθώς και τους τρόπους με τους οποίους οι δεξιότητες εξελίσσονται στον τομέα τους. Αυτό μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα πολύτιμο για άτομα που είναι τα ίδια υπεύθυνα για την εξασφάλιση της απασχόλησής τους.

B. Δεξιότητες και Παραγωγικότητα

Η παραγωγικότητα της επιχείρησης, όπως θα έχει ήδη γίνει αντιληπτό από την μέχρι τώρα συζήτηση, δεν έγκειται μόνο στο σύστημα οργάνωσης αλλά και στο επίπεδο των δεξιοτήτων που κατέχουν οι εργαζόμενοι. Έτσι υπάρχει μια πλούσια βιβλιογραφία που ερευνά τη σχέση μεταξύ των δεξιοτήτων και της παραγωγικότητας με πολλές από τις έρευνες να περιλαμβάνουν συγκρίσεις ανάμεσα στο επίπεδο των προσόντων του εργατικού δυναμικού και της μετρήσιμης παραγωγικότητας της κάθε επιχείρησης. Στο σύνολό τους, αυτές οι μελέτες δείχνουν ότι το χάσμα παραγωγικότητας μεταξύ επιχειρήσεων, ή και ακόμα χωρών, εν μέρει εξηγείται από

τις διαφορές στην κατανομή των δεξιοτήτων. Μια σειρά από μελέτες δείχνουν ότι οι δεξιότητες και η παραγωγικότητα συσχετίζονται θετικά, καθώς υψηλότερες δεξιότητες και υψηλότερη παραγωγικότητα τείνουν να συνυπάρχουν (HM Treasury/DTI 2004).

Πιο συγκεκριμένα, οι δεξιότητες αυξάνουν την συνολική παραγωγικότητα με μια σειρά από τρόπους. Πρώτον, οι δεξιότητες επιτρέπουν στους εργαζομένους να αναλάβουν πιο σύνθετες εργασίες, να εργαστούν πιο αποτελεσματικά και να παράγουν προϊόντα υψηλότερης αξίας. Δεύτερον, οι ειδικευμένοι εργαζόμενοι είναι καλύτεροι στην προσαρμογή, στο να ανταποκρίνονται σε μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας και στο να χρησιμοποιούν νέες τεχνολογίες και μεθόδους. Τρίτον, και σε άμεση συνάρτηση με το προηγούμενο, οι επενδύσεις στην καινοτομία και την τεχνολογία αποδεικνύονται πιο κερδοφόρες όταν συνδυάζονται με ειδικευμένο εργατικό δυναμικό. Τέλος, οι εργαζόμενοι συχνά μαθαίνουν από τους συνεργάτες τους που έχουν υψηλή ειδίκευση και αυτή η θετική επίδραση έχει έμμεση θετική δευτερογενή επίπτωση στην παραγωγικότητα (Gambin, Green και Hogarth 2009) (Leitch 2006).

Η παραγωγικότητα βέβαια εξαρτάται και από την εκπαίδευση. Σε μικρο-επίπεδο, υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων αυξάνουν την παραγωγικότητα άμεσα, με το να πολλαπλασιάζουν τις οικονομικές δυνατότητες του ατόμου επιτρέποντάς του να εκπληρώνει πιο δύσκολα καθήκοντα και να αντιμετωπίζει πιο περίπλοκα προβλήματα. Σε μακρο-επίπεδο, η εκπαίδευση και οι δεξιότητες δύνανται επίσης να αυξήσουν την παραγωγικότητα μέσω έμμεσων μηχανισμών που διευκολύνουν τη διάχυση τεχνολογίας και καινοτομίας επιτρέποντας έτσι σε μία επιχείρηση ή ακόμα και κράτος να μεταβεί σε υψηλότερους ρυθμούς ανάπτυξης (Aznar, και συν. 2015, 6).

Για να αυξηθεί βέβαια η παραγωγικότητα δεν αρκούν μόνο οι δεξιότητες αλλά πρέπει να υπάρχει περιβάλλον καινοτομίας και πνεύμα επιχειρηματικότητας. Πράγματι, μία από τις βασικές ευθύνες της διοίκησης είναι να ενθαρρύνει την επιχειρηματικότητα και την καινοτομία, καθώς και να προσδιορίζει τις τωρινές και μελλοντικές ανάγκες για δεξιότητες και να διασφαλίζει ότι το εργατικό δυναμικό θα τις αποκτήσει αποτελεσματικά. (Gambin, Green and Hogarth 2009, viii-ix). Σε γενικές γραμμές, είναι ευρέως αποδεκτό ότι οι δεξιότητες ενισχύουν την καινοτομία και την επιχειρηματική δραστηριότητα τόσο των ατόμων όσο και των επιχειρήσεων. Η εισαγωγή μίας καινοτομίας σε μια επιχείρηση, για παράδειγμα, μπορεί να αποβεί αντιπαραγωγική εάν το εργατικό δυναμικό δεν έχει τα εφόδια για να βελτιστοποιήσει τη χρήση της. Η επιχειρηματική κουλτούρα ή το ευρύτερο επιχειρηματικό περιβάλλον διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην τόνωση οικονομικά πολύτιμων επιχειρηματικών δραστηριοτήτων· εάν η διεύθυνση μιας επιχείρησης δεν ακολουθεί ορθές πρακτικές σε διάφορες δραστηριότητες της διαχείρισης, αυτό μπορεί να περιορίσει την παραγωγικότητα, καθώς η σωστή διαχείριση θεωρείται ως καθοριστικός παράγοντας στην απόδοση μιας επιχείρησης (Gambin, Green και Hogarth 2009, 42).

B1. Θεμελιώδεις καινοτόμες επιχειρησιακές πρακτικές (Case Studies)

ΘΕΜΕΛΙΩΔΕΙΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ

ΕΤΑΙΡΙΕΣ	ΠΡΑΚΤΙΚΗ
Whirlpool	Από το 1999, η Whirlpool επικεντρώθηκε στην υλοποίηση νέων στρατηγικών επιλογών για να ανταποκριθεί στις νέες συνθήκες του 21 ^{ου} αιώνα. Ειδικότερα, αποφάσισε να καταργήσει τους τίτλους των θέσεων εργασίας και έδωσε βάρος στους ηγετικούς εργασιακούς ρόλους. Όλοι οι εργαζόμενοι της, ανάλογα τη θέση τους, διακρίνονται σε ηγέτες του εαυτού τους, συντονιστές άλλων, διοικητικές μηχανές ή ηγετικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, από το 2004 παρέχει τη δυνατότητα και ενθαρρύνει όλους τους εργαζομένους της να πραγματοποιήσουν καινοτόμες ιδέες, μέσω της ομαδικής εργασίας, της χρήσης εργαλείων καινοτομίας, όπως και συνεδριών καινοτομίας μία έως δύο ημέρες ανά μήνα για μια περίοδο τριών μηνών εκτός γραφείου.
Unilever	Σχεδίαζε να μετατρέψει το 30% των εργαζομένων της σε εργαζόμενους από απόσταση για να μειωθούν οι εγκαταστάσεις της και οι ταξιδιωτικές δαπάνες των εργαζομένων της. Παράλληλα προσδοκά σε αύξηση της παραγωγικότητας και προώθησης μίας διαχειριστικής προσέγγισης, σύμφωνα με την οποία μετράει το αποτέλεσμα και όχι οι ώρες εργασίας. Οι αρχές αυτής της στρατηγικής κοινοποιήθηκαν το 2009 και αναφέρουν πέραν άλλων ότι όλοι οι εργαζόμενοι μπορούν να εργάζονται όποτε και όπου επιθυμούν εφόσον εκπληρώνουν τα εργασιακά τους καθήκοντα με επιτυχία και στον σωστό χρόνο. Στα τέλη του 2013, η Unilever δημιούργησε μία ψηφιακή πλατφόρμα κατάρτισης για τον κοινωνικό της αντίκτυπο. 174.000 υπάλληλοι της είχαν τη δυνατότητα να ενημερωθούν σχετικά με μυριάδες πρωτοβουλίες της στον τομέα του CSR.
Valve	Από το 1996, η διάσημη εταιρεία ψηφιακών παιχνιδιών εγκατέλειψε τη φιλοσοφία των managers και δημιούργησε μία απόλυτα επίπεδη δομή όπου οι εργαζόμενοι «κρατούν τα ηνία» της επιχείρησης. Οι εργαζόμενοι έχουν τη δυνατότητα να προσλάβουν νέους εργαζόμενους, αλλά και να δώσουν το πράσινο φως σε καινοτόμες ιδέες. Ενδοεπιχειρησιακά, οι εργαζόμενοι διακρίνονται σε αυτούς που παρέχουν υποστήριξη και καθοδήγηση σε ομάδες εργασίας και σε αυτούς που επιλέγουν να εργάζονται ατομικά για συγκεκριμένα projects.
Zara	Αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα ευπροσάρμοστης επιχείρησης στις νέες εξελίξεις. Κάθε μέρα οι διευθυντές της ρωτάνε τους πελάτες που επιστρέφουν προϊόντα της για ποιο λόγο το κάνουν (π.χ. δεν τους άρεσε το σχέδιο, το χρώμα κτλ.), ώστε να συλλέξουν στοιχεία για τις προτιμήσεις τους σε ειδική πλατφόρμα. Ύστερα, συνθέτουν τις πληροφορίες και πολύ συχνά βρίσκουν ποιες καταναλωτικές τάσεις κυριαρχούν. Τότε ειδοποιούν αμέσως το τμήμα σχεδίασης των ρούχων της στα κεντρικά και εκείνο με τη σειρά του πραγματοποιεί τις κατάλληλες αλλαγές στα ρούχα που σχεδιάζει.
Zappos	Το 2008, η Zappos δημιούργησε το εκπαιδευτικό τμήμα «Zappos Insights» με στόχο να βοηθήσει άλλους επιχειρηματίες να βελτιώσουν την εταιρική τους κουλτούρα, αλλά και την εξυπηρέτηση των πελατών τους. Με \$40/μήνα, οι συμμετέχοντες έχουν πρόσβαση σε μια συνδρομητική

υπηρεσία βίντεο που τους επιτρέπει να κάνουν ερωτήσεις στους εργαζόμενους της Zappos. Επιπρόσθετα, το Zappos Insights διοργανώνει ένα τριήμερο εργαστήριο, κατά τη διάρκεια του οποίου οι συμμετέχοντες επισκέπτονται την έδρα της εταιρείας και έχουν συναντήσεις με στελέχη της. Το 2013, η Zappos πραγματοποίησε ριζική αναδιάρθρωση της δομής της, μέσω της εξάλειψης τίτλων στις θέσεις εργασίας, αλλά και των διαχειριστών της.

Google Η εσωτερική της κουλτούρα στηρίζεται στην ίση μεταχείριση όλων και στην ελευθερία για καινοτόμες προσπάθειες από τους εργαζόμενους. Σε περίπτωση θανάτου εργαζομένου της, παρέχει στον σύζυγο ή σύντροφό του το 50% του μισθού του για τα επόμενα 10 χρόνια. Το περιβάλλον της είναι πολυδιάστατο για να συμβαδίζει με το πολυπολιτισμικό προσωπικό της. Διαθέτει διαφόρων ειδών χώρους εργασίας (π.χ. σκηνές γραφεία, προσομοιωτικούς χώρους πρασίνου), σεφ που κάνουν δοκιμές για τα γεύματα των εργαζομένων, χώρους ψυχαγωγίας και διασκέδασης- για αθλητικές δραστηριότητες, για ψηφιακό gaming, για ομιλίες με προσωπικότητες που εμπνέουν το προσωπικό της-. Σε επίπεδο CSR διαθέτει τις Υποτροφίες Anita Borg σε γυναίκες που ενδιαφέρονται να ασχοληθούν με την επιστήμη της πληροφορικής.

Facebook Αποστολή της είναι η προώθηση της παγκόσμιας ανοιχτής δικτύωσης. Η εσωτερική της κουλτούρα στηρίζεται στο κοινωνικό της αποτύπωμα, αλλά και των εργαζομένων ως μονάδων, αλλά και ως μελών ομάδων εργασίας. Προσφέρει σημαντικά προνόμια σε εργαζόμενους της που είναι γονείς ή επιθυμούν να γίνουν, με χαρακτηριστικά παραδείγματα την παροχή 4 μηνών αδειάς μετ' αποδοχών στους εργαζόμενους της που είναι νέοι γονείς, την αποζημίωση για έξοδα τοκετού και τα μέχρι \$4.000 για έξοδα για το μωρό μετά τη γέννα. Ο χώρος εργασίας της εμπνέει και κατά τους εργαζόμενους τους είναι ιδιαίτερα διασκεδαστικός. Διαθέτει αίθουσες πινγκ πονκ, χώρους εστίασης διαφόρων ειδών, δωρεάν γεύματα κα. Οι εργαζόμενοι ντύνονται με καθημερινό ντύσιμο. Το γραφείο του ιδρυτή της είναι σαν όλα τα άλλα.

Microsoft Το 2014, η Microsoft «γύρισε σελίδα». Ο νέος της CEO, Satya Nadella αποφάσισε να μην επικεντρωθεί στο «πως να αυξήσει τα κέρδη της η εταιρεία», όπως έκανε ο προκάτοχος του Steve Ballmer, αλλά στο πως θα καινοτομήσει η Microsoft. Η λογική του συνίσταται στο ότι η καινοτομία μπορεί να δημιουργήσει κάτι που να επιφέρει κέρδη σε μεταγενέστερο χρόνο. Έθεσε λοιπόν ως στόχο να δημιουργηθεί μία νέα κοινή κουλτούρα έμπνευσης και καινοτομίας στο προσωπικό του⁵⁴. Για να το επιτύχει παρέχει στους εργαζόμενους του μεγάλα περιθώρια ελευθερίας για δράση και ανάπτυξη νέων ικανοτήτων. Συσκευές, όπως Surface Hub και λογισμικά, όπως το Office 365, περιλαμβάνοντας το Skype για τις επιχειρήσεις και το Yammer, βοηθούν ιδιαίτερα στην συνεργασία των εργαζομένων και στην ανάπτυξη καινοτόμων ιδεών.

Apple Η εσωτερική της κουλτούρα στηρίζεται στην εσωτερική εχεμύθεια και στην εργασία σε μικρές ομάδες. Οι εργαζόμενοι της γνωρίζουν πληροφορίες μόνο για τις συγκεκριμένες εργασίες που

⁵⁴Ακόμα και ο τρόπος που προσλαμβάνεται ένα υποψήφιος εργαζόμενος στην Microsoft είναι καινοτόμος, καθώς οι συνεντεύξεις στηρίζονται σε ερωτήσεις για το τι θα έλεγαν οι προηγούμενοι managers για τον υποψήφιο, οι συνάδελφοί του, οι άμεσες αναφορές για αυτόν και σε κάποιες περιπτώσεις οι πελάτες ή οι συνεργάτες του.

επιτελούν, δηλαδή μόνο για ένα τμήμα του project τους και την συνολική πληροφόρηση την έχουν μόνο όσοι βρίσκονται στην κορυφή της ιεραρχίας της Apple. Οι αποφάσεις δεν λαμβάνονται από κάποιο συμβούλιο. Σε επίπεδο HR, προσλαμβάνονται μόνο όσοι είναι οι καλύτεροι στον τομέα τους ή έχουν τις ικανότητες να γίνουν οι καλύτεροι. Παρέχονται ειδικές εκπτώσεις σε προϊόντα της Apple για τους εργαζομένους της.

Skroutz Από την ίδρυση της το 2005, η κορυφαία εταιρεία ηλεκτρονικού εμπορίου έχει ακολουθήσει μία ανθρωποκεντρική προσέγγιση στο οργανωτικό της μοντέλο. Παρέχει στους εργαζομένους της πρόγραμμα ομαδικής ασφάλισης υγείας, πρωινό γεύμα και προαιρετικό μεσημεριανό, μοντέρνο εργασιακό περιβάλλον με open space φιλοσοφία και συνεχώς εμπλουτιζόμενη βιβλιοθήκη τεχνικού ενδιαφέροντος. Επιπλέον, διοργανώνει ομαδικές δραστηριότητες και χρηματοδοτεί τους εργαζομένους της για να παρακολουθούν συνέδρια και σεμινάρια στην Ελλάδα και το εξωτερικό.

Karelías Tobacco Η κουλτούρα της συνίσταται στην υλική και συναισθηματική ανταμοιβή του εργαζομένου για την αποτελεσματική του εργασία. Ειδικότερα, προσφέρει σε κάθε εργαζόμενο bonus 200€ καθαρά για τα έξοδα του εορταστικού του τραπέζιού, επίδομα παρουσίας 800€ καθαρά στους εργαζομένους που δεν έλειψαν από την εργασία τους ούτε μία μέρα, έκτακτη οικονομική ενίσχυση 1.500€ καθαρά για εργαζόμενους με παιδιά που σπουδάζουν σε κρατικό πανεπιστήμιο ή ΤΕΙ, έναν υπερσύγχρονο φορητό υπολογιστή Apple σε κάθε παιδί εργαζομένου της που πέτυχε την εισαγωγή του σε δημόσιο πανεπιστήμιο ή ΤΕΙ, bonus αποδοτικότητας και άλλες έκτακτες οικονομικές ενισχύσεις για όλους της τους εργαζομένους.

B2. Δευτερεύουσες καινοτόμες επιχειρησιακές πρακτικές (Case Studies)

ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΕΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΠΡΑΚΤΙΚΕΣ	
ΕΤΑΙΡΙΕΣ	ΠΡΑΚΤΙΚΗ
Netflix	Είναι γνωστή για την εσωτερική της κουλτούρα και τον κανονισμό, ο οποίος αναφέρεται και στο πως ένας εργαζόμενος μπορεί να πάρει άδεια διακοπών χωρίς να ανησυχεί για την έγκριση όλων των των εξόδων. Η συγκεκριμένη επιχείρηση αξιολογεί μόνο το αποτέλεσμα της εργασίας του υπαλλήλου, χωρίς να ενδιαφέρεται για το πόσο και που-εντός ή εκτός γραφείου-εργάστηκε ο εργαζόμενος.
Virgin Group	Προσφέρει απεριόριστο χρόνο αδειάς-διακοπών στους σκληρά εργαζόμενους της, δηλαδή σε όσους είναι σε πολύ μεγάλο βαθμό αποτελεσματικοί και αποδοτικοί, δεδομένου ότι συμβάλουν καθοριστικά στη συνολική επιτυχία του ομίλου. Η εκμετάλλευση αυτής της παροχής συχνά δεν γίνεται άμεσα, καθώς οι εργαζόμενοι της Virgin γνωρίζουν ότι δεν υπάρχει περίπτωση να την χρησιμοποιήσουν σε απόλυτο βαθμό ή και να την χάσουν.
Ahold Delhaize	Η Alfa Beta εφάρμοσε ένα πρόγραμμα συμβουλευτικής για συνεργάτες της με ειδικές ανάγκες και δημιούργησε έναν οδηγό που αναφέρει τα οφέλη που παρέχει για τα άτομα με ειδικές ανάγκες και για τους συνεργάτες που έχουν άτομο με αναπηρία στις οικογένειές τους. Παράλληλα, εφάρμοσε ένα on-the-job πρόγραμμα κατάρτισης σε συνεργασία με οργανώσεις

	της κοινότητας που ειδικεύονται στην υποστήριξη των ατόμων με διανοητική αναπηρία, προκειμένου να τους βοηθήσει να βελτιώσουν τις κοινωνικές τους δεξιότητες και να αξιολογήσουν τις δυνάμεις και τις αδυναμίες τους.
IBM	Δημιούργησε μία πλατφόρμα κοινωνικής δικτύωσης για τους εργαζομένους της, στην οποία μπορούν να δικτυωθούν προσωπικά και επαγγελματικά. Μέσω της χρήσης της οι υπάλληλοι της IBM έχουν τη δυνατότητα να κάνουν νέες διασυνδέσεις, να βρουν φίλους τους και συναδέλφους και να ανανεώσουν τις σχέσεις του με ανθρώπους που συνεργάστηκαν στο παρελθόν. ⁵⁵ Επιπλέον, υπάρχουν και άλλες πλατφόρμες στις οποίες οι εργαζόμενοι μοιράζονται πληροφορίες, γνώσεις, καινοτομίες και εμπειρίες τους.
Cisco	Πραγματοποίησε έρευνα για να εξετάσει πως η τεχνολογία θα επηρεάσει τον τρόπο εργασίας. Σύμφωνα με αυτήν, η ευελιξία των εργαζομένων είναι ο δεύτερος πιο καθοριστικός παράγοντας μετά το μισθό.
Zimbra	Παρέχει τη δυνατότητα στους εργαζομένους της να εργάζονται με ευέλικτο ωράριο ή/και να πάρουν άδεια μετ' αποδοχών για να συμμετέχουν σε εθελοντικά project.
Airbnb	Μετέτρεψε το περιβάλλον εργασίας της σε πηγή έμπνευσης και εμπειρίας για τους εργαζομένους της, μέσω της δυνατότητας εργασίας από διάφορων ειδών χώρους, του προγράμματος τροφοδοσίας, των εκδηλώσεων για τους εργαζόμενους, των εθελοντικών κοινωνικών της προγραμμάτων.
Patagonia	Προτρέπει τους εργαζόμενους της να κάνουν ένα μεσημεριανό διάλειμμα και να ασχοληθούν με κάποια δραστηριότητα, όπως να παίξουν βόλεϊ, να κάνουν yoga, ποδήλατο ή ακόμα και να πάνε για surfing.
Epic Systems	Δίνει τη δυνατότητα στους εργαζομένους της ανά 5 έτη να πάρουν άδεια μετ' αποδοχών για 4 εβδομάδες. Αν αποφασίσουν να ταξιδέψουν εκείνη την περίοδο, η επιχείρηση συμβάλει στη χρηματοδότηση του ταξιδιού τους συν ενός ακόμα ατόμου-καλεσμένου.
Adobe	Διακόπτει τη λειτουργία ολόκληρης της εταιρείας για μία εβδομάδα τον Δεκέμβριο και μία εβδομάδα το καλοκαίρι προκειμένου να βρει χρόνο το προσωπικό της να ξεκουραστεί, αλλά και να πραγματοποιήσει δράσεις που το ενδιαφέρουν.
Starbucks	Μέσω του κολεγιακού πλάνου επιτυχίας που έχει δημιουργήσει, δίνει τη δυνατότητα στους Αμερικανούς εργαζόμενους της που εργάζονται 20 ώρες/εβδομάδα και πάνω, να συμμετάσχουν σε ψηφιακό προπτυχιακό πρόγραμμα του Πανεπιστημίου της Αριζόνα με πληρωμένα όλα τα δίδακτρα.
BucketFeet	Διοργανώνει εκπαιδευτικές ενότητες-διαλέξεις για τους εργαζομένους της κάθε μήνα για μία ώρα, στις οποίες συμμετέχουν διακεκριμένοι ομιλητές. Αυτές τις διαλέξεις συσχετίζονται σημαντικά με την εταιρική αποστολή, αλλά και τις αξίες της διάσημης εταιρείας υποδημάτων.

⁵⁵ Στους πρώτους 9 μήνες χρήσης της πλατφόρμας, πάνω από 35.000 υπάλληλοι της IBM εγγράφηκαν στην πλατφόρμα, πάνω από 280.000 ψηφιακές κοινωνικές δικτυώσεις συνέβησαν, πάνω από 150.000 σχόλια κοινοποιήθηκαν, πάνω από 43.000 φωτογραφίες δημοσιεύτηκαν και πάνω από 2000 εκδηλώσεις φιλοξενήθηκαν.

Diageo	Παρέχει στους εργαζομένους της δωρεάν μικρά μπαρ με τα προϊόντα της στα γραφεία τους, εκπώσεις σε καταστήματα λιανικής πώλησης, προγράμματα επιδότησης για αγορά ποδηλάτων, εσωτερικά γυμναστήρια, δωρεάν προγράμματα συμβουλευτικής της υγείας και ψηφιακή πλατφόρμα με δωρεάν προγράμματα κατάρτισης και προσωπικής ανάπτυξης.
Walt Disney Company	Προσφέρει στους εργαζόμενους της, στις οικογένειες και στους φίλους τους δωρεάν είσοδο στα πάρκα της, καθώς και εκπώσεις σε ξενοδοχεία και προϊόντα της.
PwC	Προσφέρει \$1.200 το χρόνο σε εργαζόμενους της που έχουν οφειλές λόγω φοιτητικών δανείων.
Integrated Archive Systems	Προσφέρει \$10.000 σε εργαζόμενους της που πρόκειται να αγοράσουν ένα υβριδικό όχημα.

B3. Απόψεις προσωπικοτήτων της αγοράς

Από το 2013, το **Global Consortium to Reimagine HR, Employment Alternatives, Talent, and the Enterprise (CHREATE)** με την συμβολή καταξιωμένων διευθυντών ανθρωπίνων πόρων και άλλων ηγετών συνέλεξε στοιχεία προκειμένου α) να απεικονίσει το πώς οι επιχειρήσεις θα πρέπει να εξελιχθούν για να συμβαδίσουν με τις μελλοντικές προκλήσεις, β) να αναγνωρίσει τις καινοτόμες δράσεις που επιταχύνουν την εξέλιξη και γ) να δημιουργήσει το πλαίσιο δράσεων των επιχειρήσεων.

Οι ηγέτες του CHREATE κατέληξαν σε 5 θεμελιώδεις κινητήριες δυνάμεις της αλλαγής⁵⁶:

- **Η Κοινωνική και οργανωτική αναδιάρθρωση.** Οι επιχειρήσεις θα είναι σημαντικά πιο διαφανείς στις υποθέσεις τους και πιο ευέλικτες. Θα στραφούν στην ανάπτυξη εργασιακών σχέσεων μέσω projects. Θα καταργήσουν τις παραδοσιακές ιεραρχίες και συμφωνίες και θα δημιουργήσουν οριζόντιες και συλλογικές δομές.
- **Η παγκόσμια αγορά ταλέντων.** Σε μεγάλο βαθμό το γυναικείο φύλο και οι μη λευκές εθνικότητες θα βρεθούν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος για την ανεύρεση ταλέντων. Οι κοινωνικές πολιτικές θα προωθούν εργασία χωρίς σύνορα και πέρα από τον παραδοσιακό τύπο της πλήρους απασχόλησης. Η εργασία και ο κατακερματισμός των εργαζομένων θα επιτρέπει όλο και περισσότερο διαφοροποιημένες πολιτικές, πρακτικές, σχέδια εργασίας, αποδοχές και παροχές. Οι εργαζόμενοι θα επιλέγουν τις επιχειρήσεις που θα εργάζονται με βάση τις απόψεις του κοινωνικού τους κύκλου και των διαμορφωτών της κοινής γνώμης.
- **Ένας πραγματικά δικτυωμένος κόσμος.** Η εργασία θα είναι όλο και πιο εικονική και θα πραγματοποιείται οπουδήποτε και οποιαδήποτε στιγμή, μέσω κινητών προσωπικών συσκευών που συμβάλουν στην παγκόσμια

⁵⁶ Boudreau J., "Work in the Future Will Fall into These 4 Categories", Harvard Business Review, 17 March 2016

επικοινωνία σε πραγματικό χρόνο. Θα υπάρχουν εταιρικές συνεργασίες και δίκτυα σε παγκόσμια εμβέλεια πράγμα που θα επαναπροσδιορίσει τη σταδιοδρομία, τη μάθηση και την ελκυστικότητα του χώρου εργασίας.

- **Εκθετική τεχνολογική αλλαγή.** Ρομπότ, αυτόνομα οχήματα, εμπορευματοποιημένοι αισθητήρες, τεχνητή νοημοσύνη και το Ίντερνετ των Πραγμάτων θα αναδιαμορφώσει το οικοσύστημα εργασίας, έτσι ώστε το ευέλικτο, κατανεμημένο και παροδικό ανθρώπινο δυναμικό να προσαρμοστεί στην ταχεία επανίδρυση των επιχειρήσεων. Θα υπάρξει ευελιξία στις επιχειρήσεις μέσα από το πέπλο της αβεβαιότητας για τις συνέπειες της προοδευτικής αυτοματοποίησης των διαδικασιών, αλλά και της σταδιακής έκλειψης ορισμένων δεξιοτήτων.
- **Συνεργασία ανθρώπου και αυτοματοποίησης.** Εργαλεία ανάλυσης δεδομένων, αλγόριθμοι, μεγάλα δεδομένα και η τεχνητή νοημοσύνη θα ακυρώσει όλο το έργο που εκτελούσε προηγουμένως ο άνθρωπος, αλλά και θα δημιουργήσει νέες μορφές εργασίας στο κοινό περιβάλλον του ανθρώπου και του αυτοματισμού. Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι θα συλλάβουν και θα σχεδιάσουν το έργο τους για τη βελτιστοποίηση και όχι για την αντίσταση στην διεπαφή.

Παρόμοιες απόψεις έχουν εκφράσει και **3 προσωπικότητες της αγοράς**, οι οποίοι διακρίνονται για το ταλέντο, τις δεξιότητες και την πείρα τους σε ζητήματα επιχειρηματικότητας και όχι μόνο. Έως σήμερα θεωρούνται από τους σημαντικότερους διαμορφωτές της κοινής γνώμης.

Steve Jobs, Ιδρυτής της Apple

Σε συνέντευξή του⁵⁷ δήλωσε ότι ένα από τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά της Apple είναι η συνεργασία σε όλα τα επίπεδα και το γεγονός ότι η Apple είναι οργανωμένη σαν μία start-up. Επίσης, ανέφερε ότι δεν υπάρχει ούτε μία επιτροπή-συμβούλιο και κάθε εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για ένα τομέα π.χ. ένας είναι για το παγκόσμιο μάρκετινγκ και άλλος για τις εφαρμογές στα i-phone. Δήλωσε ότι η Apple είναι η μεγαλύτερη start-up παγκοσμίως και ότι η δομή της στηρίζεται σε ομάδες των εργαζομένων οι οποίες επιτελούν συγκεκριμένες εργασίες για την παραγωγή των καινοτόμων προϊόντων. Ιδιαίτερο ρόλο παίζει η εμπιστοσύνη της ιεραρχίας προς τα κάτω και η ελευθερία δράσης των εργαζομένων για καινοτομία.

Mark Zuckerberg, Ιδρυτής και CEO του Facebook

Στην συνέντευξη που έδωσε στο Business Insider αναφέρει ότι η εσωτερική κουλτούρα, ο χώρος στον οποίο οι εργαζόμενοι κινούνται γρήγορα, αλλά και η ελευθερία που δίνεται στους εργαζόμενους να ρισκάρουν, αλλά και να έχουν κοινωνικό αποτύπωμα, είναι καθοριστικής σημασίας για μία επιτυχημένη εταιρεία.

Richard Branson, Ιδρυτής του Virgin Group

⁵⁷ Steve Jobs talks about managing people: <https://www.youtube.com/watch?v=f60dheI4ARg>

Στην εκπομπή BBC Breakfast News⁵⁸ δήλωσε ότι οι επιχειρήσεις ως σύνολο μαζί με τους εργαζόμενους τους θα πρέπει να μετατραπούν σε δυνάμεις με θετικό πρόσημο για την κοινωνία προκειμένου να συμβάλουν στην αλλαγή του παγκόσμιου περιβάλλοντος. Επισήμανε ότι οι εγχώριες επιχειρήσεις πρέπει να καταπιάνονται με εθνικά ζητήματα και οι διεθνείς με ζητήματα παγκόσμιου ενδιαφέροντος, με στόχο να βρεθούν λύσεις σε υπαρκτά και μελλοντικά προβλήματα.

Σε συνέντευξη που έδωσε στο World of Business Ideas⁵⁹, αναφέρει ότι η Virgin Group ασχολείται εκτεταμένα με το να δημιουργεί το κατάλληλο εργασιακό περιβάλλον, ώστε οι άνθρωποι που εργάζονται στις επιχειρήσεις του να θέλουν να εργαστούν τη Δευτέρα το πρωί, αλλά και να διασκεδάζουν με την εργασία τους. Γι' αυτόν τον λόγο, ο όμιλος παρέχει μεγάλη δυνατότητα ατομικής εργασιακής ευελιξίας. Για παράδειγμα, σε μία μητέρα που ανατρέπει μόνη της το παιδί της, μπορεί να προτείνουν να εργάζεται από το σπίτι της, σε κάποιον που είχε ανάγκη να εργαστεί από το σπίτι την Παρασκευή και τη Δευτέρα θα του το επέτρεπαν, σε κάποιον που θέλει να πάει διακοπές με την οικογένεια του για ένα μήνα θα του έδιναν τη δυνατότητα να το πράξει ή αν κάποιος θέλει να δουλέψει με μερική απασχόληση, θα του έδιναν αυτή την ευκαιρία. Στο παρελθόν πολλές εταιρίες του έδιναν τη δυνατότητα στους εργαζόμενους τους να φύγουν για διακοπές όποτε το έκριναν ή να πάρουν άδεια σε γιορτές, γενέθλια και άλλες σημαντικές κοινωνικές υποχρεώσεις των εργαζομένων. Όλες αυτές οι πρακτικές είχαν θετικό αποτέλεσμα στην αποδοτικότητα, αλλά και αποτελεσματικότητα των εργαζομένων της Virgin Group.

Γ. Αποειδίκευση, Αναβάθμιση και Πόλωση

Η σπουδαιότητα των δεξιοτήτων είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την άνοδο της καπιταλιστικής εκβιομηχάνισης καθώς και με τη συζήτηση που αναπτύχθηκε παράλληλα σχετικά με τη φύση της εργασίας. Αυτό συνέβη διότι η εισαγωγή της μηχανής στην παραγωγή υποβάθμισε τις δεξιότητες σε σχέση με τον πρότερο πρωταγωνιστικό τους ρόλο. Η συζήτηση για το ρόλο των δεξιοτήτων δεν περιορίζεται μόνο στην περίοδο της βιομηχανικής επανάστασης, αλλά χάρη στην διαρκή τεχνολογική πρόοδο, παραμένει μέχρι και σήμερα ένα από τα κεντρικά ζητήματα της κοινωνιολογίας της εργασίας (Edgell 2012, 56).

Παρά την πλούσια βιβλιογραφία που υπάρχει στον τομέα των δεξιοτήτων και την ευρεία χρήση της έννοιας, δεν υπάρχει συμφωνία ούτε ως προς τα προσδιοριστικά χαρακτηριστικά των δεξιοτήτων (όπως ο ορισμός και η δυνατότητα μέτρησης αυτής) ούτε και με τον τρόπο με τον οποίο αυτές άλλαξαν ή/και εξελίχθηκαν με την πάροδο των χρόνων (Vallas 1990). Υπάρχουν, ωστόσο, τρεις κύριες και αντικρουόμενες απόψεις. Η μία ονομάζεται «θέση της αποειδίκευσης» και βασίζεται στη Μαρξιστική θεώρηση της εργασίας. Σύμφωνα με αυτή, υποστηρίζεται πως οι δεξιότητες και ο

⁵⁸ BBC Breakfast News, Richard Branson on BBC Breakfast news "Screw Business as Usual", 17

November 2011: <https://www.youtube.com/watch?v=FJkV7KTwnyo>

⁵⁹ World of Business Ideas (WOBI), A new work culture - flexibility and unlimited vacation, 20 October 2016: <https://www.youtube.com/watch?v=V67nDvfNQV0>

χρόνος κατάλληλης κατάρτισης που απαιτούνται για μία εργασία έχουν μειωθεί. Η άλλη θέση υποστηρίζει ότι έχει υπάρξει ριζική *αναβάθμιση* στη φύση της εργασίας, καθώς η έμφαση στις χειροτεχνικές επιδεξιότητες του ατόμου έχει αντικατασταθεί με την άσκηση ευθύνης, εποπτείας και επίλυσης των προβλημάτων, ενώ έχουν παράλληλα αυξηθεί οι απαιτήσεις των ακαδημαϊκών προσόντων για την εύρεση εργασίας. Υπάρχει τέλος και μία τρίτη άποψη η οποία παίρνει στοιχεία από τον ορισμό των δεξιοτήτων και από τις δύο παραπάνω υποστηρίζοντας ότι αυτό που συμβαίνει στην πραγματικότητα είναι το φαινόμενο της *πόλωσης* των δεξιοτήτων. Παρακάτω θα αναλύσουμε και τις τρεις αυτές θέσεις.

