



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ  
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ  
Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ  
Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική

**Ευελιξία στην απασχόληση και flexicurity**  
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
Ευαγγελία Παπαβενετίου

Τριμελής εξεταστική επιτροπή:  
**Δημήτριος Βενιέρης, επιβλέπων**  
**Μαρίνα Αγγελάκη, μέλος**  
**Βαρβάρα Λαλιώτη, μέλος**

**Κόρινθος, Ιανουάριος 2022**

© 2022

Ευαγγελία Παπαβενετίου

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος, All Rights Reserved.

Η σελίδα του Copyright διασφαλίζει από μόνη της τα δικαιώματα σε περίπτωση προσφυγής ή παράβασης, βάσει του Ν2121/93 (Φ.Ε.Κ. Α25).

Η χρήση κάθε υλικού με κατοχυρωμένα πνευματικά δικαιώματα (Copyright) στην εργασία προϋποθέτει γραπτή άδεια του ιδιοκτήτη των δικαιωμάτων.

*Στον σύζυγο, τις κόρες μου και τους γονείς μου για τη συνεχή υποστήριξή τους.*

## ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Ολοκληρώνοντας αυτό το ξεχωριστό κεφάλαιο στη ζωή μου, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον Καθηγητή, κ. Δημήτριο Βενιέρη για την εμπιστοσύνη που μου έδειξε και για την πολύτιμη καθοδήγησή του ως προς την εκπόνηση αυτής της διπλωματικής μεταπτυχιακής εργασίας, καθώς και τους υπόλοιπους διδάσκοντες του Π.Μ.Σ. «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική» για τις γνώσεις που μας μετέδωσαν και τους νέους ορίζοντες που μας άνοιξαν καθ' όλη τη διάρκεια της φοίτησής μας. Οι παραδόσεις των μαθημάτων τους αποτέλεσαν πηγή έμπνευσης και δημιουργίας.

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Λόγω της παγκοσμιοποίησης, της απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας και των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων τις τελευταίες δεκαετίες, παρατηρήθηκαν συνεχείς μεταβολές στον τομέα της αγοράς εργασίας. Σκοπός της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι αρχικά η μελέτη της εισαγωγής της *ευελιξίας* στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, η παρουσίαση των *ευέλικτων μορφών απασχόλησης* και η ανάλυση της έννοιας της *flexicurity* (*ευελιξία με ασφάλεια*) στη συνέχεια και οι συνέπειες από την εφαρμογή τους. Η εργασία επικεντρώνεται στο πώς επηρεάστηκαν οι απασχολούμενοι και οι επιχειρήσεις από την διευρυμένη εφαρμογή της *ευελιξίας* χωρίς περιορισμούς στην αρχή και πώς άλλαξαν τα πράγματα κατά την εμφάνιση της *flexicurity*. Μέσα από την παρουσίαση και ανάλυση των ευρωπαϊκών μοντέλων *flexicurity* που δημιουργήθηκαν και τον καθορισμό των τεσσάρων βασικών στοιχείων εφαρμογής πολιτικών *flexicurity* που διατύπωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, διαπιστώνεται το πόσο μεγάλες διαστάσεις πήρε αυτό το φαινόμενο. Οι προσδοκίες υπήρξαν μεγάλες, τα θεμέλια όμως της *flexicurity* κλονίστηκαν κατά τη διευρυμένη οικονομική κρίση. Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων σήμερα ως προς την εξέλιξη και την αναθεώρηση της *flexicurity* είναι καθοριστικός.

Λέξεις κλειδιά: *ευελιξία*, *ευέλικτες μορφές απασχόλησης*, *flexicurity*, *ασφάλεια*, *απασχόληση*, *εργασιακές σχέσεις*, *συνέπειες*, *ευρωπαϊκά μοντέλα flexicurity*, *τέσσερα συστατικά της flexicurity*, *αναθεώρηση της flexicurity*.

## ABSTRACT

Due to globalisation, labour market liberalisation and rapid technological developments during the last decades, there have been constant changes in the labour market sector. The aim of this thesis is to study the introduction of *flexibility* in employment and industrial relations, to present *flexible forms of employment* and to analyse the concept of *flexicurity* (*flexibility with security*) and then the consequences of their implementation. This paper focuses on how employees and companies were affected by the extended implementation of unrestricted *flexibility* at the beginning and how things changed with the appearance of *flexicurity*. Through the presentation and the analysis of the European *flexicurity* models that were created and the definition of the four key elements of *flexicurity* policy implementation formulated by the European Commission, it can be seen how this has grown. Expectations were high, but the foundations of *flexicurity* were shaken during the extended economic crisis. The role of the European Union, the member states and the social partners today in the development and revision of *flexicurity* is crucial.

Key words: *flexibility*, *flexible forms of employment*, *flexicurity*, *security*, employment, industrial relations, consequences, European *flexicurity* models, four components of *flexicurity*, revision of *flexicurity*.

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

### Εισαγωγή

#### **Κεφάλαιο 1: Εμφάνιση της ευελιξίας στην απασχόληση, επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας και μορφές ευέλικτης απασχόλησης.**

- 1.1. Η εμφάνιση της ευελιξίας στην απασχόληση.
- 1.2. Επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας.
- 1.3. Έννοια και μορφές ευέλικτης απασχόλησης.
  - 1.3.1. Έννοια ευέλικτης απασχόλησης και διάκριση της από την τυπική/κανονιστική απασχόληση.
  - 1.3.2. Μερική απασχόληση.
    - 1.3.2.1. Εκ περιτροπής απασχόληση.
  - 1.3.3. Προσωρινή απασχόληση.
    - 1.3.3.1. Απασχόληση ορισμένου χρόνου.
    - 1.3.3.2. Εποχική απασχόληση.
    - 1.3.3.3. Δανεισμός ή «ενοικίαση» εργαζομένων.
  - 1.3.4. Απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών».
    - 1.3.4.1. Απασχόληση με σύστημα φασόν.
    - 1.3.4.2. Τηλεργασία.
  - 1.3.5. Κατ' οίκον απασχόληση.
  - 1.3.6. Ευελιξία στον χρόνο εργασίας.
- 1.4. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και σχέσεις μεταξύ τους- Παραδείγματα.

#### **Κεφάλαιο 2: Προβληματισμός ως προς τη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.**

- 2.1. Εισαγωγή- Συνέπειες επέκτασης της ευελιξίας.
  - 2.1.1. Συρρίκνωση μισθών- Μείωση εισοδημάτων.
  - 2.1.2. Αποδυνάμωση συλλογικών διαπραγματεύσεων και συνδικάτων- Αποκέντρωση συλλογικών συμβάσεων- Απελευθέρωση ομαδικών και ατομικών απολύσεων.
  - 2.1.3. Οικονομική επιβάρυνση ασφαλιστικών ταμείων.
  - 2.1.4. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και γυναίκες.
  - 2.1.5. Επιδείνωση συνθηκών εργασίας και επιπτώσεις
  - 2.1.6. Εργασιακή ανασφάλεια (*job insecurity*) – Εργασιακό άγχος και ψυχολογικές επιπτώσεις.

### **Κεφάλαιο 3: *Flexicurity* (ευελιξία με ασφάλεια).**

3.1. Η γέννηση της *flexicurity* και ο ρόλος των ευρωπαϊκών θεσμών.

3.1.1. Η γέννηση της *flexicurity*.

3.1.2. Η πρώτη εμφάνιση της *flexicurity* σε ευρωπαϊκό κείμενο.

3.2. Ορισμός και διαφορετικοί συνδυασμοί ευελιξίας και ασφάλειας.

3.2.1. Ορισμός της *flexicurity*.

3.2.2. Συνδυασμοί ευελιξίας και ασφάλειας.

3.3. Πέντε διαφορετικά Ευρωπαϊκά μοντέλα *flexicurity* (σχετικά εθνικά παραδείγματα πριν και μετά την οικονομική κρίση).

3.3.1. Εισαγωγή.

3.3.2. Σκανδιναβικό μοντέλο.

3.3.3. Αγγλοσαξονικό μοντέλο.

3.3.4. Ηπειρωτικό μοντέλο.

3.3.5. Μεσογειακό μοντέλο.

3.3.6. Μοντέλο Ανατολικής Ευρώπης.

3.4. Σύγκριση των μοντέλων μεταξύ τους.

### **Κεφάλαιο 4: Θετική επίδραση της *flexicurity* στην απασχόληση.**

4.1. Εισαγωγή.

4.2. Ευελιξία στο ωράριο εργασίας- Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής-οικογενειακής ζωής.

4.3. Αίσθημα ευχαρίστησης των εργαζομένων -Ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους. Αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

4.4. Αύξηση κινητικότητας στην αγορά εργασίας- Τόνωση της προσφοράς εργασίας- Θετική επίδραση στην ανεργία.

### **Κεφάλαιο 5: Προϋποθέσεις ανάπτυξης πολιτικών *flexicurity*.**

5.1. Εισαγωγή.

5.2. Αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις ευέλικτης απασχόλησης: Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας και της εργατικής νομοθεσίας- Διεύρυνση συλλογικών διαπραγματεύσεων.

5.3. Υιοθέτηση σφαιρικών πολιτικών δια βίου μάθησης.

5.4. Προώθηση αποτελεσματικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ALMP).

5.5. Κατάλληλα, σύγχρονα και βιώσιμα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΣΚΑ).

5.6. Σχέση των βασικών στοιχείων *flexicurity* μεταξύ τους.

5.7. Η *flexicurity* κατά την περίοδο της δημοσιονομικής κρίσης.



## **Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα.**

### **Κεφάλαιο 7: Προτάσεις. Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την αναθεώρηση της *flexicurity*.**

7.1. Ευρωπαϊκές πολιτικές για την αναθεώρηση της *flexicurity*.

7.1.1. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος -Ανταλλαγή βέλτιστων πολιτικών.

7.1.2. Ανασχεδιασμός ευρωπαϊκής χρηματοδότησης.

7.2. Εθνικές πολιτικές για την αναθεώρηση της *flexicurity*.

7.2.1. Κρατικά μέτρα.

7.2.1.1. Εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης και ενδυνάμωση των θεσμών προστασίας της αγοράς εργασίας.

7.2.1.2. Μέτρα πρόληψης και καταστολής της αδήλωτης εργασίας

7.2.1.3. Μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων με άμεση θετική ανταπόκριση στην απασχόληση.

7.2.1.4. Μέτρα στήριξης των ανέργων και των νέων.

7.2.2. Μέτρα που πρέπει να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις.

### **Επίλογος.**

## Εισαγωγή

Μέσα σε κλίμα έντονων κοινωνικο-οικονομικών αλλαγών και σύγχρονων προκλήσεων τις τελευταίες δεκαετίες (παγκοσμιοποίηση, απελευθέρωση αγοράς εργασίας, τεχνολογικές εξελίξεις), η *ευελιξία* κρίθηκε αρχικά κατάλληλη να ενισχύσει την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα, να αυξήσει την παραγωγικότητα και να καταπολεμήσει την ανεργία. Η *ευελιξία* πήρε πολλές μορφές, ενώ οι ευέλικτες μορφές εργασίας σιγά-σιγά άρχισαν να εξαπλώνονται και να κλονίζουν τα θεμέλια της σταθερής, πλήρους, «τυπικής» απασχόλησης, συχνά σε βάρος των δικαιωμάτων και της υγείας των απασχολούμενων και παράλληλα με αρνητικές προεκτάσεις και σε άλλους τομείς (π.χ. ασφαλιστικό σύστημα).