Γ1. Η θέση της αποειδίκευσης

Από το τέλος του δέκατου ένατου αιώνα ως τις αρχές του εικοστού αιώνα, η καπιταλιστική παραγωγή στην Αμερική αναπτύχθηκε σε μεγάλη κλίμακα βασιζόμενη ολοένα και περισσότερο στην επιστημονική γνώση καθιστώντας έτσι το ζήτημα του ελέγχου της εργασίας αρκετά περίπλοκο. Για να αντιμετωπίσουν αυτή την πρόκληση οι εργοστασιάρχες στράφηκαν στις εξελίξεις στον τομέα της διοίκησης (ειδικότερα του Τεϋλορισμού) και της τεχνολογίας (μηχανημάτων), μέσω των οποίων όχι μόνο ενίσχυσαν τον έλεγχο της εργασίας αλλά σταδιακά αποειδίκευσαν τον εργαζόμενο. Το εν λόγω ζήτημα απασχόλησε ιδιαίτερως τη βιβλιογραφία καθώς πληθώρα ερευνητών ανέδειξε το πρόβλημα της αποειδίκευσης του εργατικού δυναμικού μεταξύ των οποίων οι Burawoy (1979), Cockburn (1983), Gartman (1987) και Thompson (1983). Το πιο μνημειώδες όμως έργο αυτού του ρεύματος είναι αναμφίβολα αυτό του Harry Braverman.

Για τον Braverman (1974) η καπιταλιστική προσέγγιση του ζητήματος του ελέγχου της εργασίας είναι ακριβώς αυτή που οδηγεί στην αποειδίκευση και αποξένωση του εργατικού δυναμικού. Η έννοια της αποειδίκευσης έχει τέσσερα κύρια χαρακτηριστικά. *Πρώτον*, οι χώροι παραγωγής αποκόπτονται σταδιακά από την ευθύνη προγραμματισμού και σχεδίασης της εργασίας, καθώς αυτές οι αρμοδιότητες μεταφέρονται στα γραφεία παραγωγής. *Δεύτερον*, η δουλειά κατατέμνεται σε τμήματα χωρίς αυτούσιο νόημα που διέπονται από μοναδιαία καθήκοντα. *Τρίτον*, τα μοναδιαία αυτά καθήκοντα αναδιανέμονται σε ανειδίκευτη και ημι-ειδικευμένη εργασία, γεγονός που έχει ως απώτερο στόχο την πτώση της τιμής του κόστους εργασίας. *Τέταρτον*, η οργάνωση της εργασίας μεταμορφώνεται από τα παραδοσιακά συστήματα χειροτεχνίας (craft) στις σύγχρονες Τεϋλοριστικές μορφές του ελέγχου της εργασίας (Little 1982), τις οποίες και εξετάσαμε στην προηγούμενη ενότητα. Αν και ο Braverman αναγνωρίζει ότι ο διαχωρισμός της σύλληψης/σχεδίασης της εργασίας από την εκτέλεσή της πράγματι δημιουργεί θέσεις εργασίας υψηλής πνευματικής ειδίκευσης, υποτιμά τη σημασία αυτής της τάσης καθώς θεωρεί ότι ο αριθμός αυτών των θέσεων δεν είναι εν γένει αξιόλογος, και επίσης διότι υποστηρίζει ότι και αυτοί οι ειδικοί με την πάροδο του χρόνου θα αποειδικευτούν (Braverman 1974, 241,42).

Αν και η θέση της αποειδίκευσης του Braverman βρήκε εφαρμογή σε πληθώρα ερευνών που την χρησιμοποίησαν ως κεντρικό άξονα θεώρησης της οργάνωσης της εργασίας και των δεξιοτήτων (Clawson 1980; Greenbaum 1979; Wallace and Kalleberg 1982; Zimbalist 1979), υπήρξε και ένα αντίστοιχο ρεύμα κριτικής προς τα βασικά επιχειρήματα της θέσης της αποειδίκευσης. Παρά το γεγονός ότι ελάχιστοι θεωρητικοί αρνούνται την αποειδίκευση ως υπαρκτό φαινόμενο, αυτό που τίθεται προς συζήτηση είναι το κατά πόσο η αποειδίκευση είναι η πράγματι η κύρια τάση που χαρακτηρίζει ολόκληρη την εργασιακή δομή και που παράγει ένα ομοιογενές αποειδικευμένο εργατικό δυναμικό (Attewell 1987, 325). Οι κριτικές προς τον Braverman ουσιαστικά επικεντρώνονται σε τρία βασικά σημεία: α. στον περιορισμένο τρόπο ορισμού των δεξιοτήτων σε σχέση με την χειρωτακτική εργασία, β. στην παρουσίαση των εργατών ως αδύναμα υποκείμενα σε αντιδιαστολή με την παντοδυναμία των διοικητών, και γ. στην πλήρη υποτίμηση της προοπτικής αναβάθμισης των δεξιοτήτων.

Ο Braverman συνδέει άρρηκτα την έννοια της δεξιότητας με αυτή της χειρωτεχνικής εργασίας (1974, 443) και υποστηρίζει ότι η μείωση των δεξιοτήτων είναι ουσιαστικά συνώνυμη με την πτώση του αριθμού των θέσεων χειτοεχνικής εργασίας. Το κύριο πρόβλημα με αυτή την προσέγγιση δεν είναι τόσο ότι εξωραϊζει την παρουσία του προ-μοντέρνου ειδικευμένου χειροτέχνη εργάτη αλλά κυρίως ότι παραβλέπει σημαντικά εμπειρικά στοιχεία. Ο Stark, για παράδειγμα, επιχειρηματολογεί λέγοντας ότι ο Braverman «στρεβλώνει την αριθμητική σημασία των ειδικευμένων εργαζομένων καθώς αυτοί δεν συνιστούσαν καν την πλειοψηφία του εργατικού δυναμικού» (1980, 94). Ο Rose προσθέτει ότι η πλειοψηφία του προ-βιομηχανικού εργατικού δυναμικού δεν ήταν χειροτέχνες εργάτες αλλά ανειδίκευτοι εργάτες σε φάρμες και εργαζόμενοι ως υπηρετικό προσωπικό (1988, 317). Επομένως, η θέση της αποειδίκευσης δεν επιβεβαιώνεται εμπειρικά καθότι η πλειοψηφία των εργατών δεν επηρεάστηκε από αυτή τη τάση, ενώ ακόμα και ανάμεσα στους χειροτέχνες εργάτες υπήρξαν ξεκάθαρες παραλλαγές στο μέγεθος της αντίστασης στις διοικητικές πιέσεις καθώς και στην τάση της αποειδίκευσης (Edgell 2012, 62).

Η προοπτική αντίστασης στις διοικητικές πιέσεις και η παρουσίαση των εργατών ως παθητικά υποκείμενα της κοινωνικής αλλαγής είναι το δεύτερο αμφισβητήσιμο στοιχείο της θεωρίας του Braverman. Πέρα από το γεγονός ότι οι εργάτες είτε σε ατομικό είτε σε ομαδικό επίπεδο αντιστάθηκαν στην αποειδίκευση που έφερε ο Τειλορισμός και η μηχανοποίηση (Stark 1980, 92), ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει και η απροθυμία αρκετών διοικητικών στελεχών να εφαρμόσουν τις αρχές του Τειλορισμού στους δικούς τους χώρους εργασίας. Αυτό συνέβη κυρίως διότι πολλοί από αυτούς δεν πείσθηκαν για την ουσιαστική αξία του Τειλορισμού και τα απτά αποτελέσματα που αυτή θα έφερνε (P. Thompson 1983, 14) καθώς θα χρειαζόντουσαν δύο με τέσσερα χρόνια ώστε να εφαρμοστούν οι αρχές του (Layton 1971). Ταυτόχρονα ήταν αμφίβολο το κατά πόσο θα μειωνόταν το ποσοστό των εργατών που εξαπατούσαν τα διοικητικά στελέχη, δημιουργώντας έτσι προβλήματα στην παραγωγή (Edwards 1979). Ο φόβος των απεργιακών κινητοποιήσεων ήταν

επίσης ένας άλλος σοβαρός λόγος για τον οποίον δεν υιοθετήθηκε ευρέως το πρότυπο του Τεϊλορισμού (Friedman 1977). Για όλους τους παραπάνω λόγους, ο Τεϊλορισμός βρήκε απήχηση κυρίως στην Αμερική, όπου και πάλι όμως δεν εφαρμόστηκε στην αρχική του προβλεπόμενη μορφή. Πολύ αργότερα επίσης υιοθετήθηκε ανισομερώς και με μία πολύ «συμβιβασμένη» μορφή, στην Ευρώπη και στην Ιαπωνία, καθώς υπήρχε αντίσταση από τους εργάτες και τα αλλά διοικητικά στελέχη (Littler 1982).

Όπως ειπώθηκε και παραπάνω, ο Braverman συστηματικά υποεκτιμούσε την προοπτική αναβάθμισης των δεξιοτήτων. Πιο συγκεκριμένα, απέρριπτε το γεγονός ότι οι υπάλληλοι γραφείου είχαν αναβαθμισμένα καθήκοντα και αρμοδιότητες ως ένα μύθο «της ακαδημαϊκής κοινωνιολογίας και της δημοφιλούς δημοσιογραφίας» (1974, 293), ενώ επίσης αμφισβητούσε την σημαντικότητα της δημιουργίας νέων χειροτεχνιών, δεξιοτήτων και τεχνικών ειδικοτήτων χαρακτηρίζοντάς τες ως προσωρινές (1974, 170) με μοναδική λειτουργία την καθυστέρηση της «ιστορικής διαδικασίας υποτίμησης της ικανότητας του εργαζομένου» (1974, 203). Παρόλα αυτά, έρευνες έδειξαν ότι υπήρξε πληθώρα επαγγελμάτων που γνώρισε αναβάθμιση των δεξιοτήτων. Ο Penn έδειξε ότι αν και κατά το διάστημα 1940 με 1980 όντως υπήρξε μία μείωση σε ορισμένες εξειδικευμένες θέσεις εργασίες, αυτή ουσιαστικά αντισταθμίστηκε από την αύξηση θέσεων εργασίας στη συγκόλληση μετάλλων, στην επισκευή αυτοκινήτων και στη συντήρηση μηχανημάτων (Penn 1990, 116). Σε αντίστοιχο συμπέρασμα κατέληξαν και οι Milkman & Pullman οι οποίοι διαπίστωσαν ιδιαίτερη αναβάθμιση δεξιοτήτων των εργαζομένων συντήρησης μηχανημάτων υψηλής τεχνολογίας (Milkman and Pullman 1991, 143).

Έτσι, λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, η φιλόδοξη θέση της αποειδίκευσης ως μία κυρίαρχη τάση που χαρακτηρίζει ολόκληρη την εργασιακή δομή, αποδεικνύεται να είναι στην καλύτερη περίπτωση μία γενίκευση ή στη χειρότερη ένας ντετερμινιστικός τρόπος θεώρησης. Συνοψίζοντας, η διαδικασία της αποειδίκευσης ακολουθεί μία άνιση πορεία, η οποία ποικίλλει ανάλογα με το χώρο και το χρόνο, και βασίζεται σε παράγοντες όπως η τεχνολογική αλλαγή και η αντίσταση του εργατικού δυναμικού και διοικητικού προσωπικού στις αρχές του Τεϊλορισμού (Edgell 2012, 71).

Γ2. Η θέση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων

Όπως οι απόψεις που υποστηρίζουν τη θέση της αποειδίκευσης έχουν τις ρίζες τους στη Μαρξιστική πολιτική οικονομία, έτσι και η θέση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων βασίζεται στο έργο του Max Weber και στην ανάλυσή του για την ολοένα αυξανόμενη ζήτηση εκπαιδευτικών προσόντων από τους γραφειοκρατικούς οργανισμούς (Edgell 1993). Όπως η θέση του Braverman αποτελεί την πιο διαδεδομένη εκδοχή της αποειδίκευσης, έτσι και αυτή του Bell αποτελεί την πιο «ευρέως διαδεδομένη» και «συστηματική» εκδοχή της θέσης της αναβάθμισης των δεξιοτήτων (Kumar 1978, 196,97).

Κεντρικό ρόλο στο επιχείρημα του Bell παίζει η ιδέα της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας και η αναβάθμιση της σημασίας της γνώσης. Σύμφωνα με τον Bell, αν και η προσωπική ιδιοκτησία δεν παύει να είναι μορφή δύναμης, έναν εξίσου σημαντικό ρόλο, και ορισμένες φορές αντίπαλο, αρχίζει να παίζει η εκπαίδευση και η πρόσβαση που δίνει στην απόκτηση τεχνικών δεξιοτήτων (Bell, 1976, σ. 115). Η μεγάλη αλλαγή που παρατηρεί ο Bell στις μετα-βιομηχανικές κοινωνίες, έχοντας κατά κύριο λόγο υπόψη του τις ΗΠΑ, έχει ποσοτικά αλλά και ποιοτικά χαρακτηριστικά.

Όσον αφορά στη ποσοτική ανάλυση, η θέση της αναβάθμισης βασίζεται στο γεγονός ότι έχει παρατηρηθεί μία σημαντική μείωση στις ημι-ειδικευμένες χειρωνακτικές εργασίες και μια αντίστοιχη αύξηση των επαγγελματικών και τεχνικών επαγγελμάτων, ενώ ταυτόχρονα παρατηρείται και ένα αυξανόμενο ποσοστό νέων ανθρώπων που αποκτούν πανεπιστημιακή μόρφωση σε πεδία όπως η επιστήμη και η εφαρμοσμένη μηχανική (Bell, 1976, σ. 212). Κατά αυτό τον τρόπο, έχουμε το πέρασμα από την άνθηση της ειδικευμένης ή ανειδίκευτης χειρωνακτικής εργασίας (blue-collar work) σε αυτή της επαγγελματικής και διοικητικής μη χειρωνακτικής εργασίας (white-collar work).

Αυτά τα ποσοτικά χαρακτηριστικά συνδυάζονται και με ποιοτικές αλλαγές που παρατηρούνται στη δομή της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η θέση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων ισχυρίζεται ότι πλέον έχει μειωθεί η αλληλεπίδραση με τις μηχανές καθώς οι άνθρωποι τώρα πια συζητούν ολοένα και περισσότερο μεταξύ τους. Έτσι, η σημασία της σωματικής δύναμης έχει υποκατασταθεί από τη γνώση και την πληροφόρηση από την στιγμή που οι εργασιακές σχέσεις βασίζονται πλέον στην επικοινωνία και την ανταλλαγή απόψεων (Bell, 1976, σσ. 162,63). Άλλο δομικό χαρακτηριστικό της μετα-βιομηχανικής κοινωνίας είναι η σταδιακή εξάλειψη των ιεραρχικών μοντέλων γραφειοκρατίας και η άνοδος νέων μορφών μη-γραφειοκρατικής οργάνωσης που υποστηρίζουν την συμμετοχή και τη συλλογική λήψη αποφάσεων (Bell, 1976, σσ. 153,54). Τέλος, ένα ακόμα κύριο χαρακτηριστικό των μετα-βιομηχανικών οικονομιών και του τομέα των υπηρεσιών είναι το μικρό μέγεθος της επιχειρησιακής μονάδας, η οποία, αν και μπορεί να απαρτίζει μέρος μίας μεγάλης επιχείρησης, αποκτά πλέον μεγάλο βαθμό αυτονομίας και επαγγελματικού ελέγχου επάνω στο αντικείμενό της (Bell, 1976, σ. 161).

Όπως και για την θέση του Braverman, ελάχιστοι αρνούνται ότι πράγματι παρατηρήθηκαν φαινόμενα αποειδίκευσης, όχι όμως στον βαθμό που υποστήριζε ο ίδιος, έτσι και για την περίπτωση του Bell, ελάχιστοι πάλι αρνούνται ότι στις μετα-βιομηχανικές κοινωνίες, αν μη τί άλλο ακόμα και εξ ορισμού, κυριαρχεί η παρουσία των εργαζόμενων σε υπηρεσίες παρά σε βιομηχανικά επαγγέλματα. Αυτό που κατά βάση όμως αμφισβητείται είναι η ερμηνεία που προσδίδει ο Bell σε αυτή τη τάση. Η κριτική προς τη θέση της αναβάθμισης των δεξιοτήτων βασίζεται σε τρία αλληλένδετα επιχειρήματα. Πιο συγκεκριμένα, στο γεγονός ότι ο Bell εξιδανίκευσε την εργασία των υπηρεσιών, υποτίμησε την αύξηση της ρουτίνας στις υπαλληλικές

θέσεις εργασίας και παρερμήνευσε την σημασία της επέκτασης της επαγγελματικής εργασίας (Edgell 2012, 78).

Το πρώτο και βασικό πρόβλημα με τη θεωρία του Bell είναι ότι ουσιαστικά ταυτίζει την εργασία στον τομέα των υπηρεσιών με την αυτόματη αναβάθμιση των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού, υποβαθμίζοντας αντίστοιχα το επίπεδο των δεξιοτήτων που χρειάζονται στο βιομηχανικό κλάδο. Πέρα από την προφανή υπεραπλούστευση αυτής της κατηγοριοποίησης, καθώς εργασίες υπηρεσιών υπάρχουν προφανώς και στον βιομηχανικό τομέα, ο Bell βάσισε την επιχειρηματολογία του στην επιλεκτική καταγραφή δεσποζουσών συνθηκών εργασίας στα πιο ελκυστικά και διακεκριμένα μέρη του τομέα των υπηρεσιών, όπως η ιατρική και η εκπαίδευση (Kumar 1978, 206). Έρευνες όμως δείχνουν ότι στον ευρύτερο τομέα των υπηρεσιών στις αναπτυγμένες κοινωνίες, η εργασία είναι ουσιαστικά εργασία ρουτίνας, που γίνεται συνήθως από γυναίκες, άτομα που προέρχονται από μειονότητες, ή/και άτομα που δεν έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση ενώ αποδίδει χαμηλό μισθό και έχει την μορφή ημι-απασχόλησης (O'Reilly and Fagan 1998). Τα εμπειρικά αποτελέσματα από κέντρα τηλε-απασχόλησης, αλυσίδες ταχυφαγείων και κέντρα υγείας (με μονάδα ανάλυσης τους βοηθούς υγείας) μάλλον τελικά υποστηρίζουν την θέση του Braverman παρά την επιχειρηματολογία του Bell σχετικά με το εργατικό δυναμικό υψηλού μορφωτικού επιπέδου, το οποίο μπορεί να λειτουργεί σε μικρές, δημοκρατικές και μη-ιεραρχικές ομάδες (Taylor and Bain 1999, 115) (Macdonald and Sirianni 1996).

Η τάση του Bell να βασίζει τα επιχειρήματά του σε μία εξιδανικευμένη εικόνα του εργαζόμενου στις υπηρεσίες φαίνεται και στην ελλιπή προσοχή που δίνει στον βαθμό που αυτού του είδους η εργασία έχει εξορθολογιστεί (rationalized), μηχανοποιηθεί (mechanized) και τελικά έχει καταστεί μία εργασία ρουτίνας (routinized) με σκοπό να αποφέρει όσο το δυνατόν μεγαλύτερο κέρδος (Kumar 1978). Οι Crompton και Reid, για παράδειγμα, στην έρευνά τους για τις επιπτώσεις του ηλεκτρονικού υπολογιστή στην υπαλληλική εργασία, καταλήγουν ότι οι υπάλληλοι πλέον εκτελούν καθήκοντα μη εξειδικευμένης εργασίας «έχοντας μικρή ή καμία ευθύνη για το συντονισμό και την ολοκλήρωση των πολλών ξεχωριστών καθηκόντων κατά τη διαδικασία ενός έργου στο σύνολό του» (1982, 176). Σε αντίστοιχα συμπεράσματα καταλήγουν και οι Baran (1988) και Cooley (1987) τονίζοντας την αρνητική επίπτωση που έχουν ο Τεϋλορισμός και η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών στους επαγγελματίες καθώς και στον κίνδυνο που ελλοχεύει να αποειδικευτούν και αυτοί σταδιακά.

Τέλος, όπως αναφέρθηκε στην αρχή της ενότητας, ο Bell χρησιμοποίησε τον ολοένα αυξανόμενο αριθμό ατόμων στην ανώτατη εκπαίδευση για να δείξει ότι αυτός σχετίζεται άμεσα με ένα εργατικό δυναμικό αναβαθμισμένων δεξιοτήτων που απαρτίζει την μετα-βιομηχανική «κοινωνία της γνώσης» (Bell, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, 1976, σ. 212). Αυτή όμως η σύνδεση μεταξύ εκπαίδευσης και αντικειμένου εργασίας είναι ουσιαστικά παραπλανητική (Kumar 1978) καθώς άλλοι ερευνητές όπως ο Berg και ο Braverman υποστηρίζουν ότι

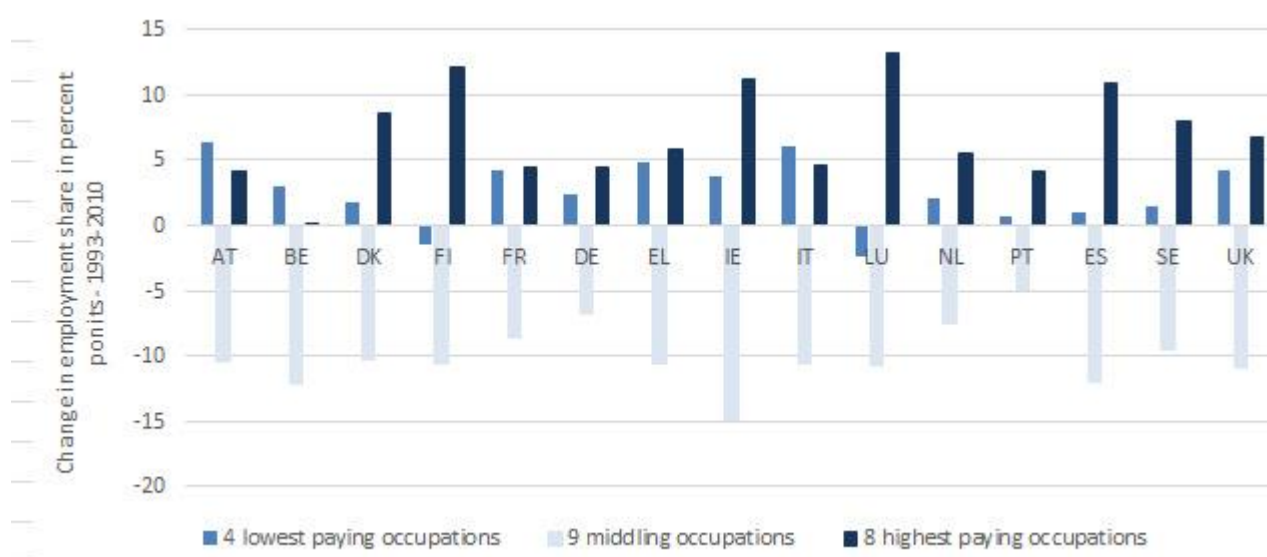
οι επιτυχίες στην εκπαίδευση είχαν προ πολλού υπερκεράσει τις απαιτήσεις στον εργασιακό τομέα, και κατά αυτό τον τρόπο το επιχείρημα ότι η τεχνολογική αλλαγή οδηγεί σε ένα καλύτερα εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό είναι μάλλον αβάσιμο (Braverman 1974, 441). Περαιτέρω κριτική στην αιτιώδη σχέση μεταξύ τεχνολογικής αλλαγής και αναβάθμισης των δεξιοτήτων έρχεται από έρευνα του Brynin η οποία αναδεικνύει ότι η εξάπλωση της ανώτατης εκπαίδευσης έχει οδηγήσει σε σημαντικά ποσοστά υπερειδίκευσης και, επομένως, εργασιακής δυσαρέσκειας (Brynin 2002, 650).

Η κριτική στον Bell βέβαια, όπως αντίστοιχα και αυτή προς τον Braverman, δεν αποσκοπεί στην πλήρη άρνηση του φαινομένου της αναβάθμισης των δεξιοτήτων (ή της αποειδίκευσης) αλλά αμφισβητεί το κατά πόσον αυτή είναι η κύρια τάση που χαρακτηρίζει τη δομή της εργασίας ανεξαρτήτως τομέα, κοινωνικού χώρου και χρόνου. Πράγματι, η επιχειρηματολογία ότι μία συγκεκριμένη τάση είτε προς την αποειδίκευση του εργατικού δυναμικού είτε προς την αναβάθμισή του είναι προβληματική σε θεωρητικό, μεθοδολογικό και εμπειρικό επίπεδο (Webster 2002, 32,33).

Η τρίτη και τελευταία ερμηνεία των τάσεων που επικρατούν στον τομέα των δεξιοτήτων είναι αυτή της *πόλωσης* η οποία αποφεύγει τις γενικεύσεις και τις ντετερμινιστικές ροπές των δύο προηγούμενων θέσεων και προβάλλει ότι και οι δύο δύνανται να συμβούν ανά περίπτωση, ανάλογα με τη μονάδα ανάλυσης.

Γ3. Η θέση της πόλωσης των δεξιοτήτων

Η τάση της πόλωσης των δεξιοτήτων διαπιστώθηκε, αν και σε πρωτόλεια μορφή, σε έρευνες στα τέλη της δεκαετίας του 1950, όπου παρατηρούνταν ταυτόχρονα ενδείξεις και αποειδίκευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων (Edgell 2012, 83,84). Αυτό το φαινόμενο διαπιστώθηκε ξεκάθαρα από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 στις ΗΠΑ, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Γερμανία (Goos, Manning και Salomons 2009) (Eurofound 2015). Πιο πρόσφατα, ολοένα και περισσότερες έρευνες στην αγορά εργασίας των περισσότερων προηγμένων οικονομιών, με πιο σημαντικές αυτές των Autor, Katz και Kearney (2006), Goos και Manning (2007), Goos, Manning και Salomons (2009), εντοπίζουν μία τάση πόλωσης σχετικά με τον τύπο των θέσεων εργασίας που δημιουργούνται, οι οποίες έχουν εκ διαμέτρου αντίθετες απαιτούμενες δεξιότητες αλλά και παρεχόμενες αμοιβές (McIntosh, 2013).



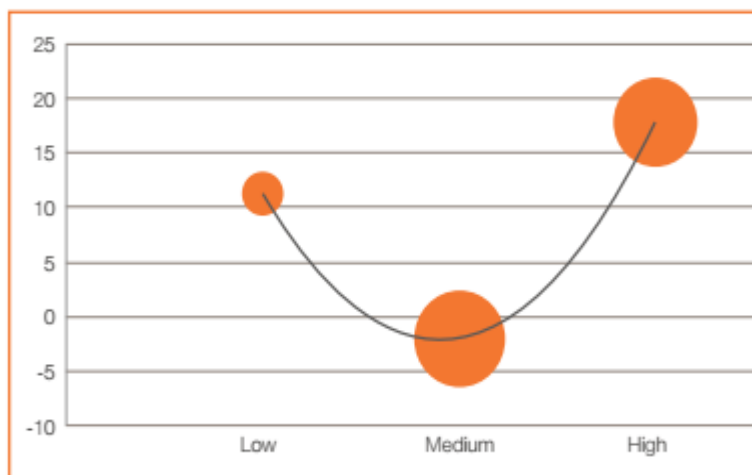
Διάγραμμα 3.1: Η πόλωση στην αγορά εργασίας για επιλεγμένες Ευρωπαϊκές χώρες από το 1993 – 2010. (http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/focus-polarisation-skills-labour-market)

Αυτή η τάση χαρακτηρίζεται από τη θεαματική αύξηση του μεριδίου των θέσεων εργασίας τόσο στο ανώτερο όσο και στο κατώτερο σημείο κατανομής δεξιοτήτων και χρηματικών αμοιβών, καθώς και από την ταυτόχρονη μείωση των επαγγελμάτων που ανήκουν στη μεσαία κλίμακα. Πιο συγκεκριμένα, και με βάση το εργαλείο καταγραφής International Standard Classification of Occupations (ISCO) (ILO 2008) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ILO), τα *επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης* περιλαμβάνουν στοιχειώδη επαγγέλματα όπως καθαριστές και επιστάτες, οικιακούς βοηθούς, φροντιστές ασθενών, παιδιών και ηλικιωμένων, εργαζόμενους στις κατασκευές, ιδίως εργάτες οικοδομής και άλλα (ISCO group 9). Τα *επαγγέλματα μεσαίας ειδίκευσης* περιλαμβάνουν χειριστές μηχανημάτων και συναρμολογητές, εργαζόμενους σε βιοτεχνικές και εμπορικές ασχολίες, όπως ηλεκτρολόγους, υδραυλικούς, εργαζόμενους στις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης, γραμματείς, επαγγέλματα γραφείου και άλλα (ISCO groups 4-8). Ενώ τα επαγγέλματα υψηλής

ειδίκευσης αναφέρονται στους επαγγελματίες σε τομείς όπως τα νομικά επαγγέλματα, η μηχανική, η τεχνολογία των πληροφοριών και της επικοινωνίας, η ιατρική και η εκπαίδευση, καθώς και η ανώτερη διοίκηση (ISCO groups 1-3)⁶⁰ (Dolphin, et al. 2014, 79,80).

Η τάση της πόλωσης παρατηρείται ξεκάθαρα στην Ευρώπη κατά την περίοδο 2000-2010. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 3.1, τα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης έχουν γνωρίσει αύξηση της τάξης του 18%, αυτά της χαμηλής ειδίκευσης 11%, ενώ τα επαγγέλματα μεσαίας ειδίκευσης έχουν μειωθεί κατά 2% (Dolphin, και συν. 2014, 79,80). Για το διάστημα 2011-2014, η αύξηση της απασχολησιμότητας επιβεβαίωσε και πάλι το μοτίβο της ασύμμετρης πόλωσης με αύξηση στα επαγγέλματα υψηλής και χαμηλής ειδίκευσης, και μείωση σε αυτά της μεσαίας ειδίκευσης (Eurofound 2015, 1,2). Παράλληλα οι πιο πρόσφατες έρευνες υπολογίζουν ότι η τάση της πόλωσης θα συνεχιστεί στην ΕΕ έως το 2025 (CEDEFOP 2015).

Η εν λόγω τάση αποτελεί ένα γενικευμένο φαινόμενο, το οποίο όμως δεν είναι καθόλου ομοιογενές, καθώς εκδηλώνεται με άλλα χαρακτηριστικά από χώρα σε χώρα (Goos, Manning και Salomons 2009). Έτσι, πιο συγκεκριμένα, μια ομάδα χωρών, όπως το Βέλγιο, η Γερμανία, η Ελβετία, η Πολωνία και το Ηνωμένο Βασίλειο, παρουσιάζουν αύξηση στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας τη συγκέντρωση των επαγγελμάτων προς το ανώτερο επίπεδο δεξιοτήτων (high-led polarisation), ενώ χώρες όπως η Ελλάδα, η Αυστρία, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία παρουσιάζουν μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας την πόλωση προς το κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων (low-led



⁶⁰ Πρέπει να σημειωθεί ότι σύμφωνα με τους Goos, Manning and Salomons (2011), υπάρχουν διαφοροποιήσεις μεταξύ επαγγελμάτων ανά τομέα όσον αφορά στην τριμερή κατηγοριοποίηση. Έτσι για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι στις πωλήσεις υπηρεσιών που σχετίζονται με ταξιδιών, εστίασης και προσωπικής φροντίδας (ISCO 51) θεωρούνται χαμηλής ειδίκευσης, ενώ οι πωλητές αγαθών σε καταστήματα ή αγορές (ISCO 52) θεωρούνται μεσαίας ειδίκευσης (Goos, Manning and Salomons 2011, 8,9).

polarisation). Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι σε χώρες όπως η Ουγγαρία, η Δανία και η Πορτογαλία δεν παρουσιάζεται πόλωση, καθώς υπάρχει μείωση στα

Διάγραμμα 3.2: Ποσοστό της αλλαγής στον αριθμό των θέσεων εργασίας χαμηλής, μέσης και υψηλής ειδίκευσης στην Ευρώπη από το 2000-2010 (το μέγεθος των κύκλων είναι ανάλογο με τον αριθμό των εργασιών σε κάθε κατηγορία το 2010). (Cedefop 2013)

επαγγέλματα και μεσαίας αλλά και χαμηλής ειδίκευσης. Τέλος, αύξηση σε επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων παρατηρείται σε τέσσερις μόλις χώρες (Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Σλοβακία) (CEDEFOP 2015).

Οι λόγοι που οδηγούν σε αυτές τις διαφορές στα μοτίβα της πόλωσης είναι πολύπλοκοι και σχετίζονται με τα στάδια οικονομικής ανάπτυξης της κάθε χώρας. Οι τέσσερις οικονομίες της ανατολικής Ευρώπης, για παράδειγμα, που δεν εμφανίζουν σημεία πόλωσης (Εσθονία, Ουγγαρία, Σλοβακία και Τσεχία) είναι και αυτές που καταγράφουν τη χαμηλότερη οικονομική ανάπτυξη και, επομένως, βρίσκονται σε πιο αρχικό στάδιο μετάβασης των οικονομιών τους από τους αγροτικούς και παραγωγικούς τομείς προς τον τομέα των υπηρεσιών (Dolphin, και συν. 2014, 82).

Παρά την επικρατούσα άποψη ότι η πόλωση σχετίζεται με το βαθμό ρουτίνας που χαρακτηρίζει συγκεκριμένους τύπους εργασίας (οι θέσεις εργασίες με υψηλότερο βαθμό ρουτίνας τείνουν να αυξάνονται με μικρότερο ρυθμό σε σχέση με τις θέσεις που έχουν χαμηλό βαθμό ρουτίνας), αυτό δεν επιβεβαιώνεται από τις πιο πρόσφατες έρευνες οι οποίες υποστηρίζουν ότι αυτή η διαφορά στο ρυθμό ανάπτυξης των θέσεων εργασίας επιβεβαιώνει τελικά μάλλον την θέση της αναβάθμισης παρά της πόλωσης (Eurofound 2014, 2).

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η πόλωση είναι απόρροια μιας πληθώρας φαινομένων τα οποία ποικίλουν ανά χώρα. Παρά την πολυπλοκότητα του φαινομένου, υπάρχει ευρεία συναίνεση σχετικά με τους κύριους λόγους που την προκαλούν. Χάριν αναλυτικής σαφήνειας, οι κύριοι παράγοντες μπορούν να χωριστούν σε αυτούς που αφορούν την πλευρά των εργαζόμενων (προσφορά) και αυτούς που σχετίζονται με την πλευρά των εργοδοτών (ζήτηση). Σε ό,τι αφορά την *πλευρά των εργαζόμενων*, η πόλωση οφείλεται κυρίως σε τρεις λόγους. *Πρώτον*, στον αυξανόμενο αριθμό των αποφοίτων της ανώτατης εκπαίδευσης, οι οποίοι αποκτούν ολοένα και πιο αξιόλογα επαγγελματικά προσόντα, και ως εκ τούτου, αξιώνουν εργασίες με υψηλότερη ειδίκευση και καλύτερη αμοιβή. *Δεύτερον*, στο γεγονός ότι, ακολουθώντας τις εξελίξεις του εκπαιδευτικού τομέα, ένας αυξανόμενος αριθμός επαγγελματιών απαιτεί νέες και εξειδικευμένες δεξιότητες. Κατά συνέπεια αρκετά επαγγέλματα που ήταν μεσαίων δεξιοτήτων, πλέον αναβαθμίζονται στην ιεραρχία της εργασιακής κλίμακας. *Τρίτον*, και παρά το γεγονός ότι πολύ συχνά οι μετανάστες έχουν οι ίδιοι υψηλές δεξιότητες, συνήθως εργάζονται ως άτομα χαμηλής ειδίκευσης συμβάλλοντας με αυτόν τον τρόπο στην επανεισαγωγή υπηρεσιών χαμηλής παραγωγικότητας και φθηνής εργασίας (CEDEFOP 2011, 16-19).

Αντίστοιχα, από την πλευρά των εργοδοτών κυρίαρχο ρόλο διαδραματίζει η τεχνολογική πρόοδος και η αυτοματοποίηση ορισμένων λειτουργιών, ειδικά αυτές που σχετίζονται με διοικητικές υπηρεσίες ρουτίνας, οι οποίες μέχρι πρόσφατα διεκπεραιώνονταν από προσωπικό μεσαίας ειδίκευσης. Δεύτερον, ο αυξανόμενος αριθμός των νοικοκυριών όπου και οι δύο σύζυγοι εργάζονται έχει αυξήσει τη ζήτηση για υπηρεσίες χαμηλής ειδίκευσης, όπως αυτές που αφορούν την καθαριότητα και την φροντίδα. Επιπλέον, οι κοινωνίες που βρίσκονται σε φάση γήρανσης έχουν αυξημένες ανάγκες για επαγγέλματα φροντίδας τα οποία, αν και απαιτούν μεσαίες δεξιότητες, είναι χαμηλόμισθα (S. McIntosh 2013). Τέλος, μία πληθώρα επαγγελμάτων μεσαίων δεξιοτήτων, κυρίως στους τομείς της διοίκησης, του μάρκετινγκ και των εκδόσεων έχει μεταφερθεί σε εταιρείες με έδρα εκτός ΕΕ από την στιγμή που με τη βοήθεια της τεχνολογίας και του διαδικτύου εργαζόμενοι από διάφορες χώρες του κόσμου μπορούν να προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με ιδιαίτερα χαμηλούς μισθούς. Νέες μορφές εργασίας, όπως το crowdsourcing, αναμένεται να ενισχύσουν αυτήν την τάση (CEDEFOP 2015).

Παρακάτω θα εξετάσουμε τον τρόπο με τον οποίο αντιμετωπίζει η Ε.Ε. τις προαναφερόμενες προκλήσεις και τις πολιτικές που χαράσσει σε αυτήν κατεύθυνση.

III. Η αντιμετώπιση της πώλωσης των δεξιοτήτων σε επίπεδο ΕΕ: Προκλήσεις και Προοπτικές

Μία βασική πρόκληση που θέτει το φαινόμενο της πώλωσης είναι η αναντιστοιχία που δημιουργείται ανάμεσα στην προσφορά και τη ζήτηση εργασίας. Πάρα πολλοί νέοι εισέρχονται στην αγορά εργασίας με τις «λάθος» δεξιότητες, ενώ ταυτόχρονα πάρα πολλοί εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας οι οποίοι χάνουν τις δουλειές τους δεν είναι σε θέση να λάβουν την επανεκπαίδευση που χρειάζονται για να είναι ανταγωνιστικοί ώστε να διεκδικήσουν μία θέση στους νέους τύπους εργασίας που δημιουργούνται. Από την πλευρά τους οι εργοδότες συχνά αναφέρουν ότι δεν μπορούν να βρουν εργαζόμενους με τις κατάλληλες δεξιότητες. Αυτό το γεγονός αφενός οδηγεί στην αύξηση των αμοιβών των εργαζομένων που κατέχουν τις συγκεκριμένες δεξιότητες και αφετέρου εντείνει περαιτέρω την πώλωση σχετικά με τα εισοδήματα. Οι προβλέψεις δείχνουν ότι, παρά το ολοένα και αυξανόμενο εκπαιδευτικό επίπεδο των Ευρωπαίων, η ζήτηση για κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος αυξάνεται πολύ ταχύτερα απ' ό,τι αντίστοιχη προσφορά. Με αυτόν τον τρόπο οδηγούμαστε στο παράδοξο να υπάρχουν υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων σε ολόκληρη την Ε.Ε., την ίδια στιγμή που επιχειρήσεις δηλώνουν αδυναμία να βρουν τους εργαζόμενους με τις κατάλληλες δεξιότητες. Αυτή η προβληματική κατάσταση εξαρτάται εν μέρει από τα εκπαιδευτικά συστήματα, τα οποία είναι αναποτελεσματικά και αποκομμένα από τις πραγματικές απαιτήσεις της αγοράς. Επίσης, τα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού δεν παρέχουν αποτελεσματική καθοδήγηση στους υποψήφιους εργαζόμενους σχετικά με την απόκτηση ανταγωνιστικών δεξιοτήτων που θα τους δώσουν συγκριτικό πλεονέκτημα στον χώρο εργασίας. Τέλος, καταγράφεται ανεπάρκεια ευκαιριών εργασιακής εμπειρίας προς τους νέους ανθρώπους.

Πέρα από την πανεπιστημιακή μόρφωση, οι επιχειρήσεις μπορούν επίσης να καλύψουν τη ζήτησή τους με άλλα εργαλεία, όπως μέσω της επανακατάρτισης και της ανάπτυξης εργασιακών διαδρομών (όπως αυτή της μαθητείας) που οδηγούν σε αναδυόμενα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης. Η έλλειψη ευκαιριών επανεκπαίδευσης και επανακατάρτισης, όμως, σημαίνει ότι οι εργαζόμενοι δεν είναι σε θέση να εκμεταλλευτούν στο μέγιστο τις δυνατότητές τους και έτσι είναι πολύ λίγοι αυτοί που κατέχουν τις δεξιότητες που απαιτούν οι νέες βιομηχανίες. Ως αποτέλεσμα, είναι ορατός ο κίνδυνος αυτοί οι άνθρωποι να αποθαρρύνονται από την αναζήτηση εργασίας και να αποσπώνται εντελώς από το εργατικό δυναμικό με αποτέλεσμα τα υψηλότερα επίπεδα μακροχρόνιας ανεργίας και αδράνειας (Colebrook, et al. 2015, 10). Αυτό είναι ένα ιδιαίτερο πρόβλημα σε χώρες που έχουν χτυπηθεί από την οικονομική κρίση όπως η Ελλάδα και η Ισπανία όπου ένας στους πέντε και ένας στους επτά οικονομικά ενεργούς αντιστοίχως έχουν παραμείνει άνεργοι για περισσότερο από ένα χρόνο (Eurostat 2015). Ένας στενά συνυφασμένος παράγοντας που μπορεί να οδηγήσει στην ανεργία είναι το γεγονός ότι οι άνθρωποι που δεν έχουν την επαρκή εκπαίδευση και κατάρτιση να λάβουν θέσεις υψηλής ειδίκευσης, θα καταλήξουν να καταλαμβάνουν ρόλους ανειδίκευτης εργασίας για τις οποίες φυσικά θα είναι υπερεπιδεκμένοι (overqualified). Με αυτόν τον τρόπο, οι εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης, με την σειρά τους, πιέζονται προς τα κάτω και τείνουν να βρεθούν εκτός αγοράς εργασίας. Συνολικά, αυτό σημαίνει ότι οι ευρωπαϊκές οικονομίες κινδυνεύουν να έχουν ένα μεγάλο ποσοστό του εργατικού τους δυναμικού είτε χωρίς απασχόληση είτε σε θέσεις χαμηλής παραγωγικότητας, οι οποίες και προσφέρουν χαμηλούς μισθούς. Ως συνέπεια, η καταπολέμηση των κύριων προβλημάτων που ήδη αντιμετωπίζουν οι ευρωπαϊκές κυβερνήσεις, συμπεριλαμβανομένης της μείωσης του δημόσιου χρέους και της γήρανσης του πληθυσμού, θα καταστεί ιδιαίτερα δύσκολη. Το χειρότερο σενάριο μιας τέτοιας περίπτωσης, είναι να εκλείψουν οι περισσότερες θέσεις εργασίας υψηλής ειδίκευσης και υψηλής παραγωγικότητας, με αποτέλεσμα η Ευρωπαϊκή ανάπτυξη να λιμνάσει (Dolphin, et al. 2014, 10,11).

Για να ανταπεξέλθει η Ε.Ε. στις προκλήσεις της πόλωσης θα πρέπει να στοχεύσει στη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας που απαιτούν υψηλές δεξιότητες και παράλληλα προσφέρουν ελκυστικούς μισθούς. Για να επιτευχθεί αυτός ο στόχος, θα πρέπει να υλοποιηθούν διάφορες πολιτικές που θα βοηθούν τόσο τους νέους ανθρώπους που βρίσκονται στο στάδιο εύρεσης εργασίας και οι οποίοι δεν έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες, όσο και τους ήδη εργαζόμενους να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου (Colebrook, et al. 2015, 34; Dolphin, et al. 2014, 2). Από την μεριά τους οι επιχειρήσεις θα πρέπει να αναθεωρήσουν τις διοικητικές τους πρακτικές και τα υφιστάμενα επιχειρησιακά μοντέλα ώστε σταδιακά να απομακρυνθούν από την παγίδα της αναζήτησης φθηνού εργατικού δυναμικού που βραχυπρόθεσμα μόνο θα εξυπηρετεί την παραγωγή προϊόντων χαμηλής προστιθέμενης αξίας και να υιοθετήσουν μοντέλα υψηλής παραγωγικότητας που προϋποθέτουν θέσεις εργασίας υψηλής

προστιθέμενης αξίας, μέσω των οποίων θα βελτιστοποιείται η χρήση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης. Για να είναι ρεαλιστικό αυτό το εγχείρημα, θα πρέπει φυσικά να υπάρξουν οι κατάλληλες υποστηρικτικές πολιτικές για την καινοτομία υπό τη μορφή παροχής επαρκούς χρηματοδότησης και υποδομών. Τέλος, για να ελαχιστοποιηθεί ο κίνδυνος των αναντιστοιχιών μεταξύ προσφοράς και ζήτησης, θα πρέπει να υπάρχουν καλύτεροι δίαυλοι επικοινωνίας μεταξύ των επιχειρήσεων και του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης (Dolphin, et al. 2014, 9-12).

A. Κύριες Πρωτοβουλίες σε επίπεδο Ε.Ε. σχετικά με την προσφορά δεξιοτήτων

Η ΕΕ έχει προχωρήσει σε μία πληθώρα στοχευμένων πρωτοβουλιών ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της πόλωσης και να αποφευχθούν τα αρνητικά σενάρια που αναφέρθηκαν παραπάνω. Σε αυτή την ενότητα θα παρουσιαστούν οι πιο σημαντικές πολιτικές που βρίσκονται σε εξέλιξη.

α. Ένα βασικό κομμάτι του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Πυλώνα είναι η «**Νέα ατζέντα δεξιοτήτων για την Ευρώπη**» (**New Skills Agenda for Europe**), η οποία λειτουργεί ως ένα “μονοπάτι αναβάθμισης των δεξιοτήτων” του εργατικού δυναμικού της ΕΕ και πιο συγκεκριμένα των εξήντα έξι εκατομμυρίων ανθρώπων ηλικίας 25-64 που δεν έχουν ξεπεράσει το κατώφλι της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Σκοπός αυτού του προγράμματος είναι να δημιουργήσει ευκαιρίες επανειδίκευσης και συνεχούς κατάρτισης σε τοπικό επίπεδο ώστε να επωφεληθούν ιδιαίτερα οι άνθρωποι που δεν είχαν ως τώρα την δυνατότητα ή τον χρόνο να παρακολουθήσουν διδασκαλίες τέτοιου είδους. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EEK) (vocational education and training VET), υπό αυτό το πρίσμα, προωθείται πλέον ως μία «πρώτης τάξεως επιλογή». Με αυτή την πρωτοβουλία επίσης επιχειρείται η σωστή καταγραφή και εξακρίβωση των δεξιοτήτων των υπηκόων τρίτων χωρών, έτσι ώστε η Ε.Ε. να καταστεί μία ενιαία αγορά εργασίας όπου τα εκπαιδευτικά συστήματα και τα προσόντα που αναγνωρίζονται σε μία χώρα να αναγνωρίζονται εξίσου και σε μία άλλη με την ίδια αξιοπιστία (European Commission 2016). Το πιο πρόσφατο (26 Ιανουαρίου 2017) και ιδιαίτερα σημαντικό σχέδιο δράσης στα πλαίσια αυτής της πρωτοβουλίας είναι το «**Προσχέδιο για την τομεακή συνεργασία σε δεξιότητες**» (**Blueprint for sectoral cooperation on skills**) το οποίο στοχεύει στην κάλυψη της αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης που παρατηρείται στο θέμα των δεξιοτήτων. Η εν λόγω δράση είναι ένα νέο πλαίσιο για την στρατηγική συνεργασία μεταξύ βασικών συντελεστών (όπως επιχειρήσεις, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ερευνητικά ιδρύματα, φορείς εκπαίδευσης και κατάρτισης, δημόσιες αρχές) σε συγκεκριμένους τομείς της οικονομίας όπως, σε πρώτη πιλοτική φάση, η αυτοκινητοβιομηχανία, η άμυνα, η ναυτιλιακή τεχνολογία, τα διαστημικά δεδομένα, η κλωστοϋφαντουργία και ένδυση, και ο τουρισμός. Ο στόχος είναι να ικανοποιηθούν οι βραχυπρόθεσμες και μεσοπρόθεσμες ανάγκες σε δεξιότητες ώστε να υποστηριχθεί μία συνολική τομεακή στρατηγική, η οποία θα κάνει τις ευρωπαϊκές επιχειρήσεις πιο ανταγωνιστικές. Το συγκεκριμένο σχέδιο θα αναπτυχθεί σε τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο θα γίνει αξιολόγηση των ελλείψεων σε δεξιότητες στον κάθε ένα από τους έξι παραπάνω τομείς και θα αναλυθούν οι πιθανές επιπτώσεις

στην ανάπτυξη, την καινοτομία και την ανταγωνιστικότητα. Στο δεύτερο στάδιο, οι εταίροι θα εξετάσουν πώς σημαντικές τάσεις, όπως οι κλιματικές αλλαγές, οι κοινωνικές και οι τεχνολογικές εξελίξεις, είναι πιθανό να επηρεάσουν τις θέσεις εργασίας και των αναγκών σε δεξιότητες, καθώς και τις πιθανές επιπτώσεις τους στην ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση στον κλάδο. Στη συνέχεια, θα προσδιορίσουν τις προτεραιότητες και τα ορόσημα για την ανάληψη δράσης και θα αναπτύξουν συγκεκριμένες λύσεις, όπως η δημιουργία και επικαιροποίηση των προγραμμάτων σπουδών και των επαγγελματικών προσόντων. Τέλος, με βάση τα αποτελέσματα που θα επιτευχθούν σε επίπεδο ΕΕ, το προσχέδιο θα ξεδιπλωθεί σταδιακά σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο, σε συνεργασία με τις εθνικές και περιφερειακές αρχές και τους βασικούς ενδιαφερόμενους φορείς (European Commission 2017).

β. Το πρόγραμμα **«Νεολαία σε Κίνηση» (The Youth on the move)** λαμβάνει χώρα υπό το πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» και καθορίζει μία σειρά ενεργειών για να βοηθήσει τους νέους να αποκτήσουν τα προσόντα και τις δεξιότητες που χρειάζονται για να επιτύχουν στην αγορά εργασίας. Τα μέτρα που προτείνονται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή εστιάζονται σε τρεις τομείς. *Πρώτον*, στον εκσυγχρονισμό της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της κατάρτισης, ώστε να ανταποκρίνονται καλύτερα στις ανάγκες των νέων και των εργοδοτών. *Δεύτερον*, στην υποστήριξη της μαθησιακής και της επαγγελματικής κινητικότητας, η οποία θα βασίζεται σε μια νέα γενιά προγραμμάτων ευρωπαϊκής χρηματοδότησης για την εκπαίδευση και την κατάρτιση, και μια βελτιωμένη ευρωπαϊκή πύλη εύρεσης θέσεων εργασίας (EURES). *Τρίτον*, στην παροχή ενός νέου πλαισίου για την απασχόληση των νέων, με συστάσεις προς τα κράτη μέλη σχετικά με τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και παροχή μεγαλύτερης βοήθειας προς τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ώστε αυτές με την σειρά του να βελτιώσουν την ποιότητα παροχής υποστήριξης προς τους νέους (European Commission 2010).

γ. Η πρωτοβουλία **«Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα»** (Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes) εστιάζει στα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης τα οποία κρίνεται ότι «υπολείπονται όσον αφορά στην εξασφάλιση των κατάλληλων δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα» ενώ παράλληλα «δεν συνεργάζονται επαρκώς με τις επιχειρήσεις ή τους εργοδότες προκειμένου να φέρουν τη μαθησιακή εμπειρία πιο κοντά στην πραγματικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος» (European Commission 2012, 2). Αυτές οι αναντιστοιχίες δεξιοτήτων όχι μόνο συμβάλλουν στην ανεργία των νέων αλλά και υπονομεύουν την ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής βιομηχανίας. Για να αντιμετωπιστούν αυτές οι προκλήσεις η συγκεκριμένη πρωτοβουλία προωθεί πολιτικές που επικεντρώνονται σε τέσσερις τομείς. *Πρώτον*, στην ανάπτυξη επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης παγκόσμιου επιπέδου για να αυξηθεί η ποιότητα των επαγγελματικών δεξιοτήτων. *Δεύτερον*, στην προώθηση της μάθησης με βάση την εργασία. *Τρίτον*, στην προώθηση της συνεργασίας μεταξύ δημόσιων και ιδιωτικών φορέων έτσι ώστε

να σχεδιάζονται κατάλληλα προγράμματα σπουδών που θα συνδέονται με την παροχή σχετικών δεξιοτήτων. Τέταρτον, στην προώθηση της κινητικότητας μέσω του προγράμματος Erasmus για όλους (European Commission 2012, 3).

Β. Κύριες πρωτοβουλίες σε επίπεδο Ε.Ε. σχετικά με την ζήτηση δεξιοτήτων: Ο ρόλος των επιχειρήσεων

Το φαινόμενο της πόλωσης, όπως αναφέραμε και στην θεωρητική συζήτηση, σχετίζεται τόσο με θέματα προσφοράς όσο και με ζήτησης. Οι βασικές πρωτοβουλίες που λαμβάνονται σε επίπεδο Ε.Ε που εξετάσαμε παραπάνω στοχεύουν στην ριζική επανεξέταση του μοντέλου απόκτησης δεξιοτήτων έτσι ώστε αυτό να γίνει πιο συναφές με τις παρούσες και μελλοντικές εργασιακές ανάγκες σε διάφορους τομείς της οικονομίας. Ο ρόλος που καλούνται να παίξουν οι επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα σημαντικός αφού θα πρέπει να είναι εναρμονισμένος με τις πολιτικές που θα πρέπει να ακολουθηθούν τόσο σε εθνικό όσο και ευρωπαϊκό επίπεδο έτσι ώστε οι οικονομίες των κρατών μελών να είναι ανταγωνιστικές.

Όπως αναλύσαμε και στην αρχική ενότητα των δεξιοτήτων, η επιλογή της κατάλληλης εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι μια σύνθετη διαδικασία, στην οποία ο υποψήφιος για ένταξη στην αγορά εργασίας πρέπει να καθοδηγείται και να υποστηρίζεται, διότι δεν είναι μόνο κοστοβόρα αλλά συνοδεύεται και από αβεβαιότητα σχετικά με την ωφέλεια που τελικά θα προσφέρει στο άτομο κατά την διαδικασία εύρεσης εργασίας. Προς αυτήν την κατεύθυνση, συζητείται η συμμετοχή των εργοδοτών και των εργαζομένων στα συστήματα επιμερισμού του κόστους που υπάρχουν σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, έτσι ώστε τα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης να ενδυναμώνουν τις προοπτικές εύρεσης εργασίας και ανέλιξης και να μειώνουν τις προοπτικές ανεργίας και στασιμότητας. Αυτό προϋποθέτει ότι θα υπάρχει στενή συνεργασία ανάμεσα σε εργοδότες, δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς εύρεσης εργασίας έτσι ώστε και οι τρεις πλευρές να συμμετέχουν ενεργά στην δημιουργία στοχευμένων προγραμμάτων επαγγελματικού προσανατολισμού για νέους και άτομα που αναζητούν εργασία. Με αυτόν τον τρόπο η αποτελεσματικότερη συνεργασία μεταξύ επιχειρήσεων, δημόσιων και ιδιωτικών υπηρεσιών απασχόλησης θα βοηθήσει ώστε η ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση να γίνει πιο συνεπής με τις αρχές τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και επομένως θα αυξήσει την συμμετοχή σε προγράμματα διά βίου μάθησης.

Πιο συγκεκριμένα, τα τελευταία έτη η Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (EESC) έχει εντείνει τις δράσεις της για την υποστήριξη της στενότερης και καλύτερης συνεργασίας ανάμεσα στα εκπαιδευτικά συστήματα και τις ανάγκες του κόσμου της εργασίας, με στόχο την αύξηση της απασχολησιμότητας των εργαζομένων, την εύκολη πρόσβαση των εργοδοτών σε εξειδικευμένους εργαζόμενους και τη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο και το παν/μιο στην επαγγελματική ζωή. Προς αυτή την κατεύθυνση, η ΕΟΚΕ έχει πάρει μία σειρά πρωτοβουλιών όπως:

- Το **Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET)** το οποίο στοχεύει, μεταξύ άλλων, να διευκολύνει την επικύρωση και την αναγνώριση των επαγγελματικών προσόντων και γνώσεων που αποκτήθηκαν σε διαφορετικά συστήματα και χώρες – ώστε να μπορούν να προσμετρώνται στα επαγγελματικά προσόντα των ατόμων-, να αυξήσει τις δυνατότητες απασχόλησης των αποφοίτων συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ), καθώς και να παράσχει στους εργοδότες τη διασφάλιση ότι για τη χορήγηση τίτλων ΕΕΚ απαιτούνται συγκεκριμένες δεξιότητες και γνώσεις (European Commission 2017).
- Το προαιρετικό σύστημα **Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας (EQAVET)**, το οποίο έχει σχεδιαστεί για να βοηθήσει τις χώρες της ΕΕ να προάγουν και να παρακολουθούν τη συνεχή βελτίωση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με βάση όρους αναφοράς που έχουν συμφωνηθεί από κοινού. Οι χώρες της ΕΕ που χρησιμοποιούν αυτό το πλαίσιο προχωρούν στην θέσπιση εθνικών σημείων αναφοράς για διασφάλιση της ποιότητας, ενώ παράλληλα συμμετέχουν ενεργά στο σχετικό ευρωπαϊκό δίκτυο (European Commission 2017).
- Το πρόγραμμα **Τομεακές Συμμαχίες Δεξιοτήτων (ΤΣΔ) (Sector Skills Alliances - SSA)** έχει ως στόχο να καλυφθούν οι ελλείψεις δεξιοτήτων και να ευθυγραμμιστούν τα ΕΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός, προτείνεται ο εκσυγχρονισμός των ΕΕΚ με την προσαρμογή τους στις ανάγκες δεξιοτήτων και παράλληλα την ενσωμάτωση της μάθησης στον χώρο εργασίας, η βελτίωση της κινητικότητας στην αγορά εργασίας και η αύξηση της αναγνώρισης δεξιοτήτων. Το ΤΣΔ δίνει την δυνατότητα στους συμμετέχοντες οργανισμούς (δημόσιους ή ιδιωτικούς) να καθορίζουν τις ανάγκες αναφορικά με τις δεξιότητες και την κατάρτιση σε συγκεκριμένους οικονομικούς τομείς, να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν κοινά προγράμματα σπουδών σε τομείς που υπάρχουν σαφείς ανισορροπίες όπως η τεχνολογία πληροφοριών και επικοινωνιών, η περιβαλλοντική τεχνολογία, η υγειονομική περίθαλψη και άλλα. (European Commission 2017).

Όλες οι παραπάνω πρωτοβουλίες έχουν προφανώς αλληλοκαλυπτόμενους και αλληλοσυμπληρούμενους στόχους, παρόλα αυτά ο ρόλος που καλούνται να διαδραματίσουν οι επιχειρήσεις είναι ξεκάθαρος και συνοπτικά έχει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Συμμετοχή, μέσω τριμερών διαπραγματεύσεων με την κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους, στη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων εκπαίδευσης.
- Εκπόνηση προβλέψεων για τις μελλοντικές ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Συμβολή στη διαμόρφωση αποτελεσματικών στρατηγικών για προγράμματα διά βίου μάθησης.

- Προώθηση της επικύρωσης των αποτελεσμάτων της μη τυπικής και της άτυπης μάθησης.
- Βελτίωση της εικόνας των βιομηχανικών τομέων και προσφορά περισσότερων θέσεων μαθητείας, καθώς και παροχή ευκαιριών για πρακτική άσκηση.
- Δημιουργία κατάλληλων δομών και προϋποθέσεων ώστε οι εργαζόμενοι να έχουν τη δυνατότητα να μετακυλίσουν την τεχνογνωσία τους και την εμπειρία τους στους μαθητευόμενους και εκπαιδευόμενους εργαζόμενους ή να ενεργούν ως προσωρινοί καθηγητές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.
- Συμβολή στην αύξηση της κινητικότητας των εργαζομένων, μαθητών και εκπαιδευτικών μεταξύ διαφορετικών εκπαιδευτικών συστημάτων και των συστημάτων επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και μεταξύ των διαφόρων χωρών (με μέσα όπως το ECVET και το EQAVET)
- Προώθηση της εθελοντικής εργασίας στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.
- Αποτελεσματική χρήση των διαρθρωτικών ταμείων, ιδίως του ΕΚΤ (EESC 2013, 28,29).

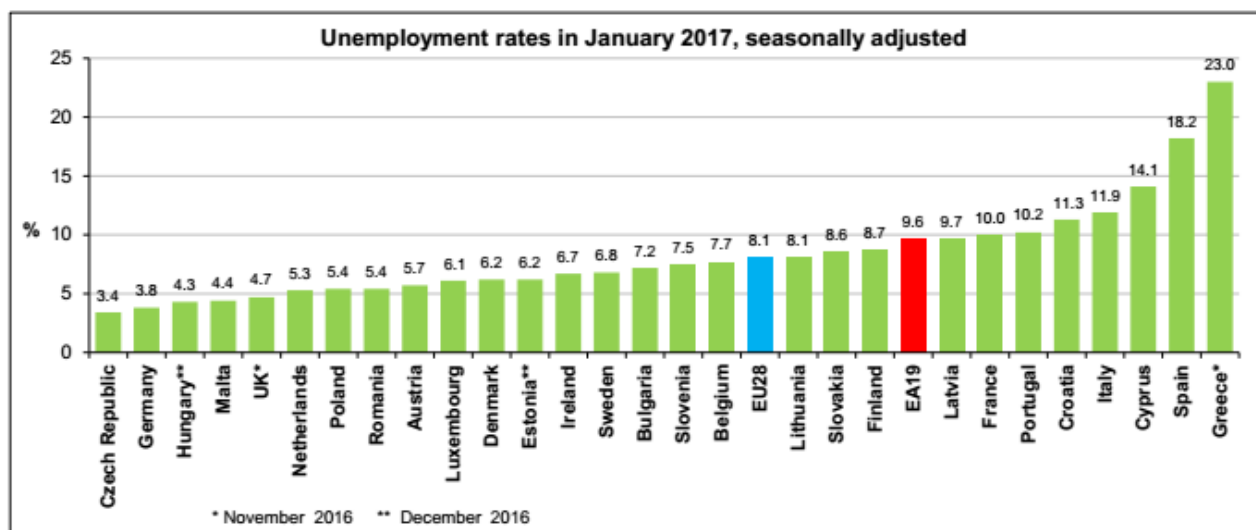
IV. Η Πόλωση των δεξιοτήτων στην Ελλάδα: τάσεις και διαπιστώσεις

Η πόλωση στην Ελλάδα, όπως είδαμε και παραπάνω, συγκεντρώνεται στο κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων, καθώς σημειώνεται μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης σε σχέση με αυτά της υψηλής ειδίκευσης (Eurofound 2015). Η τάση αυτή είναι αντιστρόφως ανάλογη προς την συνέχιση της τάσης προς τις θέσεις εργασίας μεγαλύτερης έντασης δεξιοτήτων σε όλα τα επίπεδα, η οποία καταγράφεται στην Ε.Ε. (CEDEFOP 2012).

A. Η υφιστάμενη κατάσταση

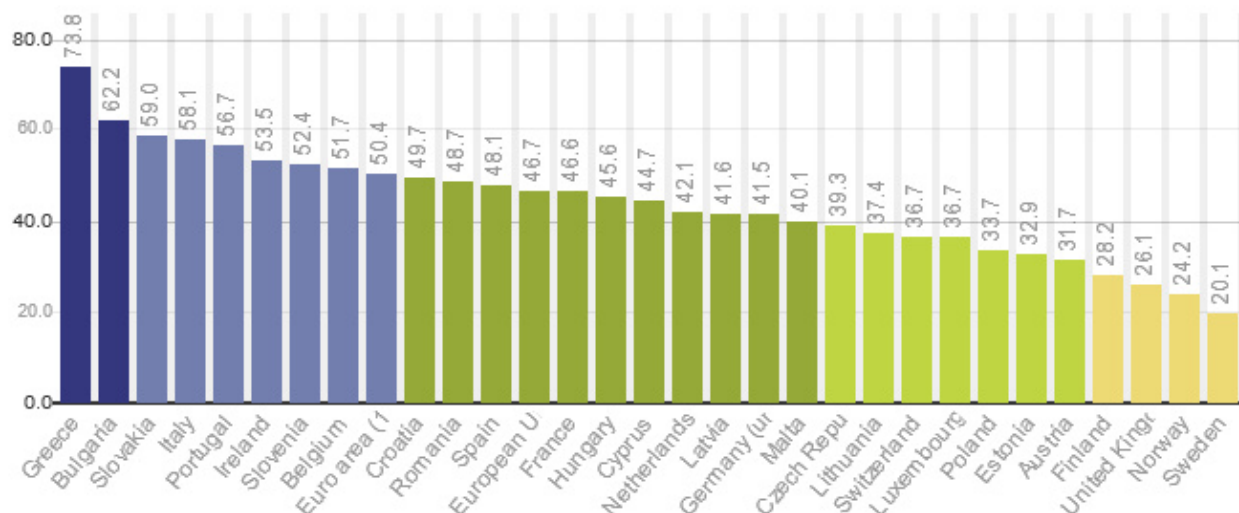
Πέραν όμως από τη συγκεκριμένη τάση καθεαυτήν, η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει και περαιτέρω χαρακτηριστικά, είτε άμεσα είτε έμμεσα συνδεδεμένα με την πόλωση των δεξιοτήτων, τα οποία διαμορφώνουν μια αρκετά ανησυχητική εικόνα. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα παρατηρούνται:

- ✓ υψηλά ποσοστά ανεργίας (23% το Νοέμβριο του 2016),



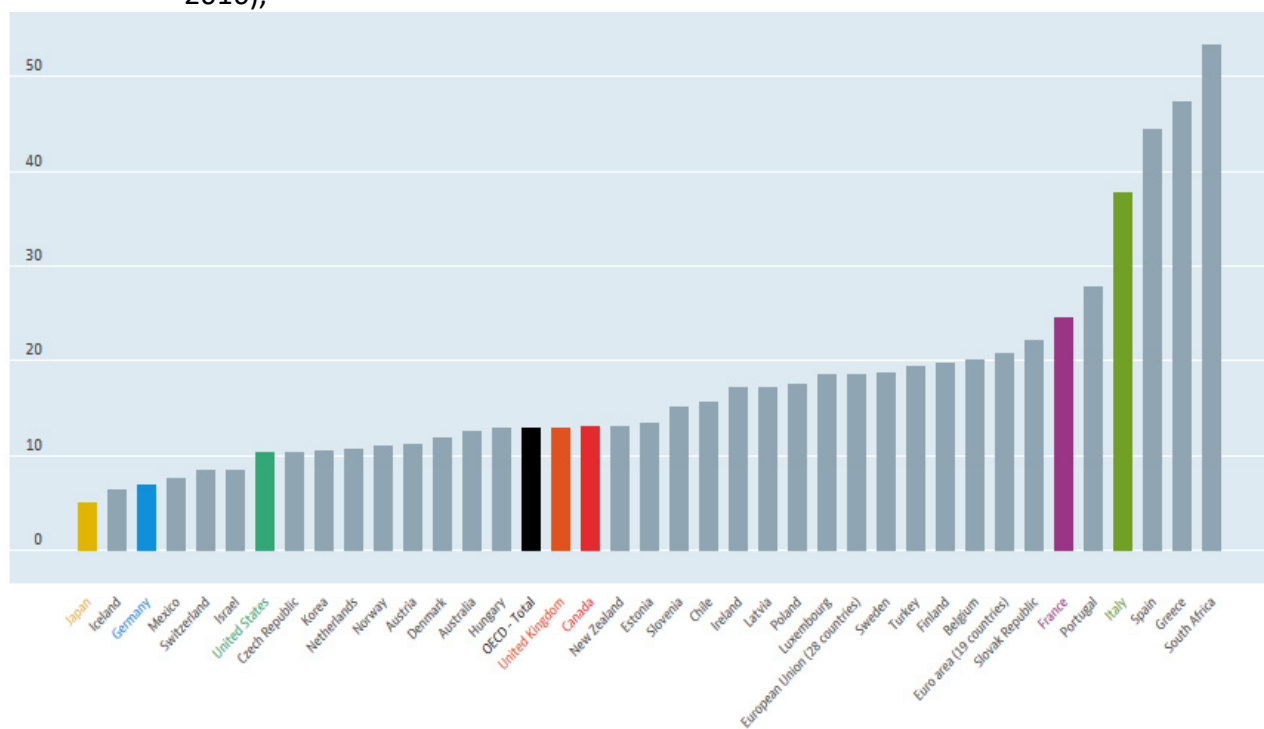
Διάγραμμα 3.3: Ποσοστά ανεργίας στην ΕΕ τον Ιανουάριο του 2017, εποχικά προσαρμοσμένα. (Eurostat: Newsrelease euroindicators, 34/2017 – 2 March 2017)

- ✓ υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας (73,8% το τρίτο τρίμηνο του 2015 – σημείωση: ως ποσοστό επί των ανέργων),



Διάγραμμα 3.4: Ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας στην ΕΕ το τρίτο τρίμηνο του 2015: [Μακροχρόνια ανεργία (12 μήνες ή περισσότερο) ως ποσοστό επί των ανέργων για τις ηλικίες 15-74]
(<http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/long-term-unemployment-rate>)

- ✓ υψηλά ποσοστά ανεργίας στους νέους (45,7% το Νοέμβριο του 2016),



Διάγραμμα 3.5: Παγκόσμια συγκριτικά στοιχεία των ποσοστών ανεργίας στους νέους για το έτος 2016.
(<https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm>)

- ✓ υψηλά ποσοστά αδράνειας (32% το 2014),

157



Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



- ✓ υψηλά ποσοστά μη ηθελημένης ημι-απασχόλησης (άνω του 6% το 2014), καθώς και
- ✓ χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στη δια βίου μάθηση (4% το 2016) (Colebrook, και συν. 2015, 6) (Eurostat 2016) (Eurostat 2016) (Eurostat 2017)



Διάγραμμα 3.6: Συμμετοχή ενηλίκων στη δια βίου μάθηση για το έτος 2016.

(http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Adult_learning_statistics)

Παράλληλα, ο Δείκτης «**Κάνοντας τις Δεξιότητες να Λειτουργούν**» (**Making Skills Work Index**), τον οποίο έχει δημιουργήσει το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP), και ο οποίος μετρά τη συγκριτική απόδοση του συστήματος σχηματισμού των δεξιοτήτων και αντιστοίχισής τους με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ, κατατάσσει την Ελλάδα στην τελευταία θέση. Ο δείκτης αυτός αποτελείται από τρεις πυλώνες:

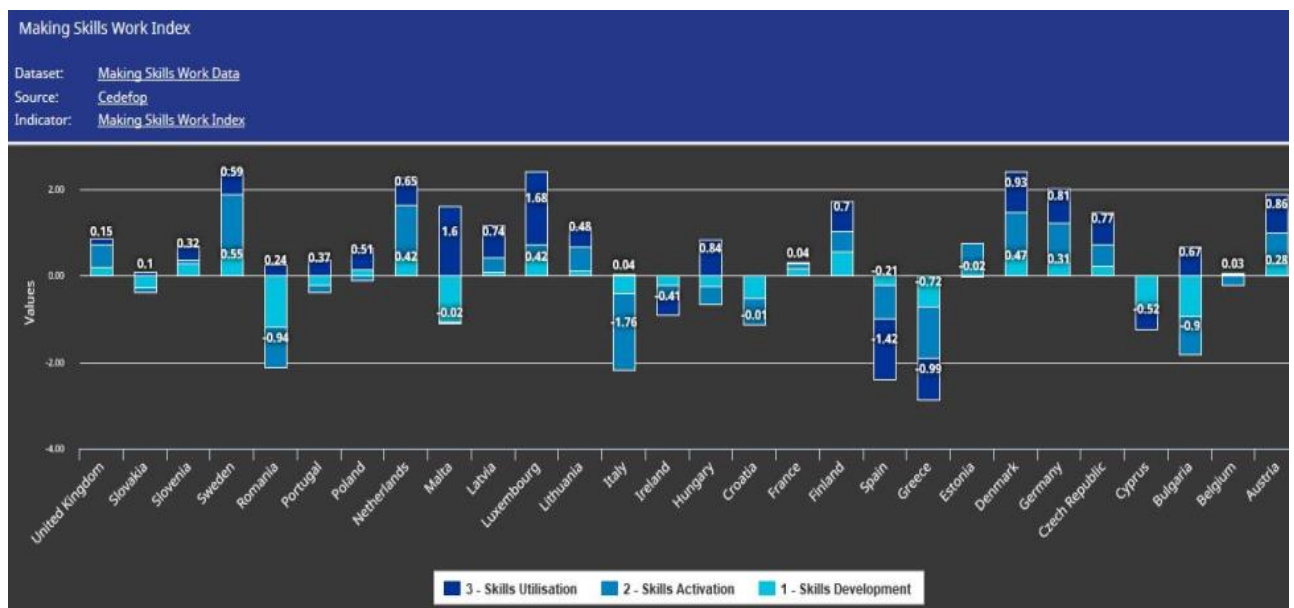
- τον πυλώνα ανάπτυξης δεξιοτήτων (ο οποίος μετρά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων σε διάφορα στάδια της υποχρεωτικής και της μη-υποχρεωτικής εκπαίδευσης),
- τον πυλώνα ενεργοποίησης δεξιοτήτων (ο οποίος μετρά τη μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση), και
- τον πυλώνα αντιστοίχισης των δεξιοτήτων (ο οποίος μετρά την επιτυχή αξιοποίηση των δεξιοτήτων και το βαθμό στον οποίο αυτές είναι αντιπαραβάλλονται αποτελεσματικά στην αγορά εργασίας).