Λίγο αργότερα η *flexicurity* (*ευελιξία με ασφάλεια*) εμφανίστηκε και εξαπλώθηκε ως ο ιδανικός τρόπος σύζευξης της ευελιξίας από την μια μεριά προς όφελος των επιχειρήσεων και της ασφάλειας από την άλλη πλευρά προς όφελος των εργαζομένων. Φιλοδοξούσε να άρει οποιεσδήποτε επιφυλάξεις και ενδοιασμούς και να ικανοποιήσει και τις δύο πλευρές, δημιουργώντας έτσι μια κατάσταση win-win, αμοιβαία αποδεκτή και επωφελή. Οι επιρροές αυτής της πολιτικής στο ευρωπαϊκό στερέωμα υπήρξαν καθοριστικές.

Τα ευρωπαϊκά μοντέλα *flexicurity* που αναπτύχθηκαν, με σπουδαιότερο το δανικό πρότυπο<sup>1</sup>, άλλα περισσότερο και άλλα λιγότερο, με βάση τα τέσσερα βασικά στοιχεία της *flexicurity*<sup>2</sup>, μέσω των εθνικών πολιτικών τους απασχόλησης, εφάρμοσαν τη νέα στρατηγική *flexicurity*. Τα οφέλη πράγματι από την ουσιαστική συνύπαρξη της *ευελιξίας* και της *ασφάλειας* στην απασχόληση είναι πολλά. Οι θετικές επιδράσεις της στους απασχολούμενους, μεταφέρονται σταδιακά και στις επιχειρήσεις. Η σχέση μεταξύ τους είναι αλληλένδετη, καθώς όσο «κερδίζουν» οι απασχολούμενοι, τόσο επωφελούνται και οι επιχειρήσεις.

Τα τελευταία χρόνια όμως λόγω της ευρείας δημοσιονομικής κρίσης η *flexicurity* δοκιμάστηκε. Η ευελιξία στην απασχόληση συνδέθηκε με επιβεβλημένες μεταρρυθμίσεις στον εργασιακό τομέα και με απαραίτητες πολιτικές λιτότητας που στόχο είχαν την αύξηση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης, παράλληλα όμως με τη μείωση του χρόνου εργασίας και τον περιορισμό του εργασιακού κόστους. Η αρχική προσπάθεια για ενίσχυση της απασχόλησης και καταπολέμηση της ανεργίας κατέληξε σταδιακά σε υποβάθμιση της

---

<sup>1</sup> Εντάσσεται στο σκανδιναβικό μοντέλο.

<sup>2</sup> Προσδιορίστηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007 με σχετική ανακοίνωσή της.

εργασίας, στον κατακερματισμό<sup>3</sup> της αγοράς εργασίας, περιορισμένη κοινωνική προστασία, ενώ παράλληλα οι κοινωνικές διακρίσεις και οι οικονομικές ανισότητες διευρύνθηκαν και ο κίνδυνος της φτώχειας κορυφώθηκε.

Περισσότερο σήμερα παρά ποτέ κρίνεται επιβεβλημένη η αναθεώρηση της στρατηγικής της *flexicurity*, ώστε να προσαρμοστεί στα νέα δεδομένα και να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις. Η συμμετοχή και η συνεργασία των ευρωπαϊκών θεσμών, των εθνικών κυβερνήσεων και των κοινωνικών εταίρων κρίνεται απαραίτητη.

Σκοπός ειδικότερα της παρούσας μεταπτυχιακής διπλωματικής εργασίας, ήταν να ασχοληθούμε με την εισαγωγή της *ευελιξίας* στην απασχόληση, την εμφάνιση στη συνέχεια της *flexicurity* και τις προεκτάσεις τους στις εργασιακές σχέσεις και την απασχόληση. Η παρούσα εργασία αποτελείται από επτά κεφάλαια.

Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται καταρχάς στην είσοδο της έννοιας της *ευελιξίας* στην απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα επιχειρούνται να απαντηθούν τα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα: «Πότε εμφανίστηκε η *ευελιξία* στην απασχόληση και ποιες επί μέρους εκφράσεις της εκδηλώθηκαν;» και «Πώς διαφοροποιείται η *ελέικτη απασχόληση* από την *τυπική* και ποιες ειδικότερες μορφές μπορεί να έχει η *ελέικτη απασχόληση*;».

Στο δεύτερο κεφάλαιο στη συνέχεια προσπαθούμε να μελετήσουμε τις αρνητικές επιπτώσεις της ευρείας εξάπλωσης των *ελέικτων* μορφών απασχόλησης, χωρίς περιορισμούς. Το σχετικό ερώτημα στο οποίο απαντάμε είναι: «Πώς επηρεάστηκαν οι εργασιακές σχέσεις και η αγορά εργασίας από τη διευρυμένη χρήση της *ευελιξίας* στην απασχόληση και ποιες ήταν οι επιπτώσεις ειδικότερα στους εργαζόμενους;».

Στο τρίτο κεφάλαιο εισάγουμε για πρώτη φορά τον όρο της *flexicurity* (*ευελιξία με ασφάλεια*) και μέσα από μία αναλυτική παρουσίαση, επιδιώκουμε να απαντήσουμε στα παρακάτω ερευνητικά ερωτήματα: «Σε ποια χώρα και σε ποιο ευρωπαϊκό κείμενο έκανε για πρώτη φορά την εμφάνισή της η *flexicurity* και πώς ορίζεται;», «Ποιες είναι οι διαφορετικές μορφές *ασφάλειας* που αναπτύχθηκαν και πώς συνδυάζονται με τις αντίστοιχες μορφές *ευελιξίας*;» και «Ποια μοντέλα *flexicurity* διαμορφώθηκαν στην Ε.Ε. και ποιες διαφορές παρουσιάζουν μεταξύ τους;».

---

<sup>3</sup> Ο *κατακερματισμός* αναφέρεται σε μια κατάσταση κατά την οποία εμφανίζονται δύο διαφορετικές ομάδες εργαζομένων στην αγορά εργασίας. Μια ομάδα που απασχολείται σε ασφαλείς και σταθερές θέσεις εργασίας και μια ομάδα που εργάζεται αντιθέτως σε επισφαλείς και *ελέικτες* θέσεις εργασίας (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017 γ, σελ.9).

Ακολούθως στο τέταρτο κεφάλαιο απαντώντας στο ερώτημα: «Πώς επηρέασε η *flexicurity* την απασχόληση και πώς οι θετικές της επιδράσεις πάνω στους εργαζόμενους επεκτείνονται στις επιχειρήσεις;», γίνεται αναφορά στις θετικές συνέπειες της στρατηγικής *flexicurity*, τόσο στις ζωές των ευέλικτα απασχολούμενων, όσο και στην εξέλιξη των επιχειρήσεων.

Στο πέμπτο κεφάλαιο επιχειρείται η ανάλυση των τεσσάρων βασικών προϋποθέσεων της εφαρμογής πολιτικών *flexicurity*<sup>4</sup>, ενώ παράλληλα αναφέρεται η σχέση μεταξύ τους και πώς επηρεάστηκαν από τη ευρεία δημοσιονομική κρίση που ακολούθησε. Συγκεκριμένα δίνεται απάντηση στο ερώτημα: «Ποιες είναι οι βασικές προϋποθέσεις (στοιχεία) ανάπτυξης πολιτικών *flexicurity* και πώς επηρεάστηκαν από την εκτεταμένη δημοσιονομική κρίση;».

Στο έκτο κεφάλαιο προσπαθούμε, μέσα από μια κριτική ματιά, να αναφερθούμε στα συμπεράσματα που προέκυψαν από τη βιβλιογραφική μας έρευνα και τη συγγραφή αυτής της εργασίας, προσπαθώντας να εξηγήσουμε τι είναι αυτό που μπορεί να μη λειτουργήσει σωστά και τι πρέπει ίσως να γίνει. Στο έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο προτείνονται κάποια συγκεκριμένα μέτρα που μπορούν να ληφθούν σε κοινοτικό, κρατικό και επιχειρηματικό επίπεδο, προκειμένου να υποστηριχθεί και να θεμελιωθεί μια νέα, βελτιωμένη εκδοχή της *flexicurity*, κατάλληλη να εφαρμοσθεί στη σύγχρονη εποχή, ενώ το σχετικό ερευνητικό ερώτημα το οποίο αναλύεται είναι: «Με ποιο τρόπο μπορούν να συμβάλλουν οι ευρωπαϊκοί θεσμοί, οι κυβερνήσεις και οι επιχειρήσεις στη διαμόρφωση ενός νέου, αναθεωρημένου πλαισίου *flexicurity*;».

---

<sup>4</sup> Διατυπώθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007.

## **Κεφάλαιο 1: Εμφάνιση της ευελιξίας στην απασχόληση, επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας και μορφές ευέλικτης απασχόλησης.**

### **1.1. Η εμφάνιση της ευελιξίας στην απασχόληση.**

Η *ευελιξία* είναι μία έννοια που έχει απασχολήσει πολλές οικονομίες στη σύγχρονη εποχή και διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους (οικονομολόγους, κοινωνιολόγους, νομικούς), ενώ οι πολύπλευρες προεκτάσεις της στον κοινωνικό και οικονομικό τομέα και οι συνέπειες της διαφαίνονται τόσο βραχυπρόθεσμα, όσο και μακροπρόθεσμα. Η ίδια σαν διαδικασία φαίνεται πως διαδέχθηκε το μοντέλο του «φορντισμού», το μεταπολεμικό ευρωπαϊκό εργασιακό πρότυπο στο οποίο στηρίζονταν οι ανεπτυγμένες βιομηχανικές κοινωνίες. Η μαζική παραγωγή από ανειδίκευτους εργαζόμενους τυποποιημένων προϊόντων με επαναλαμβανόμενη χωρίς εναλλαγές εργασία και η μαζική κατανάλωσή τους στη συνέχεια, μετά από μια περίοδο κυριαρχίας, διένυε μια περίοδο κρίσης και αμφισβήτησης.

Ο «μεταφορντισμός» ή αλλιώς «ευέλικτη εξειδίκευση», διαδέχεται το παλαιότερο μοντέλο οργάνωσης της κοινωνίας και της οικονομίας, το μοντέλο του «φορντισμού» που είχε συνδεθεί στενά με την εξαρτημένη, μισθωτή εργασία, το πλήρες ωράριο εργασίας και την ισχυρή ασφαλιστική κάλυψη που παρείχαν οι συλλογικές συμβάσεις. Το προϊόν πλέον παράγεται και οι υπηρεσίες για πρώτη φορά παρέχονται από ειδικά καταρτισμένους και εκπαιδευμένους εργαζόμενους, οι οποίοι χρησιμοποιούν νέες εξειδικευμένες τεχνολογίες και διαδικασίες για τη δημιουργία προϊόντων ή για την παροχή υπηρεσιών, απόλυτα προσαρμοσμένων στις ιδιαίτερες ανάγκες του πελάτη. Η εξειδικευμένη ζήτηση καλύπτεται από μια εξειδικευμένη παραγωγή. Παράλληλα, οι εργαζόμενοι μέσα από τις αυξημένες αρμοδιότητές τους, ενθαρρύνονται στο να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες και να επιλύουν τυχόν προβλήματα που προκύπτουν (Δεδουσόπουλος, 2000-2002β σελ. 224-253· Sennett, 2010, σελ. 78 ·Ευστράτογλου, 2015 α, σελ. 10-11).