Οι επιδόσεις της χώρας και στους τρεις πυλώνες είναι ιδιαίτερα χαμηλές. Ειδικότερα:

- ❖ Στον πυλώνα ανάπτυξης δεξιοτήτων η Ελλάδα κατατάσσεται 24^η ανάμεσα σε 28 χώρες, με αξιοσημείωτα χαμηλά αποτελέσματα στις επιδόσεις των μαθητών στην ανάγνωση, στα μαθηματικά και στις

επιστήμες (25^η θέση), στη δια βίου μάθηση (25^η θέση) και στη χαμηλή συμμετοχή στην εκπαίδευση προσχολικής ηλικίας (26^η θέση).

- ❖ Στον πυλώνα ενεργοποίησης δεξιοτήτων **η Ελλάδα βρίσκεται στην προτελευταία θέση,** κατέχοντας το χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης των νέων απόφοιτων σχολών (28^η θέση).
- ❖ Τέλος, σε ό,τι αφορά τον πυλώνα αντιστοίχισης δεξιοτήτων, **η χώρα βρίσκεται και πάλι στην προτελευταία θέση,** καταγράφοντας το υψηλότερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας στην ΕΕ αλλά και υψηλά ποσοστά αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι εργάζονται σε επαγγέλματα που απαιτούν χαμηλότερη ειδικευση από αυτήν που κατέχουν (CEDEFOP 2015).



Διάγραμμα 3.5: Ο δείκτης 'Making Skills Work' και οι τρεις πυλώνες που τον απαρτίζουν για τα 28 κράτη-μέλη της ΕΕ.

(<http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/making-skills-work-index3?&graph=stacked#containerModal>)

Δυστυχώς αυτή η κατάσταση είχε αρχίσει να διαφαίνεται ήδη από τα τέλη της δεκαετίας του 1990, όταν οι διάφορες πολιτικές και δομές επαγγελματικής κατάρτισης χαρακτηρίστηκαν από την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος (ΟΚΕ) ως «άναρκες» και «ασυντόνιστες»· ενώ παράλληλα το πρόβλημα κρίθηκε ιδιαίτερα ανησυχητικό εξαιτίας της απουσίας, ή στην καλύτερη περίπτωση «ισχνής παρουσίας», δομών σύνδεσης της επαγγελματικής κατάρτισης με τις ανάγκες των αγορών εργασίας, την έλλειψη ερευνών και μελετών εντοπισμού και πρόβλεψης των εκπαιδευτικών αναγκών, αλλά και την απουσία ενιαίας πολιτικής απασχόλησης (ΟΚΕ 1998, 2,3).

Πρόσφατες έρευνες του ΣΕΒ επιβεβαίωσαν τη συνέχιση του προβλήματος των μειωμένων επιδόσεων του συστήματος επαγγελματικής και τεχνολογικής

εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της αναποτελεσματικότητας των θεσμών και των πολιτικών της αγοράς εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα **«Τα Κρίσιμα Επαγγέλματα ως Κινητήρες των Αλλαγών στη Νέα Βιομηχανική Πολιτική»** (ΣΕΒ 2014) εδράστηκε στη διαπίστωση ότι απουσίαζε από τη χώρα κάποιος μηχανισμός που θα αποτύπωνε τις αναπτυξιακές ανάγκες σε εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες του στελεχιακού δυναμικού. Προς αυτήν την κατεύθυνση η εν λόγω έρευνα κατέγραψε τις τεχνολογικές, οικονομικές και θεσμικές εξελίξεις που αφορούν σημαντικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας και ανέδειξε 87 κρίσιμα επαγγέλματα σε 8 παραγωγικούς τομείς της ελληνικής οικονομίας (ενέργεια, περιβάλλον, τεχνολογία πληροφορικής και επικοινωνιών, δομικά προϊόντα, τομέας μετάλλου, τροφίμων, εφοδιαστικής αλυσίδας, και υγείας). Μεταξύ άλλων, ιδιαίτερη έμφαση δόθηκε στη διαμόρφωση κατάλληλων προγραμμάτων ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης και στους τρόπους με τους οποίους θα είναι δυνατό να επιτευχθεί η προσέλκυση και επιλογή κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με τα κρίσιμα για το μέλλον επαγγέλματα.

Αντίστοιχα, ένα χρόνο αργότερα, εκπονήθηκε η έρευνα **«Μάθηση με βάση την εργασία στην Ελλάδα»** (ΣΕΒ 2015) όπου προτάθηκε μία σειρά μέτρων ώστε να τεθούν οι βάσεις για καλύτερη σχεδίαση και συνεννόηση μεταξύ του κράτους, των ιδιωτικών και των δημοσίων φορέων καθώς και των επιχειρήσεων, με στόχο να υπάρχει καλύτερη αντιστοιχία ανάμεσα στις δεξιότητες που παρέχονται και τις ανάγκες των τελευταίων. Συγκεκριμένα, σε αυτό το σχήμα της «νέας» Μαθητείας σημαντικό ρόλο καλούνται να διαδραματίσουν οι κοινωνικοί εταίροι έχοντας, μεταξύ άλλων, ενεργή, συμβουλευτική και αποφασιστική συμμετοχή σε όλα ανεξαιρέτως τα διοικητικά και τεχνικά επίπεδα, καθώς και τα στάδια της Μαθητείας, συμβουλευτικό ρόλο στη διαμόρφωση των σπουδών στις επαγγελματικές σχολές, και συναποφασιστικό ρόλο στην αναμόρφωση υφιστάμενων και τη διαμόρφωση νέων επαγγελμάτων ή/και ειδικεύσεων (ΣΕΒ 2015, 15).

Την **Τετάρτη 1 Φεβρουαρίου 2017** στο χώρο εκδηλώσεων του **ΣΕΒ** πραγματοποιήθηκε η παρουσίαση του παρόντος ερευνητικού προγράμματος με τίτλο «**Εκπόνηση μελέτης, διατύπωσης συμπερασμάτων και προτάσεων πολιτικής για το Μέλλον της Εργασίας**». Παρόντες ήταν περισσότεροι από είκοσι εκπρόσωποι είτε αμιγώς ελληνικών επιχειρήσεων είτε θυγατρικών πολυεθνικών από τους κλάδους, μεταξύ άλλων, των τροφίμων, των μεταφορών, της ενέργειας, του μετάλλου, της τεχνολογίας της πληροφορικής και επικοινωνιών, και των εταιρικών υπηρεσιών. Είτε κατά την διάρκεια της ανοιχτής συζήτησης που πραγματοποιήθηκε είτε κατά την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν, αναδείχθηκαν καίρια ζητήματα που εμπίπτουν στη θεματολογία του παρόντος κεφαλαίου.

Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με το **ζήτημα της εκπαίδευσης του προσωπικού**, οι εκπρόσωποι των εταιρειών στους τομείς του ηλεκτρονικού παιχνιδιού, των μεταφορών, και του μετάλλου σημείωσαν ότι χρησιμοποιούνται και εξωτερικοί συνεργάτες εκπαίδευσης —εκπαιδευτές που καταρτίζουν το προσωπικό εντός ή εκτός της εταιρείας ανάλογα με τις εκάστοτε ανάγκες— ενώ συχνά η διδασκαλία συνδυάζεται και με πρακτική άσκηση του καταρτιζόμενου. Για διαδικασίες/εργαλεία που χρησιμοποιούνται για την αξιοποίηση και διαχείριση γνώσης μεγάλη επιχείρηση εταιρικών υπηρεσιών υπογράμμισε ότι πριν προχωρήσει στην υλοποίηση στελέχωσης ή αλλαγής θέσης εργασίας, φροντίζει την προετοιμασία του υποψηφίου με εκπαίδευση ενώ, παράλληλα, ενισχύει την διοικητική επιρροή της ‘μεσαίας ομάδας’ με τη θέσπιση συναντήσεων σε τακτά χρονικά διαστήματα με απώτερο στόχο τη βελτίωση της εργασίας. Παράλληλα επιχείρηση στον τομέα των μεταφορών χρησιμοποιεί την εναλλαγή θέσεων εργασίας (rotation), την εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης εντός και εκτός επιχείρησης (e-learning, ακαδημία στελεχών, ενδοεταιρικές επιμορφώσεις), την σύσταση ομάδων ενσωμάτωσης που μεταφέρουν και επιβλέπουν την διάχυση της πληροφορίας από κατάσταση σε κατάσταση, συνέδρια, εγχειρίδια κ.ά.

Οι επιχειρήσεις τείνουν να συμφωνούν ότι για να επιτευχθεί **αύξηση της παραγωγικότητας**, θα πρέπει να στελεχώνονται με εργαζόμενους που εκπαιδεύονται ενδοεταιρικά ώστε να είναι προσαρμοσμένοι στην εκάστοτε εργασιακή κουλτούρα και να είναι αφοσιωμένοι στον σκοπό και όραμα της κάθε επιχείρησης. Ταυτόχρονα, θετικό αντίκτυπο έχουν η μείωση και η απλοποίηση των εσωτερικών (εταιρικών) διαδικασιών, η διάχυση αρμοδιοτήτων, οι ευκαιρίες εξέλιξης που παρουσιάζονται, και η αξιοποίηση των δυνατοτήτων που παρέχουν οι νέες τεχνολογίες (π.χ. τηλε-εργασία, τηλε-διδασκαλία κλπ.). Όσον αφορά στις εξωτερικές ενέργειες που μπορούν να συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας, κύριο ζήτημα αναδείχθηκε η μείωση της γραφειοκρατίας στις συναλλαγές με τους δημόσιους φορείς (π.χ. ΕΡΓΑΝΗ). Τέλος, σύμπνοια φάνηκε να υπάρχει σχετικά με την άποψη ότι οι συνθήκες εργασίας και η παραγωγικότητα εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τις τεχνολογικές εξελίξεις καθώς είναι υπαρκτή η ανάγκη για προσωπικό υψηλής τεχνολογικής εξειδίκευσης.

Για τις **μελλοντικές προκλήσεις**, επιχείρηση στον κλάδο της πληροφόρησης εστίασε στον ανταγωνισμό μεταξύ των επιχειρήσεων για την πρόσληψη ταλέντων, καθώς υφίσταται η “διαρροή ταλέντων” (brain drain) προς χώρες του εξωτερικού. Επιπλέον, κορυφαίος εκπαιδευτικός οργανισμός αναφέρει ανάμεσα στις προκλήσεις που καλείται να αντιμετωπίσει στο άμεσο μέλλον: α) το συνδυασμό και χρησιμοποίηση των υπηρεσιών διαφορετικών «προμηθευτών εργασίας» και «περιστασιακών» εργαζομένων ώστε να διατηρήσει το ανταγωνιστικό του πλεονέκτημα, β) τη δυνατότητα διαφοροποίησης από τον ανταγωνισμό από τη στιγμή που οι περισσότεροι οργανισμοί χρησιμοποιούν τον ίδιο ή αντίστοιχους «εξωτερικούς παρόχους» εργασίας, γ) την εμφύσηση του οράματος και των αξιών που διέπουν τη λειτουργία της σε «κατά παραγγελία» εργαζόμενους και δ) τον τρόπο με τον οποίο θα δύναται το εργατικό δυναμικό μιας επιχείρησης να γίνει ο «διαφοροποιητικός παράγοντας» για την επιχείρηση από τη στιγμή που οι απολαβές του δεν είναι ικανές να καλύψουν ούτε τις βασικές βιοτικές ανάγκες (π.χ., εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης με βασικό μισθό).

Τέλος, σχετικά με τις **ενέργειες στις οποίες θα πρέπει να προβεί η πολιτεία**, αναδείχθηκαν δύο βασικοί άξονες. Πρώτον, η σταθεροποίηση του πολιτικού, οικονομικού και φορολογικού περιβάλλοντος με συντονισμένες προσπάθειες για τη μείωση της πολυνομίας και την απλοποίηση των διαδικασιών συναλλαγής με το δημόσιο. Δεύτερον, υποστήριξη της εκπαίδευσης και στροφή στην ψηφιακή εποχή με παράλληλες επιδόσεις στις επιχειρήσεις προς αυτήν την κατεύθυνση.

B. Οι επιπτώσεις στην οικονομία και στην κοινωνία

Η πόλωση προς τα χαμηλής ειδίκευσης επαγγέλματα και ειδικά η συγκέντρωση των δεξιοτήτων στο χαμηλότερο επίπεδο του εργασιακού φάσματος, τάση που παρατηρείται στην Ελλάδα, είναι ένα φαινόμενο με σοβαρές και εκτεταμένες επιπτώσεις στο ευρύτερο κοινωνικό σύνολο. Πιο συγκεκριμένα, η πόλωση αυτή μπορεί **να πλήξει σημαντικά τον ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας**, διότι σε περίπτωση που οι επιχειρήσεις δεν βρίσκουν το κατάλληλο εργατικό δυναμικό με τις απαιτούμενες δεξιότητες, και ειδικότερα τις υψηλές δεξιότητες, τότε μπορούν να μεταφερθούν σε άλλες γεωγραφικές τοποθεσίες (relocation) όπου υπάρχει μεγαλύτερη προσφορά τέτοιων δεξιοτήτων. Αντίστοιχα στην περίπτωση που υπάρχει ζήτηση για εργατικό δυναμικό χαμηλού κόστους και χαμηλών δεξιοτήτων, τότε υπάρχει η δυνατότητα εξωτερικής ανάθεσης σε τρίτες χώρες (outsourcing).

Ένας ακόμα κίνδυνος που ελλοχεύει εξαιτίας της πόλωσης είναι αυτός της **φτωχοποίησης των εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης**. Αυτό συμβαίνει διότι αυτή η κατηγορία εργαζομένων διεκπεραιώνει εργασίες που γενικά χαρακτηρίζονται από χαμηλό μισθό, υποαπασχόληση και οικονομική ανασφάλεια. Όμως, υπό την «απειλή» της εξωτερικής ανάθεσης, οι εργασίες αυτές τείνουν να δίνουν ακόμα χαμηλότερους μισθούς, δυσανάλογους με το μέσο βιοτικό επίπεδο της χώρας, γεγονός που μεγιστοποιεί τον κίνδυνο να υπάρχει ουσιαστικά φτώχεια μέσα στην εργασία (Dolphin, και συν. 2014, 84). Πράγματι, η Ελλάδα είναι η χώρα με το μεγαλύτερο ποσοστό των φτωχών εργαζόμενων (working poor) (Eurofound 2010), ενώ οι πιο πρόσφατες στατιστικές μελέτες για την χώρα έδειξαν ότι το 2015 το 35,7% του πληθυσμού ήταν είτε σε κίνδυνο να βρεθεί κάτω από το όριο της φτώχειας είτε να περάσει στον κοινωνικό αποκλεισμό (Eurostat 2017). Με αυτό τον τρόπο η πόλωση καθιστά αναγκαία την **αύξηση των κρατικών δαπανών για την προστασία των εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης**, έτσι ώστε το κράτος να έχει τη δυνατότητα να παρεμβαίνει με προνοιακά επιδόματα και άλλες παροχές, δημιουργώντας ένα κοινωνικό δίκτυο προστασίας για τις πιο αδύναμες ομάδες εργαζομένων, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει πως δεν επιβαρύνεται σημαντικά ο κρατικός προϋπολογισμός. Παρόλα αυτά και παρά τις όποιες παροχές του ελληνικού κράτους, αυτές δείχνουν να έχουν μικρή επίπτωση στην αποσόβηση της φτωχοποίησης και του κοινωνικού αποκλεισμού μέρους του συνολικού πληθυσμού (Eurostat 2017). Ταυτόχρονα, δε, η Ελλάδα συνεχίζει να κατέχει τον **τρίτο υψηλότερο δείκτη εισοδηματικών ανισοτήτων** ανάμεσα στις 28 χώρες της Ε.Ε. (Eurostat 2017). Επιπρόσθετα, οι εισοδηματικές ανισότητες, με την σειρά τους, συνδέονται με χαμηλά επίπεδα δεικτών κοινωνικής συνοχής, μικρότερο προσδόκιμο ζωής και αύξηση της εγκληματικότητας (Wilkinson and Pickett 2010), χωρίς βέβαια αυτό να σημαίνει ότι οι δείκτες αυτοί επηρεάζονται από αυτόν τον παράγοντα και μόνο.

Μια άλλη ιδιαιτέρως σοβαρή επίπτωση της πόλωσης είναι **το φαινόμενο της «διαρροής ταλέντων»** (brain drain) για το οποίο έχουν γραφτεί ήδη πάρα πολλά άρθρα, ακαδημαϊκά και μη. Η «διαρροή ταλέντων» είναι η κλασική περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος δεν βρίσκει εργασία που να συμβαδίζει με τις δεξιότητές

του, τις γνώσεις του και τις μισθολογικές του απαιτήσεις οπότε φεύγει στο εξωτερικό αποζητώντας καλύτερες ευκαιρίες απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, το φαινόμενο αυτό έχει πάρει ιδιαίτερα μεγάλες διαστάσεις στη χώρα μας καθώς υπολογίζεται ότι από το 2010 έως το 2014 έφυγαν από την Ελλάδα 210.184 άτομα ενώ άλλες περίπου 12.500 αναχώρησαν για χώρα του εξωτερικού το πρώτο τρίμηνο του 2015. Ενώ μέχρι την δεκαετία του 1980 εξωτερικοί μετανάστες ήταν κατά κύριο λόγο άτομα χαμηλού εκπαιδευτικού υπόβαθρου, από το 2000 και ύστερα παρατηρείται ακριβώς η αντίθετη τάση, με την πλειονότητα των εξωτερικών μεταναστών να είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου. Αξίζει να σημειωθεί ότι το 64% του συνολικού αριθμού των εξωτερικών μεταναστών από το 2010 και ύστερα είναι απόφοιτοι του Πολυτεχνείου, κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών (Labrianidis and Pratsinakis 2014, 12,13). Οι σημαντικές μεταναστευτικές ροές προς χώρες της αλλοδαπής είναι απότοκος και της αναντιστοιχίας αυξημένων προσόντων νέων εργαζόμενων και θέσεων χαμηλής ειδίκευσης που προσφέρονται στην Ελλάδα. Στο μέλλον ο αριθμός των εργαζομένων με επαγγελματικά προσόντα υψηλού επιπέδου αναμένεται να αυξηθεί, καθώς πάνω από το 80% των ατόμων θα διαθέτουν τουλάχιστον προσόντα μεσαίου επιπέδου (CEDEFOP 2012).

V. Συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

Συνοψίζοντας, σε αυτό το κεφάλαιο εξετάσαμε την έννοια των δεξιοτήτων και τους τρόπους με τους οποίους αυτές σχετίζονται με θέματα οργάνωσης και παραγωγικότητας. Η συζήτηση ξεκίνησε από τις επικρατέστερες απόψεις σε ακαδημαϊκό επίπεδο και συνέχισε με την ανάλυση των εμπειρικών στοιχείων και με τις κυριότερες τάσεις όπως διαμορφώνονται σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, επιβεβαιώθηκε η θέση της πόλωσης των δεξιοτήτων, η οποία επιχειρηματολογεί ότι υπάρχει αύξηση των θέσεων εργασίας σε επαγγέλματα υψηλής και χαμηλής ειδίκευσης ενώ παράλληλα παρατηρείται μείωση στα επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων. Στην συνέχεια, αυτό το φαινόμενο ενσωματώθηκε στις ευρύτερες κοινωνικοοικονομικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ε.Ε. και αναδείχθηκαν σημαντικές πρωτοβουλίες ανάσχεσης του φαινομένου που ήδη υλοποιούνται προς αυτήν την κατεύθυνση. Τέλος, ειδική αναφορά έγινε στην περίπτωση της Ελλάδας η οποία δείχνει να έχει πληγεί σημαντικά από την οικονομική κρίση και παράλληλα βρίσκεται σε δυσμενή θέση αναφορικά με τις υπάρχουσες αλλά και μεσο-μακροπρόθεσμες προκλήσεις.

A. Κύριες διαπιστώσεις

Σχηματικά, τα κύρια συμπεράσματα αυτού του κεφαλαίου είναι τα εξής:

- Η οργάνωση της εργασίας, παρά την κρίση του φορντισμού και την άνθηση νέων αποκεντρωμένων συστημάτων οργάνωσης, εξακολουθεί να βασίζεται πρωτίστως σε γραφειοκρατικές δομές.
- Οι δεξιότητες αναμφίβολα συσχετίζονται θετικά με την παραγωγικότητα. Άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας είναι η επιχειρηματικότητα και η καινοτομία.

- Αυτό που χαρακτηρίζει εν γένει την αγορά εργασίας στην Ε.Ε. είναι το φαινόμενο της πόλωσης των δεξιοτήτων, δηλαδή της συγκέντρωσης των εργαζομένων σε θέσεις υψηλής ή χαμηλής ειδίκευσης, με τις θέσεις μεσαίας ειδίκευσης να τείνουν να εξαλειφθούν. Υπάρχουν ωστόσο διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών-μελών ως προς την έκταση του φαινομένου και τον βαθμό των αλλαγών.
- Η Ελλάδα παρουσιάζει σημάδια πόλωσης με μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας χαμηλών δεξιοτήτων και μικρότερη αύξηση σε αυτά των υψηλών δεξιοτήτων. Δεδομένου ότι στην Ελλάδα η ύφεση μείωσε δραματικά τη ζήτηση δεξιοτήτων, η προσφορά προσωπικού με υψηλά προσόντα αυξάνεται δυσανάλογα προς τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο «υπερεκπαιδευμένο» προσωπικό καταλαμβάνει θέσεις εργασίας χαμηλής ειδίκευσης ή θέσεις περιστασιακές ή απασχόλησης ελάχιστου χρόνου, εκτοπίζοντας εκτός αγοράς εργασίας εργαζόμενους χαμηλής ειδίκευσης που υπό κανονικές συνθήκες θα καταλάμβαναν τις παραπάνω θέσεις. Επειδή όμως τα άτομα αυτά έχουν χαμηλές προοπτικές επανένταξης στην αγορά εργασίας χωρίς αναβάθμιση των προσόντων τους, η έλλειψη στοχευμένων πολιτικών καταπολέμησης της έλλειψης δεξιοτήτων δημιουργεί μη αναστρέψιμη μακροχρόνια ανεργία, μειώνοντας τις προοπτικές οικονομικής ανάκαμψης και δημιουργίας μιας ανταγωνιστικής οικονομίας βασισμένης σε ένα άρτια καταρτισμένο εργατικό δυναμικό.
- Αν δεν αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά, η ιδιότυπη πόλωση αυτού του είδους θα επιδράσει αρνητικά στον ρυθμό ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, θα ενισχύσει τη φτωχοποίηση των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης, θα εντείνει το φαινόμενο της διαρροής ταλέντων και θα πλήξει ευρύτερα τη συνοχή του κοινωνικού ιστού.

Για να κερδίσει η Ελλάδα το στοίχημα των δεξιοτήτων προτείνεται να ξεκινήσει άμεσα διάλογος με τους κοινωνικούς εταίρους και όλους γενικότερα τους εμπλεκόμενους φορείς ώστε να σχεδιαστούν συγκεκριμένες πολιτικές που θα αντιμετωπίσουν το διογκούμενο πρόβλημα αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας. Το ζήτημα αυτό, το οποίο ανέδειξαν συστηματικά και οι επιχειρήσεις που έλαβαν μέρος στο workshop που διοργανώθηκε στα πλαίσια της παρούσας έρευνας, είναι πολυδιάστατο και, επομένως, χρειάζεται συντονισμένη και στοχευμένη προσπάθεια προς τις συγκεκριμένες εκφάνσεις της πρόκλησης. Οι κατευθύνσεις στις οποίες πρέπει να κινηθεί η όποια πρωτοβουλία αναληφθεί είναι οι ακόλουθες.

Β. Γενικές κατευθύνσεις πολιτικής

- ✓ **Αναβάθμιση των δεξιοτήτων** σε όλα τα επίπεδα και προώθηση της **απασχολησιμότητας**

- ✓ **Πρόγνωση αναγκών και παραγωγή νέων δεξιοτήτων** που να ανταποκρίνονται στη φύση των νέων θέσεων εργασίας που αναμένεται να δημιουργηθούν, από τα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης
- ✓ Διευκόλυνση της προσαρμογής στις απαιτητικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, των **νεοεισερχόμενων ατόμων και των ανέργων, ιδιαίτερα των νέων και των μακροχρόνια ανέργων**, προκειμένου να αποφευχθεί η μακροχρόνια παραμονή στην ανεργία ή στην αδράνεια
- ✓ Ενσωμάτωση της πρακτικής άσκησης και της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας σε όλα τα προγράμματα των Πανεπιστημίων.
- ✓ Υιοθέτηση **ειδικών προγραμμάτων για μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενους** και για **απολυμένους** με στόχο την άμεση επανένταξή τους στην αγορά εργασίας μέσω μέτρων ενεργοποίησης, επανεκπαίδευσης και αναβάθμισης δεξιοτήτων· μακροπρόθεσμος σχεδιασμός του επιμερισμού του κόστους μεταξύ κρατικών υπηρεσιών, επιχειρήσεων και εργαζομένων
- ✓ Προώθηση **εναλλακτικών μορφών μάθησης**, όπως η εξ αποστάσεως μάθηση. Η αξιοποίηση των τεχνολογιών της πληροφορίας και επικοινωνίας παρέχει τη δυνατότητα συμμετοχής σε δραστηριότητες κατάρτισης σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων, με χαμηλότερο κόστος και δίνει νέα διάσταση και προοπτική στη δια βίου μάθηση.
- ✓ Προώθηση **συμπράξεων μεταξύ των επιχειρήσεων και των εκπαιδευτικών και ερευνητικών ιδρυμάτων** με στόχο την προώθηση της καινοτομίας και την εξασφάλιση της εφαρμογής της. Η σύμπραξη του επιχειρηματικού κόσμου και των πανεπιστημίων μπορεί να συμβάλει στην εξασφάλιση καλύτερης εστίασης στις δεξιότητες και ικανότητες που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, καθώς και στην υποστήριξη της καινοτομίας και του επιχειρηματικού πνεύματος σε όλες τις μορφές της μάθησης.
- ✓ **Απόκτηση δεξιοτήτων** που θα μπορούν να **μεταφερθούν από επιχείρηση σε επιχείρηση και από εργασία σε εργασία**: π.χ. ψηφιακές δεξιότητες, γνωστική ευελιξία, μεταγνωστικές δεξιότητες, επίλυση σύνθετων προβλημάτων, διαπραγμάτευση, εργασία σε ομάδες, ανάπτυξη δικτύων, κ.λπ.
- ✓ Επιτυχής ενσωμάτωση των **μεταναστών** στην αγορά εργασίας

Γ. Ειδικές δράσεις

Προς αυτήν την κατεύθυνση, η στρατηγική μπορεί να σχεδιαστεί με βάση τρεις διακριτούς αλλά και αλληλένδετους πυλώνες, οι οποίοι και αντικατοπτρίζουν τον αντίστοιχο δείκτη του CEDEFOP στον οποίο αναφερθήκαμε παραπάνω: τον πυλώνα **ανάπτυξης δεξιοτήτων**, τον πυλώνα **ενεργοποίησης δεξιοτήτων**, και τον πυλώνα **αντιστοίχισης δεξιοτήτων**.

Πιο συγκεκριμένα, σχετικά με τον **πυλώνα ανάπτυξης δεξιοτήτων**, προτείνεται ο διάλογος να λάβει υπόψη πρωτοβουλίες και κινήσεις που θα προάγουν την καλλιέργεια των δεξιοτήτων, όπως τις εξής:

1. Ενεργή συμμετοχή στην πρωτοβουλία της Ε.Ε. «**Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης: επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα**» έτσι ώστε, συμβαδίζοντας με τα ευρωπαϊκά τεκταινόμενα, η Ελλάδα να αποκτήσει συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης (ΕΕΚ) που θα είναι πιο κοντά στην πραγματικότητα του εργασιακού περιβάλλοντος.
2. Προώθηση της **Μάθησης με Βάση την Εργασία** (πρωτοβουλία που έχει ήδη ξεκινήσει ο ΣΕΒ από το 2015).
3. Εφαρμογή του **Ευρωπαϊκού Συστήματος Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET)** ώστε να διευκολύνεται αλλά και να διασφαλίζεται η αναγνωρισιμότητα των επαγγελματικών προσόντων και γνώσεων που αποκτήθηκαν μέσω της ΕΕΚ.
4. Εφαρμογή του **Ευρωπαϊκού Πλαισίου Αναφοράς για τη Διασφάλιση της Ποιότητας (EQAVET)** με σκοπό να παρακολουθείται η ποιότητα της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έχοντας ως σημείο αναφοράς κοινά συμφωνηθέντα πρότυπα.

Ο **πυλώνας ενεργοποίησης δεξιοτήτων** θα πρέπει εστιάζει στην επιτυχή μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση και να κινηθεί προς την παρακάτω κατεύθυνση:

1. **Σχεδιασμός μηχανισμού ανάλυσης** των επαγγελμάτων και δεξιοτήτων που θα προκύψουν στο άμεσο μέλλον (πρωτοβουλία που έχει ήδη ξεκινήσει ο ΣΕΒ από το 2014 στα πλαίσια της έρευνας «**Κρίσιμα Επαγγέλματα**»)
2. Ενεργή συμμετοχή στο πρόγραμμα **Τομεακές Συμμαχίες Δεξιοτήτων** έτσι ώστε να καλυφθούν οι ελλείψεις δεξιοτήτων και να ευθυγραμμιστούν τα ΕΕΚ με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας, διευκολύνοντας έτσι το πέρασμα από την εκμάθηση στην εργασία.
3. Ενθάρρυνση των νέων της χώρας να συμμετέχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης πανευρωπαϊκού επιπέδου όπως τα **ERASMUS+, Euroskills, Your first EURES job**.
4. **Επανεξέταση του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού** με σκοπό τα προγράμματα αυτά να γίνουν πιο στοχευμένα και αποτελεσματικά.

Τέλος, ο **πυλώνας αντιστοίχισης δεξιοτήτων** θα πρέπει να επικεντρωθεί στους τρόπους με τους οποίους αξιοποιούνται οι δεξιότητες που κατέχουν οι (υποψήφιοι) εργαζόμενοι έτσι ώστε να καταπολεμηθεί όχι μόνο η ανεργία αλλά και οι περιπτώσεις αναντιστοιχίας μεταξύ προσφερόμενων και απαιτούμενων ικανοτήτων. Αυτό θα μπορούσε να επιτευχθεί με:

1. Ενεργή συμμετοχή στο **Προσχέδιο για την τομεακή συνεργασία σε δεξιότητες** το οποίο στοχεύει ακριβώς σε αυτό το ζήτημα αναντιστοιχίας και βρίσκεται ακόμα σε πιλοτικό στάδιο.
2. Προώθηση της πρωτοβουλίας **Νέα ατζέντα δεξιοτήτων για την Ευρώπη** η οποία απευθύνεται σε ανθρώπους ηλικίας 25-64 με στόχο να τους επανεκπαιδεύσει έτσι ώστε έχουν καλύτερες προοπτικές επανένταξης και ανέλιξης στην αγορά εργασίας.
3. Θέσπιση κοινών αποδεκτών δομών εντός των επιχειρήσεων ώστε οι εργαζόμενοι να μπορούν να μετακυλίσουν την τεχνογνωσία τους σε εκπαιδευόμενους εργαζόμενους και παράλληλα δημιουργία κινήτρων ώστε να μπορούν να ενεργούν και ως προσωρινοί καθηγητές ΕΕΚ εφόσον το επιθυμούν.

Βιβλιογραφία

- Aglietta, M. 1987. *A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience*. London: Verso.
- Amin, A. 1994. «Post-Fordism: models, fantasies and phantoms of transition.» Στο *Post-Fordism: A Reader*, μοντάζ: A Amin, 1-39. Oxford: Blackwell.
- Applebaum, E, και R Batt. 1994. *The New American Workplace: Transforming Work Systems in the United States*. New York: ILR Press.
- Attewell, Paul. 1987. «The disskilling controversy.» *Work and Occupations* 14 (3): 323-346.
- Autor, D H, L F Katz, και M S Kearney. 2006. «The Polarization of the US Labor Market.» *The American Economic Review* 96 (2): 189-194.
- Aznar, Ana Rincón, John Forth, Geoff Mason, Mary O'Mahony, και Michele Bernini. 2015. *UK skills and productivity in an international context*. Department for Business & Skills: BIS Research Paper Number 262, London: The National Institute of Economic and Social Research (NIESR).
- Babson, S, επιμ. 1995. *Lean Work: Empowerment and Exploitation in the Global Auto Industry*. Detroit: Wayne State University Press.
- Baran, B. 1988. «Office automation and women's work: the technological transformation of the insurance industry.» Στο *On Work: Historical, Comparative and Theoretical Approaches*, μοντάζ: D Pahl, 684-706. Oxford: Blackwell.
- Becker, Gary. 1964. *Human Capital*. Chicago: University of Chicago Press.
- Bell, Daniel. 1976. *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*. London: Penguin.
- Beynon, Huw. 1975. *Working for Ford*. Wakefield: E.P. Publishing.

- Braverman, H. 1974. *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Brynin, Malcolm. 2002. «Overqualification in employment.» *Work, Employment and Society* 16 (4): 637-54.
- Burawoy, M. 1979. *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.
- Burns, T, και G M Stalker. 1961. *The Management of Innovation*. London: Tavistock.
- CEDEFOP. 2015. *Making Skills Work Index - Greece* . Πρόσβαση March 12, 2017. http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/indicators/making-skills-work-index3?field_countries_tid=15.
- . 2012. *Δεξιότητες: ένα στοίχημα για την Ευρώπη*. Πρόσβαση March 13, 2017. http://www.cedefop.europa.eu/files/9068_el.pdf.
- . 2015. *Focus on Polarisation of skills in the labour market*. 1 December. Πρόσβαση March 1, 2017. http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/analytical_highlights/focus-polarisation-skills-labour-market#_ednref16.
- CEDEFOP. 2011. *Labour-market polarisation and elementary occupations in Europe: Blip or long-term trend*. Research Paper n. 9, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Chambers, Elizabeth, Mark Foulon, Helen Handfield-Jones, Steven Hankin, και Edward Michaels. 1998. «The war for talent.» *The McKinsey Quarterly* 3: 1-8. http://www.mckinseyquarterly.com/article_print.aspx?L2=18&L3=31&ar=305.
- Chandler, A D. 1977. *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Clawson, D. 1980. *Bureaucracy and the labor process*. New York: Monthly Review Press.
- Coase, R H. 1937. «The Nature of the Firm.» *Economica* 386-405.
- Cockburn, C. 1983. *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London: Pluto.
- Colebrook, Catherine, Cory Giselle, Tony Dolphin, Patrick Doyle, Diana Fox Carney, Izzy Hatfield, McNeil, Clare, Graham Pontin, και Alfie Stirling. 2015. *European Jobs and Skills: A comprehensive review 2015*. London: Institute for Public Policy Research.
- Cooley, M. 1987. *Architect or Bee? The human price of technology*. London: Hogarth Press.

- Crompton, R, και S Reid. 1982. «The deskilling of clerical work.» Στο *The Degradation of Work?: Skill, Deskillling and the Labour Process*, μοντάζ: S Wood, 163-78. London: Hutchinson.
- Crouch, Colin. 2010. «Skill Formation Systems.» Στο *The Oxford Handbook of Work & Organization*, μοντάζ: Stephen Ackroyd, Rosemary Batt, Paul Thompson και Pamela S Tolbert, 95-114. Oxford: Oxford University Press.
- Cusumano, M. 1985. *The Japanese Automobile Industry: Technology and Management at Nissan and Toyota*. Cambridge: Harvard University Press.
- Debating Europe. 2014. *Debating Europe Poll: Europeans Expect a Bleak Future for their Young*. Πρόσβαση March 9, 2017. <https://www.scribd.com/document/141856647/Gallup-Debating-Europe-Poll-Europeans-expect-a-Bleak-Future-for-their-Young>.
- Dolphin, Tony, Glenn Gottfried, Luke Raikes, Amna Silim, και Spencer Thompson. 2014. *European Jobs and Skills: A comprehensive review 2014*. London: Institute for Public Policy Research.
- Doray, B. 1988. *From Taylorism to Fordism: A Rational Madness*. London: Free Association Press.
- Edgell, Stephen. 1993. *Class*. London: Routledge.
- . 2012. *The Sociology of Work: Continuity and change in paid and unpaid work*. 2nd. London: Sage.
- Edwards, R. 1979. *Contested terrain: The transformation of the workplace in the twentieth century*. London: Heinemann.
- EESC. 2013. «Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Job creation through apprenticeships and lifelong vocational training: the role of business in education in the EU.» *Official Journal of the European Union* 161 (05): 27-34.
- Eurofound. 2010. *Working poor in Europe – Greece*. 5 April. Πρόσβαση March 12, 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/national-contributions/greece/working-poor-in-europe-greece>.
- Eurofound. 2014. *Drivers of recent job polarisation and upgrading in Europe: European Jobs Monitor 2014*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Eurofound. 2015. *Upgrading or polarisation? Long-term and global shifts in the employment structure: European Jobs Monitor 2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission. 2016. *A New Skills Agenda for Europe*. COM(2016) 381, Brussels: European Commission.

- European Commission. 2017. *Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. doi:10.2767/973273.
- European Commission. 2012. *Rethinking Education: Investing in skills for better socio-economic outcomes*. COM/2012/0669 final, Strasbourg: European Commission. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1389776578033&uri=CELEX:52012DC0669>.
- . 2010. *Youth on the Move – Frequently Asked Questions*. 15 September. Πρόσβαση March 3, 2017. http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-408_el.htm.
- . 2017. *Διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση (EQAVET)*. 6 March. Πρόσβαση March 6, 2017. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_el.
- . 2017. *Ευρωπαϊκό Σύστημα Ακαδημαϊκών Μονάδων για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ECVET)*. 3 March. Πρόσβαση March 3, 2017. http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/ecvet_el.
- . 2017. *Τομεακές συμμαχίες δεξιοτήτων*. Πρόσβαση March 6, 2017. https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities-for-organisations/innovation-good-practices/sector-skills-alliances_el.
- European Economic and Social Committee. 2016. *Changing employment relations*. SOC/533, Brussels: EESC.
- European Economic and Social Committee. 2013. *The role of business in education in the EU*. SOC/469, Brussels: EESC.
- Eurostat. 2016. *File:Lifelong learning, 2010 and 2015 (1) (% of the population aged 25 to 64 participating in education and training) YB16.png*. 10 August. Πρόσβαση March 12, 2017. [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Lifelong_learning,_2010_and_2015_\(%C2%B9\)_\(%25_of_the_population_aged_25_to_64_participating_in_education_and_training\)_YB16.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Lifelong_learning,_2010_and_2015_(%C2%B9)_(%25_of_the_population_aged_25_to_64_participating_in_education_and_training)_YB16.png).
- . 2017. *Income distribution statistics*. February. Πρόσβαση March 12, 2017. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Income_distribution_statistics.
- . 2017. *Social inclusion statistics*. February. Πρόσβαση March 12, 2017. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Social_inclusion_statistics.
- . 2015. *EU Labour Force Survey, database*. Πρόσβαση December 30, 2016. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>.

- . 2016. *Long-term unemployment rate*. December. Πρόσβαση March 12, 2017. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/long-term-unemployment-rate>.
- . 2017. *Unemployment statistics*. January. Πρόσβαση March 12, 2017. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics#Unemployment_trends.
- Ferraro, F, και S O'Mahony. 2012. «Managing the Boundary of an 'Open' Project.» Στο *The Emergence of Organizations and Markets*, μοντάζ: J Padgett και W Powell, 545-565. Princeton: Princeton University Press.
- Ford, Henry. 2006. *My Life and Work*. Stilwell: Digireads.com Publishing.
- Friedman, A. 1977. *Industry and Labour: Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism*. London: Macmillan.
- Gambin, Lynn, Anne E Green, και Terence Hogarth. 2009. *Exploring the links between skills and productivity: Final Report*. Coventry: Warwick Institute for Employment Research.
- Gartman, D. 1987. *Auto Slavery: The Labour Process in the American Automobile Industry, 1897-1950*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- Gittell, Jody, Hagig Farbod, Dana Weinberg, Cori Kautz, και William Lusenhop. 2007. «Modularity And The Coordination Of Complex Work.» *Industry Studies, 2008, Annual Conference*. 15 October. Πρόσβαση March 9, 2017. <http://web.mit.edu/is08/pdf/Modularity%20&%20coordination.PDF>.
- Goos, M, A Manning, και A Salomons. 2009. «Explaining Job Polarization in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Institutions.» *American Economic Review Papers and Proceedings* 99 (2): 58-63.
- Goos, M, και A Manning. 2007. «Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain.» *The Review of Economics and Statistics* 89 (1): 118-133.
- Goos, Maarten, Alan Manning, και Anna Salomons. 2011. *Explaining Job Polarization in Europe: The Roles of Technology, Globalization and Insitutions*. Report for the Centre for Economic Performance, Geneva: ILO.
- Greenbaum, J. 1979. *In the name of efficiency: a study of change in data processing work*. Philadelphia: Temple University Press.
- Grint, Keith, και Darren Nixon. 2015. *The Sociology of Work*. 4th. Cambridge: Polity Press.
- Heckscher, Charles. 2016. «From Bureaucracy to Networks.» Στο *The Sage Handbook of the Sociology of Work and Employment*, μοντάζ: Stephen Edgell, Heidi Gottfried και Edward Granter, 245-261. London: Sage Publications.

- HM Treasury/DTI. 2004. *Productivity in the UK 5: Benchmarking Productivity Performance*. London: Stationery Office.
- ILO. 2008. «Resolution Concerning Updating the International Standard Classification of Occupations.» 1 January. Πρόσβαση February 27, 2017. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>.
- Kumar, Krishan. 1978. *Prophecy and Progress: The Sociology of Industrial and Post-Industrial Society*. London: Penguin.
- Labrianidis, Lois, και Manolis Pratsinakis. 2014. *Outward migration from Greece during the crisis*. Project funded by the National Bank of Greece through the London School of Economics, London: London School of Economics. http://www.lse.ac.uk/europeanInstitute/research/hellenicObservatory/CMS%20pdf/Research/NBG_2014_-_Research_Call/LOIS%20LAMBRIANIDIS_Outward%20migration%20from%20Greece%20during%20the%20crisis%20.pdf.
- Layton, E. 1971. *The revolt of the engineers*. Cleveland: The Press of Case Western Reserve University.
- Leitch, Sandy. 2006. *Prosperity for all in the global economy - world class skills*. London: The Stationery Office.
- Lipietz, A. 1992. *Towards a New Economic Order: Postfordism, Ecology, and Decomcracy*. Cambridge: Polity.
- Littler, C. 1982. *The development of the labour process in capitalist societies*. London: Heinemann.
- Macdonald, C, και C Sirianni, . 1996. *Working in the Service Society*. Philadelphia: Temple University Press.
- McIntosh. 2013. «Hollowing out and the future of the labour market.» BIS research paper no. 134, Department for Business, Innovation and Skills, London.
- McIntosh, L. 1995. «"It was worse than Alcatraz": working for Ford in Trafford Park.» *Manchester Regional History Review* 9: 66-76.
- McIntosh, Steve. 2013. «Hollowing out and the future of the labour market.» BIS research paper no. 134, Department for Business, Innovation and Skills, London.
- Merton, Robert K. 1940. «Bureaucratic Structure and Personality.» *Social Forces* 18 (4): 560-68.
- Meyer, S. 1981. *The Five Dollar Day: Labour Management and Social Control in the Ford Motor Company, 1908-1921*. New York: State University of New York Press.

- Milkman, R, και C Pullman. 1991. «Technological change in an auto assembly plant: the impact on workers' tasks and skills.» *Work and Occupations* 18 (2): 123-47.
- O' Reilly, J, και C Fagan, . 1998. *Part-time Prospects: An International Comparison of Part-time Work in Europe, North America and the Pacific Rim*. London: Routledge.
- Ohno, T. 1988. *Toyota Production System: Beyond Large-scale Production*. Cambridge: Productivity Press.
- Penn, R. 1990. *Class, Power and Technology: Skilled Workers in Britain and America*. Cambridge: Polity.
- Pfeffer, J. 2001. «Fighting the War for Talent is Hazardous to your Organization's Health.» *Organizational Dynamics* 29 (4): 248-59.
- Rinehart, J, C Huxley, και D Robertson. 1997. *Just Another Factory? Lean Production and Its Discontents*. New York: Cornell University Press.
- Rose, Michael. 1988. *Industrial behavior: research and control*. London: Penguin.
- Sabel, C. 1984. *Work and Politics: The Division of Labour in Industry*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schonberger, R. 1982. *Japanese Manufacturing Techniques: Hidden Lessons in Simplicity*. London: Collier-Macmillan.
- Stabile, D. 1984. *Prophets of Order: The Rise of the New Class, Technocracy and Socialism in America*. Boston: South End Press.
- Stark, David. 1980. «Class struggle and the transformation of the labour process: a relational approach.» *Theory and Society* 9 (1): 89-130.
- Stevens, Margaret. 1999. «Human Capital Theory and UK Vocational Training Policy.» *Oxford Review of Economic Policy* 15 (1): 16-32.
- Taylor, P, και P Bain. 1999. «An assembly line in the head: work and employee relations in the call centre.» *Industrial Relations Journal* 30 (2): 111-17.
- Thompson, P. 1983. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. London: Macmillan.
- Thompson, Paul. 1983. *The nature of work: An introduction to debates on the labour process*. London: Macmillan.
- Vallas, S. 1990. «The concept of skill: a critical review.» *Work and Occupations* 17 (4): 379-98.
- Wallace, M, και A L Kalleberg. 1982. «Industrial transformation and the decline of craft: the decomposition of skill in the printing industry, 1931-1978.» *American Sociological Review* 47 (June): 307-324.

- Webster, Frank. 2002. *Theories of the Information Society*. 2nd. London: Routledge.
- Wilkinson, Richard, και Kate Pickett. 2010. *The Spirit Level: Why Greater Equality Makes Societies Stronger*. New York: Bloomsbury Press.
- Womack, J, D Jones, και D Roos. 1990. *The Machine that Changed the World*. New York: Rawson Associates.
- Zimbalist, A, επιμ. 1979. *Case studies on the labor process*. New York: Monthly Review Press.
- ΟΚΕ. 1998. «Γνώμη Πρωτοβουλίας της Ολομέλειας της Ο.Κ.Ε. για την "Επαγγελματική Κατάρτιση".» 18 June. <http://www.oke.gr/greek/OKE17.HTM>.
- ΣΕΒ. 2015. «Μάθηση με βάση την Εργασία στην Ελλάδα.» *ΣΕΒ: Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας*. Πρόσβαση December 22, 2016. <http://www.sevstegi.org.gr/sites/default/files/MATHISI.pdf>.
- . 2014. «Τα κρίσιμα επαγγέλματα ως κινητήρες των αλλαγών στη νέα βιομηχανική πολιτική.» *ΣΕΒ: Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας*. Πρόσβαση December 21, 2016. http://www.sevstegi.org.gr/sites/default/files/Final_all_0.pdf.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Η ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σκοπός του τέταρτου κεφαλαίου της μελέτης είναι να αναλύσει τα νέα δεδομένα και προκλήσεις σε ό,τι αφορά τους φορείς, τους μηχανισμούς και τα εργαλεία της διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας και να θέσει ένα πλαίσιο προβληματισμού για την αντιμετώπιση αυτών γενικώς και ειδικότερα στην Ελλάδα.

Τα ερωτήματα που εξετάζονται στο κεφάλαιο αυτό είναι τα ακόλουθα:

- ❖ Ποια χαρακτηριστικά πρέπει να λάβει η διακυβέρνηση για να ανταποκριθεί στον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο της εργασίας;
- ❖ Χρειαζόμαστε νέα/διαφορετικά εργαλεία διακυβέρνησης της εργασίας ή πρέπει να αναθεωρήσουμε τους υφιστάμενους μηχανισμούς, π.χ. επιθεωρήσεις εργασίας, προκειμένου να αντιμετωπίσουμε τις νέες προκλήσεις;
- ❖ Πώς πρέπει να προσαρμοστεί η εργατική νομοθεσία για να καταστεί αποτελεσματικό εργαλείο διακυβέρνησης στις νέες συνθήκες;
- ❖ Ποιος θα είναι ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου, ως εργαλείου διακυβέρνησης, στο νέο περιβάλλον της εργασίας;

Το Κεφάλαιο διαρθρώνεται σε τέσσερις ενότητες. Η πρώτη ενότητα οριοθετεί την έννοια της διακυβέρνησης, εξετάζοντάς την από τη σκοπιά των πολιτικών επιστημών (I). Στη συνέχεια η δεύτερη ενότητα αναλύει τις νέες τάσεις αναφορικά με τη διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές ανακύπτουν από την ανάπτυξη της ψηφιακής και της συνεργατικής οικονομίας (II), επιδιώκοντας να προδιαγράψει ένα πλαίσιο κατευθύνσεων πολιτικής δράσης, μέσα από την περιγραφή καινοτόμων καλών πρακτικών (III). Η τελευταία ενότητα επικεντρώνεται στην ελληνική περίπτωση και στον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου, θέτοντας τις προϋποθέσεις για να καταστεί ο κοινωνικός διάλογος ένα αποτελεσματικό εργαλείο μετάβασης και αξιοποίησης των ευκαιριών της ψηφιακής εποχής (IV).

I. Η έννοια της διακυβέρνησης

Η «διακυβέρνηση» (governance) είναι όρος των πολιτικών επιστημών που αρχικά είχε ταυτιστεί εννοιολογικά με την κυβέρνηση (government), με συνέπεια οι δύο όροι να χρησιμοποιούνται αδιακρίτως. Ωστόσο, η διακυβέρνηση (governance) είναι έννοια ευρύτερη της κυβέρνησης.

A. Εννοιολογικές διαφορές κυβέρνησης και διακυβέρνησης

Ως κυβέρνηση με την ευρεία έννοια ορίζουμε τις τυπικές θεσμικές διαδικασίες μέσω των οποίων λαμβάνονται και εφαρμόζονται αποφάσεις σε εθνικό επίπεδο. Είναι το ανώτατο συλλογικό όργανο το οποίο ασκεί δημόσια διοίκηση σ' ένα Κράτος, δηλαδή

η κορυφή της εκτελεστικής εξουσίας⁶¹. Αντίθετα, η «διακυβέρνηση», αναφέρεται σε «μια νέα μέθοδο με την οποία θα κυβερνάται η κοινωνία» (Rhodes, 1996, 652-3). Τη δεκαετία του 1980 οι πολιτικοί επιστήμονες άρχισαν να χρησιμοποιούν τον όρο για να δηλώσουν την αλληλεπίδραση τριών τομέων στη λήψη των αποφάσεων: του δημοσίου τομέα (κρατικοί φορείς και θεσμοί), του ιδιωτικού τομέα (επιχειρήσεις) και της κοινωνίας των πολιτών (κοινωνικοί εταίροι και μη κυβερνητικές οργανώσεις) (Mette Kjaer, 2004, σ. 3). Με τη νέα χρήση, ο όρος επικεντρώθηκε στον ρόλο που διαδραματίζουν τα 'δίκτυα' (διακυβερνητικά, διεθνικά ή υπερεθνικά), οι εταιρικές σχέσεις (partnerships) και οι διεθνείς αγορές στον πολιτικό συντονισμό της κοινωνικής ζωής (Mette Kjaer, 2004, σ. 3).

Όσοι μελετούν το φαινόμενο της διακυβέρνησης τείνουν να εστιάζουν την προσοχή τους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, δηλαδή στις συμφωνίες, συμβάσεις ή πολιτικές που καθορίζουν ποιος έχει εξουσία να αποφασίσει, πώς λαμβάνονται οι αποφάσεις και πώς αποδίδεται λογοδοσία (Dow, 1987:15). Επομένως, η έννοια παραπέμπει σε μια πολιτική διεργασία, αυτή της οικοδόμησης συναίνεσης ή της κτήσης της συγκατάθεσης για την εφαρμογή ενός προγράμματος, όταν περισσότεροι παίκτες δραστηριοποιούνται σε ένα περιβάλλον (Hewitt de Alcantara, 1998, σ. 105). Η κυβέρνηση μπορεί να θεωρηθεί, συνεπώς, μια συγκεκριμένη πτυχή της διακυβέρνησης και είναι θεωρητικά δυνατό να φανταστούμε ένα είδος «διακυβέρνησης χωρίς κυβέρνηση» (Rhodes, 1996, Peters and Pierre, 1998).

Οι κύριες μορφές διακυβέρνησης είναι οι αγορές, τα ιεραρχικά συστήματα και τα δίκτυα⁶². Οι αγορές συντονίζουν τη συλλογική δράση μέσω του μηχανισμού των τιμών, που διαμορφώνεται από τις δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης. Οι ιεραρχίες, χαρακτηριστικό παράδειγμα των οποίων είναι οι διοικητικές γραφειοκρατίες, λειτουργούν μέσω εντολών από «πάνω προς τα κάτω». Τα δίκτυα είναι οριζόντιες δομές οργάνωσης που χαρακτηρίζονται από ρευστές και χαμηλής τυποποίησης διαδικασίες μεταξύ ίσων υποκειμένων.

Από τη δεκαετία του '80, ο όρος διακυβέρνηση είναι πολύ διαδεδομένος, παρά την εννοιολογική του ασάφεια. Αυτό οφείλεται σε μια σειρά μεταβολών που περιλαμβάνουν την εμφάνιση νέων μορφών δημόσιας διοίκησης, όπου ο ρόλος του κράτους καθίσταται περισσότερο επιτελικός, την ώσμωση μεταξύ κυβερνήσεων και αγοράς με τη διεύρυνση των συμπράξεων δημοσίου και ιδιωτικού τομέα, και την εμφάνιση συστημάτων πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, λόγω της παγκοσμιοποίησης. Ωστόσο, ο όρος διακυβέρνηση δεν έχει αποκτήσει ακόμη ένα γενικώς αποδεκτό νόημα, ενώ πολλοί συνδέουν τη χρήση του με την ιδεολογική προτίμηση για ελάχιστο κράτος (Younkins, E, 1998).

⁶¹ <https://el.wikipedia.org/wiki/Κυβέρνηση>

⁶² <https://akrivopoulouchristina.wordpress.com/tag/βασική-έννοια-κυβέρνησηδιακυβερνησ/>

Β. Η διακυβέρνηση ως σύστημα λήψης αποφάσεων: ποιοι μετέχουν;

Η διακυβέρνηση είναι ένα σύστημα λήψης αποφάσεων ή διαμόρφωσης πολιτικών στο οποίο συμμετέχουν πολλοί "παίκτες". Στο σύστημα αυτό η συνεκτικότητα της δημόσιας δράσης επιτυγχάνεται μέσω της δημιουργίας μορφών συντονισμού σε πολλά επίπεδα και με πολλούς εταίρους. Το αποτέλεσμα εξαρτάται από την ικανότητα των κυβερνητικών μηχανισμών να καθορίσουν μια κοινή συνισταμένη και να θεσπίσουν αποτελεσματικές μορφές ενεργοποίησης των συντελεστών και νομιμοποίησης των αποφάσεων.

Υπάρχουν διάφορα επίπεδα ή ζώνες διακυβέρνησης:

- Η παγκόσμια διακυβέρνηση που υπερβαίνει τα σύνορα των εθνικών κυβερνήσεων,
- Η διακυβέρνηση σε εθνικό επίπεδο, δηλ. στο εσωτερικό μιας χώρας: παλαιότερα γινόταν αντιληπτή ως το αποκλειστικό προνόμιο της κυβέρνησης, το οποίο μπορεί να εκδηλώνεται σε διάφορα επίπεδα : εθνικό, περιφερειακό, αστικό, τοπικό. Πλέον αφορά το πώς μη κρατικοί φορείς, όπως οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, μπορούν να παίξουν ρόλο στη λήψη αποφάσεων ή σε ζητήματα δημοσίου ενδιαφέροντος.
- Η οργανωτική διακυβέρνηση: περιλαμβάνει δραστηριότητες οργανώσεων που συνήθως λογοδοτούν σε ένα διοικητικό συμβούλιο. Μερικές είναι υπό έλεγχο ιδιωτών (εταιρική διακυβέρνηση), άλλες είναι υπό τον έλεγχο του δημοσίου, όπως π.χ. νοσοκομεία, σχολεία, ΔΕΚΟ, κ.λπ .

Οι Campbell et al. (1991) είχαν εντοπίσει **τέσσερις μηχανισμούς διακυβέρνησης στον τομέα της οικονομικής δραστηριότητας και των εργασιακών σχέσεων**: τους νόμους, τις αγορές, τις ιεραρχίες και τις ομάδες συμφερόντων. Οι κυβερνήσεις ασκούν διακυβέρνηση μέσω των νόμων· οι αγορές συντονίζουν την παροχή και την ανταλλαγή αγαθών και υπηρεσιών και την προσφορά και ζήτηση της εργασίας. Παραδοσιακά οι επιχειρήσεις οργανώνουν την οικονομική δραστηριότητα και τις εργασιακές σχέσεις μέσω ιεραρχικών δομών που πλέον τείνουν να αντικαθίστανται από οριζόντια δίκτυα. Και, τέλος, οι ομάδες συμφερόντων, όπως π.χ. οι συνδικαλιστικές και οι εργοδοτικές οργανώσεις, δρομολογούν συλλογικές διαπραγματεύσεις και ρυθμίζουν μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή άλλων συλλογικών συμφωνιών τους όρους εργασίας των εργαζομένων.

Οι κυβερνήσεις μπορεί να εκχωρούν τμήμα των ρυθμιστικών εξουσιών τους στον ιδιωτικό τομέα. Ο ρόλος των πολυεθνικών επιχειρήσεων βαίνει αυξανόμενος, όπως και οι σχέσεις που αναπτύσσονται διασυνοριακά.

Στο πλαίσιο της διεθνοποίησης των αγορών έχουν εμφανιστεί νέοι παίκτες τόσο σε εθνικό όσο και σε υπερεθνικό επίπεδο, οι εφοδιαστικές αλυσίδες και οι διαδικτυακές πλατφόρμες, που ρυθμίζουν ολοένα αυξανόμενο τμήμα των αγορών υπηρεσιών και εργασίας.

Γ. Πότε θεωρείται χρηστή η διακυβέρνηση

Το Αναπτυξιακό Πρόγραμμα των Ηνωμένων Εθνών (UNDP "Διακυβέρνηση και Βιώσιμη Ανθρώπινη Ανάπτυξη, 1997 ") εκθέτει ένα σύνολο αρχών χρηστής διακυβέρνησης που, με ελαφρές παραλλαγές, εμφανίζονται σε μεγάλο μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας.

Box 1: Five Principles of Good Governance	
The Five Good Governance Principles Οι πέντε αρχές καλής διακυβέρνησης	
1. Νομιμοποίηση και Συμμετοχή	Όλοι οι άνδρες και οι γυναίκες πρέπει να έχουν φωνή στη λήψη αποφάσεων, είτε άμεσα είτε μέσω νόμιμων ενδιάμεσων φορέων που εκφράζουν τη βούλησή τους. Αυτή η ευρεία συμμετοχή βασίζεται στην ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και της έκφρασης, καθώς και στην ικανότητα εποικοδομητικής συμμετοχής. Ο προσανατολισμός της συναίνεσης - η καλή διακυβέρνηση ενσωματώνει διαφορετικά συμφέροντα για να επιτευχθεί ευρεία συναίνεση ως προς το τι είναι προς το συμφέρον της ομάδας και, όπου είναι δυνατόν, για τις πολιτικές και τις διαδικασίες.
2. Στρατηγική θεώρηση	Οι ηγέτες και το κοινό έχουν μια ευρεία και μακροπρόθεσμη προοπτική για τη χρηστή διακυβέρνηση και την ανθρώπινη ανάπτυξη, μαζί με μια αίσθηση του τι χρειάζεται για μια τέτοια ανάπτυξη. Υπάρχει επίσης κατανόηση των ιστορικών, πολιτιστικών και κοινωνικών ιδιαιτεροτήτων στις οποίες στηρίζεται αυτή η προοπτική.
3. Εκτέλεση	Ανταπόκριση - οι θεσμοί και οι διαδικασίες προσπαθούν να εξυπηρετήσουν όλους τους ενδιαφερόμενους.

	Αποτελεσματικότητα - οι διαδικασίες και τα θεσμικά όργανα παράγουν αποτελέσματα που ικανοποιούν τις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, ενώ παράλληλα αξιοποιούν όσο το δυνατόν καλύτερα τους διαθέσιμους πόρους.
4. Λογοδοσία	Λογοδοσία - Οι υπεύθυνοι για τη λήψη των αποφάσεων στην κυβέρνηση, στον ιδιωτικό τομέα και στις οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών είναι υπόλογοι στους πολίτες και στην κοινή γνώμη, καθώς και σε αρμόδιους θεσμικούς φορείς. Αυτή η λογοδοσία διαφέρει ανάλογα με τους οργανισμούς και το αν η απόφαση είναι εσωτερική ή εξωτερική. Διαφάνεια - η διαφάνεια βασίζεται στην ελεύθερη ροή πληροφοριών. Οι διαδικασίες και οι αποφάσεις είναι άμεσα προσβάσιμες σε όσους ασχολούνται με αυτές και παρέχονται επαρκείς πληροφορίες για την κατανόησή τους και την παρακολούθησή τους.
5. Δικαιοσύνη	Ισότητα - όλοι οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες να βελτιώσουν ή να διατηρήσουν την ευημερία τους. Το κράτος δικαίου - το νομικό πλαίσιο πρέπει να είναι δίκαιο και να εφαρμόζεται με αμερόληπτο τρόπο, ιδίως όσον αφορά τους νόμους για τα ανθρώπινα δικαιώματα.

The United Nations Development Program (UNDP "Governance and Sustainable Human Development, 1997")

Παρόμοιου περιεχομένου είναι οι έξι (6) Παγκόσμιοι Δείκτες Διακυβέρνησης, τους οποίους χρησιμοποιεί η Παγκόσμια Τράπεζα⁶³. Οι δείκτες αυτοί είναι:

- Συμμετοχή και Λογοδοσία (Voice and Accountability),
- Πολιτική Σταθερότητα (Political Stability),
- Αποτελεσματικότητα της Διακυβέρνησης (Governance Efficiency),

⁶³ <http://info.worldbank.org/governance/wgi/#home>

- Ποιότητα Ρυθμίσεων (Regulatory Quality),
- Εφαρμογή της Νομιμότητας (Rule of Law) και
- Έλεγχος της διαφθοράς (Control of Corruption)

Με οδηγό τους παραπάνω δείκτες, η Παγκόσμια Τράπεζα έχει προδιαγράψει τη χρηστή διακυβέρνηση ως τη διακυβέρνηση που χαρακτηρίζεται από προβλέψιμη, ανοιχτή και φωτισμένη χάραξη πολιτικής, από μια γραφειοκρατία που διαπνέεται από επαγγελματικό ήθος και που ενεργεί για την προαγωγή του δημοσίου συμφέροντος, του κράτους δικαίου και των διαφανών διαδικασιών και από μια ισχυρή κοινωνία των πολιτών που συμμετέχει ενεργά στις δημόσιες υποθέσεις.

II. Προκλήσεις και νέα δεδομένα για τη διακυβέρνηση της εργασίας

A. Η ανεπάρκεια του παραδοσιακού εργατικού δικαίου

Το σύστημα της διακυβέρνησης των εργασιακών σχέσεων που αναπτύχθηκε μεταπολεμικά βασίστηκε κατά κύριο λόγο στην ομοιόμορφη ρύθμιση, την οποία εξασφάλιζαν οι κανόνες της εργατικής νομοθεσίας και των ελάχιστων διεθνών ή ευρωπαϊκών προτύπων εργασίας. Ένα κοινό χαρακτηριστικό πολλών χωρών και περιοχών ήταν η σταδιακή ενίσχυση της προστατευτικής εργατικής νομοθεσίας, ως απότοκος της βιομηχανικής επανάστασης. Η βιομηχανική περίοδος βασιζόταν στη μαζική εργοστασιακή παραγωγή που απευθυνόταν σε εθνικές αγορές. Η σταθερή, μονότονη και επαναλαμβανόμενη εργασία βρήκε τη νομική της εκπροσώπηση στο πρότυπο της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία εξασφάλιζε προβλέψιμο επαγγελματικό βίο στον ίδιο εργοδότη, σταθερά ωράρια, ασφαλείς συνθήκες εργασίας, μισθολογική εξέλιξη, αξιόπιστες συντάξεις, επαρκή ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Στα μέσα του 20^{ου} αιώνα τα περισσότερα συστήματα εργατικού δικαίου παρείχαν εκτεταμένη εργασιακή προστασία στην κατεύθυνση αυτή είτε μέσω νόμου είτε μέσω συμβάσεων είτε μέσω εθίμου ή πρακτικής.

Ο δικαστικός έλεγχος εφαρμογής των κανόνων αυτών ανατέθηκε στα δικαστήρια – ενίοτε και σε ειδικά δικαστήρια εργατικών διαφορών (εργατοδικεία)- και ο εξωδικαστικός έλεγχος στις επιθεωρήσεις εργασίας ή/και σε ανεξάρτητες αρχές.

Το προαναφερόμενο πλαίσιο διακυβέρνησης σχεδιάστηκε πάνω στο πρότυπο της τυπικής και σταθερής απασχόλησης. Λόγω της παγκοσμιοποίησης και της ραγδαίας ανάπτυξης των νέων τεχνολογιών, σταδιακά άρχισαν να κυριαρχούν οι παγκόσμιες ανταγωνιστικές αγορές προϊόντων και υπηρεσιών και οι συχνές και απρόβλεπτες αλλαγές στις συνθήκες της παραγωγής και στις απαιτήσεις των καταναλωτών, που

οδήγησαν τις επιχειρήσεις στην αναζήτηση ευελιξίας και προσαρμοστικότητας στις εργασιακές τους σχέσεις. Έτσι αυξάνεται η ζήτηση για σποραδική, προσωρινή, διαλείπουσα εργασία, μερική απασχόληση, ορισμένου χρόνου απασχόληση, προσωρινό δανεισμό, ευκαιριακές ή σύντομες συμβάσεις, ετοιμότητα προς εργασία, εργασία κατά παραγγελία κ.λπ (Stone, K. and Arthurs, H. 2013). Η εργατική νομοθεσία, όπως έχει διαμορφωθεί σήμερα, έχει περιορισμένη δυνατότητα κάλυψης των νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας που αναδεικνύονται στην παρούσα μελέτη.

Β. Ανάδειξη νέων παικτών στον χώρο της διακυβέρνησης και το έλλειμμα λογοδοσίας

Παράλληλα, λόγω της αυξανόμενης διεθνοποίησης της παραγωγής, αυξάνεται η επίδραση των αγορών στη διακυβέρνηση της εργασίας, μέσω της εισόδου νέων παικτών, όπως οι αλυσίδες αξίας και οι ψηφιακές πλατφόρμες. Εμφανίζονται σιγά σιγά νέες υβριδικές μορφές ιδιωτικής και δημόσιας διακυβέρνησης που προσπαθούν να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις μέσω της ένταξης περισσότερων μη κρατικών φορέων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων.

Σήμερα οι διαδικτυακές πλατφόρμες ρυθμίζουν αυτόνομα και χωρίς εποπτεία, ως «οιονεί παγκόσμιες κυβερνήσεις», τη συνεργατική οικονομία, στην οποία εντάσσεται η εργασία με πληθοπορισμό και η εργασία κατά παραγγελία, με μόνο στόχο την άμεση ανταπόκριση στις απαιτήσεις των καταναλωτών (Argawal, A. et al., 2013, σ. 19). Ανάγονται σε κορυφαίους οικονομικούς παίκτες στην αναδιοργάνωση των αγορών και αλλάζουν τους όρους του ανταγωνισμού και τη συζήτηση για την ποιότητα της εργασίας και τα εργασιακά πρότυπα. Τα επιχειρησιακά μοντέλα τους βασίζονται σε στρατηγικές διαφορετικές από αυτές των παραδοσιακών επιχειρήσεων. Οι πλατφόρμες διαμορφώνουν ήδη άτυπα πολιτικές σχετικά με το είδος των θεμιτών συναλλαγών στη συνεργατική οικονομία και την οικονομία κοινής χρήσης, τους όρους πρόσβασης στις υπηρεσίες αυτής της μορφής οικονομίας, το είδος των συμβάσεων και τις τιμές των υπηρεσιών. Οι πλατφόρμες εξάλλου διαμεσολαβούν μεταξύ παρόχων και χρηστών υπηρεσιών για να επιλύσουν διαφορές που ανακύπτουν (ό.π., σ. 20).

Όπως εύστοχα αναφέρεται (Berg, 2016: Conclusions), η αγορά είναι πλέον κατά μεγάλο μέρος ρυθμισμένη μέσω των διαδικτυακών πλατφορμών. Το ζήτημα είναι αν πληρούνται στην περίπτωση αυτή οι αρχές της χρηστής διακυβέρνησης που έχουν υποχρεώσει τις κυβερνήσεις να ενεργούν με βάση κριτήρια που οδηγούν σε καλή νομοθέτηση και σε άσκηση ρυθμιστικής εξουσίας κατά τρόπο διαφανή και δίκαιο, επιδιώκοντας συναινέσεις και αποδίδοντας λογοδοσία. Σε ποιο βαθμό συμμορφώνονται οι νέοι παίκτες με τα κριτήρια της χρηστής διακυβέρνησης; Πώς θα δεσμευτούν όταν η δραστηριότητά τους εκτείνεται σε περισσότερα κράτη;

Ένα άλλο φαινόμενο είναι η έκταση που προσλαμβάνει το φαινόμενο των αλυσίδων αξίας διαφόρων εθνικών και πολυεθνικών επιχειρήσεων, οι οποίες προβάλλουν ως

νέα δυναμική και άμεση μορφή ιδιωτικής διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας. Το 80% το παγκόσμιου εμπορίου διεξάγεται μέσω των αλυσίδων αξίας των πολυεθνικών εταιρειών (ILO, 2015a). Δεν μπορούμε επίσης να παραγνωρίσουμε ότι οι εφοδιαστικές αλυσίδες μπορούν να λειτουργήσουν ως γέφυρα μεταξύ της τυπικής και της άτυπης αγοράς εργασίας Πρέπει, ωστόσο, να προχωρήσουμε άμεσα σε αξιολόγηση της δραστηριότητάς τους και να τεθούν μορφές ελέγχου. Η Εταιρική Κοινωνική ευθύνη και οι Κώδικες δεοντολογίας των επιχειρήσεων, ως μορφές αυτοδέσμευσης μαλακού δικαίου (soft law), δεν μπορούν να προβάλλουν ως αποτελεσματικό υποκατάστατο της δημόσιας διακυβέρνησης και του ρόλου που πρέπει να αναλάβουν οι κρατικοί μηχανισμοί στη διαχείριση και την εποπτεία των εφοδιαστικών αλυσίδων⁶⁴. **Πιθανώς να πρέπει να υιοθετήσουμε περισσότερους δεσμευτικούς κανόνες και αυτό μπορεί να γίνει μέσω της νομοθεσίας σε εθνικό επίπεδο ή μέσω διεθνών διακρατικών συμφωνιών.** Ήδη η Γαλλία πειραματίζεται νομοθετικά στην κατεύθυνση της δημιουργίας νέων μορφών υποχρεώσεων και ευθύνης για όλους τους εμπλεκόμενους σε αυτές τις συναλλαγές.

Η νομοθετική επιβολή υποχρεώσεων «human rights due diligence» (Γαλλία)

Στις 29 Νοεμβρίου 2016, το Εθνικό Κοινοβούλιο της Γαλλίας ενέκρινε το κείμενο ενός νομοσχεδίου⁶⁵ που, αν τεθεί σε ισχύ, θα δημιουργήσει νέες υποχρεώσεις δέουσας επιμέλειας ('obligations of human rights due diligence') για τις μεγάλες γαλλικές εταιρείες όσον αφορά τις εργασιακές πρακτικές των θυγατρικών τους και των αλυσίδων τους αξίας. Αυτό το νομοσχέδιο αποσκοπεί στη δημιουργία ενός «σχεδίου επαγρύπνησης» για τον εντοπισμό και την πρόληψη «σοβαρών παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και της υγείας και της ασφάλειας των ανθρώπων και του περιβάλλοντος».

Πρωτοβουλία του πρώην Προέδρου François Hollande και του Σοσιαλιστικού Κόμματος, το νομοσχέδιο αποτελεί επί του παρόντος μια από τις πιο ολοκληρωμένες κυβερνητικές πρωτοβουλίες που επιδιώκουν να καταστήσουν τις επιχειρήσεις υπεύθυνες για παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στις αλυσίδες αξίας τους.

Σύμφωνα με την τελευταία εκδοχή του, οι υποχρεώσεις που επιβάλλονται από το νομοσχέδιο ισχύουν για κάθε εταιρεία με έδρα στη Γαλλία που απασχολεί: α) 5.000 ή περισσότερους υπαλλήλους, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων σε όλες τις θυγατρικές της στη Γαλλία ή β) 10.000 ή περισσότερους υπαλλήλους, συνυπολογιζόμενου του προσωπικού των γαλλικών και ξένων θυγατρικών. Κάθε καλυπτόμενη εταιρεία πρέπει να δημιουργήσει και να εφαρμόσει ένα "σχέδιο

⁶⁴ Jennifer Bair, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Κοινωνιολογίας στο Παν/μιο της Βιρτζίνιας, Παρέμβαση στο Διεθνές Συμπόσιο του ΔΓΕ με θέμα «Global Dialogue on the Future of Work We Want», Session 4, Panel discussion on the governance of work, 7 April 2017, ILO Headquarters, Geneva.