*Ευέλικτες μορφές απασχόλησης ή ελαστικές μορφές απασχόλησης (EMA)* ειδικότερα άρχισαν να κάνουν την εμφάνισή τους κατά την πετρελαϊκή κρίση με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της παραγωγικότητας και την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας. Ο τρόπος οργάνωσης της εργασίας αλλάζει ριζικά. Οι επιχειρήσεις για πρώτη φορά αυτή την περίοδο αποκτούν τόσες ελευθερίες και αναζητούν τρόπους ιδανικότερης διαχείρισης των εργαζομένων τους μέσω της χρήσης ευέλικτων μορφών

απασχόλησης. Σκοπός να καλύψουν τα κενά που προκαλούσε η ανικανότητα προσαρμογής της τυποποιημένης παραγωγής στις μεταβαλλόμενες ανάγκες.

Η νέα αυτή τάση της ευέλικτης εργασίας ενισχύθηκε και εξαπλώθηκε κατά την διάρκεια της παγκοσμιοποίησης. Η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη, η αλλαγή της θέσης της γυναίκας στη δημόσια και ιδιωτική ζωή, αλλά και η εξάπλωση της ελεύθερης ενιαίας αγοράς, έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην εξάπλωσή της. Μέσα σ' αυτό το κλίμα των έντονων αλλαγών, δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών (τηλεπικοινωνίες, υπηρεσίες υγείας, χρηματοοικονομικές υπηρεσίες και άλλους τομείς απασχόλησης) με βασικά εργαλεία τη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικών υπολογιστών, σε συνδυασμό με τις υψηλές δεξιότητες, την πληροφόρηση και τη δημιουργικότητα.

## 1.2. Επί μέρους εκφράσεις της ευελιξίας.

Σύμφωνα με τον *Atkison* (1984)<sup>5</sup>, οι εργαζόμενοι της «ευέλικτης επιχείρησης» διαχωρίζονται σε δύο κατηγορίες<sup>6</sup>. Αυτούς που βρίσκονται εντός του πυρήνα της επιχείρησης- *κεντρικούς ή εσωτερικούς (labourmarket 'insiders')*, οι οποίοι αντιπροσωπεύουν το σταθερό προσωπικό μιας επιχείρησης και απολαμβάνουν τα περισσότερα δικαιώματα και αυτούς που βρίσκονται εκτός πυρήνα- *περιφερειακούς ('outsiders')*, οι οποίοι χαρακτηρίζονται από έντονη κινητικότητα και καταλαμβάνουν περιστασιακές και έκτακτες θέσεις εργασίας, στερούμενοι ακόμα και τις βασικές παροχές. Στην πραγματικότητα οι περιφερειακοί εργαζόμενοι λειτουργούν προστατευτικά ως προς τους κεντρικούς, καθώς έρχονται για να αντιμετωπίσουν την εμφάνιση νέων αναγκών στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα διασφαλίζουν την σταθερότητα και την ασφάλεια στους κεντρικούς εργαζόμενους (Γεωργακοπούλου, Κουζής, 1996, σελ. 82-84 · Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 24, 25· Κούγιας, 2016 β, σελ. 90-91).

Με βάση τα ανωτέρω η *ευελιξία* που υιοθετούν οι επιχειρήσεις σύμφωνα με τον *Atkison* διακρίνεται σε τρεις διαφορετικές κατηγορίες. Στην *αριθμητική ευελιξία (numerical flexibility)* ή αλλιώς *ποσοτική ευελιξία* που αναφέρεται στην δυνατότητα των εργοδοτών να προσαρμόζουν τις επιχειρήσεις τους στις μεταβαλλόμενες ανάγκες ζήτησης, μέσω προσλήψεων και απολύσεων και με βασικό κριτήριο πάντα τη διατήρηση του εργασιακού

---

<sup>5</sup> Διενήργησε την πρώτη προσπάθεια σύνδεσης της έννοιας της *ευελιξίας* στο χώρο εργασίας μέσω της μελέτης του στις βρετανικές βιομηχανικές επιχειρήσεις κατά τη δεκαετία του '80 (Δεδουσόπουλος, 2000-2002 β, σελ. 224).

<sup>6</sup> *Δυναμική αγορά εργασίας* (Λυμπεράκη, Μουρίκη 2003, σελ. 141-142, 176) ή *θεωρία του δυισμού της αγοράς εργασίας* (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 24).

κόστους σε χαμηλά επίπεδα. Συνδέεται με τους προσωρινούς, περιφερειακούς εργαζόμενους οι οποίοι απασχολούνται σε μη τυπικές μορφές απασχόλησης. Στην *λειτουργική ευελιξία (functional flexibility)* ή *ποιοτική ευελιξία*, η οποία εξετάζει τη δυνατότητα προσαρμοστικότητας της επιχείρησης στα νέα δεδομένα που επιβάλλει η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, μέσω της συνεχούς εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων και άλλων επιλογών. Στηρίζεται σε συνεχείς ανακατατάξεις των κεντρικών και σταθερών εργαζομένων μιας επιχείρησης (του πυρήνα) στο εσωτερικό της, κατάλληλες ειδικά όταν εφαρμόζονται λόγω της μακράς παραμονής τους σ' αυτήν. Μέσω αυτής προωθείται η αναβάθμιση του ανθρώπινου παράγοντα. Η *ευελιξία του μισθού (wage flexibility)*, *ευελιξία του κόστους εργασίας* ή *οικονομική ευελιξία* που δηλώνει το κατά ποσόν τα μισθολογικά έξοδα είναι ανάλογα με τα συγκεκριμένα οικονομικά δεδομένα κάθε φορά και συμβαδίζει με τις αλλαγές στην αγορά. Μεταγενέστερα το μοντέλο *Atkison* συμπληρώθηκε και με μια ακόμη όψη ευελιξίας, ως προς τον χρόνο εργασίας. Η *ευελιξία του χρόνου εργασίας (work-time flexibility)* αναφέρεται στις μεταβολές του ωραρίου εργασίας σε σταθερή ομάδα εργαζομένων (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 47-48, Jensen, 2011· Θεοδωρουλάκης, Κουμαριανός, 2019, σελ. 11).

Σύμφωνα με έρευνες που ακολούθησαν, η ευελιξία στην εργασία μπορεί να διαχωριστεί σε επιμέρους κατηγορίες (Κούγιας, 2016 β, σελ. 91-92). Η *αριθμητική ευελιξία* είναι *εσωτερική (internal numerical flexibility)*, όταν αναφέρεται στην προσαρμογή του χρόνου εργασίας σύμφωνα με την παραγωγή, όπως για παράδειγμα την προσαρμογή του ωραρίου εργασίας στις ανάγκες της παραγωγής, ενώ είναι *εξωτερική (external numerical flexibility)*, όταν σχετίζεται με την απορρόφηση του κατάλληλου αριθμού εργαζομένων σύμφωνα με τις ανάγκες της αγοράς, τις τεχνολογικές εξελίξεις και άλλους παράγοντες, με τη χρήση συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης και συμβάσεων ορισμένου χρόνου<sup>7</sup>. Ανάλογα η *λειτουργική ευελιξία* είναι *εσωτερική (functional internal flexibility)*, όταν σχετίζεται με την κατάρτιση και την εξειδίκευση των εργαζομένων με σκοπό να αναλαμβάνουν συνεχώς νέα καθήκοντα και θέσεις εργασίας, κινούμενοι είτε οριζόντια είτε κάθετα μέσα στην ίδια επιχείρηση, ενώ είναι *εξωτερική (functional external flexibility)*, όταν σχετίζεται με το διαφορετικό περιεχόμενο που μπορεί να πάρει μια σύμβαση ευέλικτης εργασίας (προσωρινή απασχόληση, μερική απασχόληση, εποχική απασχόληση και άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης). Όσον αφορά τέλος την *οικονομική ευελιξία* βλέπουμε πως, είτε σχετίζεται με την έλλειψη ενός κατώτατου ορίου μισθών, είτε με τη γενικότερη

---

<sup>7</sup> Μορφές ευέλικτων συμβάσεων απασχόλησης.

μισθολογική δαπάνη η οποία είναι ανάλογη με τις επιδόσεις των εργαζομένων. Στην πραγματικότητα οι ανωτέρω μορφές εργασιακής ευελιξίας συνδυάζονται και αλληλοσυμπληρώνονται σε κάθε επιχείρηση, ανάλογα με τις δεδομένες συνθήκες κάθε φορά.

### **1.3. Έννοια και μορφές ευέλικτης απασχόλησης.**

#### *1.3.1. Έννοια ευέλικτης απασχόλησης και διάκριση της από τη τυπική/κανονιστική απασχόληση.*

Το ιδανικό εργασιακό πρότυπο της τυπικής, εξαρτημένης μισθωτής εργασίας αορίστου χρόνου που προστατεύεται από την εργατική νομοθεσία, με πλήρες και σταθερό ωράριο απασχόλησης, διαδέχτηκαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Οι νέες αυτές μορφές απασχόλησης απομακρύνονται από την παρεχόμενη κοινωνική προστασία και ασφάλιση της κανονιστικής απασχόλησης, την ίδια στιγμή που οι συλλογικές συμβάσεις αποδυναμώνονται (Κούγιας, 2016 β, σελ. 87-89).

Η έννοια της ευέλικτης απασχόλησης ειδικότερα συμπεριλαμβάνει οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης, διαφοροποιείται τουλάχιστον ως προς ένα βασικό γνώρισμα της παραδοσιακής, τυπικής απασχόλησης. Ως προς τον παρεχόμενο εργάσιμο χρόνο, τον τρόπο, τον τόπο παροχής εργασίας ή ακόμα και σε σχέση με το ποιος απαρτίζει την εργοδοσία. Όταν δε οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εκδηλώνονται σε βάρος των θεσμοθετημένων δικαιωμάτων των εργαζομένων, τότε χαρακτηρίζονται και *άτυπες* (Κουζής, 2001, σελ. 40-43).

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εφαρμόζονται και διακρίνονται μεταξύ τους, ανάλογα με τις ανάγκες που καλούνται να καλύψουν. Οι δύο πιο διαδεδομένες μορφές ευέλικτης απασχόλησης τις οποίες συναντάμε αρκετά χρόνια νωρίτερα και οι οποίες βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με την αριθμητική ή ποσοτική ευελιξία, είναι η μερική και η προσωρινή απασχόληση (Ευστράτογλου, 2015 α, σελ. 11-12). Πρόκειται για περιπτώσεις που επιδιώκουν να εφαρμόζουν οι επιχειρήσεις, σε αντίθεση συνήθως με τις επιθυμίες των απασχολούμενων και επηρεάζουν, όχι μόνο τους εργαζόμενους, αλλά και άλλους τομείς, όπως θα εξεταστεί παρακάτω (παραγωγικότητα, ανταγωνιστικότητα κ.ά.). Δεν είναι καθόλου τυχαίο το γεγονός ότι όσοι απασχολούνται με προσωρινή ή μερική απασχόληση θεωρούνται άτομα χαμηλής παραγωγικότητας (Ευστράτογλου, 2015 α, σελ. 30).



### 1.3.2. Μερική απασχόληση.

Ειδικότερα η *μερική απασχόληση (part time employment)* είναι μια μορφή απασχόλησης, που διαφοροποιείται από την τυπική εργασιακή σχέση ως προς το περιεχόμενο της απασχόλησης και συγκεκριμένα ως προς τον εργάσιμο χρόνο. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις μερικής απασχόλησης ορισμένης ή αόριστης διάρκειας απασχολούνται με μειωμένο ωράριο εργασίας (35 ώρες την εβδομάδα και λιγότερο) σε αντιδιαστολή με τους πλήρως απασχολούμενους (Burgon, 2010).

Η χρονική βάση υπολογισμού μπορεί να ποικίλλει. Άλλοτε μιλάμε για μερική απασχόληση με ημερήσιο εργάσιμο χρόνο, άλλοτε για εβδομαδιαίο, κάποιες φορές για δεκαπενθήμερο και κάποιες άλλες για μηνιαίο ή ετήσιο εργάσιμο χρόνο. Ο ειδικότερος καθορισμός του εργάσιμου χρόνου προσδιορίζεται μέσα από ποικίλες νομοθετικές ρυθμίσεις. Σε πολλές μάλιστα ευρωπαϊκές χώρες η άνω μορφή ευέλικτης απασχόλησης φαίνεται να προωθείται μέσα από συμφωνίες διάφορων ευρωπαϊκών οργανώσεων<sup>8</sup> (Κουζής, 2001, σελ. 94).

Πρόκειται για μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης ιδιαίτερα αυξημένη στην Ευρώπη, που εξυπηρετεί τις επιχειρήσεις, καθώς το οικονομικό τους κόστος σε αυτή την περίπτωση μειώνεται. Ειδικότερα δεδομένου ότι οι μισθολογικές δαπάνες των επιχειρήσεων είναι ανάλογες με τον πραγματικό χρόνο παροχής εργασίας των εργαζομένων, από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης εργάζονται λιγότερο, το κόστος των επιχειρήσεων είναι εμφανώς μικρότερο σε σχέση με αυτό των επιχειρήσεων που απασχολούν εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση. Η εξοικονόμηση πόρων με τον άνω τρόπο, είναι ίσως και ο βασικός λόγος που όταν οι επιχειρήσεις βρίσκονται αντιμέτωπες με την αυξημένη ζήτηση των προϊόντων τους ή παροχή των υπηρεσιών τους, δημιουργούν νέες θέσεις μερικής απασχόλησης. Άλλες πάλι φορές η μερική απασχόληση υποκαθιστά την πλήρη<sup>9</sup>. Ειδικά στον ιδιωτικό τομέα είναι πολύ συχνό φαινόμενο να χρησιμοποιείται η πρόσκαιρη αυτή εργασιακή σχέση, προκειμένου να καλυφθούν απρόσμενες και έκτακτες κυρίως ανάγκες της αγοράς από ανειδίκευτους κυρίως εργαζόμενους, ενώ οι κλάδοι που είναι πιο διαδεδομένη είναι αυτοί των υπηρεσιών, της γεωργίας, της εκπαίδευσης, του εμπορίου, των ξενοδοχείων, των εστιατορίων και των κατασκευών.

---

<sup>8</sup> Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης (UNICE), Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων (CEEP) και Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (CES).

<sup>9</sup> Η μερική απασχόληση εξαπλώθηκε πολύ κατά της διάρκεια της βαθιάς οικονομικής κρίσης, ειδικά στις χώρες του ευρωπαϊκού νότου.

Από την μεριά των εργαζομένων πάλι, οι ίδιοι φαίνεται πως αναγνωρίζουν τη χρησιμότητα αυτής της νέας μορφής απασχόλησης, αλλά μόνο συμπληρωματικά, με σκοπό κυρίως την κάλυψη των ειδικών και έκτακτων αναγκών της αγοράς κάθε φορά. Είναι γνωστό, ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό της μερικής απασχόλησης καλύπτεται από τις γυναίκες (Αβραμίκου, 2001, σελ. 11-12, 16).

#### *1.3.2.1. Εκ περιτροπής απασχόληση.*

Μία υποκατηγορία της μερικής απασχόλησης είναι η *εκ περιτροπής απασχόληση (job rotation)*. Πρόκειται για μια μορφή ευέλικτης εργασίας κατά την οποία οι εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση απασχολούνται κατά πλήρες ωράριο για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο, αλλά με εναλλαγές μεταξύ τους, άλλοτε ατομικά και άλλοτε ομαδικά (Κουζής, 2001, σελ. 47, 283).

Συγκεκριμένα οι εργαζόμενοι, μέσω της εναλλαγής εργασίας μεταξύ τους εργάζονται, είτε μόνο κάποιες μέρες την εβδομάδα, είτε μόνο κάποιες εβδομάδες τον μήνα, είτε μόνο ορισμένους μήνες τον χρόνο ή με συνδυασμό των παραπάνω, αφού ουσιαστικά η μη εργαζόμενοι μια δεδομένη χρονική στιγμή, αναπληρώνονται κάθε φορά από τους υπόλοιπους που απασχολούνται τη δεδομένη στιγμή. Εάν εξετάσουμε μεμονωμένα τον κάθε εργαζόμενο διαπιστώνουμε, ότι η εναλλαγή που βιώνει εντός ενός καθορισμένου χρονικού διαστήματος, είναι μεταξύ μιας περιόδου πλήρους εργασίας και μιας περιόδου μη εργασίας, σε αντιδιαστολή με την εκάστοτε επιχείρηση η οποία δεν σταματά να λειτουργεί και να παρέχει τις υπηρεσίες της.

Συχνά η εκ περιτροπής εργασία παρουσιάζεται σαν μοναδική λύση βιωσιμότητας επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν περιορισμένη ζήτηση των προϊόντων τους ή των υπηρεσιών τους, προκειμένου να μην προχωρήσουν σε καταγγελίες των συμβάσεων των εργαζομένων τους. Στην τελευταία περίπτωση οι επιχειρήσεις καταφεύγουν σ' αυτήν την επιλογή μονομερώς, με σκοπό να αποφευχθεί η έσχατη λύση της απόλυσης.

#### *1.3.3. Προσωρινή απασχόληση.*

Η *προσωρινή απασχόληση (temporary work)* είναι ομοίως μια νέα, ευέλικτη μορφή απασχόλησης η οποία διαφοροποιείται της τυπικής εργασιακής σχέσης πλήρους απασχόλησης αορίστου χρόνου. Πρόκειται για μια ιδιαίτερη μορφή απασχόλησης η οποία

τερματίζεται, όταν συμβεί το γεγονός το οποίο υπήρξε προϋπόθεση για την εφαρμογή της, όπως μια καθορισμένη ημερομηνία, η υλοποίηση μιας εργασίας ή ακόμα και η επιστροφή κάποιου εργαζόμενου που απουσίαζε προσωρινά από τη θέση του (Burgon, 2010).

Οι επιχειρήσεις την προτιμούν λόγω ακριβώς της περιορισμένης και καθορισμένης διάρκειάς της που έρχεται να καλύψει έκτακτες και περιστασιακές ανάγκες, σε συνδυασμό με το μειωμένο μισθολογικό κόστος που την συνοδεύει και τη μη καταβολή αποζημίωσης κατά τη λήξη της. Οι λόγοι από την άλλη πλευρά για τους οποίους επιλέγεται από τους εργαζόμενους, είναι κυρίως οικογενειακοί και προσωπικοί. Οι επαγγελματικοί κλάδοι με τα υψηλότερα ποσοστά εκδήλωσης προσωρινής απασχόλησης είναι, όπως και στην μερική απασχόληση, ο γεωργικός τομέας, τα ξενοδοχεία και τα εστιατόρια, η εκπαίδευση, οι κατασκευές και οι υπηρεσίες (Ευστράτογλου 2015 α, σελ. 151-160).

#### *1.3.3.1. Απασχόληση ορισμένου χρόνου.*

Η κυριότερη και συχνότερη έκφραση της προσωρινής απασχόλησης είναι οι *συμβάσεις ορισμένου χρόνου (fixed-term employment)*. Πρόκειται για συμβάσεις εργασίας από την αρχή καθορισμένες συνήθως για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, μετά την λήξη του οποίου λύνονται αυτοδίκαια. Σε άλλες πάλι περιπτώσεις οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να εξαρτώνται και να τερματίζονται μετά την ολοκλήρωση ορισμένου έργου ή την πραγματοποίηση κάποιου γεγονότος (European Union law, 1999).

Είναι γεγονός ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, όπως και οι συμβάσεις μερικής απασχόλησης εφαρμόζονται τις περισσότερες φορές ενάντια στις επιθυμίες των απασχολουμένων. Αυτός είναι ίσως και ο βασικός λόγος που στην πλειοψηφία των ευρωπαϊκών χωρών υπάρχουν σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις που κατοχυρώνουν την άνω μορφή προσωρινής απασχόλησης. Προκειμένου με άλλα λόγια να διασφαλιστούν τα βασικά εργασιακά δικαιώματα των προσωρινά απασχολουμένων (Κουζής, 2001, σελ. 91). Στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης ειδικότερα προβλέπεται ανώτατη διάρκεια συνεχούς ανανέωσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με σκοπό να μην παρατηρείται η παρατεταμένη χρήση τους για μακρύ χρονικό διάστημα χωρίς να υφίσταται ουσιαστικός λόγος, ενώ σε ελάχιστες ευρωπαϊκές χώρες θεσπίζεται δικαίωμα αποζημίωσης κατά τη λήξη της σύμβασης.

### 1.3.3.2. Εποχική απασχόληση.

Μια άλλη εξίσου συχνή μορφή προσωρινής απασχόλησης, η οποία εφαρμόζεται συχνότερα με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, είναι η *εποχική απασχόληση (seasonal work)*. Σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι απασχολούνται για συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα (κάποιους μόνο μήνες τον χρόνο) προκειμένου να καλυφθούν, είτε οι ειδικότερες ανάγκες μιας επιχείρησης με εποχική δραστηριότητα, όπως συμβαίνει στον τουριστικό κυρίως τομέα (π.χ. ξενοδοχοϋπάλληλοι), είτε οι έκτακτες και πρόσκαιρες ανάγκες μιας επιχείρησης που λειτουργεί όλο τον χρόνο.

Και σ' αυτήν την περίπτωση έχουν θεσπισθεί ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις με σκοπό τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων των προσωρινά απασχολούμενων με εποχική εργασία, όπως είναι το δικαίωμα επαναπρόσληψής τους στην ίδια θέση κατά την επόμενη χρονική περίοδο, της καταβολής νόμιμης αποζημίωσης κατά την απόλυσή τους, αλλά και οι προϋποθέσεις για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας τους. Σε κάποιες χώρες μάλιστα, όπως στη Γαλλία οι διαδοχικές συμβάσεις εποχικού χαρακτήρα εφαρμόστηκαν ως μέτρο για την αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 16).

Ξεχωριστή μνεία πρέπει να γίνει δε για τον αγροτικό τομέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς είναι ένας κλάδος όπου απασχολούνται πλήθος εποχικών απασχολούμενων (κυρίως μετανάστες από τρίτες χώρες) και γι' αυτό το λόγο έχει γίνει αντικείμενο ειδικών νομοθετικών ρυθμίσεων. Σκοπός σ' αυτή την περίπτωση, είναι τόσο η διασφάλιση των δικαιωμάτων των εποχικά εργαζομένων, όσο και η στήριξη και προώθηση της ευρωπαϊκής γεωργίας (Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε., 2008).