⁶⁵ Proposition de loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre (Texte Adopté no. 843). Available at <http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0843.asp>.

επαγρύπνησης" που εντοπίζει και προλαμβάνει παραβιάσεις των ανθρωπίνων δικαιωμάτων - συμπεριλαμβανομένης της καταναγκαστικής εργασίας - στις δραστηριότητες της εταιρείας και των θυγατρικών της. Ειδικότερα, το νομοσχέδιο απαιτεί το σχέδιο επαγρύπνησης να καλύπτει τις δραστηριότητες των υπεργολάβων και των προμηθευτών της εταιρείας ("οντότητες αλυσίδας εφοδιασμού"), στις περιπτώσεις που η εταιρεία διατηρεί μια σταθερή και επαναλαμβανόμενη επιχειρηματική σχέση με τις οντότητες αλυσίδας εφοδιασμού και τις επίμαχες δραστηριότητες που αφορούν την επιχείρηση. Το νομοσχέδιο απαιτεί να τίθεται στη διάθεση του κοινού το σχέδιο επαγρύπνησης, καθώς και τα πρακτικά των Δ.Σ. των εταιρειών που αφορούν τις λεπτομέρειες εφαρμογής του.

Γ. Νέες μορφές συλλογικής εκπροσώπησης των εργασιακών συμφερόντων

Αρκετή συζήτηση διεξάγεται ήδη για το κατά πόσον η νέα πραγματικότητα της εργασίας θα επηρεάσει τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις και θα οδηγήσει σταδιακά στην αποδυνάμωση των συνδικάτων και στην εξασθένηση της διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων. Σήμερα είναι δύσκολο να μιλάμε για ενιαία και ομοιόμορφη κατηγορία «εργαζόμενου» που αποκτά συλλογική ταυτότητα μέσω της παροχής εξηρημένης εργασίας. Υφίσταται πολυμορφία ταυτοτήτων που διαμορφώνονται είτε με βάση άλλα εξατομικευμένα χαρακτηριστικά, όπως το φύλο, η ηλικία, η εθνικότητα, οι σεξουαλικές προτιμήσεις κ.λπ (Healy et al., 2006, Heery, E. et al., 2004), είτε με βάση την ιδιότητα του ανέργου, του περιστασιακά ή ευκαιριακά απασχολούμενου, του ατυπικού εργαζόμενου που ανταγωνίζεται άλλους για να εισέλθει ή να παραμείνει σε μια ανταγωνιστική αγορά.

Το ζήτημα είναι αν οι υφιστάμενοι θεσμοί συλλογικής εκπροσώπησης – τόσο από πλευράς εργαζομένων όσο και από πλευράς εργοδοτών- μπορούν να εκφράσουν το νέο περιβάλλον της εργασίας που διαμορφώνεται .

Οι **τάσεις** που καταγράφονται σχετικά με το συγκεκριμένο ζήτημα είναι προς το παρόν ρευστές:

- Επιστροφή στη συντεχνιακή εκπροσώπηση αλλά και περισσότερη εξωστρέφεια και παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη. Είναι πολύ νωρίς να πούμε με βεβαιότητα αν τα παραδοσιακά κανάλια εκπροσώπησης θα εξαφανιστούν ή θα διαβρωθούν. Τα νέα μοντέλα που εμφανίζονται σποραδικά σε διάφορες χώρες αποκαλύπτουν μια πολυμορφία καταστάσεων που αντανακλά τις διαφορετικές παραδόσεις των συστημάτων εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη αλλά και διεθνώς. Για παράδειγμα στη Γερμανία, το πανίσχυρο συνδικάτο του κλάδου της μεταλλουργίας IG Metall επιχειρεί να ενσωματώσει στις τάξεις του τους εργαζόμενους με πληθοπορισμό, μέσω καινοτόμων εργαλείων επικοινωνίας (διαδικτυακές πλατφόρμες). Στις ΗΠΑ, η επιλογή της εκπροσώπησης των οδηγών της Uber μέσω της ίδρυσης συντεχνίας (guild) είναι ένδειξη επιστροφής στο μοντέλο συντεχνιακής εκπροσώπησης της προβιομηχανικής περιόδου. Ταυτόχρονα στις ΗΠΑ και στην Ινδία συστήνονται αστικά σωματεία εκπροσώπησης των ανεξάρτητα εργαζομένων ή των

αυτοαπασχολούμενων σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης (π.χ. γυναικών), χαρακτηριστικό των οποίων είναι ότι δεν δίνουν απλώς φωνή στους περιθωριοποιημένους αυτούς εργαζομένους αλλά προσφέρουν και ευρείας έκτασης νομικές (συμβουλευτική), οικονομικές (διευκόλυνση σύναψης δανείων με τράπεζες) και εμπορικές υπηρεσίες (συνεταιριστικά καταστήματα, ομαδικά ασφαλιστήρια κ.λπ).

Νέα μοντέλα συλλογικής εκπροσώπησης οικονομικά εξαρτημένων (αυτο)απασχολούμενων

- Freelancers Union (ΗΠΑ)

Το Freelancers Union είναι το πρώτο στο είδος του. Η εργατολόγος Sara Horowitz ίδρυσε την οργάνωση «Working Today» τη δεκαετία του '90 για να αντιμετωπίσει τις ανάγκες του αυξανόμενου αριθμού ανεξάρτητων εργαζομένων στις ΗΠΑ. Το 2001, η οργάνωση Working Today δημιούργησε ένα δίκτυο φορητών ωφελειών (PBN) για τα μέλη της, το οποίο στη συνέχεια μετεξελίχθηκε στην Ένωση Freelancers. Πρόκειται για ένα αστικό σωματείο παροχής νομικών και εμπορικών υπηρεσιών με έδρα τη Νέα Υόρκη, το οποίο από τη μια πλευρά υπερασπίζεται τα δικαιώματα των μελών του και ταυτόχρονα τους παρέχει υπηρεσίες, όπως η δυνατότητα ομαδικού ασφαλιστηρίου υγείας με χαμηλά ασφάλιστρα. Το σωματείο έχει πολλαπλούς σκοπούς: λειτουργεί ως συνεταιριστικό κατάστημα, προσφέρει ένα φυσικό σημείο συνάντησης και συζήτησης για τους ανεξάρτητους εργαζόμενους και αναπτύσσει νομοθετική δράση για την προάσπιση των συμφερόντων των αυτοαπασχολούμενων, όπως η διεκδίκηση αμοιβής για παρασχεθείσα εργασία. Τα κέρδη επανεπενδύονται.

Fair Crowd Work Watch (Γερμανία)

Στη Γερμανία το Fair Crowd Work Watch είναι μια διαδικτυακή πλατφόρμα που δημιούργησε το εργατικό συνδικάτο IG Metall για να παράσχει στους εργαζόμενους με πληθοπορισμό έναν ουδέτερο χώρο ανταλλαγής των εμπειριών τους από τη συνεργασία τους με διαφορετικές διαδικτυακές πλατφόρμες αναζήτησης ταλέντων, καθώς και δυνατότητα βαθμολογίας τους. Η πλατφόρμα αυτή χρησιμεύει και ως βάση δεδομένων για την αναζήτηση της ισχύουσας νομοθεσίας και των πάσης φύσεως κανονιστικών πηγών που διέπουν τις νέες μορφές απασχόλησης.

Turkopticon (ΗΠΑ)

Αντίστοιχη πρωτοβουλία αναπτύχθηκε στις ΗΠΑ από ομάδες εργατολόγων που επεξεργάστηκαν μια επέκταση του προγράμματος περιήγησης της Amazon's Mechanical Turk, μιας από τα πρώτες ηλεκτρονικές πλατφόρμες crowd-work, η οποία δίνει τη δυνατότητα σε εργαζόμενους από όλη την υφήλιο να αναλαμβάνουν μικρο-καθήκοντα (π.χ μετάφραση ή επεξεργασία λεζάντας σε φωτογραφία) έναντι

μικραμοιβών. Η επέκταση ονομάζεται Turkopticon και επιτρέπει στους εργαζόμενους που παρέχουν υπηρεσίες μέσω της συγκεκριμένης πλατφόρμας να ανταλλάσσουν πληροφορίες μεταξύ τους για να πληροφορηθούν ποιους αιτούντες υπηρεσίες πρέπει να αποφεύγουν (π.χ. διότι δεν καταβάλλουν την υποσχεθείσα αμοιβή)

New York City Independent Drivers Guild (ΗΠΑ)

Μια από τις πιο αξιοσημείωτες εξελίξεις είναι η ίδρυση της πρώτου οιοονεί σωματείου των οδηγών της Uber, με τη μορφή "συντεχνίας" (guild). Η συντεχνία διατηρεί ορισμένα από τα χαρακτηριστικά ενός παραδοσιακού σωματείου, αλλά δεν μπορεί να κηρύξει απεργίες και να πιέσει για αναγνώριση του καθεστώτος των οδηγών ως καθεστώ εξηρημένης εργασίας (που θα τους παρείχε το δικαίωμα να συνδικαλιστούν επισήμως). Η συντεχνία, η οποία χρηματοδοτείται από την Uber και υποστηρίζεται από ένα παραδοσιακό σωματείο θα παρέχει, μεταξύ άλλων υπηρεσιών, επαγγελματική εκπροσώπηση σε οδηγούς σε καθεστώς διαιτησίας.

Self-Employed Women's Association–SEWA (Ινδία)

Το 1972 δημιουργήθηκε στην Ινδία η ένωση αυτοαπασχολούμενων γυναικών (SEWA) ως συνδικαλιστική οργάνωση. Η οργάνωση έδωσε φωνή στο πολυάριθμο άτυπο γυναικείο εργατικό δυναμικό που συχνά απασχολείται στις χειρότερα αμειβόμενες και ελάχιστα αξιοπρεπείς εργασίες, ως ρακοσυλλέκτριες ή ως εργαζόμενες στα απορριματοφόρα. Μόλις αυξήθηκαν τα μέλη της, η οργάνωση κατόρθωσε να διευρύνει τις υπηρεσίες της προς αυτά. Ξεκίνησε να λειτουργεί δική της τράπεζα και προσέφερε μικροδάνεια και άλλες οικονομικές υπηρεσίες στα μέλη της. Έχει διευρύνει τις σχέσεις της με κυβερνητικούς και ιδιωτικούς φορείς και αναπτύσσει κοινές πρωτοβουλίες με το Ίδρυμα Cherie Blair και τη Vodafone. Έχει φτιάξει μια εφαρμογή που παρέχει στους αγρότες στοιχεία σχετικά με τις συνθήκες της αγοράς και τις καιρικές συνθήκες, επιτρέποντάς τους να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τον τρόπο ανάπτυξης των καλλιεργειών και την κατανομή του χρόνου τους.

Η SEWA συνεργάζεται και με μια ινδική ιδιωτική σχολή διοίκησης επιχειρήσεων. Οι δύο φορείς σχεδίασαν από κοινού μαθήματα που αποσκοπούσαν στην ανάπτυξη των επιχειρηματικών δεξιοτήτων των μελών της SEWA, ενισχύοντας την ικανότητά τους να μετεξελέγουν τις μικροεπιχειρήσεις τους σε βιώσιμες δομές που θα φέρνουν οικογενειακό εισόδημα. Το συγκεκριμένο παράδειγμα δείχνει έναν τρόπο εξυπηρέτησης των περιθωριοποιημένων εργαζομένων μέσω της παροχής υπηρεσιών κλίμακας με την αξιοποίηση της τεχνολογίας και με τη σύμπραξη δημόσιων, ιδιωτικών και μη κερδοσκοπικών φορέων.

Πηγή: World Economic Forum (2017), White Paper on “Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work”

- Οι νέες τεχνολογίες μεταβάλλουν τον τρόπο έκφρασης και επικοινωνίας μέσα στις επιχειρήσεις. Παράλληλα με όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, δεν μπορούμε να αγνοήσουμε ότι η εκπροσώπηση των εργαζομένων στον χώρο εργασίας ήδη προσαρμόζεται σε περισσότερο αυθόρμητες και εικονικές διαδραστικές σχέσεις. Οι εργαζόμενοι επικοινωνούν μεταξύ τους αλλά και με τη διοίκηση της επιχείρησης χρησιμοποιώντας διαδικτυακά εργαλεία, μέσω των οποίων ενημερώνονται για τις πολιτικές της εταιρείας, εκφράζουν και υποστηρίζουν τις θέσεις τους, απαντούν σε ερωτηματολόγια, βαθμολογούν, εγκρίνουν προτάσεις, ψηφίζουν. Τα ηλεκτρονικά μέσα επικοινωνίας και διάδρασης, όπως είναι τα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, ήδη προσφέρουν στους εργαζόμενους νέους τρόπους έκφρασης της ικανοποίησής τους ή της απογοήτευσής τους, της επιδοκιμασίας ή αποδοκιμασίας τους αλλά και τη δυνατότητα υποβολής προτάσεων για τη βελτίωση των παραγόμενων προϊόντων και υπηρεσιών, καθώς και διεκδίκησης της βελτίωσης των εργασιακών τους δικαιωμάτων. Θα αναγκαστούμε επομένως να σκεφτούμε εναλλακτικές μορφές εκπροσώπησης στην επιχείρηση λόγω της εκτεταμένης χρήσης εργαλείων πληροφορικής και τεχνολογίας που διευκολύνουν την άμεση επικοινωνία, ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοικητική γραφειοκρατία της.

Εκστρατεία κατά επιχειρήσεων μέσω της διαδικτυακής πλατφόρμας Coworker.org (ΗΠΑ)

Οι ωρομίσθιοι εργαζόμενοι στην εταιρεία Netflix διαπίστωσαν ότι είχαν σχεδόν ανύπαρκτα δικαιώματα για λήψη γονικής άδειας ενώ το μόνιμο προσωπικό της εταιρείας δικαιούταν να απουσιάζει με αποδοχές λόγω γονικής άδειας μέχρι και ένα (1) έτος. Ξεκίνησαν εκστρατεία στο Coworker.org, ζητώντας ίση μεταχείριση με το υπόλοιπο προσωπικό, η οποία πολύ γρήγορα συγκέντρωσε χιλιάδες υπογραφές, διαδικτυακές και μη. Η εκστρατεία είχε ως αποτέλεσμα μια αύξηση της διάρκειας της γονικής άδειας από 12 σε 16 εβδομάδες και μια περαιτέρω επέκταση της γονικής άδειας υιοθεσίας. Οι κινητοποιήσεις για πλήρη ισότητα μεταχείρισης συνεχίζονται.

Εκστρατεία "OUR Walmart" (ΗΠΑ, 2012)

Η εκστρατεία "OUR Walmart" πραγματοποιήθηκε στις ΗΠΑ το 2012. Ήταν μια από τις πρώτες μεγάλες εκστρατείες που βασίστηκαν στα κοινωνικά μέσα δικτύωσης, με στόχο να οργανώσει αποτελεσματικά το εργατικό δυναμικό της επιχείρησης Walmart και να το κατευθύνει σε απεργίες με αίτημα την αύξηση του βασικού μισθού. Η ζημία που προκλήθηκε στη φήμη της εταιρείας λόγω των μεγάλων απεργιών που διοργανώθηκαν μέσω της διαδικτυακής εκστρατείας, ανάγκασε την εταιρεία να ανακοινώσει πέρυσι ότι αυξάνει τον βασικό μισθό για εκατοντάδες

χιλιάδες εργαζόμενους. Πρόσφατα στοιχεία δείχνουν ότι ο μέσος ωριαίος μισθός για έναν εργαζόμενο Walmart με μερική απασχόληση έχει αυξηθεί κατά περισσότερο από ένα δολάριο κατά το παρελθόν έτος.

Πηγή: Kelly, G. (2017), *Digital trade unions will empower tomorrow's sharing economy employees*, <http://www.wired.co.uk/article/qiq-economy-digital-unions>

- **Αλλάζουν τα κριτήρια της συνδικαλιστικής αντιπροσωπευτικότητας.** Η εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας στην ψηφιακή και τη συνεργατική οικονομία θέτει στο επίκεντρο της συζήτησης την έννοια της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε αντίθεση με την «αντιπροσώπευση» (representation), η οποία υποδηλώνει την εσωτερική σχέση που υφίσταται μεταξύ του συνδικάτου και των μελών του, η «αντιπροσωπευτικότητα» αναφέρεται στην ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να εκπροσωπεί μια ευρύτερη ομάδα εργαζομένων και όχι απλώς και μόνο τα μέλη της. Αυτή η ικανότητα σε κάποια νομικά συστήματα (π.χ. Γαλλία, Ισπανία, Ιταλία, Βέλγιο, Ελλάδα) είναι αποτέλεσμα της νομοθετικής απονομής από το κράτος ενός τίτλου νομιμοποίησης του συνδικάτου έναντι των τρίτων (εργοδότη, εργοδοτικών οργανώσεων, κράτους), ο οποίος του παρέχει εξουσία να λαμβάνει μέρος στη λήψη αποφάσεων και να δεσμεύει νομικά τους εργαζόμενους, όταν αυτό απαιτηθεί. Σε άλλα νομικά συστήματα (π.χ. Μεγάλη Βρετανία, Ολλανδία, Κύπρος) η αντιπροσωπευτικότητα δεν είναι θέμα νομοθεσίας αλλά αποτέλεσμα αμοιβαίας αναγνώρισης (αυτοαναγνώρισης) των οργανώσεων.

Όπως και αν καθορίζεται, η αντιπροσωπευτικότητα παραμένει η ικανότητα των συνδικάτων να εκπροσωπούν ομάδες εργαζομένων με κοινά συμφέροντα, ευρύτερες των μελών τους. Η αύξηση των ανέργων, των εργαζομένων με μη σταθερή και μη κανονική απασχόληση και όσων ανήκουν στον τομέα της άτυπης οικονομίας συμπίπτει την αντιπροσωπευτικότητα, αφού ένα συνδικάτο δεν μπορεί να θεωρείται αντιπροσωπευτικό και να διαπραγματεύεται στο όνομα και για λογαριασμό των εργαζομένων, ενώ καλύπτει ένα μικρό μερίδιο της αγοράς εργασίας.

Είναι πιθανόν στο μέλλον η αντιπροσωπευτικότητα να κρίνεται όχι μόνο βάσει νομικών κριτηρίων αλλά και βάσει του εύρους και της ποιότητας των υπηρεσιών που μια οργάνωση προσφέρει στα μέλη της: ατομική καθοδήγηση και συμβουλευτική, lobbying, άμεση συνδρομή στην επίλυση καθημερινών προβλημάτων που εμφανίζονται στην επιχείρηση/χώρο εργασίας. Η φήμη των επιχειρήσεων, ιδίως των πολυεθνικών, ως καλών εργοδοτών ή καλού εργασιακού περιβάλλοντος θα συναρτάται και με την ευαισθητοποίησή τους σε θέματα ανθρωπίνων δικαιωμάτων και τήρησης θεμελιωδών αρχών και δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας (IOE Brief, 2017).

Η αντιπροσωπευτικότητα επηρεάζει και τη συμμετοχή των οργανώσεων στον τριμερή κοινωνικό διάλογο με την κυβέρνηση. Η ποιότητα του διεξαγόμενου κοινωνικού

διαλόγου, ιδίως υπό τη μορφή της διαβούλευσης και της διαπραγμάτευσης, είναι άμεση συνάρτηση της αντιπροσωπευτικότητας και της τεχνικής ικανότητας των εκπροσώπων των κοινωνικών εταίρων να μετέχουν ισότιμα με την κυβέρνηση στον συγκεκριμένο μηχανισμό διακυβέρνησης: δηλαδή, **οι κοινωνικοί εταίροι που μετέχουν στον κοινωνικό διάλογο πρέπει να είναι αντιπροσωπευτικοί** στην βάση αντικειμενικών και προδιατυπωμένων κριτηρίων (ΔΣΕ 144). Η έλλειψη αυτής της προϋπόθεσης υποβαθμίζει την ποιότητα του διεξαγόμενου διαλόγου (Γιαννακούρου, 2015).

III. Καινοτόμες πρακτικές κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων

Πώς προετοιμάζονται οι εθνικές κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι για τις προκλήσεις του μέλλοντος της εργασίας.; Παρακάτω θα αναλύσουμε καλές πρακτικές.

A. Ο ρόλος των κυβερνήσεων στη νέα διακυβέρνηση της εργασίας

A1. Ενεργητική στάση στην κατεύθυνση της πρόληψης

Απόκτηση δεξιοτήτων από τους ενήλικες και δια βίου μάθηση SkillsFuture (Σιγκαπούρη)

Με την πρωτοβουλία SkillsFuture το Υπουργείο Εργατικού Δυναμικού στη Σιγκαπούρη, επιδιώκει την ανάπτυξη δεξιοτήτων, παρέχοντας εξατομικευμένα μαθήματα κατάρτισης που έχουν στόχο τη δημιουργία ενός εξειδικευμένου και ανταγωνιστικού εργατικού δυναμικού που συμβάλλει σε ένα υψηλότερο βιοτικό επίπεδο. Η κυβέρνηση αναγνωρίζει ότι λόγω των τεχνολογικών εξελίξεων και καινοτομιών οι δεξιότητες που απαιτούνται για μια θέση εργασίας σήμερα μπορεί να μην είναι ξεπερασμένες σε λίγα χρόνια. Το Συμβούλιο SkillsFuture, με επικεφαλής τον Αναπληρωτή Πρωθυπουργό της Σιγκαπούρης, θα επικεντρωθεί στην ανάπτυξη δεξιοτήτων που προσανατολίζονται προς το μέλλον και συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητας των εργαζομένων. Ο κεντρικός άξονας της πρωτοβουλίας είναι η μετάβαση προς μια οικονομία στην οποία τα άτομα επιδιώκουν από μόνα τους τη δια βίου μάθηση στους τομείς της ειδικότητάς τους, χωρίς να υποκινούνται μόνο από τις τρέχουσες απαιτήσεις της εργασίας τους. Οι βασικοί τομείς στους οποίους εστιάζεται η πρωτοβουλία είναι :

- σωστή ενημέρωση προς τα άτομα ώστε να κάνουν συνειδητές επιλογές όσον αφορά την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τη σταδιοδρομία ·
- ανάπτυξη ολοκληρωμένου και υψηλής ποιότητας συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης που ανταποκρίνεται στις συνεχώς εξελισσόμενες ανάγκες της βιομηχανίας ·
- προώθηση της αναγνώρισης από τους εργοδότες των προγραμμάτων απόκτησης δεξιοτήτων και κατοχύρωσης της επαγγελματικής εξέλιξης στις επιχειρήσεις με βάση τις δεξιότητες και τη γνώση · και

- ο καλλιέργεια μιας κουλτούρας που υποστηρίζει τη διά βίου μάθηση.

Η κυβέρνηση της Σιγκαπούρης ανακοίνωσε επίσης ότι κάθε άτομο ηλικίας 25 ετών και άνω θα λάβει μια αρχική πίστωση ύψους \$ 500, η οποία θα συμπληρώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα χωρίς ημερομηνία λήξης. Η πίστωση αυτή μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε πολλά κυβερνητικά προγράμματα που απευθύνονται σε ένα ευρύ φάσμα ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των φοιτητών και των εργαζομένων με πολυετή εμπειρία.

Το SkillsFuture αναμένεται να επενδύσει πάνω από 1 δισεκατομμύριο δολάρια ετησίως από το 2015 έως το 2020 για πρωτοβουλίες όπως η συμβουλευτική σταδιοδρομίας για τους σπουδαστές, οι ενισχυμένες πρακτικές άσκησης, οι επιχορηγήσεις κατάρτισης, μεταξύ άλλων. Περίπου 600 εκατομμύρια δολάρια ετησίως τα τελευταία πέντε χρόνια έχουν δαπανηθεί για τη συνεχή εκπαίδευση και κατάρτιση.

Οι κάτοικοι της Σιγκαπούρης που θέλουν να αναπτύξουν συγκεκριμένες δεξιότητες που είναι χρήσιμες στις αναπτυσσόμενες βιομηχανίες μπορούν να υποβάλουν αίτηση για το βραβείο μελέτης SkillsFuture. Περίπου 2.000 τέτοια βραβεία θα δοθούν ετησίως. Περίπου 100 υποτροφίες SkillsFuture ανά έτος έχουν αρχίσει να απονέμονται από το 2016 και εφεξής σε όσους επιθυμούν να αναπτύξουν περαιτέρω τις δεξιότητές τους σε ακόμη υψηλότερο επίπεδο.

Πηγή: *World Economic Forum (2017), White Paper on “Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work”*

A2. Αμυντική στάση στην κατεύθυνση της ρύθμισης

Νομοθετική ρύθμιση για τη λειτουργία των διαδικτυακών πλατφορμών **Sharing Economy Act (Ιταλία)**

Στην Ιταλία, η πρόταση νόμου για την οικονομία κοινής χρήσης ή συνεργατική οικονομία συντάχθηκε από την Κοινοβουλευτική Διακομματική Ομάδα για την Καινοτομία, η οποία αποφάσισε τον περασμένο Ιούνιο να ανοίξει μια ηλεκτρονική διαβούλευση, με την πεποίθηση ότι μπορεί να είναι ένα βήμα προς μια σημαντική πολιτιστική αλλαγή.

Στην Ιταλία η οικονομία κοινής χρήσης είναι γνωστή από το 70% του πληθυσμού και παρουσιάζει καλή προοπτική ανάπτυξης. Περισσότερο διαδεδομένες είναι οι υπηρεσίες μεταφοράς (26%) που παρέχονται από την Uber και την Blablacar, και έπεται η χρήση υπηρεσιών ανταλλαγής κατοικιών (10%), ενοικίασης δωματίων ή ιδιωτικών κατοικιών (9%), πολιτιστικών υπηρεσιών (8%) και διευκόλυνσης

σύναψης δανείων μεταξύ ιδιωτών (4%). Η πρόβλεψη για συνεχιζόμενη ανάπτυξη της κοινής οικονομίας (αύξηση της χρήσης των υπηρεσιών μεταφοράς στο 47% και των υπηρεσιών τουρισμού και καταλυμάτων στο 24%) αντανakλά την κάλυψη σημαντικών αναγκών των χρηστών. Αυτό δεν αναιρεί την καχυποψία των χρηστών απέναντι στις πλατφόρμες, η οποία εντείνεται από το ασαφές πλαίσιο λειτουργίας τους.

Η βασική ιδέα πίσω από την πρόταση νόμου είναι η θέσπιση ενός πλαισίου για τη λειτουργία των διαδικτυακών πλατφορμών, καθώς επίσης και η δημιουργία ενός εθνικού μητρώου διαδικτυακών πλατφορμών υπό την εποπτεία της Αρχής Ανταγωνισμού και Προστασίας των Καταναλωτών. Η πρόταση νόμου απονέμει στην AGCM (την Ιταλική Αρχή Ανταγωνισμού) αρμοδιότητες παρακολούθησης της δραστηριότητας της ψηφιακής πλατφόρμας κοινής οικονομίας.

Για να λειτουργήσει νόμιμα στην Ιταλία, η ψηφιακή πλατφόρμα πρέπει να εγγραφεί σε ένα νέο «ηλεκτρονικό εθνικό μητρώο ψηφιακών πλατφορμών της οικονομίας κοινής χρήσης», προσιτό και ανοικτό στο ευρύ κοινό. Προκειμένου να έχουν πρόσβαση σε αυτό το μητρώο, οι πλατφόρμες θα πρέπει να υποβάλουν ένα "Έγγραφο πολιτικής της εταιρείας" για εξέταση και έγκριση από την AGCM. Μεταξύ άλλων, το έγγραφο αυτό θα περιλαμβάνει τους όρους συναλλαγής της πλατφόρμας με τους χρήστες των υπηρεσιών, οι οποίοι δεν πρέπει να περιέχουν καμία από τις απαγορευμένες ρήτρες που απαριθμούνται στην πρόταση νόμου [όπως π.χ. ρήτρες που επιτρέπουν στις πλατφόρμες να καθορίζουν υποχρεωτικά σταθερά επιτόκια ή σχέση αποκλειστικής παροχής υπηρεσιών στους χρήστες κ.λπ].

Οι ψηφιακές πλατφόρμες που θα λειτουργούν χωρίς να καταχωρηθούν στο προαναφερόμενο μητρώο θα καλούνται από την AGCM να αναστείλουν τη δραστηριότητά τους έως ότου εκπληρώσουν την υποχρέωση εγγραφής τους. Εάν η πλατφόρμα δεν συμμορφωθεί με την τελευταία, η AGCM έχει την αρμοδιότητα επιβολής προστίμου το οποίο μπορεί να φτάσει έως το 25% του εισοδήματος που προέρχεται από την περίοδο δραστηριότητας που δεν έχει καταχωριστεί.

Οι συναλλαγές θα γίνονται μόνο μέσω ηλεκτρονικών πληρωμών, ενώ καθορίζονται οι μοναδικοί τρόποι εγγραφής για όλους τους χρήστες, οι οποίοι έχουν σχεδιαστεί για να αποτρέπουν τη δημιουργία πλαστών προφίλ.

Ωστόσο, η διάκριση μεταξύ πλατφορμών και επιχειρήσεων δεν είναι ξεκάθαρη προς το παρόν. Ο νόμος θέτει το όριο των 10 χιλιάδων ευρώ εισοδήματος για τη διάκριση μεταξύ φορέων που δραστηριοποιούνται περιστασιακά και ερασιτεχνικά στην οικονομία κοινής χρήσης (και οι οποίοι υπόκεινται σε ειδικό προνομιακό φόρο 10%) και φορέων που ασκούν μόνιμη επαγγελματική ή επιχειρηματική δραστηριότητα. Απαιτείται μεγαλύτερη σαφήνεια όσον αφορά τον ορισμό του εισοδήματος του παρόχου υπηρεσίας στον οποίο εφαρμόζεται

φόρος 10%, ιδίως για τις δραστηριότητες των οποίων η πληρωμή για τον πάροχο μπορεί να αναγνωριστεί ως έκπτωση από το εισόδημα ή από τον φόρο.

Η πρόταση νόμου απαιτεί από τους παρόχους υπηρεσιών να καταχωρούν τα εισοδήματα από τη συμμετοχή τους στην πλατφόρμα στην ετήσια φορολογική δήλωσή τους στη νέα στήλη "εισόδημα που προέρχεται από μη επαγγελματική δραστηριότητα κοινής οικονομίας". Τα ετήσια εισοδήματα έως και 10.000 ευρώ θα υπόκεινται σε συντελεστή 10%, ενώ τα εισοδήματα άνω των 10.000 ευρώ θα υπόκεινται σε συντελεστή που θα ισχύει για τα συνολικά επαγγελματικά εισοδήματα του παρόχου. Μια άλλη σημαντική καινοτομία του νομοσχεδίου είναι ότι τα εισοδήματα αυτά θα φορολογούνται στην πηγή, δηλαδή οι πλατφόρμες θα λειτουργούν ως πράκτορες παρακράτησης, πράγμα που σημαίνει ότι θα εισπράττουν προσωρινά φόρους που οφείλονται από τους παρόχους και θα τους αποδίδουν στο κράτος. Για το σκοπό αυτό, η πρόταση νόμου προβλέπει ότι οι πλατφόρμες οικονομίας κοινής χρήσης θα έχουν μόνιμη εγκατάσταση στην Ιταλία.

Οι συντάκτες του νομοσχεδίου εκτιμούν ότι τα μέτρα αυτά μπορεί να αποφέρουν έσοδα περίπου 150 εκατ. ευρώ στο το ιταλικό κράτος.

Πηγή: "Sharing economy in Italy: Regulations and the current debate: <http://4liberty.eu/sharing-economy-in-italy-regulations-and-current-debate/>

B. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη νέα διακυβέρνηση της εργασίας

Σε ό,τι αφορά τον διμερή διάλογο, εμφανίζονται νέα ευέλικτα εργαλεία διαλόγου, όπως οι συμφωνίες πλαίσιο σε εθνικό διεπαγγελματικό ή κλαδικό επίπεδο, οι οποίες θέτουν το πλαίσιο της διαπραγμάτευσης και παραπέμπουν για συγκεκριμενοποίηση στο επίπεδο της επιχείρησης με βάση τις εκάστοτε ιδιαιτερότητες. Ένα τέτοιο πρωτοπόρο παράδειγμα διακυβέρνησης προσφέρει το Βέλγιο.

B1. Διεπαγγελματικές συμφωνίες-πλαίσιο: ένα δυναμικό μοντέλο

Το μοντέλο της διακυβέρνησης μέσω εθνικών διεπαγγελματικών συμφωνιών Η Διεπαγγελματική Συμφωνία 2017-2018 (Βέλγιο, 2/2/17)

Προλεγόμενα: α) **Ο θεσμός των διεπαγγελματικών συμφωνιών:** πρόκειται για προγραμματικές συμφωνίες ή συμφωνίες-πλαίσιο που είθισται να συνάπτονται κάθε δύο χρόνια από τους κοινωνικούς εταίρους του ιδιωτικού τομέα. Αυτός ο τύπος συλλογικής συμφωνίας είναι αντικείμενο επεξεργασίας στο πλαίσιο της «Ομάδας των 10». Περιλαμβάνει τον προγραμματισμό για την προσεχή διετία όσον αφορά τις μισθολογικές αυξήσεις, τη μείωση των επιβαρύνσεων, την υποκατάσταση των εισοδημάτων κ.λπ. Οι διεπαγγελματικές συμφωνίες πρέπει να ενσωματωθούν σε ΣΣΕ σε νόμους και διατάγματα για να αποκτήσουν ισχύ.

β) **Η «Ομάδα των 10»** : είναι ένα από τα σημαντικότερα άτυπα φόρα κοινωνικής συνεννόησης, στο οποίο συναντώνται οι ηγεσίες των συνδικαλιστικών και των εργοδοτικών οργανώσεων. Συμμετέχουν οι εκπρόσωποι των τριών βελγικών συνδικάτων (CSC, FGTV et CGSLB), δύο εκπρόσωποι της εργοδοτικής Ομοσπονδίας Βελγικών Επιχειρήσεων (FEB), δύο εκπρόσωποι των μεσαίων τάξεων (UCM και UNIZO) και ένας εκπρόσωπος του συνδικάτου των αγροτών (Boerenbond). Στην πραγματικότητα η Ομάδα αυτή απαρτίζεται από 11 άτομα, διότι είθισται να συμμετέχει και ο εκάστοτε Πρόεδρος της FEB, ο οποίος αναλαμβάνει και την Προεδρία. Στην «Ομάδα των 10» γίνεται η διαπραγμάτευση των διεπαγγελματικών συμφωνιών που αφορούν μισθούς και όρους εργασίας για το σύνολο των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα. Οι συμφωνίες αυτές καθορίζουν τις κατευθυντήριες γραμμές για τους διαφόρους κλάδους. Σε αυτήν την Ομάδα συζητήθηκε και η ενοποίηση του εργασιακού καθεστώτος των εργατών και των υπαλλήλων. Αποτελεί επίσης ένα φόρουμ διαβούλευσης με την κυβέρνηση, η οποία είναι όλο και πιο παρούσα στη διαδικασία της κοινωνικής συνεννόησης⁶⁶.

Τα κυριότερα σημεία ενδιαφέροντος για την εργοδοτική πλευρά είναι τα ακόλουθα:

1. Μισθολογική συγκράτηση

Το μέγιστο περιθώριο αύξησης των μισθών για την περίοδο 2017-2018 καθορίστηκε από την «Ομάδα των 10» σε ποσοστό 1,1% (μεικτό), πλέον της τιμαριθμικής προσαρμογής. Μέσα στο δεσμευτικό αυτό πλαίσιο, εναπόκειται στους κοινωνικούς εταίρους να συμφωνήσουν μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης το μέγιστο περιθώριο αύξησης των μισθών για κάθε κλάδο ή επιχείρηση, λαμβάνοντας υπόψη την ιδιαίτερη οικονομική κατάστασή τους, την προοπτική διατήρησης και δημιουργίας θέσεων απασχόλησης και την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Οι αυξήσεις πρέπει να κυμαίνονται από 0 έως 1,1%.