### 1.3.3.3. Δανεισμός ή «ενοικίαση» εργαζομένων.

Μια άλλη ιδιαίτερη μορφή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι ο *δανεισμός εργαζομένων* (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 154), ο οποίος διακρίνεται σε δύο επιπλέον κατηγορίες. Η πρώτη περίπτωση είναι ο *γνήσιος ή αλληλέγγυος ή ευκαιριακός ή συμπτωματικός δανεισμός* που αναφέρεται στον δανεισμό προσωπικού σαν ένα μεμονωμένο γεγονός. Πρόκειται για την περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχει εργασιακή σχέση με την κλασική της έννοια μεταξύ ενός εργοδότη και ενός εργαζόμενου, αλλά αντιθέτως η εργασιακή σχέση υφίσταται μεταξύ ενός εργαζόμενου και περισσότερων εργοδοτών (Ρομποτή, Ιωαννίδης, 2018, σελ. 108).

Αυτό συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος ενώ απασχολείται κανονικά σ' έναν εργοδότη, παραχωρείται από αυτόν σ' έναν δεύτερο εργοδότη για ένα συγκεκριμένο και περιορισμένο χρονικό διάστημα. Υπάρχει μια πρώτη σύμβαση (ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ανάμεσα στον δανειζόμενο εργαζόμενο και τον εργοδότη που τον δανείζει και ακολουθεί μια δεύτερη σύμβαση προσωρινού χαρακτήρα ανάμεσα στον εργοδότη που τον δανείζει και σε εκείνον που τον δανείζεται. Αυτή η μορφή ευέλικτης απασχόλησης εφαρμόζεται συχνά στο εσωτερικό ομίλων επιχειρήσεων (Σταμάτη, Συριόπουλος, 2012-2015, σελ. 5).

Η δεύτερη και πιο ιδιαίτερη περίπτωση δανεισμού εργαζομένων είναι ο *μη γνήσιος ή κατ' επιχείρηση δανεισμός προσωπικού* που πραγματοποιείται μέσω γραφείων ή επιχειρήσεων προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ) οι οποίες δραστηριοποιούνται με σκοπό το κέρδος. Δεν πρόκειται απλώς για μεσιτεία εργασίας, όπου μια επιχείρηση μεσολαβεί έναντι αμοιβής προκειμένου να βρεθεί ο κατάλληλος εργαζόμενος για την συγκεκριμένη θέση μιας άλλης επιχείρησης. Τα γραφεία προσλαμβάνουν εργαζόμενους τους οποίους στη συνέχεια προωθούν έναντι αμοιβής σε διάφορες επιχειρήσεις προκειμένου να καλύψουν τις πρόσκαιρες και έκτακτες ανάγκες τους, ενώ παράλληλα παρακάμπτεται η χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης προσωπικού γι' αυτές (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 51).

Στην πραγματικότητα η σύμβαση δανεισμού συνάπτεται μεταξύ της δανείζουσας και της δανειζόμενης επιχείρησης. Το διευθυντικό δικαίωμα στον εργαζόμενο με ό,τι αυτό συνεπάγεται (ρύθμιση εργασιακού ωραρίου, παροχή αδειών, εφαρμογή κανόνων υγιεινής και ασφάλειας) το ασκεί για όσο καιρό τον απασχολεί η δανειζόμενη επιχείρηση, ενώ η δανείζουσα επιχείρηση διατηρεί τις περισσότερες φορές το ρόλο του εργοδότη, επομένως και την υποχρέωση καταβολής μισθού και ασφαλιστικής κάλυψης (Ρομποτή, Ιωαννίδης, 2018, σελ. 105).

Αυτή η τριγωνική εργασιακή σχέση είναι ιδιαίτερα περίπλοκη. Η κατάτμηση της εργοδοτικής ιδιότητας προωθείται σε βάρος πολλές φορές των εργασιακών δικαιωμάτων του δανειζόμενου προσωπικού. Συχνά παρατηρείται μάλιστα το φαινόμενο, η αμοιβή του δανειζόμενου απασχολούμενου να είναι χαμηλότερη από αυτή του υπόλοιπου προσωπικού της δανειζόμενης επιχείρησης (Κουζής, 2001, σελ. 288). Αυτός είναι ο λόγος που τον τελευταίο καιρό υιοθετούνται μέτρα που επιβάλλουν ίση μεταχείριση μεταξύ δανειζόμενου και μόνιμου προσωπικού της δανειζόμενης επιχείρησης, τον ανώτατο αριθμό διαδοχικών συμβάσεων, ακόμα και τον καθορισμό συνευθύνης μεταξύ της δανείζουσας και της δανειζόμενης επιχείρησης (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 30-31).

#### 1.3.4. Απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών».

Μια άλλη εξίσου διαδεδομένη μορφή ευέλικτης απασχόλησης είναι η *απασχόληση με τη μορφή «παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών»*. Πρόκειται για την απασχόληση η οποία, αν και έχει όλα τα χαρακτηριστικά της μισθωτής εργασίας, στην πραγματικότητα δεν εντάσσεται στην εργατική νομοθεσία και αντιμετωπίζεται όπως οι συμβάσεις έργου ή οι συμβάσεις παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών.

Οι συμβάσεις αυτές ανεξάρτητης εργασίας μπορούν να εφαρμοσθούν με δύο διαφορετικούς τρόπους. Η πρώτη είναι η *απασχόληση με σύστημα φασόν* και η δεύτερη η *τηλεργασία*. Το κοινό στοιχείο μεταξύ της *απασχόλησης με σύστημα φασόν* και της *τηλεργασίας* είναι, ότι και οι δύο αυτές μορφές ευέλικτης απασχόλησης παρέχονται εκτός του παραδοσιακού εργασιακού χώρου, σε οποιοδήποτε φυσικό χώρο επιλογής του εργαζομένου (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 52-53).

##### 1.3.4.1. Απασχόληση με σύστημα φασόν.

Η *απασχόληση* ειδικότερα με *σύστημα φασόν* είναι μια μορφή απασχόλησης κατά την οποία η εργασία παρέχεται εκτός του χώρου εγκατάστασης του εργοδότη, σε μέρος επιλογής του εργαζομένου, τις περισσότερες φορές μάλιστα στο σπίτι του τελευταίου, *φασόν στο σπίτι*. Αυτός είναι ίσως και ο βασικός λόγος που η πλειοψηφία των απασχολουμένων με αυτή μορφή εργασίας είναι οι γυναίκες (Κουζής, 2001, σελ. 291-292).

Σε περιπτώσεις μεγάλων επιχειρήσεων συνηθίζεται επίσης η ανάθεση μέσω εργολαβίας, παραγωγής κάποιων μερών του προϊόντος ή ακόμα και ολόκληρου του προϊόντος σε μικρότερες εταιρείες που λειτουργούν ακόμα και σε άλλες χώρες. Πρόκειται ξεκάθαρα για ένα παράδειγμα εφαρμογής αριθμητικής εξωτερικής ευελιξίας. Οι κλάδοι με τους οποίους είναι περισσότερο συνδεδεμένη η απασχόληση με σύστημα φασόν είναι η κλωστοϋφαντουργία, ο ιματισμός και η υπόδηση, ενώ τα τελευταία χρόνια παρατηρείται αύξηση αυτής της μορφής απασχόλησης και σε άλλους τομείς, όπως η κατασκευή κοσμημάτων και άλλες υπηρεσίες, όπως η επεξεργασία κειμένου και η δακτυλογράφηση.

##### 1.3.4.2. Τηλεργασία.

*Τηλεργασία (teleworking)* ουσιαστικά ορίζεται η εργασία που παρέχεται εξ' αποστάσεως, εκτός του τόπου των επιχειρησιακών εγκαταστάσεων με τη χρήση νέων τεχνολογιών και

συγκεκριμένα με τη χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, στηριζόμενη στις γνώσεις της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 52). Μπορεί να εφαρμόζεται, είτε εξ' ολοκλήρου, είτε μερικώς για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, ανάλογα με τις απαιτήσεις του εργοδότη, αλλά και τις δυνατότητες που υπάρχουν κάθε φορά από την μεριά του εργαζομένου. Πολλές φορές μάλιστα συνδυάζεται με εναλλαγές διαστημάτων απασχόλησης στον παραδοσιακό εργασιακό χώρο, όπως μία εβδομάδα εργασία στις μονάδες της εταιρείας ή τα γραφεία της υπηρεσίας και μία εβδομάδα τηλεργασία στο σπίτι. Αυτοί που απασχολούνται περισσότερο με αυτή τη μορφή εργασίας φαίνεται πως είναι απασχολούμενοι σε επαγγέλματα γραφείου, άτομα υψηλού μορφωτικού επιπέδου με γνώσεις στις τεχνολογίες πληροφοριών και επικοινωνίας, υψηλόβαθμα στελέχη και διευθυντές επιχειρήσεων.

Σήμερα η τηλεργασία<sup>10</sup> παίρνει μια άλλη διάσταση εν μέσω πανδημίας Covid-19. Τα αρχικά έκτακτα περιοριστικά μέτρα που επιβλήθηκαν με τη μορφή lockdown τους πρώτους μήνες εκδήλωσης της πανδημίας για λόγους δημόσιας υγείας, δύο χρόνια μετά ισχύουν ακόμα. Η εφαρμογή της διευρύνθηκε και σε άλλους κλάδους της οικονομικής δραστηριότητας. Η τηλεργασία εφαρμόστηκε αρχικά σαν έκτακτο μέτρο, αλλά μετά από τόσους μήνες έντονης και συνεχής παρουσίας της στον εργασιακό χώρο τείνει να γίνει μόνιμη, ενώ κάποιες φορές είναι και υποχρεωτική, όπως στον εκπαιδευτικό τομέα όταν οι σχολικές μονάδες είναι κλειστές. Ιδιαίτερη αύξηση αυτής της μορφής απασχόλησης παρατηρείται στις Σκανδιναβικές χώρες και στις χώρες Benelux (Κυριακούλας, 2020 α, σελ. 5-6· Κυριακούλας, 2020 β, σελ. 15, 20-21). Οι εργαζόμενοι που είναι περισσότεροι ευχαριστημένοι από την εξάπλωση της τηλεργασίας και κάποιες φορές την επιζητούν κιόλας, είναι οι γυναίκες.

Για την περίπτωση βέβαια που η τηλεργασία ως μορφή ευέλικτης απασχόλησης συνεχίσει να εξαπλώνεται και να εφαρμόζεται με τον ίδιο ρυθμό και μετά την πανδημία, θα πρέπει να επιλυθούν κάποια σημαντικά ζητήματα, όπως η διαμόρφωση και ο εξοπλισμός του κατάλληλου χώρου γι' αυτήν, ο σαφής καθορισμός του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων και πολλά άλλα σοβαρά θέματα που σχετίζονται με μισθολογικές ανισότητες και τις δυσκολίες επαγγελματικής εξέλιξης. Πρόκειται σε κάθε περίπτωση για μια ιδιαίτερη μορφή ευέλικτης απασχόλησης η οποία φαίνεται να καλύπτει τις ανάγκες και τις απαιτήσεις της εποχής μας, λόγω όμως των διαστάσεων που μπορεί να πάρει,

---

<sup>10</sup> Όπως και η εκ περιτροπής εργασία.

απαιτούνται ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις που θα ορίζουν τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της και το πλαίσιο στο οποίο θα εφαρμόζεται.

#### 1.3.5. Κατ' οίκον απασχόληση.

Μιλώντας για ευέλικτες μορφές απασχόλησης γίνεται επίσης λόγος για την *κατ' οίκον απασχόληση*. Η *κατ' οίκον απασχόληση* έρχεται σε αντίθεση με την παραδοσιακή και τυπική μορφή της εργασίας η οποία παρέχεται στον χώρο της επιχείρησης. Σ' αυτήν την κατηγορία ευέλικτης εργασίας εντάσσονται οι απασχολούμενοι κυρίως ως οικιακοί βοηθοί, καθαρίστριες και όσοι παρέχουν φροντίδα σε παιδιά (babysitters), υπερήλικους και ασθενείς. Πρόκειται κατά πλειοψηφία για αλλοδαπές γυναίκες, συνήθως χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, οι οποίες απασχολούνται είτε καθημερινώς, είτε ανά τακτά χρονικά διαστήματα για συγκεκριμένες ώρες την ημέρα, με ιδιαίτερα χαμηλή αμοιβή.

Η *κατ' οίκον απασχόληση* συχνότερα εκδηλώνεται σαν μια αόρατη και αδήλωτη μορφή εργασίας μεταναστριών (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 32 ). Αυτός είναι ο λόγος που σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες, οι γυναίκες απασχολούμενες ως οικιακοί βοηθοί έχουν ήδη ενταχθεί σε ειδικό καθεστώς ασφαλιστικής κάλυψης. Απώτερος στόχος των ευρωπαϊκών θεσμών, είναι αυτή η ειδική κατηγορία εργαζομένων να απασχολείται μετά από σύναψη νόμιμης σύμβασης, ώστε να τους παρέχεται ασφαλιστική κάλυψη και να τους αναγνωρίζονται τα εργασιακά τους δικαιώματα. Μόνο έτσι θα γίνεται αποδεκτή σαν μια «κανονική» και αξιοπρεπής εργασία, η οποία θα συνοδεύεται από όλα τα εχέγγυα και τα προνόμια αναγνωρισμένων και κατοχυρωμένων από τα νομικά συστήματα επαγγελματιών (Επίσημη Εφημερίδα της Ε.Ε., 2011).

#### 1.3.6. Ευελιξία στον χρόνο εργασίας.

Η *ευελιξία στον χρόνο εργασίας* είναι μια ειδική κατηγορία ευέλικτης απασχόλησης η οποία αναφέρεται αποκλειστικά στον παρεχόμενο εργάσιμο χρόνο και στους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους μπορεί αυτός να οργανωθεί, ανάλογα με τις ανάγκες των επιχειρήσεων και χωρίς να αυξάνεται ο αριθμός των εργαζομένων <sup>11</sup>. Μια ιδιαίτερα συχνή μορφή αυτής, είναι η περίπτωση της *υπερωριακής απασχόλησης (overtime*

---

<sup>11</sup> Η *ευελιξία του εργάσιμου χρόνου* αποτέλεσε προϋπόθεση για την οικονομική ενίσχυση των κρατών στα πλαίσια αυστηρών μνημονιακών πολιτικών.



*work*), κατά την οποία το ήδη υπάρχον προσωπικό προκειμένου να καλυφθούν οι πρόσκαιρες και αυξημένες ανάγκες των επιχειρήσεων, απασχολείται πέραν του προβλεπόμενου ωραρίου εργασίας. Το κέρδος των επιχειρήσεων σε αυτήν την περίπτωση είναι αυξημένο, καθώς ουσιαστικά αποφεύγονται νέες προσλήψεις.

Μια διαφορετική περίπτωση, εξίσου διαδεδομένη στις επιχειρήσεις, είναι ομοίως η *απασχόληση σε βάρδιες*, κατά την οποία ομάδες εργαζομένων κυρίως σε επιχειρήσεις της βιομηχανίας, απασχολούνται περιοδικά εκτός σταθερού ωραρίου. Τα συστήματα βάρδιας που ακολουθούνται εναλλάσσονται μεταξύ πρωινής και απογευματινής βάρδιας. Ειδική υποκατηγορία βάρδιας θεωρείται από την άλλη πλευρά, η *νυχτερινή βάρδια* στις βιομηχανίες, δεδομένου ότι και σε αυτήν την περίπτωση δεν εφαρμόζεται το τυπικό ωράριο εργασίας (Γεωργακοπούλου, Κουζής, 1996, σελ. 141-149, 163-164).

Προσαρμοσμένο στις ιδιαίτερες ανάγκες των επιχειρήσεων θεωρείται και το *κυκλικό ωράριο* κατά το οποίο το εργασιακό ωράριο επαναλαμβάνεται κυκλικά. Η εφαρμογή της *κυριακάτικης εργασίας* επίσης εμπίπτει στα πλαίσια της ευελιξίας στον χρόνο εργασίας. Τέλος υπάρχει και το *κυλιόμενο ελαστικό* και το *διακεκομμένο ωράριο εργασίας* κατά τα οποία, στο μεν πρώτο παρατηρείται η καθυστερημένη προσέλευση στην εργασία σε συνδυασμό με την μεταγενέστερη αποχώρηση μετά από συμφωνία εργαζόμενου και εργοδότη, ενώ στο δεύτερο το εργασιακό ωράριο διακόπτεται και ξανά ξεκινά κατά τη διάρκεια μιας μέρας (Κουζής, 2001, σελ. 296-301).

#### **1.4. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και σχέσεις μεταξύ τους- Παραδείγματα.**

Όλες οι παραπάνω ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι δυνατόν να συνδυαστούν προκειμένου να ανταποκριθούν στις ιδιαίτερες ανάγκες που προκύπτουν κάθε φορά. Η μερική απασχόληση, όπως και η προσωρινή απασχόληση για παράδειγμα, μπορούν να συνδυαστούν με το ευέλικτο ωράριο εργασίας, όπου η ώρα προσέλευσης και αποχώρησης στην εργασία καθορίζεται από τον εργοδότη ή ακόμα και με την τηλεργασία όταν η χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή από το σπίτι του εργαζόμενου, είναι αρκετή προκειμένου αυτός να ανταποκριθεί στα εργασιακά του καθήκοντα. Η τηλεργασία επίσης μπορεί να συνδυάζεται με την υπερωριακή απασχόληση. Άλλη μεικτή μορφή απασχόλησης μπορεί να υπάρξει από τον συνδυασμό της μερικής απασχόλησης με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, με σημαντικές όμως αρνητικές επιπτώσεις στους εργαζομένους (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 139).

## **Κεφάλαιο 2: Προβληματισμός ως προς τη χρήση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.**

### **2.1. Εισαγωγή -Συνέπειες επέκτασης της ευελιξίας.**

Η εμφάνιση και η εξάπλωση των νέων ευέλικτων μορφών απασχόλησης συνοδεύτηκε από έντονο προβληματισμό και κριτική σε βάρος τους. Ο προβληματισμός αυτός αφορά τις συνέπειες που έχουν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην ποιότητα της απασχόλησης, στα εργασιακά δικαιώματα και σε άλλους τομείς που συνδέονται με την εργασία (ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό σύστημα, παραγωγικότητα και ανταγωνιστικότητα).

Η επικράτηση τελικά της ευελιξίας στην αγορά εργασίας μακροοικονομικά, περισσότερα προβλήματα δημιουργεί παρά επιλύει, οδηγώντας σταδιακά στην κατάτμηση της αγοράς εργασίας, στην υποβάθμιση των όρων εργασίας και στη γενικότερη απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων (Κουτσιαράς, 2013, σελ. 130-131, 139-140). Η ευελιξία προβάλλεται σαν ένα παιχνίδι εξουσίας σε βάρος των απασχολούμενων και των προϋπαρχόντων εργασιακών δικαιωμάτων τους, που έχουν ήδη θεσπιστεί με νόμο. Οι ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων καταστρατηγούνται, οι όροι εργασίας υποβαθμίζονται, ενώ η θέση του εργαζομένου επιδεινώνεται με δραματικές συνέπειες, οξύνοντας φαινόμενα φτώχειας, κοινωνικών ανισοτήτων, ανασφάλειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

#### *2.1.1. Συρρίκνωση μισθών- Μείωση εισοδημάτων.*

Ένα από τα πρωταρχικώς θεμελιωμένα δικαιώματα των εργαζομένων συνυφασμένο με την προστασία της απασχόλησης, είναι η εξασφάλιση αξιοπρεπούς μισθού (Βενιέρης, 2013, σελ. 420-422). Η διεύρυνση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ειδικότερα η εξάπλωση της προσωρινής και της μερικής απασχόλησης τα τελευταία χρόνια, φαίνεται πως κλονίζουν αυτό το κατοχυρωμένο εργασιακό δικαίωμα.

Το μειωμένο, ασταθές εργασιακό ωράριο, συνοδεύεται πλέον και από μειωμένες απολαβές. Οι υπερωρίες των εργαζομένων δεν αποζημιώνονται όπως θα έπρεπε. Το εισόδημα των ευέλικτα απασχολούμενων μειώνεται δραματικά και προκαλεί έντονες μισθολογικές ανισότητες. Οι αντιθέσεις είναι ορατές όχι μόνο σε επίπεδο μισθού, αλλά και άλλων οικονομικών παροχών, όπως στις προσαυξήσεις των πραγματοποιημένων υπερωριών και στην καταβολή επιδομάτων (Νάσιος, 2020, σελ. 70). Παράλληλα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις που μέχρι τότε προστάτευαν τους απασχολούμενους

κατοχυρώνοντας ένα ελάχιστο επίπεδο μισθού, αποδυναμώνονται. Η διεκδίκηση αξιοπρεπούς μισθού γίνεται πλέον ατομικά και ρυθμίζεται μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Ειδικά κατά τη διάρκεια της διευρυμένης οικονομικής κρίσης οι χώρες με αυξημένο δημοσιονομικό χρέος (Ελλάδα, Ισπανία, Πορτογαλία, Κύπρος, Ιρλανδία<sup>12</sup>) που έλαβαν χρηματοδοτικά δάνεια από οργανισμούς όπως το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο (ΔΝΤ) και την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα (ΕΚΤ), υποχρεώθηκαν σε συγκεκριμένες εργασιακές μεταρρυθμίσεις περιορισμού του εργασιακού κόστους. Δεσμεύθηκαν να διευρύνουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, με παράλληλη μείωση της προστασίας της απασχόλησης, μεταξύ των οποίων ήταν η περικοπή των μισθών, η μείωση του ελάχιστου μισθού και γενικότερα μέτρα συμπίεσης των δαπανών στην εργασία, που εφαρμόστηκαν άμεσα σε πολλούς κλάδους (Ρομποτή, Φερώνας, 2015, σελ. 42).

Χαρακτηριστικό του πόσο χαμηλές είναι αμοιβές των ευέλικτα απασχολούμενων είναι το γεγονός, ότι πολλοί από αυτούς τους εργαζόμενους απασχολούνται παράλληλα σε διαφορετικές θέσεις ευέλικτης εργασίας προκειμένου να συμπληρώσουν το πενιχρό εισόδημά τους και να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτητικές οικονομικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015). Δεν είναι τυχαίο ότι το ποσοστό κινδύνου φτώχειας στους μερικώς απασχολούμενους εντός της Ε.Ε. είναι αισθητά αυξημένο, σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των πλήρως απασχολούμενων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017 β).