Στόχος είναι οι αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα να αυξάνονται με πιο βραδείς ρυθμούς απ' ότι σε γειτονικές χώρες, ώστε η βελγική οικονομία να καθίσταται πιο ανταγωνιστική και αυτό να έχει θετική επίδραση στην αγοραστική δύναμη των Βέλγων. Επισημαίνεται ότι η συλλογική διαπραγμάτευση μισθολογικών θεμάτων λαμβάνει υπόψη υποχρεωτικά τις εξελίξεις στις γείτονες χώρες. Ο νόμος για την ανταγωνιστικότητα, που αναθεωρήθηκε το 1996, προβλέπει ότι το ανώτατο

⁶⁶ Μετά από μια περίοδο ρήξης (2009-2012) η βελγική κυβέρνηση επανέκαμψε ως μεσολαβητής το 2013 όταν υπογράφηκε η συμφωνία για την εναρμόνιση του νομικού καθεστώτος των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών, την οποία ακολούθησε σχέδιο νόμου. Εγκαλούμενη από το Συνταγματικό Δικαστήριο να εξαλείψει τις διακρίσεις μεταξύ των δύο κατηγοριών μισθωτών, η κυβέρνηση παρέπεμψε το θέμα στην κεντρική διαπραγμάτευση σε εθνικό επίπεδο. Αδύναμοι να καταλήξουν σε ένα αποτέλεσμα, οι κοινωνικοί εταίροι προσέτρεξαν στη διαμεσολάβηση της κυβέρνησης, η οποία συμμετείχε στο τελευταίο στάδιο των διαπραγματεύσεων, με καθοριστικό ρόλο στην κατάρτιση της συμφωνίας στις 5/7/13. Οι λεπτομέρειες εφαρμογής της συμφωνίας καθορίστηκαν με μεγάλο αριθμό διμερών συμφωνιών κατά τη διάρκεια του 2014.

ποσοστό αύξησης των μισθών που δίδονται στον ιδιωτικό τομέα πρέπει να είναι συμβατό -με όρους ανταγωνιστικότητας- με το ήδη εφαρμοζόμενο αλλά και το αναμενόμενο ποσοστό αυξήσεων στις τρεις χώρες που είναι σύμμαχοι του Βελγίου, ταυτόχρονα όμως και ανταγωνιστές (Γερμανία, Γαλλία, Κάτω Χώρες) .

Πώς κατέληξαν τα συμβαλλόμενα μέρη στο ποσοστό 1,1%; Στη βάση του υπολογισμού υπάρχει η εκτιμώμενη αύξηση του κόστους εργασίας στη Γερμανία, τη Γαλλία και τις Κάτω Χώρες κατά 4.5 με 4.6%. Ο εκτιμώμενος πληθωρισμός που αναμένεται να αυξήσει τους μισθούς των Βέλγων μέσω της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής κυμαίνεται από 2,9 έως 3,2%. Αφαιρείται επίσης ένα ποσοστό 0,5% που συνιστά δικλείδα ασφαλείας. Μένει προς διαπραγμάτευση ένα ποσοστό μεταξύ 0,8 και 1,2%. Τα συνδικάτα και οι εργοδότες συμφώνησαν τελικά στο ποσοστό του 1,1%. Αυτό θα είναι το ανώτατο όριο (πλαφόν) αυξήσεων, το οποίο δεν πρέπει να υπερβαίνουν οι διαπραγματεύσεις των μισθών στους κλάδους και τις επιχειρήσεις. Κατά τη διάρκεια της υλοποίησης αυτού του περιθωρίου, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το πραγματικό κόστος όλων των μέτρων που επιλέγονται.

2. Νέες ρυθμίσεις για την πρόωρη συνταξιοδότηση

Η κυβέρνηση σχεδιάζει να αυξήσει την ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης (ή υποχρεωτικής θέσεως σε καθεστώς ανεργίας με επιδότηση από την επιχείρηση). Η «Ομάδα των Δέκα» συμφώνησε ότι η αύξηση αυτή θα είναι σταδιακή για τους εργαζόμενους που πλήττονται από μια αναδιάρθρωση. Όσον αφορά τις παρεκκλίσεις που ισχύουν για τις εταιρείες που έχουν οικονομικές δυσχέρειες ή βρίσκονται σε φάση αναδιάρθρωσης, η ηλικιακή προϋπόθεση των 55 ετών επεκτάθηκε στα 56 έτη. Το όριο ηλικίας πρέπει να έχει συμπληρωθεί κατά τη λήξη της σύμβασης εργασίας. Σε περίπτωση ομαδικής απόλυσης, ο εργαζόμενος πρέπει να έχει ήδη συμπληρώσει το όριο ηλικίας κατά τη στιγμή της ανακοίνωσης της ομαδικής απόλυσης. Μια μεταβατική ρύθμιση εισάγεται για τους απολυμένους εργαζομένους στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων που ανακοινώθηκαν πριν από την 1η Νοεμβρίου 2016. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα υπαχθούν στο καθεστώς της συμπληρωματικής ανεργίας με όριο ηλικίας τα 55 έτη. Αυτό έγινε για να συμπεριληφθούν στη ρύθμιση και οι εργαζόμενοι της εταιρείας εκσκαπτικών μηχανημάτων Caterpillar.

Το 2017 και το 2018, η ελάχιστη ηλικία για πρόωρη συνταξιοδότηση θα ανέλθει στα 56 έτη, ενώ το 2019, θα φθάσει τα 60 έτη. Για βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και για συστήματα μακράς σταδιοδρομίας η ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης θα αυξηθεί κλιμακωτά στα 58 έτη το 2017, στα 59 το 2018 και στα 60 το 2019.

3. Αναπροσαρμογή των κοινωνικών παροχών και των παροχών κοινωνικής πρόνοιας με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων

Παραδοσιακά τα βελγικά συνδικάτα παίζουν σημαντικό ρόλο στην οργάνωση και εκπροσώπηση των ανέργων και των συνταξιούχων και στη διαχείριση των επιδομάτων ανεργίας και των λοιπών παροχών κοινωνικής πρόνοιας, γεγονός που καθιστά το βελγικό σύστημα διακυβέρνησης της αγοράς εργασίας εξαιρετικά καινοτόμο και δυναμικό.

Στη Διεπαγγελματική Συμφωνία 2017-18 οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν, επίσης, τον τρόπο κατανομής του πακέτου κοινωνικής πρόνοιας. Ο προϋπολογισμός αυτός - 169.900.000 ευρώ το 2017 και 506.800.000 ευρώ το 2018 - που προαλείφεται για την αύξηση κοινωνικών επιδομάτων, στοχεύει στην καταπολέμηση της φτώχειας κυρίως ευάλωτων κατηγοριών, όπως είναι οι μονογονεϊκές οικογένειες. Έτσι, τα ελάχιστα επιδόματα ανεργίας, οι ελάχιστες πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και οι παροχές κοινωνικής ένταξης που λαμβάνουν οι αρχηγοί της οικογένειας αυξάνονται κατά 3,5% από την 1η Σεπτεμβρίου 2017. Οι μονογονεϊκές οικογένειες που λαμβάνουν γονική άδεια φροντίδας παιδιών θα δουν αύξηση του επιδόματός τους κατά 38% ή κατά 21% (1/5), ανάλογα με το αν είναι πλήρους ή μερικής απασχόλησης, τον Απρίλιο του 2017. Οι χαμηλές συντάξεις για τους αυτοαπασχολούμενους θα αναθεωρηθούν προς τα πάνω (μεταξύ 1 και 2 %, ανάλογα με την περίπτωση) από τον Σεπτέμβριο του 2017.

Κατά την κατανομή του πακέτου κοινωνικής πρόνοιας για την περίοδο 2017-2018, οι κοινωνικοί εταίροι έχουν στοχεύσει στην καταπολέμηση της φτώχειας, αναπροσαρμόζοντας τα επιδόματα ώστε να μη δημιουργούνται νέες παγίδες για την απασχόληση λόγω της αδράνειας των δικαιούχων.

Μέρος του κονδυλίου για την ανεργία προορίζεται για τους μονογονείς, που συχνά δυσκολεύονται να τα βγάλουν πέρα. Κατά συνέπεια, η αποζημίωση που λαμβάνουν κατά την περίοδο χρήσης της άδειας φροντίδας παιδιών έχει αυξηθεί περισσότερο από 35%. Το κριτήριο για την κατανομή του πακέτου είναι να δίδεται προτεραιότητα στις κοινωνικές ομάδες που είναι σε πραγματική ανάγκη.

3. Απασχόληση στο τέλος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας

Για τις θέσεις εργασίας λήξης καριέρας - επαγγελματικής σταδιοδρομίας (με μερική απασχόληση κατά το ήμισυ ή κατά τα 4/5 του κανονικού ωραρίου), οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να επεκτείνουν τις υπάρχουσες συμφωνίες. Αυτό σημαίνει ότι εκτός από το γενικό σύστημα συντάξεων, που συναρτά το δικαίωμα του εργαζόμενου να επιλέξει καθεστώς εργασίας λήξης επαγγελματικής σταδιοδρομίας με τη συμπλήρωση της ηλικίας των 60 ετών, η ηλικιακή προϋπόθεση για τα αποκλίνοντα καθεστώτα είναι τα 55 έτη για την περίοδο 2017-2018. Τέτοια καθεστώτα έχουν οι εργαζόμενοι σε επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες ή βρίσκονται σε καθεστώς αναδιάρθρωσης, εργαζόμενοι

που έχουν συμπληρώσει 35 έτη υπηρεσίας ή απασχολούνται σε βαρέα επαγγέλματα ή σε νυκτερινή εργασία ή τελούν σε ανικανότητα προς εργασία σε οικοδομές. Σε αντίθεση με τους δικαιούχους του επιδόματος συμπληρωματικής ανεργίας, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι που τελούν σε καθεστώς απασχόλησης κατά την προσυνταξιοδοτική περίοδο είναι πλήρως ενεργοί και έχουν χαλαρό και προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους ρυθμό εργασίας, που τους επιτρέπει να παραμένουν επαγγελματικά ενεργοί για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα.

4. Κοινωνικές προκλήσεις

Οι κοινωνικοί εταίροι στο Βέλγιο θέτουν μακροπρόθεσμους στόχους για να αντιμετωπίσουν από κοινού μια σειρά μεγάλων κοινωνικών προκλήσεων:

- το πρόβλημα της επαγγελματικής εξουθένωσης (burn out),
- την επεξεργασία πιλοτικών προγραμμάτων για την οργάνωση της εργασίας στο μέλλον,
- την αξιοποίηση της ψηφιοποίησης και της συνεργατικής οικονομίας για την αύξηση της ανάπτυξης, της απασχόλησης, της επιχειρηματικότητας και της βιώσιμης κοινωνικής προστασίας, μέσω της ενίσχυσης των δυνατοτήτων που αυτές προσφέρουν και της αντιστάθμισης των «πιθανών» παρενεργειών ή κινδύνων.
- τη συμβολή σε μια βιώσιμη πολιτική εργασιακής κινητικότητας

Ως θέματα συζήτησης προκρίνονται η απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών, οι αναδιαρθρώσεις, η απασχόληση των νέων, η προώθηση της απασχόλησης και ειδικότερα της απασχόλησης των νέων (ένα σημαντικό σημείο δράσης για την FEB μέσω της πρωτοβουλίας της «Νέα ταλέντα σε δράση») και, τέλος, η βελτίωση και ενίσχυση του κοινωνικού διαλόγου.

Παρακολούθηση της εφαρμογής της συμφωνίας : οι κοινωνικοί εταίροι θα οργανώσουν άμεσα ομάδες εργασίας γύρω από τις παραπάνω θεματικές για να αξιολογήσουν την πρόοδο που θα έχει επιτευχθεί στο τέλος του 2017.

Πηγή: Federation of Enterprises in Belgium, <http://www.vbo-feb.be/en/business-issues/social-dialogue/concertation-interprofessionnelle/feb-direct--le-projet-daccord-interprofessionnel-2017-2018> 2017-01-18/

B.2. Η προσαρμογή μέσω της τριμερούς συνεννόησης

B.2.1. Ο τριμερής κοινωνικός διάλογος στην Ολλανδία

Το μοντέλο της παραγωγής κανόνων μέσω του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου (Ολλανδία)

Μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η Ολλανδία δημιούργησε όργανα κοινωνικής συνεννόησης που λειτούργησαν αρμονικά κατά την περίοδο της ανάπτυξης και της δημιουργίας πλήρους απασχόλησης. Πρόκειται για :

- Το «Ίδρυμα Εργασίας» (« Fondation du travail »), το οποίο ιδρύθηκε το 1945 για να εξασφαλίσει ίση συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων στην κατάρτιση διμερών συμφωνιών μεταξύ τους και στην ομαλή συνεργασία τους με την κυβέρνηση
- Το Οικονομικό και Κοινωνικό Συμβούλιο (« Conseil économique et social »), που δημιουργήθηκε το 1950 και λειτουργεί ως τριμερές όργανο, με τη συμμετοχή κυβερνητικών εμπειρογνομόνων και με μεγάλη επιρροή στη διαμόρφωση των δημοσίων πολιτικών.

Μετά την οικονομική ύφεση του 1982-1983, όλοι οι φορείς συνειδητοποίησαν την ανάγκη αλλαγής του τρόπου διακυβέρνησης των εργασιακών σχέσεων. Αυτή η αλλαγή πλεύσης αποτυπώθηκε στη συμφωνία του Wassenaar (Νοέμβριος 1982) μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, η οποία υιοθετήθηκε υπό την απειλή μιας επικείμενης παρέμβασης της κυβέρνησης. Πρόκειται για μια κοινωνική συμφωνία που αποτέλεσε το προοίμιο της υπογραφής μια σειράς διμερών συμφωνιών, καταρχάς πολυετούς διάρκειας, που καθορίζουν τους προσανατολισμούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η κατάρτιση αυτών των συμφωνιών εξαρτάται από την ύπαρξη ομαλών ή όχι ομαλών σχέσεων με την κυβέρνηση. Ο στόχος είναι άλλοτε η αποφυγή μιας μονομερούς παρέμβασης της κυβέρνησης και άλλοτε η άσκηση επιρροής πάνω είτε στο περιεχόμενο της νομοθεσίας για την απασχόληση είτε του κρατικού προϋπολογισμού. Στις συμφωνίες αυτές καθορίζονται τα ανταλλάγματα που λαμβάνουν τα σωματεία για τις παραχωρήσεις τους αναφορικά με την ευελιξία της αγοράς εργασίας και τη συγκράτηση των μισθών. Τέτοια ανταλλάγματα είναι η μείωση του χρόνου εργασίας, φορολογικές ελαφρύνσεις και μέτρα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Προοδευτικά, οι τομείς που καταλαμβάνονται από τις συμφωνίες διευρύνονται και επεκτείνονται και σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης.

Ανάλογα με την οικονομική και κοινωνική συγκυρία, η συναίνεση διαδέχεται την ένταση και τις συγκρούσεις και το αντίστροφο, αλλά οι κοινωνικοί εταίροι παραμένουν προσηλωμένοι στην τριμερή συνεννόηση (Visser, Hemerijck, 1997 ; Hemerijck, Van der Meer, Visser, 2000 ; Van der Meer, Visser, 2010 ; Visser, Van der Meer, 2011). Αυτό επιβεβαιώθηκε κατά την οικονομική κρίση, όταν το 2009 η κυβέρνηση και οι κοινωνικοί εταίροι αντιμετώπισαν την ύφεση ως ευκαιρία εκσυγχρονισμού της αγοράς εργασίας και συμφώνησαν την υιοθέτηση ενός πακέτου μέτρων για την αντιμετώπιση της κρίσης.

Στις 11 Απριλίου 2013 υπογράφηκε κοινωνική συμφωνία με αντικείμενο μια σειρά μεταρρυθμίσεων για την επιδότηση της ανεργίας, τις απολύσεις, τις προσωρινές θέσεις εργασίας, τις επαγγελματικές συντάξεις και τους εργαζόμενους με αναπηρία.

Πηγή: Freyssinet J. (2015), Μελέτη με τίτλο «*Structures, institutions et pratiques du dialogue social tripartite dans les pays membres de l' Union Européenne*» (βλ. αναφορά στη Βιβλιογραφία)

B.2.2. Ο τριμερής κοινωνικός διάλογος στη Δανία

Το μοντέλο διακυβέρνησης "ευελιξία με ασφάλεια" (Δανία)

Το δανικό μοντέλο "ευελιξίας με ασφάλεια" έχει τις ρίζες του στην ισχυρή και παραγωγική σχέση μεταξύ των συνδικάτων, της κυβέρνησης και των επιχειρήσεων. Αυτή η συνεργατική σχέση, η οποία χρονολογείται περισσότερο από έναν αιώνα, παρήγαγε τους τρεις πυλώνες του επανομαζόμενου «Χρυσού Τριγώνου» της χώρας.

Ο πρώτος πυλώνας συνίσταται στην ευελιξία στους μισθούς, η οποία ωφέλησε τις μικρές βιοτεχνίες και εξακολουθεί και σήμερα να είναι βασικός παράγοντας οικονομικού και εργασιακού δυναμισμού. Μια ενεργή πολιτική για την αγορά εργασίας, με μεγάλη έμφαση στην κατάρτιση και τη δια βίου εκπαίδευση, και ένα εκτεταμένο σύστημα επαγγελματικής κατάρτισης, αποτελούν τον δεύτερο πυλώνα. Ο τρίτος πυλώνας συνίσταται στο γενναιόδωρο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας, ειδικά για τα άτομα με χαμηλό εισόδημα, που υποστηρίζει τους εργαζόμενους σε κινητικότητα μεταξύ διαφόρων θέσεων εργασίας.

Ως αποτέλεσμα, τα ποσοστά απασχόλησης της Δανίας είναι από τα υψηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα ποσοστά ανεργίας είναι τα χαμηλότερα. Τα συνδικάτα διαδραματίζουν πολύ σημαντικό ρόλο τόσο στη διαμόρφωση όσο και στην εφαρμογή της συγκεκριμένης πολιτικής.

Το δανικό μοντέλο επιτρέπει την "προστατευμένη κινητικότητα" για το εργατικό δυναμικό. Διασφαλίζοντας ότι η συγκριτικά με άλλες οικονομίες μικρή αριθμητικά ομάδα εργαζομένων της είναι διαρκώς και κατάλληλα εκπαιδευμένη, η χώρα είναι σε θέση να υποστηρίξει την υψηλή απασχόληση κατά τη διάρκεια της τεχνολογικής προόδου και του μετασχηματισμού της αγοράς εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση εντόπισε ένα σύνολο κοινών αρχών ευελιξίας με ασφάλεια και διερευνά την εφαρμογή σε εθνικό επίπεδο των ακόλουθων τεσσάρων συνιστωσών:

- (1) ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις,
 - (2) ολοκληρωμένες στρατηγικές διά βίου μάθησης ·
 - (3) αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας · και
 - (4) σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης
- (Eurofound, Denmark: Flexicurity and industrial relations, <https://goo.gl/9eYRXx>; also see Denmark.dk, Flexicurity, <https://goo.gl/lmyiD2>).

Η παρουσία μιας κυβέρνησης κεντροδεξιάς από το 2001-2011 δεν προκάλεσε την αμφισβήτηση του δανικού μοντέλου της "flexicurity". Εντούτοις, η σκλήρυνση ορισμένων από τους κανόνες του, για παράδειγμα στο ζήτημα της επιδότησης της

ανεργίας ή της πρόωρης συνταξιοδότησης, προκάλεσε εχθρική κινητοποίηση από τα συνδικάτα. Αυτή η περίοδος χαρακτηρίστηκε από απουσία τριμερών συμφωνιών, σε αντίθεση με ότι συνέβαινε στο παρελθόν.

Μετά την επιστροφή της σοσιαλδημοκρατικής κυβέρνησης το 2011, αυτή ανακοίνωσε την πρόθεσή της να διαπραγματευτεί αρκετά θέματα για την ανταγωνιστικότητα και την ανανέωση της ανάπτυξης και της απασχόλησης. Ένας από τους στόχους της κυβέρνησης υπήρξε η αύξηση της διάρκειας εργασίας, η οποία συνοδεύτηκε από ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης. Λόγω της έλλειψης στήριξης των συνδικάτων, το σχέδιο εγκαταλείφθηκε το 2012. Εφεξής οι στόχοι των τριμερών συμφωνιών καθίστανται πιο μετριοπαθείς. Τον Ιούνιο του 2014 υπογράφηκε συμφωνία για την ένταξη στην αγορά εργασίας των μεταναστών. Τον Οκτώβριο του 2014 ακολούθησε μια τριμερής συμφωνία που στοχεύει στην αύξηση του αριθμού των επιχειρηματικών πρακτικών απόκτησης εργασιακής εμπειρίας από νέους και μετανάστες.

Στην πραγματικότητα ο τριμερής κοινωνικός διάλογος παραμένει παρών αλλά μόνο για θέματα επικαιρότητας χαμηλής σύγκρουσης.

Ο διμερής κοινωνικός διάλογος οργανώνεται στη βάση της αποσυλλογικών διαπραγματεύσεων. Βαίνει στην κατεύθυνση της αποκέντρωσης, πλαισιωμένος όμως από εθνικές οργανώσεις (διακλαδικού ή κλαδικού επιπέδου). Παραδοσιακά είναι ο κλάδος της μεταλλουργίας που θέτει τους κανόνες. Στη συνέχεια τα πρότυπα αυτά επεκτείνονται και στους υπόλοιπους κλάδους του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα.

Το κράτος επιφυλάσσει στον εαυτό του, στο όνομα της ανταγωνιστικότητας, το δικαίωμα να παρεμβαίνει μονομερώς, κατ' εξαίρεση, σε περίπτωση αποτυχίας των εθνικών διαπραγματεύσεων, μέσω δημόσιων μεσολαβητών που παραμένουν ανεξάρτητοι από την κυβέρνηση. Μόλις οι διαπραγματεύσεις ολοκληρωθούν επιτυχώς, η κυβέρνηση αποσύρεται. Αυτοί οι μηχανισμοί κρίνονται σήμερα μάλλον επαρκείς από τους εμπλεκόμενους φορείς. Η οικονομική κρίση δεν παρήγαγε αξιοσημείωτη δραστηριότητα στο πεδίο του τριμερούς ή του διμερούς κοινωνικού διαλόγου.

Πηγή: *World Economic Forum (2017), White Paper on “Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution. An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work”*

IV. Η Διακυβέρνηση και το μέλλον της εργασίας: συμπεράσματα και προτάσεις πολιτικής

A. Ανάπτυξη πολυεπίπεδης διακυβέρνησης, με συνέργειες δημοσίων και ιδιωτικών φορέων

- Η νέα διακυβέρνηση της εργασίας θα αναπτύσσεται σε πολλαπλά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, διεθνικό, υπερεθνικό), μέσα από συνέργειες

δημοσίων, ιδιωτικών και μη κερδοσκοπικών φορέων στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας. Οι κυβερνήσεις, σε εθνικό και διεθνικό επίπεδο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και οι διεθνείς οργανισμοί, σε υπερεθνικό επίπεδο, πρέπει να διευκολύνουν και να συντονίζουν τις εταιρικές σχέσεις και τη δημιουργία ευρύτερων δικτύων μεταξύ συνδικάτων, εργοδοτικών οργανώσεων, επιχειρήσεων, ακαδημαϊκού χώρου, διαμεσολαβητών για εξεύρεση εργασίας και φορέων παροχής επαγγελματικής κατάρτισης, με σκοπό τη δημιουργία ανοιχτών σε όλους και προσαρμοστικών αγορών εργασίας που θα συνδυάζουν την ανταγωνιστικότητα με την κοινωνική δικαιοσύνη

- Οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετάσχουν ενεργά στο σχεδιασμό και τις ευθύνες ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου
- Οι επιχειρήσεις θα πρέπει επίσης να εξετάσουν τα ενδεχόμενα οφέλη απόδοσης από τις συνεργασίες εντός και μεταξύ επιχειρήσεων κατά την παροχή κατάρτισης και άλλων παροχών, με στόχο τη διαρκή αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων και τη γρήγορη μάθηση (βλ. παραπάνω Κεφάλαιο 3)

Β. Αναζήτηση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, με κεντρικούς άξονες τη διασφάλιση αξιοπρεπών θέσεων εργασίας και τη δια βίου μάθηση

Προαπαιτούμενα στην κατεύθυνση αυτή είναι:

- Να υπάρξει συναίνεση ως προς το ότι η πολλαπλότητα των εργασιακών καθεστώτων είναι μια νέα κομβικής σημασίας συνιστώσα των αγορών εργασίας
- Να γίνει καταγραφή όλων των υφιστάμενων μορφών εργασίας και μέτρηση του μεριδίου τους στην αγορά εργασίας και των αναγκών που εξυπηρετούν, ώστε να χαραχθούν αποτελεσματικές πολιτικές που θα βασίζονται σε πραγματικά δεδομένα
- Να υπάρξει συναίνεση ότι η πρόσβαση σε όλες τις μορφές απασχόλησης θα είναι ανοιχτή προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία και ότι παράλληλα θα διασφαλιστούν αξιοπρεπείς όροι και συνθήκες εργασίας για όλους, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σύμβασης
- Να προχωρήσει ο εκσυγχρονισμός των καθεστώτων κοινωνικής ασφάλισης και η δημιουργία δικτύων ασφαλείας για τις νέες μορφές εργασίας
- Να υπάρξει συμφωνία σχετικά με έναν κατάλογο μεταφερόμενων και μεταβιβάσιμων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που θα παρακολουθούν το άτομο σε όλο τον εργασιακό του βίο, προκειμένου να αντισταθμιστεί η αβεβαιότητα που συναρτάται με τα πολλά και διαφορετικά είδη εργασιακών συμβάσεων και καθεστώτων απασχόλησης
- Να καταπολεμηθεί η αδήλωτη, παράνομη και αναγκαστική εργασία και να στηριχθεί η μετάβαση από την άτυπη οικονομία στην τυπική απασχόληση
- Να ενθαρρυνθεί η εργασιακή κινητικότητα

- Να καλλιεργηθεί σταδιακά μια νέα δυναμική αντίληψη στα άτομα και τις επιχειρήσεις για την αναγκαιότητα της δια βίου μάθησης
- Να υπάρξει στενή συνεργασία του τομέα της εκπαίδευσης με τις επιχειρήσεις για να διασφαλιστεί ότι τα προγράμματα σπουδών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης αναβαθμίζονται διαρκώς για να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για μελλοντικές δεξιότητες
- Να προχωρήσει η συνεργασία ελληνικών πανεπιστημίων με μεγάλες επιχειρήσεις, κοινωφελή ιδρύματα, ερευνητικά κέντρα και πανεπιστήμια της αλλοδαπής για σχεδιασμό και παροχή μαζικών Ανοικτών Διαδικτυακών Μαθημάτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Massive Open Online Courses – MOOC's), όπως το Mathe(sis) του Πανεπιστημίου Κρήτης
- Να ανασχεθεί το φαινόμενο της διαρροής ανθρώπινου κεφαλαίου, μέσω της ανάπτυξης προγραμμάτων αναζήτησης ταλάντων
- Να υπάρξει εθνική στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων όλου του πληθυσμού όλων των ηλικιών και για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ώστε να καταστεί δυνατή η αξιοποίηση των ευκαιριών απασχόλησης που θα δημιουργούνται στην ψηφιακή ή συνεργατική οικονομία και να μειωθεί ο κίνδυνος φτωχοποίησης και περιθωριοποίησης
- Να δοθούν κίνητρα ώστε το κάθε άτομο να μεριμνά για τη διαρκή αναβάθμιση των δεξιοτήτων του

Γ. Απλοποίηση του ρυθμιστικού περιβάλλοντος

Το ρυθμιστικό περιβάλλον για τις επιχειρήσεις έχει καταστεί βαρύ και πολύπλοκο, καθώς αντιμετωπίζουν ένα εξαιρετικά εκτεταμένο και αλληλοεπικαλυπτόμενο σώμα νομοθετικών και άλλων κανόνων, για το περιεχόμενο του οποίου συχνά δεν προλαβαίνουν να ενημερωθούν. Επομένως καθίσταται όλο και πιο δύσκολη η πλήρης κατανόηση της νομοθεσίας και των κανόνων δεοντολογίας προς τους οποίους πρέπει να συμμορφώνονται, ιδίως αναφορικά με τη διοίκηση και τη διαχείριση των παγκόσμιων αλυσίδων αξίας⁶⁷.

⁶⁷ Η διαχείριση της αλυσίδας αξίας (ΔΑΕ) είναι μια προσέγγιση πολλαπλών λειτουργιών που περιλαμβάνει την διαχείριση της κυκλοφορίας των πρώτων υλών σε μια επιχείρηση, ορισμένες πτυχές της εσωτερικής μεταποίησης των υλών σε τελικά προϊόντα και την κυκλοφορία των τελικών προϊόντων από την επιχείρηση προς τον τελικό καταναλωτή. Καθώς οι επιχειρήσεις προσπαθούν να εστιάσουν στις βασικές λειτουργίες και να γίνουν πιο ευέλικτες, μειώνουν την ιδιοκτησία τους σε πηγές πρώτων υλών και σε κανάλια διανομής. Οι λειτουργίες αυτές καθίστανται εξωτερικής ανάθεσης (outsourcing) σε άλλα νομικά πρόσωπα που μπορούν να εκτελέσουν τις δραστηριότητες καλύτερα ή πιο αποδοτικά. Το αποτέλεσμα είναι να αυξάνεται ο αριθμός των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στην ικανοποίηση της ζήτησης των πελατών, με ταυτόχρονη μείωση του διαχειριστικού ελέγχου των καθημερινών λειτουργιών logistics. Λιγότερος έλεγχος και περισσότεροι εμπλεκόμενοι στη διαδικασία οδήγησαν στην ανάγκη διαχείρισης της αλυσίδας αξίας. Ο σκοπός της ΔΑΕ είναι η βελτίωση της εμπιστοσύνης και της συνεργασίας μεταξύ των εταιρών της αλυσίδας αξίας, βελτιώνοντας έτσι την απογραφή των αποθεμάτων και την ταχύτητα της κίνησης τους.

Σε αυτό το πολύπλοκο οικονομικό περιβάλλον, οι διαμορφωτές της πολιτικής δεν πρέπει να προσθέτουν αχρείαστα βάρη και καταναγκασμούς στον κόσμο των επιχειρήσεων.

Συστάσεις πολιτικής:

- Ενθάρρυνση μεγαλύτερης συνεργασίας μεταξύ των διαφόρων φορέων και υπηρεσιών των αγορών εργασίας
- Διαμόρφωση κατευθυντήριων γραμμών σχετικά με τη διαχείριση των αλυσίδων αξίας, οι οποίες να καθορίζουν την κατανομή των ευθυνών και των κινδύνων μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων μερών
- Μείωση της διοικητικής γραφειοκρατίας
- Κωδικοποίηση και απλοποίηση της νομοθεσίας

Δ. Αναβάθμιση των επιθεωρήσεων εργασίας

Οι αρμοδιότητες των επιθεωρήσεων εργασίας πρέπει να διευρυνθούν ώστε να καλύπτουν τα φαινόμενα του πληθοπορισμού, των οικονομικά εξαρτημένων αυτοαπασχολούμενων και άλλες νέες μορφές απασχόλησης της συνεργατικής και της ψηφιακής οικονομίας. Οι επιθεωρήσεις πρέπει να ενισχυθούν με επαρκείς ανθρώπινους και οικονομικούς πόρους και να λάβουν κατάλληλη κατάρτιση. Η ανάπτυξη συνεργειών με τα συνδικάτα, τις καταναλωτικές οργανώσεις και άλλους αντιπροσωπευτικούς δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς θα μπορούσε να αποβεί χρήσιμη για την αντιμετώπιση των πολύπλοκων προβλημάτων που ανακύπτουν και την εξασφάλιση της εφαρμογής της νομοθεσίας. Η ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών μεταξύ χωρών εντός και εκτός της Ε.Ε. θα αποτελέσει σημαντικό στοιχείο της εν λόγω διαδικασίας (ΕΟΚΕ, 2017, παράγραφος 1.10)

Ε. Ρύθμιση της δραστηριότητας των διαδικτυακών πλατφορμών

Είναι απαραίτητο να θεσπιστεί νομοθεσία που να θέτει ένα ελάχιστο ρυθμιστικό πλαίσιο λειτουργίας των διαδικτυακών πλατφορμών, χωρίς να επηρεάζεται δυσμενώς η δυναμική της οικονομίας κοινής χρήσης και της συνεργατικής οικονομίας. Η νέα νομοθεσία πρέπει να είναι υποστηρικτική και να εξαλείφει τις νομικές αβεβαιότητες που γεννώνται από τη διεθνική φύση των επιχειρήσεων που δραστηριοποιούνται σε αυτές.

Η δραστηριότητα των διαδικτυακών πλατφορμών που ενεργούν ως διαμεσολαβητές στη συνεργατική οικονομία πρέπει να ρυθμιστεί με νόμο, με στόχο την προστασία των εργαζομένων, των καταναλωτών και του κοινού γενικότερα. Πρέπει να αποσαφηνιστεί η δυνατότητα εφαρμογής των υφιστάμενων κανονισμών της ΕΕ σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία για τις νέες μορφές απασχόλησης, να θεσπιστούν διαδικασίες αντιμετώπισης παραβιάσεων των εν λόγω κανονισμών, να ορισθούν νέες αρμοδιότητες για τις επιθεωρήσεις εργασίας, καθώς

και ασφάλιση αστικής ευθύνης για τους εργαζομένους, τους καταναλωτές και το κοινό (ΕΟΚΕ, 2016, παράγραφος 1.9)

ΣΤ. Ο κοινωνικός διάλογος πρέπει να καταστεί εργαλείο της νέας διακυβέρνησης της εργασίας

Ο κοινωνικός διάλογος και η συλλογική διαπραγμάτευση πρέπει να επικεντρωθούν στη νέα πραγματικότητα της εργασίας. Ο ρόλος των εργοδοτικών οργανώσεων καθώς και των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να επανεξεταστεί, καθώς τα παραδοσιακά κριτήρια καθορισμού της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας τίθενται υπό αμφισβήτηση. Οι οργανώσεις αυτές πρέπει, μεταξύ άλλων, να διευρύνουν την εκπροσώπησή τους και να προσανατολιστούν περισσότερο προς την παροχή υπηρεσιών στα μέλη τους.

Η αναμόρφωση του κόσμου της εργασίας παρίσταται αυτή τη στιγμή ως η πιο σημαντική πρόκληση για τον κοινωνικό διάλογο. Πρέπει να γίνουν αντιληπτές οι αλλαγές στη δομή της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων που επιφέρουν η ψηφιακή και η συνεργατική οικονομία, η διεθνοποίηση της παραγωγής και οι δημογραφικές εξελίξεις.

Υ. Το στοίχημα για την Ελλάδα: αναβάθμιση και διεύρυνση του κοινωνικού διαλόγου

Όσα αναλύθηκαν στην παρούσα μελέτη αφορούν και την Ελλάδα, η οποία πρέπει να προετοιμαστεί για τις προκλήσεις του μέλλοντος καταβάλλοντας μεγαλύτερες προσπάθειες απ' ό,τι οι άλλες χώρες, για να αντισταθμίσει την υστέρηση που έχει σε σημαντικούς τομείς δημοσίων πολιτικών, λόγω της έλλειψης επαρκών μεταρρυθμίσεων.

Απαιτείται **εθνική στρατηγική μετάβασης της χώρας στην ψηφιακή οικονομία και τη νέα εποχή των μεταβαλλόμενων εργασιακών σχέσεων**, η οποία θα πρέπει να καταστεί **αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων** (εκπροσώπων εργοδοτών και εργαζομένων), ως πρώτο βήμα, και, στη συνέχεια, διαβούλευσης με όλους τους φορείς της κοινωνία και της οικονομίας.

Α. Τα εμπόδια

- **Έλλειψη κουλτούρας τριμερούς κοινωνικού διαλόγου.** Παρά τις προσπάθειες που έχουν γίνει στην Ελλάδα ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90 για την εμπέδωση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου σε εθνικό επίπεδο (π.χ. ίδρυση της ΟΚΕ και άλλων εθνικών Συμβουλίων διαμόρφωσης πολιτικών με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων και άλλων ομάδων), δεν έχουν επέλθει τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Η Ελλάδα δεν διαθέτει την

παιδεία άλλων ευρωπαϊκών χωρών αναφορικά με τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου ως εργαλείου επίτευξης ευρύτερων κοινωνικών συναινέσεων. Ο κοινωνικός διάλογος έγινε αντιληπτός ως μορφή διεκδίκησης μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και όχι ως ένα εργαλείο εξεύρεσης κοινωνικών ισορροπιών προκειμένου να επιτευχθούν μεταρρυθμίσεις με αμοιβαίες υποχωρήσεις. Η έλλειψη μιας ευρύτερης κουλτούρας διαλόγου είχε ως αποτέλεσμα να μην έχουν ευοδωθεί μέχρι σήμερα οι όποιες προσπάθειες σύναψης τριμερών κοινωνικών συμφωνιών (Γιαννακούρου, 2015).