### *2.1.2. Αποδυνάμωση συλλογικών διαπραγματεύσεων και συνδικάτων– Αποκέντρωση συλλογικών συμβάσεων- Απελευθέρωση ομαδικών και ατομικών απολύσεων.*

Όπως ο θεσμός του μισθού, έτσι και αυτός της συλλογικής διαπραγμάτευσης με την εξάπλωση της ευελιξίας στην εργασία, κλονίζεται. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των εκπροσώπων εργαζομένων και εργοδοτών αποδυναμώνονται, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας (κεντρικές, κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές) που αποτελούσαν εγγύηση για την διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων, κατακερματίζονται και αντικαθίστανται από τις επιχειρησιακές και τις ατομικές (Κουζής, 2001, σελ. 63-65).

---

<sup>12</sup> Στην Ιρλανδία τα μέτρα λιτότητας που επιβλήθηκαν περιλάμβαναν, από την μία πλευρά ελάττωση του κατώτατου μισθού και περιορισμό των δαπανών κοινωνικής πρόνοιας και των επιδομάτων ανεργίας και από την άλλη αύξηση της φορολογίας (Heyes, 2013).

Αυτό που πλέον έχει σημασία είναι η ατομική επίδοση και παραγωγικότητα του κάθε απασχολούμενου και το πως αυτός ανταποκρίνεται στους όρους που θέτει κάθε φορά η εργοδοσία, σε άμεση εξάρτηση με τα κέρδη της επιχείρησης. Πρόκειται ουσιαστικά για εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και των όρων εργασίας που πλέον είναι διαπραγματεύσιμοι με νέες ατομικές συμφωνίες, οι οποίες διαμορφώνουν τον μισθό, ρυθμίζουν το εργασιακό ωράριο και καθορίζουν όλους τους υπόλοιπους όρους εργασίας.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες οι απασχολούμενοι με ευέλικτες μορφές απασχόλησης χάνουν ένα ακόμα σημαντικό κεκτημένο εργασιακό δικαίωμα της σύγχρονης εποχής, αυτό της συμμετοχής σε εκλογές και της εκπροσώπησής τους, ενώ αντίστοιχα μειώνεται το ποσοστό προστασίας που τους παρέχουν οι συλλογικές ρυθμίσεις. Το συλλογικό όραμα καταρρέει, η συνδικαλιστική κάλυψη αποδυναμώνεται και ο κοινωνικός αποκλεισμός κορυφώνεται (Φερόνας, 2020 β).

Η σταδιακή εξατομίκευση των εργασιακών συμβάσεων μειώνει τη διαπραγματευτική δύναμη των συνδικάτων (κεντρικών, κλαδικών), τα οποία σιγά-σιγά αποδυναμώνονται και ενόψει του κινδύνου της εξαφάνισής τους, αναγκάζονται τα υποκύψουν στις πιέσεις της εργοδοσίας και να αποδεχτούν τους δυσβάσταχτους όρους που αυτή επιβάλλει. Γίνεται σαφές πλέον, ότι η διαπραγμάτευση γίνεται σε βάρος των συμφερόντων των απασχολούμενων, ενώ την ίδια στιγμή τίθενται σημαντικά εμπόδια στις διεκδικήσεις τους. Παράλληλα εργασιακές κατακτήσεις που είχαν αναγνωρισθεί μέχρι τότε, αμφισβητούνται. Μεγάλο πλήγμα δέχεται ειδικότερα το δικαίωμα στην απεργία για την εφαρμογή του οποίου πρέπει να συμπληρώνονται πλέον πολλές προϋποθέσεις, με αποτέλεσμα ουσιαστικά να περιορίζεται (Κουζής, 2015, σελ. 12, 15-16).

Αποτέλεσμα όλων των ανωτέρω είναι η σταδιακή ενίσχυση των εργασιακών ανισοτήτων, ενώ ο κίνδυνος της απώλειας θέσεων εργασίας είναι πλέον ορατός. Ο απασχολούμενος καθίσταται απροστάτευτος απέναντι στα συμφέροντα της επιχείρησης, αντιμέτωπος με αδικαιολόγητες απολύσεις. Οι απολύσεις μετατρέπονται σε κύριο εργοδοτικό εργαλείο εξοικονόμησης κόστους, με ελάχιστες προϋποθέσεις εφαρμογής, αγγίζοντας τις περισσότερες φορές τα όρια της καταχρηστικότητας. Η απελευθέρωση πολλές φορές μάλιστα των απολύσεων, συνοδεύεται επίσης από τον συνδυασμό και άλλων δυσχερών μέτρων για τους εργαζόμενους, όπως η μείωση της αποζημίωσης απόλυσης και η ελάττωση του χρόνου προειδοποίησης πριν την καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 28-29).

Ειδικά στις χώρες που χρειάστηκαν οικονομική συνδρομή λόγω τους χρέους τους από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και άλλους διεθνείς οργανισμούς κατά τη διάρκεια της

οικονομικής κρίσης και δεσμεύθηκαν σε μεταρρυθμίσεις, το πρόβλημα ήταν ακόμα πιο οξύ με έντονες διαφωνίες και συγκρούσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Αυτό είχε σαν επακόλουθο να αποδυναμωθούν ακόμα περισσότερο τα συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, να απορρυθμιστούν οι συλλογικές συμβάσεις και να εξατομικευθούν περισσότερο οι εργασιακές σχέσεις (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015, σελ. 5,8 -9). Σε αυτές τις χώρες παρατηρείται για παράδειγμα ο περιορισμός της χρονικής διάρκειας ισχύος των συλλογικών συμβάσεων, η μείωση του χρόνου μετενέργειας<sup>13</sup> μετά τη λήξη τους κ.ά. (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 26-29). Παράλληλα ακολουθήθηκε η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων με όλα τα υπόλοιπα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους, ενώ διαδικασίες εξαγορών, συγχωνεύσεων και ιδιωτικοποιήσεων, όξυναν επίσης τα παραπάνω φαινόμενα.

### *2.1.3. Οικονομική επιβάρυνση ασφαλιστικών ταμείων.*

Η εξάπλωση των ευέλικτων μορφών εργασίας σε συνδυασμό με τη παγκόσμια δημογραφική γήρανση, προκάλεσε επιπλέον προβλήματα, όπως ο κίνδυνος επιβίωσης του ασφαλιστικού συστήματος εξαιτίας της μεγάλης οικονομικής επιβάρυνσής του. Ειδικότερα αυτονόητο επακόλουθο της παροχής εργασίας με μειωμένο, μη σταθερό ωράριο εργασίας και επομένως χαμηλότερο και ασταθή μισθό, είναι οι μειωμένες εισφορές. Από την άλλη πλευρά το γεγονός, ότι οι ευέλικτες θέσεις απασχόλησης χαρακτηρίζονται από επισφάλεια και γίνονται πολλές φορές αντικείμενο απολύσεων, οδηγεί ομοίως συχνά σε περιορισμό των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών. Σε άλλες πάλι περιπτώσεις η ευρεία επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης σε πολλές χώρες, ιδιαίτερα κατά την περίοδο της δημοσιονομικής κρίσης με στόχο την ελάττωση του εργασιακού κόστους, ταυτίστηκε με την εξάπλωση της αδήλωτης και επομένως ανασφάλιστης εργασίας, με σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στα αντίστοιχα ασφαλιστικά ταμεία.

Η συρρίκνωση συνολικά των απολαβών των ευέλικτα απασχολουμένων, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των ασφαλισμένων έχουν σαν αποτέλεσμα, τα ασφαλιστικά ταμεία να χάνουν τη βασική πηγή εσόδων τους και να κινδυνεύει η βιωσιμότητά τους. Τις οικονομικές απώλειες των ασφαλιστικών ταμείων έρχεται πολλές φορές να καλύψει ο

---

<sup>13</sup> *Μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων*, ορίζεται η παράταση ισχύος των όρων τους για κάποιο ορισμένο χρονικό διάστημα (6μηνο) μετά τη λήξη τους, με σκοπό κατά την διάρκεια της παράτασης των όρων να πραγματοποιηθούν οι διαδικασίες για την σύναψη νέας σχετικής συμφωνίας (Ρομποτή, Φερόνας, 2015, σελ. 58).

κρατικός προϋπολογισμός (Κουζής, 2001, σελ. 118). Πρόκειται για μια ακολουθία αρνητικών συνεπειών καθώς, όσο οι εργοδοτικές ασφαλιστικές εισφορές μειώνονται, τόσο η κοινωνική ασφάλιση και τα ασφαλιστικά δικαιώματα περιορίζονται και η ιατροφαρμακευτική κάλυψη εξασθενεί (Κουζής, 2001, σελ. 108), ενώ όσο δεν καλύπτονται οι υποχρεωτικές προϋποθέσεις του χρόνου ασφαλιστικής κάλυψης, το δικαίωμα για μία αξιοπρεπή και πλήρη σύνταξη απομακρύνεται.

#### *2.1.4. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και γυναίκες.*

Οι γυναίκες αποτέλεσαν από την αρχή την βασική ομάδα απασχολούμενων με ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Επρόκειτο για γυναίκες απασχολούμενες κυρίως σε χειρωνακτικές εργασίες που δεν απαιτούσαν ιδιαίτερες δεξιότητες. Οι πρόσκαιρες αυτές σχέσεις εργασίας, μερικής συνήθως απασχόλησης επέτρεψαν σταδιακά στις γυναίκες να εισέλθουν ή να επιστρέψουν στην αγορά εργασίας, όχι όμως χωρίς κόστος. Η ευκαιριακή αυτή συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας δημιούργησε νέα προβλήματα στην ευάλωτη αυτή ομάδα εργαζομένων, όπως δυσμενείς συνθήκες εργασίας, όξυνση των διακρίσεων στον εργασιακό χώρο και συνθήκες εγκλωβισμού σε θέσεις χωρίς προοπτική επαγγελματικής εξέλιξης. Η ποιότητα της απασχόλησης σταδιακά υποβαθμίστηκε (Βενιέρης, 2013, σελ. 176-177).

Πιο συγκεκριμένα οι γυναίκες αναγκάζονται συνήθως να αναλάβουν τέτοιες υποβαθμισμένες και λιγότερο προστατευμένες θέσεις εργασίας χωρίς δυνατότητες εξέλιξης, προκειμένου να αντιμετωπίσουν παροδικά την ανεργία τους. Κάτω από αυτές τις συνθήκες ουσιαστικά εγκλωβίζονται σε αβέβαιες εργασίες χαμηλής ειδίκευσης και κατάρτισης, οι οποίες πολλές φορές δεν τους καλύπτουν ούτε τα προς το ζην<sup>14</sup>. Μέσα σε αυτό το εργασιακό περιβάλλον η μισθολογική ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων κορυφώνεται, ενώ το ίδιο φαίνεται να συμβαίνει με τα δικαιώματα των γυναικών στην κοινωνική ασφάλιση και συνακόλουθα στις συντάξεις, τα οποία περιορίζονται σημαντικά (Κουζής, 2001, σελ. 124-125).

Από την άλλη μεριά ο καθορισμός του εργάσιμου χρόνου αποκλειστικά από τον εργοδότη, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των απασχολούμενων γυναικών και γενικότερα το ασταθές εργασιακό ωράριο, προκαλεί συγχύσεις ως προς την διάκριση των ορίων μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής τους, καθώς δημιουργεί

---

<sup>14</sup> Όπως συμβαίνει για παράδειγμα στον γεωργικό τομέα.

εμπόδια και ως προς την κάλυψη των υπηρεσιών φροντίδας και των οικογενειακών υποχρεώσεων με τις οποίες είναι επιφορτισμένες (Κουζής, 2001, σελ. 31). Όλα τα παραπάνω συνδυαστικά ή μη, οδηγούν στην καταπάτηση του δικαιώματος της ισοτιμίας στην εργασία και στην κορύφωση των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα στο εργασιακό περιβάλλον (Καραμεσίνη, 2014, σελ. 20).

#### *2.1.5. Επιδείνωση συνθηκών εργασίας και επιπτώσεις*

Άμεσο επακόλουθο της ευρείας εξάπλωσης της ευελιξίας στην απασχόληση και της δημιουργίας θέσεων εργασίας χαμηλού κόστους, είναι η υποβάθμιση των συνθηκών υγιεινής και ασφάλειας στο εργασιακό περιβάλλον (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 95-96). Ο φόρτος εργασίας και η υπερωριακή απασχόληση ειδικότερα για τους ευέλικτα απασχολούμενους, είναι ιδιαίτερα αυξημένα. Οι απασχολούμενοι προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις υψηλή ζήτηση και στις συχνά παράλογες απαιτήσεις των επιχειρήσεων, αναγκάζονται να εργάζονται αδιάκοπα, χωρίς τη δυνατότητα παροχής άδειας και επομένως χωρίς επαρκή ελεύθερο χρόνο για ξεκούραση. Τα παραπάνω έχουν ως αποτέλεσμα, να καλλιεργούνται συνθήκες πρόκλησης εργατικών ατυχημάτων και τραυματισμών, για την περίπτωση μάλιστα των οποίων δεν υπάρχει πρόβλεψη κάποιας παροχής (Θεοδωρουλάκης, Κουμαριανός, 2019, σελ. 29). Το γεγονός από την άλλη πλευρά, ότι η επικοινωνία με συναδέλφους είναι περιορισμένη και αναποτελεσματική, όπως επίσης ότι η επίβλεψη από προϊσταμένους είναι μειωμένη, είναι στοιχεία που μεγεθύνουν τον κίνδυνο (Νάσιος, 2020, σελ. 72-73).

Παράλληλα οι παραπάνω έντονες συνθήκες εργασίας και ειδικότερα η συχνή εργασία σε βάρδιες και η καθιστική εργασία (π.χ. τηλεργασία), εκτός από ποικίλες διαταραχές ψυχικής υγείας, είναι υπεύθυνες και για σωρεία άλλων επαγγελματικών ασθενειών, όπως είναι διάφορες μυοσκελετικές, καρδιαγγειακές και δερματικές παθήσεις, οι διαταραχές στον ύπνο και στην διατροφή (Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία).

#### *2.1.6. Εργασιακή ανασφάλεια (job insecurity) – Εργασιακό άγχος και ψυχολογικές επιπτώσεις.*

Η δημιουργία επισφαλών θέσεων απασχόλησης με μειωμένα εργασιακά δικαιώματα, εξαιτίας της διεύρυνσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, συνοδεύτηκε επίσης με

επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των απασχολούμενων. Πιο συγκεκριμένα η μισθολογική διαφοροποίηση μεταξύ του μόνιμου προσωπικού και των ευέλικτα απασχολούμενων, οι δεδομένες χαμηλές αποδοχές και φυσικά η αστάθεια των οικονομικών πόρων για όσους απασχολούνται με ευέλικτη εργασία, προκαλούν δυσαρέσκεια, έντονο άγχος και αβεβαιότητα στους εργαζόμενους, οι οποίοι αδυνατούν τις περισσότερες φορές να ανταποκριθούν ακόμα και στις βασικές, καθημερινές προσωπικές ή οικογενειακές τους ανάγκες (*Υποκειμενικές Οικονομικές Ανασφάλειες*<sup>15</sup>). Ο ευέλικτα εργαζόμενος νιώθει πως εμπορευματοποιείται προς όφελος των επιχειρήσεων, την ίδια στιγμή που αντιμετωπίζει τον κίνδυνο της φτώχειας (Burgon, 2010).

Επιπρόσθετα το περιορισμένο, ασταθές και συχνά μεταβαλλόμενο ωράριο εργασίας, προκαλεί ομοίως έντονα συναισθήματα εργασιακής ανασφάλειας. Η περιορισμένης διάρκειας εργασία που παρέχει ένας απασχολούμενος με ευέλικτη εργασία, σε αντίθεση με τους πλήρως απασχολούμενους, όχι μόνο δεν τον βοηθάει να προσαρμοστεί και να ενταχθεί στο εργασιακό του περιβάλλον, αλλά αντιθέτως τον απομακρύνει και σταδιακά τον απομονώνει από το σύνολο. Ο ίδιος υφίσταται ψυχολογική απομόνωση λόγω της απουσίας δεσμών με την εταιρεία και της αδυναμίας του να προσαρμοστεί στο εργασιακό του περιβάλλον (Κουζής, 2001, σελ. 112). Ο κατακερματισμός του ρόλου του εργοδότη (περίπτωση δανεισμού εργαζομένων), ομοίως καλλιεργεί ανάλογα συναισθήματα. Ο περιορισμός επίσης των εργαζομένων σε συγκεκριμένες δραστηριότητες για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, καθώς και η αδυναμία διαχείρισης του ελεύθερου χρόνου τους, μειώνει την ικανοποίηση και την ευχαρίστησή τους από την παροχή των υπηρεσιών τους και εντείνει αντίθετα τα δυσάρεστα συναισθήματα.

Το γεγονός από την άλλη πλευρά ότι οι ευέλικτα απασχολούμενοι δεν επιλέγονται από τους εργοδότες, να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης και εκπαίδευσης, σε αντίθεση με τους πλήρως απασχολούμενους στις ίδιες επιχειρήσεις, καλλιεργεί σταδιακά συναισθήματα εργασιακής ανασφάλειας και χαμηλής αυτοεκτίμησης. Ειδικότερα οι εργοδότες λόγω του πρόσκαιρου και ασταθούς χαρακτήρα αυτών των θέσεων, δεν επενδύουν σε απασχολούμενους με ευέλικτη εργασία. Έτσι από τη στιγμή που οι εργαζόμενοι χάνουν τη δυνατότητα κατάρτισης και εκπαίδευσης και κατανοούν την αδυναμία τους να προετοιμαστούν και να εφοδιαστούν με τα κατάλληλα προσόντα για την αντιμετώπιση των συνεχώς μεταβαλλόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας, η εργασιακή ανασφάλεια κορυφώνεται. Οι μειωμένες ευκαιρίες κατάρτισης συνοδεύονται από

---

<sup>15</sup> *Subjective Economic Insecurities.*



μηδενικές πιθανότητες για επαγγελματική εξέλιξη, ενώ μετά την απογοήτευση συχνά ακολουθούν κρίσεις άγχους (Γεωργακοπούλου, Κουζής, 1996, σελ. 100-104, σελ. 111-113).

Μορφές απασχόλησης που σχετίζονται με παροχή υπηρεσιών σε μη τυπικό εργασιακό χώρο (π.χ. τηλεργασία στο σπίτι), επίσης ελλοχεύουν κινδύνους και μπορεί να προκαλέσουν επιπλέον άγχος και εργασιακό στρες στους απασχολούμενους. Αυτές οι θέσεις συχνά συνοδεύονται από έντονη αμφισβήτηση από την μεριά των εργοδοτών για τις συνθήκες κάτω από τις οποίες απασχολείται ο εργαζόμενος και τον χρόνο που πραγματικά διαθέτει για την εργασία του, με συνέπεια οι εργοδότες να λαμβάνουν συμπληρωματικά μέτρα ελέγχου της εργασιακής διαδικασίας σε βάρος των απασχολούμενων, οι οποίοι καλούνται τώρα να διαχειριστούν επιπλέον και τη δυσπιστία της εργοδοσίας (Sennett, 2010, σελ. 89-91).

Από την άλλη πλευρά ενδεικτικό του πόσο απροστάτευτος και αναλώσιμος είναι ο ευέλικτα απασχολούμενος απέναντι στους ισχυρούς εργοδότες, είναι ο αυξημένος κίνδυνος της απόλυσης με τον οποίον έρχεται αντιμέτωπος και ο οποίος του γεννά έντονα συναισθήματα φόβου, ανησυχίας και αβεβαιότητας. Όσο η εργασιακή σταθερότητα κλονίζεται, τόσο προβλήματα ψυχικής διαταραχής κάνουν την εμφάνισή τους.

Όλα τα παραπάνω σε συνδυασμό με τα μειωμένα εργασιακά<sup>16</sup> (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 169-170) και ασφαλιστικά δικαιώματα, την αδυναμία θεμελίωσης ακόμα και των ελάχιστων προϋποθέσεων ιατροφαρμακευτικής κάλυψης και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο συνολικά στη ψυχική υγεία των ευέλικτα απασχολούμενων. Συμπερασματικά διαπιστώνουμε ότι οι απασχολούμενοι σε ευέλικτες θέσεις απασχόλησης, ιδιαίτερα όσοι ανήκουν σε ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (γυναίκες, νέοι, ηλικιωμένοι, μετανάστες), συχνά αντιμετωπίζονται σαν δεύτερης κατηγορίας εργαζόμενοι. Τα σχέδια και τα όνειρά τους σταδιακά καταρρίπτονται. Αδυνατούν να πραγματοποιήσουν οποιουδήποτε μελλοντικό σχέδιο και να αντιμετωπίσουν τα κοινωνικο-οικονομικά προβλήματά τους. Έτσι λόγω της δυσμενούς εργασιακής και οικονομικής τους κατάστασης, τους κυριεύει υπέρμετρο ψυχολογικό άγχος και στρες, το οποίο εναλλάσσεται με έντονα συναισθήματα ανασφάλειας<sup>17</sup>, αγανάκτησης, απογοήτευσης, απελπισίας, προσωπικής απαξίωσης και αμφισβήτησης των δυνατοτήτων τους. Τα πρακτικά αδιέξοδα με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι και η συνεχή απορρύθμιση της καθημερινής ζωής τους,

---

<sup>16</sup> π.χ. περιορισμένο δικαίωμα παροχής άδειας και ανύπαρκτα πριμ παραγωγικότητας.

<sup>17</sup> Ιδιαίτερη αναφορά στην ανασφάλεια (και τις μορφές της) που αποκτούν οι απασχολούμενοι από τη διεύρυνση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας έγινε από τον Guy Standing (2001, 2013, 2014).

λειτουργούν ανασταλτικά σε οποιαδήποτε προσπάθεια εξεύρεσης λύσης (Δέσποινα Παπαδοπούλου, 2018, Κρίση και Κοινωνική Πολιτική, σελ. 260, 264-265, 267). Το γεγονός ότι συνδέονται τις περισσότερες φορές μάλιστα αναγκαστικά με την ευέλικτη απασχόληση, επιτείνει τη δυσαρέσκειά και την ανασφάλειά τους (Νάσιος, 2020, σελ.74).

## **Κεφάλαιο 3: *Flexicurity* (ευελιξία με ασφάλεια)<sup>18</sup>.**

### **3.1. Η γέννηση της *flexicurity* και ο ρόλος των ευρωπαϊκών θεσμών.**

#### *3.1.1. Η γέννηση της flexicurity.*

Μέσα στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης, των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και της διευρυμένης ανεργίας, προς το τέλος της δεκαετίας του 1980 και τις αρχές του 1990 και ύστερα από διαρκείς διαβουλεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων<sup>19</sup> οι οποίες κατέληξαν σε πολλές μεταρρυθμίσεις, έκανε την εμφάνισή του το δανικό εργασιακό μοντέλο της *flexicurity