➤ **Παθογένειες και υστερήσεις του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου.** Την περίοδο της δημοσιονομικής κρίσης που ξεκίνησε το 2010 αναδείχθηκαν προϋπάρχουσες παθογένειες και υστερήσεις του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στη χώρα μας (Γιαννακούρου, 2015, Κείμενο Πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων, 2015):

- ✓ αμοιβαία καχυποψία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και του Κράτους,
- ✓ εξάντληση του διαλόγου σε καταγραφή θέσεων και αντιθέσεων
- ✓ αδυναμία αναζήτησης συνθέσεων ακόμα και στο πλαίσιο της ΟΚΕ,
- ✓ ελλιπής οργάνωση στην προετοιμασία του διαλόγου,
- ✓ ανεπαρκής τεχνοκρατική υποστήριξη, κ.λπ.
- ✓ κατακερματισμός των υφιστάμενων δομών (24 εθνικές δομές) τριμερούς κοινωνικού διαλόγου και θεσμική τους πολυδιάσπαση (αναλυτικά βλ. Γιαννακούρου, 2015)
- ✓ διστακτικότητα και ατολμία για διεύρυνση της ατζέντας του διαλόγου πέραν των στενών εργασιακών θεμάτων που είναι αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

B. Οι παράγοντες κλειδιά της επιτυχίας

- ❖ Αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και μεταξύ αυτών και της κυβέρνησης
- ❖ Ύπαρξη κοινής αντίληψης των συμμετεχόντων στον διάλογο για το διακύβευμα της συζήτησης για το Μέλλον της Εργασίας, τα ζητήματα που απαιτείται να αντιμετωπιστούν και τις αρμόζουσες λύσεις,

- ❖ Ύπαρξη συμφέροντος για εξεύρεση συμβιβασμών και η βούληση των συμμετεχόντων στον διάλογο να οικοδομήσουν συναινέσεις,,
- ❖ Ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να εκπροσωπήσουν καθολικά τον κόσμο της μισθωτής εργασίας, η οποία είναι συνάρτηση αφενός της συνδικαλιστικής τους πυκνότητας, αφενός της αντιπροσωπευτικότητάς τους,
- ❖ Ικανότητα των εργοδοτικών οργανώσεων να εκπροσωπήσουν ενιαία τον κόσμο των επιχειρήσεων, περιλαμβανομένων των νεοφυών επιχειρήσεων και των επιχειρήσεων της συνεργατικής οικονομίας και της οικονομίας κοινής χρήσης,
- ❖ Εκπροσώπηση στη διαδικασία του διαλόγου των ανέργων, των μακροχρόνια ανέργων και των νέων ανέργων, των αδήλων εργαζομένων, των ψευδοανεξάρτητων εργαζομένων και των οικονομικά εξαρτημένων από έναν εργοδότη (αυτο)απασχολούμενων και ελευθέρων επαγγελματιών,
- ❖ Συναίνεση όλων των πολιτικών δυνάμεων ώστε να υιοθετηθεί ένα κυβερνητικό σχέδιο μεταρρυθμίσεων μακράς πνοής, στους τομείς της εκπαίδευσης, απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, που θα προετοιμάσει τους σημερινούς και τους μελλοντικούς εργαζόμενους για τη μετάβαση στη νέα εποχή της ψηφιακής τεχνολογίας (Εργασία 4.0),
- ❖ Κυβερνητική πολιτική με διαχρονική συνέχεια στους συγκεκριμένους τομείς,
- ❖ Δημιουργία ενός μόνιμου Βήματος διαλόγου και συνεννόησης, το οποίο να χαίρει της εμπιστοσύνης και των τριών πλευρών (Κυβέρνησης, εργοδοτών και εργαζομένων)

Γ. Η πρόταση

1. Η Δομή. Προτείνεται η σύσταση **Κεντρικού Συμβουλίου Σχεδιασμού Πολιτικών με αρμοδιότητα** τη διεξαγωγή συντονισμένου κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των συναρμόδιων Υπουργείων για οριζόντιους τομείς οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που εμπλέκουν περισσότερα Υπουργεία (ενδεικτικές θεματικές: απασχόληση, ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, τουρισμός, φορολογία, εκπαίδευση – κατάρτιση) και άπτονται και της συζήτησης και για το Μέλλον της Εργασίας.

Στο όργανο αυτό, το οποίο θα προεδρεύεται από ανεξάρτητη προσωπικότητα εγνωσμένου κύρους, **θα ενσωματωθούν με τη μορφή ad hoc τομεακών Επιτροπών τα τριμερή Εθνικά Συμβούλια/Επιτροπές**, οι οποίες προς το παρόν (υπο)λειτουργούν χωρίς κεντρικό συντονισμό σε διάφορα Υπουργεία. Με τον τρόπο αυτό **θα δημιουργηθεί ένα ενιαίο και αποκλειστικό Κεντρικό Φόρουμ Τριμερούς Κοινωνικού Διαλόγου**, που σήμερα απουσιάζει, το οποίο θα χαράζει εθνικούς

στρατηγικούς στόχους στους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Οι κεντρικοί αυτοί στόχοι θα εξειδικεύονται μέσω προγραμμάτων δράσεων (action plans) που θα επεξεργάζονται ευέλικτες ad hoc Επιτροπές τομεακού χαρακτήρα, τριμερούς σύνθεσης (π.χ για το εμπόριο, τον τουρισμό, την ενέργεια ή τη ναυτιλία), οι οποίες θα λειτουργούν υπό την αιγίδα του Κεντρικού Συμβουλίου.

Για τη σύσταση του οργάνου μπορεί να ζητηθεί η τεχνική υποστήριξη του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, ενώ ο συντονισμός με άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. σε ό,τι αφορά τη θεματολογία, θα συμβάλει στην αποτελεσματικότητα του διαλόγου.

Εναλλακτικά θα μπορούσε να εξεταστεί η δημιουργία ενός άτυπου φόρουμ διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων, κατά το πρότυπο της «Ομάδας των 10» του Βελγίου, στο οποίο να συζητούνται τα θέματα του Μέλλοντος της Εργασίας που τίγονται στην παρούσα μελέτη, με σκοπό τη σύναψη συμφωνιών – πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο.

2. Η ατζέντα. Ειδικότερα κυβέρνηση και κοινωνικοί εταίροι καλούνται να :

- ενθαρρύνουν νέες μορφές επιχειρηματικότητας που θα αξιοποιούν τις δυνατότητες που προσφέρει η ψηφιακή οικονομία
- χαρτογραφήσουν την αγορά εργασίας και να καταγράψουν με συστηματικότητα και αντικειμενικότητα τις νέες μορφές εργασίας
- διαγνώσουν το προφίλ και τις δεξιότητες των νέων θέσεων εργασίας που θα δημιουργηθούν στο μέλλον
- οργανώσουν την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των εργαζομένων, προκειμένου οι τελευταίοι να είναι έτοιμοι να αξιοποιήσουν τις ευκαιρίες που προσφέρουν η ψηφιακή οικονομία, η οικονομία κατά παραγγελία και η συνεργατική οικονομία,
- διασφαλίσουν ότι όλες οι θέσεις εργασίας που θα δημιουργηθούν στις νέες οικονομίες θα αμείβονται με δίκαιες και αξιοπρεπείς αμοιβές,
- διερευνήσουν τις νέες δυνατότητες εναρμόνισης εργασίας και ιδιωτικής ζωής που προσφέρουν οι νέες μορφές εργασίας,
- υποστηρίξουν την επανένταξη στην αγορά εργασίας εκείνου του τμήματος του εργατικού δυναμικού που θα καταστεί πλεονάζον λόγω της αυτοματοποίησης, της ψηφιοποίησης και της διείσδυσης των νέων τεχνολογιών στην επιχείρηση και να οργανώσουν την επανεκπαίδευση-κατάρτισή του, ώστε να αποκτήσει τις απαραίτητες ψηφιακές και άλλες δεξιότητες που θα του επιτρέψουν να μείνει ενεργό,
- να εξασφαλίσουν ότι για το τμήμα του εργατικού δυναμικού που δεν θα κατορθώσει να επανενταχθεί στην αγορά εργασίας θα υπάρξουν κατάλληλοι μηχανισμοί στήριξης του εισοδήματος (π.χ. εγγυημένο βασικό εισόδημα ή κοινωνικό μέρισμα) και κοινωνικά δίκτυα ασφαλείας. Διαφορετικά, αν περιθωριοποιηθεί και αποκλειστεί ένα μεγάλο κομμάτι πρώην εργαζομένων, τα οφέλη της ψηφιοποίησης για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα θα εξανεμιστούν.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΑΠΟΣΠΑΣΜΑ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΝΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

«Αποτύπωση της παρούσας κατάστασης και διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των δομών κοινωνικού διαλόγου»⁶⁸

I. Κύρια σημεία

1. Την περίοδο 2010-2014 ο **τριμερής κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα** υπήρξε **ελλιπματικός**. Διαπιστώθηκε έλλειμμα εμπιστοσύνης μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων, αδράνεια, υποβάθμιση ή αχρησία των θεσμοθετημένων δομών διαλόγου, περιθωριοποίηση των θεσμικών κοινωνικών εταίρων και καλλιέργεια άτυπων επαφών με εξωθεσμικούς παράγοντες, που άσκησαν ουσιαστική επίδραση στην κατεύθυνση και στο περιεχόμενο των νομοθετικών παρεμβάσεων της επίμαχης περιόδου.
2. Την ίδια περίοδο, όμως, **αναδείχθηκαν και προϋπάρχουσες παθογένειες και υστερήσεις του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου**: αμοιβαία καχυποψία μεταξύ των συντελεστών του, διστακτικότητα και ατολμία για διεύρυνση της ατζέντας του διαλόγου και ανάληψη δεσμεύσεων για ευρύτερα κοινωνικά και οικονομικά ζητήματα, πλην αυτών που παραδοσιακά αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, εξάντληση του διαλόγου σε καταγραφή θέσεων και αντιθέσεων και αδυναμία αναζήτησης συνθέσεων ακόμα και στο πλαίσιο της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ), ελλιπής οργάνωση στην προετοιμασία του διαλόγου, ανεπαρκής τεχνοκρατική υποστήριξη, κ.λπ.
3. Απαραίτητες προϋποθέσεις για έναν παραγωγικό τριμερή κοινωνικό διάλογο είναι η **αξιοπιστία όλων των πλευρών και η αμοιβαία εμπιστοσύνη**, στοιχεία που οικοδομούνται σταδιακά όταν υπάρχει σταθερή συνεργασία με ειλικρίνεια, καλή πίστη και συστηματική συμμετοχή όλων των εμπλεκομένων. Η εμπειρία άλλων χωρών έχει καταδείξει ότι ο τριμερής κοινωνικός διάλογος είναι μια μακρά διαδικασία αμοιβαίας μάθησης και διαπαιδαγώγησης όλων των πλευρών στην αναζήτηση προσεγγίσεων και συναινέσεων. Η ύπαρξη **ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου (focal point)** διαλόγου και συνεννόησης, το οποίο να απολαμβάνει της **εμπιστοσύνης** και των τριών πλευρών (Κυβέρνησης, εργοδοτών και εργαζομένων), μπορεί να διευκολύνει την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης μεταξύ των συντελεστών του κοινωνικού διαλόγου, ο οποίος διεργάγη στην Ελλάδα την περίοδο 2010-2014.
4. Στην κατεύθυνση αυτή μπορεί να συμβάλει η **αναβάθμιση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής (ΟΚΕ) και του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας (ΑΣΕ)** και η δημιουργία ενός **Κεντρικού Συμβουλίου Σχεδιασμού Πολιτικών**, ως ενιαίας πλατφόρμας αναζήτησης συναινέσεων μεταξύ της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων σε εθνικό επίπεδο, για όλες τις μείζονες πολιτικές.

II. Το πλαίσιο της μελέτης

⁶⁸ Μελέτη που εκπονήθηκε υπό τον επιστημονικό συντονισμό της Στ. Γιαννακούρου, με τη συνδρομή των J. Freyssinet, K. Mulvey και E. Διονυσοπούλου, στο πλαίσιο του Σχέδιο κοινών δράσεων εθνικών κοινωνικών εταίρων «για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και της ενδυνάμωσης της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο», που συγχρηματοδοτήθηκε από το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού 2007-2013 (Συντονιστής εταίρος: Στέγη της Ελληνικής Βιομηχανίας Α.Ε.) (αδημοσίευτη)

5. Τριμερείς εθνικές δομές κοινωνικού διαλόγου λειτουργούν εδώ και χρόνια σε όλα τα Κράτη Μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Από το 2010 και μετά ο τριμερής κοινωνικός διάλογος άρχισε να συμπιέζεται λόγω της παρατεταμένης ύφεσης.

6. Σε όλες τις χώρες που εφάρμοσαν προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής (Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Κύπρος) παρουσιάστηκε έλλειμμα διαλόγου. Ως επί το πλείστον οι κοινωνικοί εταίροι δεν είχαν ευθεία ανάμειξη στα προγράμματα αυτά, ενώ καλούνταν σε ακανόνιστα περιοδικά διαστήματα να συζητήσουν την αποτελεσματικότητα και τις συνέπειές τους. Επιπλέον, οι παραδοσιακές τριμερείς δομές κοινωνικού διαλόγου, όπως τα Οικονομικά και Κοινωνικά Συμβούλια, που λειτουργούν σε κάθε χώρα, είτε υποβαθμίστηκαν είτε αναμορφώθηκαν για να προσαρμοστούν στη νέα οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα.

7. Η Ελλάδα έχει να επιδείξει πολύ πιο αρνητικά αποτελέσματα σε ό,τι αφορά τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες που υπέγραψαν Μνημόνια Συνεργασίας. Παρότι επλήγη σε μεγαλύτερο βαθμό και ένταση από την κρίση, ούτε η κυβέρνηση αναζήτησε συστηματικά τη διαμόρφωση των αποφάσεων της μέσω του κοινωνικού διαλόγου ούτε οι κοινωνικοί εταίροι κατόρθωσαν να βρουν εναλλακτικές λύσεις μέσω του διαλόγου.

8. Οι παράγοντες που οδήγησαν σε αυτή την αρνητική εξέλιξη διερευνήθηκαν και ερμηνεύτηκαν προκειμένου να διαγνωστούν οι ελληνικές ιδιαιτερότητες και αδυναμίες και να συναχθούν χρήσιμα συμπεράσματα και προτάσεις για την αναβάθμιση του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Η αναβάθμιση αυτή επιβάλλεται λόγω του ότι ο κοινωνικός διάλογος είναι το σημαντικότερο εργαλείο επίτευξης οικονομικής ανάπτυξης με κοινωνική πρόοδο και συνοχή.

III. Γενικές Διαπιστώσεις

9. Στην Ελλάδα ο τριμερής κοινωνικός διάλογος ήταν ασθενής ήδη προ κρίσεως, με αποτέλεσμα να καταρρεύσει κατά τη διάρκεια της κρίσης. Αυτό δεν συνέβη σε άλλα κράτη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπου ο κοινωνικός διάλογος δεν παρέλυσε εντελώς αλλά μετασχηματίστηκε.

10. Η **απαξίωση** του θεσμού του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στην Ελλάδα της κρίσης μπορεί να ερμηνευτεί ως εξής:

- **Απουσία κοινής διάγνωσης των προβλημάτων και πολιτικής βούλησης των εμπλεκόμενων πλευρών** να αναζητήσουν συναινετικές λύσεις για την επίλυσή τους, που να δικαιολογούν και να νομιμοποιούν αμοιβαίες παραχωρήσεις και δεσμεύσεις
- **Διαμόρφωση της ατζέντας των νομοθετικών αλλαγών από διεθνείς θεσμούς** σε συνεργασία με την ελληνική κυβέρνηση, **χωρίς οποιαδήποτε συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.**
- Αναζήτηση της **πολιτικής νομιμοποίησης των νομοθετικών μέτρων που θεσπίστηκαν στους διεθνείς οργανισμούς που συμμετείχαν στην Τρόικα και όχι στην κοινωνία και στους θεσμούς της.** Όποτε απευθύνθηκε στους κοινωνικούς εταίρους, η ελληνική κυβέρνηση έδρασε κυρίως υπό την πίεση της θεσμών αυτών, επιχειρώντας να μεταθέσει στους κοινωνικούς εταίρους τη λήψη αποφάσεων για δραστικές αλλαγές που δεν είχαν κατασταλάξει στη συνείδηση της ελληνικής

κοινωνίας. Για το λόγο αυτό ο τριμερής κοινωνικός διάλογος **ενοχοποιήθηκε** και οι κοινωνικοί εταίροι εμφανίστηκαν απρόθυμοι να συμμετάσχουν σε σχετικές κυβερνητικές πρωτοβουλίες.

- **Έλλειψη εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης**, η οποία είχε ως αποτέλεσμα να απαξιωθούν ακόμα και σοβαρές προσπάθειες διαλόγου που επιχειρήθηκαν
- **Κατακερματισμός των υφιστάμενων δομών** τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, **θεσμική πολυδιάσπαση** και **απουσία ενός κεντρικού συντονιστικού οργάνου (focal point)** διαλόγου και συνεννόησης, το οποίο να χαίρει της **εμπιστοσύνης** και των τριών πλευρών (Κυβέρνησης, εργοδοτών και εργαζομένων)
- Αποδυνάμωση των υφιστάμενων θεσμοθετημένων δομών μέσω της ανάπτυξης **άτυπων πρωτοβουλιών** ad hoc τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, οι οποίες διακρίθηκαν από **αποσπασματικότητα** και **έλλειψη συνέχειας**
- **Συχνή αλλαγή κυβερνήσεων**, ένα μόνιμο χαρακτηριστικό της ελληνικής πολιτικής σκηνής, το οποίο εντάθηκε την περίοδο της κρίσης, επηρεάζοντας αρνητικά τον τριμερή κοινωνικό διάλογο, γιατί οδήγησε σε διακοπή δρομολογημένων συζητήσεων μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων και ευνόησε το πολιτικό προσωπικό της χώρας να προσεγγίζει ψηφοθηρικά τα προβλήματα και τις λύσεις τους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνόγλωσση

Γιαννακούρου, Σ. (2015), Αποτύπωση της παρούσας κατάστασης και διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των δομών κοινωνικού διαλόγου, Μελέτη στο πλαίσιο του έργου «Σχέδιο κοινών δράσεων των εθνικών κοινωνικών εταίρων για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και της ενδυνάμωσης της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο», Συντονιστής : Στέγη Ελληνικής Βιομηχανίας του ΣΕΒ

Κείμενο πολιτικής των εθνικών κοινωνικών εταίρων ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ, Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου, Νοέμβριος 2015

Ξενόγλωσση

Argawal, A. et al. (2013), Digitization and the contract labor market: A research agenda, NBER WP No. 19525.

Berg, J. (2016), Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, ILO Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series No 74

Campbell, I.C. et al. (1991), "Putting Knowledge-Based Concepts to Work for Mechanical Design". *Innovative Applications of Artificial Intelligence*, R. Smith, C. Scott, eds., AAAI Press, Menlo Park, CA

Di Stefano, V., 2016, "The rise of the 'just-in-time workforce': on-demand work, crowd work and labour protection in the gig economy", ILO, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of Work and Employment Series, No 71, Geneva.

Dow, G. (1987), The function of authority in transaction cost, *Journal of Economic Behavior and Organization*, 8(1), 13-38

European Commission (2016), Employment and Social Developments. Annual Review Europe

European Economic and Social Committee (EESC) (2016), Opinion on the changing nature of employment relationships and its impact on maintaining a living wage and the impact of the technological developments on the social security system and labour law, SOC/533, Brussels, 25.5.16

Frey, C.B. and Osborne, M.A. (2013), "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization"? University of Oxford

Freyssinet J. (2015), Μελέτη με τίτλο «*Structures, institutions et pratiques du dialogue social tripartite dans les pays membres de l' Union Européenne*», στο πλαίσιο του έργου «Σχέδιο κοινών δράσεων των εθνικών κοινωνικών εταίρων για την

αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και της ενδυνάμωσης της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο»- Υποέργο «Αποτύπωση της παρούσας κατάστασης και διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των δομών κοινωνικού διαλόγου» (Συντονιστής εταίρος: Στέγη Ελληνικής Βιομηχανίας του ΣΕΒ)

German Confederation of Employers (BDA) (2015α), "Seize the opportunities of digitization", BDA Position Paper on the digitisation of business and the working world, Berlin

German Confederation of Employers (BDA) (2015β), Περιβάλλον Εργασίας 4.0 - Χρήση ευκαιριών, κύριες προκλήσεις. Θέσεις της BDA για την Πράσινη Βίβλο «Εργασία 4.0» του Ομοσπονδιακού Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων (μετάφραση από γερμανικό κείμενο)

Ghellab Y., Papadakis K. (2011), « The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue », p.81-92 in ILO, *The global crisis. Causes, Responses and Challenges*, Geneva.

Graham, J., Amos, B., Plumptre, T., (2003), Principles for good governance in the 21st Century, Brief No 15, Institute on Governance, Ontario, Canada, p. 2.

Healy et al. (2006), "Editorial: Still Uncovering Gender in Industrial Relations", IRJ 37, 4, 290-298,

Heery, E. et al. (2004), "Representation at Work: Themes and Issues" in G. Healy, E. Heery, P. Taylor and W. Brown (eds), *The Future of Worker Representation* (Basingtoke, Palgrave Macmillan

Hemmerijck A., Van der Meer M., Visser J. (2000), « Innovation through Co-ordination - Two Decades of Social Pacts in the Netherlands », p.257-278 in Fajertag, Pochet.

Hewitt de Alcantara, C. (1998) «Uses and misuses of the concept of governance», *International Social Science Journal* Vol. 50, Issue 155, pp. 105-113

LO (2017), Global Dialogue on the Future of Work We Want – Session 4, Panel discussion on the governance of work, 7 April 2017, ILO Headquarters, Geneva

ILO (2016α), Guidance on "decent work in global supply chains": Conclusions of the International Labour Conference 2016. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.p df](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_497555.pdf)

ILO (2015a), International Workers' Symposium on decent work in Global Supply Chains Geneva, 15th – 17th December 2015.

ILO (2015b), "The Future of Work: Centenary Initiative" Report of the Director General, Geneva

IOE (2017), Understanding the Future of Work (Brief), <http://www.ioe-emp.org/index.php?id=4325>

Kelly, G. (2017), Digital trade unions will empower tomorrow's sharing economy employees, <http://www.wired.co.uk/article/gig-economy-digital-unions>

Kooiman, J. (1993), "Social-Political Governance: Introduction", in J. Kooiman (ed.), Modern Governance, London: Sage

Mette Kjaer, A. (2004), "Governance," Cambridge: Polity Press

Muller, P., Surel, Y. (2000), L'analyse des politiques publiques, Paris, Montchrestien, (Clefs), 2^e édition 2000

Mulvey, K. (2015), Μελέτη με τίτλο «*Recent developments in relation to social dialogue and related issues within and without the European Union and including some 'Best Practice' Trends*», στο πλαίσιο του έργου «Σχέδιο κοινών δράσεων των εθνικών κοινωνικών εταίρων για την αποκατάσταση της εμπιστοσύνης και της ενδυνάμωσης της αποτελεσματικής συμμετοχής τους στον κοινωνικό διάλογο» - Υποέργο «Αποτύπωση της παρούσας κατάστασης και διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των δομών κοινωνικού διαλόγου» (Συντονιστής εταίρος: Στέγη Ελληνικής Βιομηχανίας του ΣΕΒ)

Peters, BG., Pierre, J. (1998), "Governance without government: Rethinking public administration", Journal of Public Administration, Research and Theory 8(2):223-243.

Rhodes, R. 'The New Governance: governing without government', Political studies, 44, 1996, pp. 652-67

Stoker, G. (1998), 'Governance as theory: five propositions', UNESCO.

Stone, K. and Arthurs, H. (2013) 'The transformation of employment régimes: a worldwide challenge', in K. Stone and H. Arthurs (eds.) Rethinking Workplace Regulation: Beyond the Standard Contract of Employment (New York: Russell Sage Foundation).

Van der Meer M., Visser J. (2010), « Doing together what is possible. Social pacts and negotiated welfare reform in the Netherlands », p.251-280 in Pochet, Keune, Natali, 2010

Visser J., Hemerijck A. (1997), *A Dutch Miracle. Job growth, Welfare Reform and Corporatism in the Netherlands*, Amsterdam University Press, Amsterdam

Visser J., Van der Meer M. (2011), "The Netherlands: Social Pacts in a Concertation Economy", p.203-231 in Avdagic, Rhodes, Visser, 2011

World Economic Forum (2017), White Paper on "Realizing Human Potential in the Fourth Industrial Revolution An Agenda for Leaders to Shape the Future of Education, Gender and Work"

Younkins, E. (1998), "The Minimal State, not the welfare State", The Individual, <http://www.quebecoislibre.org/younkins18.htm>

Zagelmeyer, S. (2003), Governance structures and the Employment relationships, Determinants of Employer Demand for Collective Bargaining in Britain, Peter Lang

ΓΕΝΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η αυτοματοποίηση, οι νέες τεχνολογίες, η διεθνοποίηση της παραγωγής, οι δημογραφικές εξελίξεις και οι μεταναστευτικές ροές έχουν ανατρέψει τα δεδομένα των αγορών εργασίας σε παγκόσμιο και ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ψηφιοποίηση της οικονομίας και της εργασίας και η ανάπτυξη νέων μορφών οικονομίας, όπως η gig οικονομία, η οικονομία κατά παραγγελία (on-demand economy), η συνεργατική οικονομία (collaborative economy) και η οικονομία κοινής χρήσης (sharing economy), αποτελούν μια μη αναστρέψιμη πραγματικότητα σε εξέλιξη.

Η επίδραση των προαναφερόμενων τάσεων στις αγορές εργασίας και την απασχόληση μόλις πρόσφατα άρχισαν να μελετώνται συστηματικά· είναι ωστόσο εμφανές ότι προσφέρουν σημαντικές ευκαιρίες τόσο για τις επιχειρήσεις όσο και για τους εργαζόμενους και τους ανέργους. Για να αναπτύξουν πλήρως τη δυναμική τους, απαιτείται να διασφαλιστούν οι προϋποθέσεις για την ίση πρόσβαση και συμμετοχή στην gig οικονομία τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων. Μόνο η δημιουργία ίσων όρων ανταγωνισμού για όλες τις επιχειρήσεις και δίκαιης ψηφιακής οικονομίας για όλους τους πολίτες θα συμβάλει στην επιτυχία του εγχειρήματος. Αν δεν υπάρξει έγκαιρη προετοιμασία της προσαρμογής του υφιστάμενου και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού μέσω της απόκτησης νέων ή/και της αναβάθμισης των υφιστάμενων δεξιοτήτων, πολλοί θα μείνουν στο περιθώριο· θα ενταθούν η φτώχεια, ο κοινωνικός αποκλεισμός και οι εισοδηματικές ανισότητες και θα υπονομευτεί η προοπτική της ανάπτυξης.

Οι νέες τεχνολογίες είναι παράγοντας καινοτομίας και οικονομικής ανάπτυξης που δημιουργεί νέες τεχνικές, οι οποίες με τη σειρά τους συμβάλουν στην αύξηση της αποτελεσματικότητας, της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Η ψηφιοποίηση μειώνει τα εμπόδια για να εισέλθει μια επιχείρηση σε αγορές αγαθών και υπηρεσιών, επιταχύνει τις συναλλαγές, αυξάνει τον όγκο τους και μειώνει το κόστος τους, επιτρέπει δε την άμεση ανταπόκριση των επιχειρήσεων στις απαιτήσεις των καταναλωτών. Ταυτόχρονα διευκολύνει την εξεύρεση κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού μέσα από μια παγκόσμια δεξαμενή ταλέντων και βελτιώνει την αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Η οικονομία κατά παραγγελία και οι νέες μορφές απασχόλησης που τη συνοδεύουν δημιουργούν ευκαιρίες απασχόλησης για ανέργους και ευάλωτα τμήματα του πληθυσμού -όπως οι νέοι, οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι- και για όσους επιθυμούν να έχουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα σε περιστασιακή βάση. Οι νέες μορφές απασχόλησης μπορούν να μειώσουν την αδήλωτη εργασία και την παραοικονομία και να επιτρέψουν σε τμήματα του πληθυσμού να μεταβούν από την άτυπη στην τυπική οικονομία. Προϋπόθεση γι' αυτό είναι να ρυθμιστεί η δραστηριότητα των διαδικτυακών πλατφορμών στην κατεύθυνση α) του ελέγχου της διασυνοριακής δραστηριότητάς τους ώστε να μην ευνοούνται συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος παραδοσιακών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου που συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους, όπως αυτές απορρέουν από τη νομοθεσία συγκεκριμένου Κράτους και β) της προστασίας και της ασφάλειας των

πελατών ως καταναλωτών διαδικτυακών υπηρεσιών. Υπό διερεύνηση παραμένουν ζητήματα όπως το πότε η πλατφόρμα ενεργεί ως εργοδότης και πότε ως απλός διαμεσολαβητής υπηρεσιών και ποια είναι η θεμιτή έκταση της εξουσίας της στη μια και στην άλλη περίπτωση.

Η επίδραση της αυτοματοποίησης και των νέων τεχνολογιών δεν είναι καταστροφική για την απασχόληση. Μόνο το 5% - 10% των θέσεων εργασίας (20% για επαγγέλματα μεσαίων δεξιοτήτων) αναμένεται ότι θα έχουν καταστεί πλήρως αυτοματοποιημένες μέχρι το 2020. Περισσότερο επιρρεπείς εμφανίζονται οι θέσεις μεσαίων δεξιοτήτων που εμπεριέχουν αυτοματοποιημένα καθήκοντα ρουτίνας και οι οποίες τείνουν να εξαλειφθούν. Ωστόσο, το 35% των βασικών δεξιοτήτων που θα απαιτούνται στο εργασιακό περιβάλλον το 2020 θα είναι εντελώς νέες ή θα έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν. Όλες σχεδόν οι θέσεις εργασίας θα προϋποθέτουν την απόκτηση βασικών ψηφιακών δεξιοτήτων, ενώ αρκετές θέσεις θα απαιτούν υψηλού επιπέδου δεξιότητες σε τεχνολογίες πληροφορικής και επικοινωνίας. Η απόκτηση νέων δεξιοτήτων για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις της ψηφιακής οικονομίας, η αναβάθμιση των υφιστάμενων δεξιοτήτων των εργαζομένων και η σταδιακή – μέσω κινήτρων - ανάπτυξη κουλτούρας δια βίου μάθησης είναι οι τρεις θεμελιώδεις άξονες πάνω στους οποίους πρέπει να χαραχθεί η στρατηγική της κυβέρνησης, των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων για τη νέα εποχή.

Η ψηφιοποίηση και η εμφάνιση της οικονομίας κατά παραγγελία έχουν επιτρέψει να αναπτυχθούν νέες μορφές απασχόλησης, όπως η εργασία κατά παραγγελία ή με πληθοπορισμό, η εξ αποστάσεως εργασία, η κινητή εργασία μέσω χρήσης ψηφιακών εφαρμογών, ασκώντας καταλυτική επίδραση στον τρόπο οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις και στην επικοινωνία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Η έννοια, η φύση και το περιεχόμενο της εργασίας έχουν μεταβληθεί ή τείνουν να μεταβληθούν ριζικά. Η παροχή εργασίας έχει αποσυνδεθεί από τον χώρο και τον χρόνο, ενώ χαρακτηρίζεται από λιγότερο καθημερινό έλεγχο και περισσότερη αυτενέργεια και αυτονομία του εργαζόμενου. Το αντικείμενο του ελέγχου τείνει να μετατοπίζεται από τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων στην επίτευξη ορισμένου στόχου ή συγκεκριμένου αποτελέσματος. Αυτή η εξέλιξη έχει καταστήσει θολά τα όρια μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης και έχει τροφοδοτήσει τη συζήτηση για την επάρκεια του ισχύοντος εργατικού δικαίου, που εξακολουθεί να είναι δομημένο πάνω στο μοντέλο του βιομηχανικού εργάτη που παρέχει σταθερά την εργασία του σε έναν εργοδότη, υποκείμενος στον έλεγχο και την εποπτεία του, να ρυθμίσει τις νέες σχέσεις εργασίας.

Ζητήματα όπως η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων, οι όροι εργασίας και αμοιβής των νέων μορφών απασχόλησης, η ευέλικτη ρύθμιση των ωραρίων εργασίας, η ασφάλεια του εισοδήματος και η επάρκειά του για τον βιοπορισμό του εργαζόμενου, καθώς και η εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ανάγονται σε πρωτεύοντα στο νέο τοπίο που περιγράψαμε και πρέπει να καταστούν άμεσα αντικείμενο διαλόγου και διαβούλευσης με τους εκπροσώπους των επιχειρήσεων και των κοινωνικών εταίρων.

Η υποστήριξη της ομαλής μετάβασης της κοινωνίας στη νέα ψηφιακή εποχή, χωρίς να δημιουργηθούν διαχωριστικές γραμμές μεταξύ όσων έχουν τα εφόδια να προσαρμοστούν στις αλλαγές και όσων δεν τα διαθέτουν, είναι το μεγάλο στοίχημα και για την Ελλάδα. Απαιτείται ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο, με το οποίο θα εξασφαλιστεί συναίνεση ότι:

- η πρόσβαση σε όλες τις μορφές απασχόλησης θα είναι ανοιχτή προκειμένου να καταπολεμηθεί η ανεργία και ότι παράλληλα θα διασφαλιστούν αξιοπρεπείς όροι και συνθήκες εργασίας για όλους, ανεξάρτητα από το είδος της εργασιακής σύμβασης
- θα προχωρήσει ο εκσυγχρονισμός των καθεστώτων κοινωνικής ασφάλισης και η δημιουργία δικτύων ασφαλείας για τις νέες μορφές εργασίας
- θα υπάρξει συμφωνία σχετικά με έναν κατάλογο μεταφερόμενων από επιχείρηση σε επιχείρηση και μεταβιβάσιμων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που θα παρακολουθούν το άτομο σε όλο τον εργασιακό του βίο, προκειμένου να αντισταθμιστεί η αβεβαιότητα που συναρτάται με τα πολλά και διαφορετικά είδη εργασιακών συμβάσεων και καθεστώτων απασχόλησης
- θα καταπολεμηθεί η αδήλωτη, παράνομη και αναγκαστική εργασία και θα στηριχθεί η μετάβαση από την άτυπη οικονομία στην τυπική απασχόληση
- θα ενθαρρυνθεί η εργασιακή κινητικότητα
- θα καλλιεργηθεί σταδιακά μια νέα δυναμική αντίληψη στα άτομα και τις επιχειρήσεις για την αναγκαιότητα της δια βίου μάθησης
- θα υπάρξει στενή συνεργασία των σχολείων και των πανεπιστημίων με τις επιχειρήσεις για να διασφαλιστεί ότι α) η βασική εκπαίδευση ενθαρρύνει την εκμάθηση ψηφιακών δεξιοτήτων και την ανάπτυξη των STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) δεξιοτήτων και καλλιεργεί μαλακές δεξιότητες, δημιουργικότητα, κριτική ικανότητα και συστηματική σκέψη και β) τα προγράμματα σπουδών σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης αναβαθμίζονται διαρκώς για να ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις για μελλοντικές δεξιότητες της αγοράς εργασίας
- θα προχωρήσουν οι συμπράξεις ελληνικών πανεπιστημίων με μεγάλες επιχειρήσεις, κοινωφελή ιδρύματα, ερευνητικά κέντρα και πανεπιστήμια της αλλοδαπής για σχεδιασμό και παροχή μαζικών Ανοικτών Διαδικτυακών Μαθημάτων πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (Massive Open Online Courses – MOOC's), όπως το Mathe(sis) του Πανεπιστημίου Κρήτης
- θα ενισχυθεί η εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση
- θα ανασχεθεί το φαινόμενο της διαρροής εγκεφάλων, μέσω της ανάπτυξης προγραμμάτων αναζήτησης ταλάντων
- θα υπάρξει εθνική στρατηγική για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων όλου του πληθυσμού όλων των ηλικιών και για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, ώστε να καταστεί δυνατή η αξιοποίηση των ευκαιριών απασχόλησης που θα δημιουργούνται στην gig οικονομία και να μειωθεί ο κίνδυνος φτωχοποίησης και περιθωριοποίησης
- θα δοθούν κίνητρα ώστε το κάθε άτομο να μεριμνά για τη διαρκή αναβάθμιση των δεξιοτήτων του

Τα θέματα που εξετάζει η παρούσα μελέτη είναι καινοφανή για την Ελλάδα. Πρέπει να αποτελέσουν αντικείμενο συστηματικού διαλόγου για να εξαχθούν συναινετικές πολιτικές και μέτρα που θα επιτρέψουν στη χώρα να μη χάσει την ώθηση προς τα μπρος που παρέχει η ψηφιακή οικονομία. Η κυβέρνηση, οι κοινωνικοί εταίροι και οι φορείς της αγοράς έχουν ευθύνη να διαχειριστούν με διορατικότητα και ρεαλισμό τη νέα εργασιακή πραγματικότητα στην κατεύθυνση της προώθησης της καινοτομίας και της σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια.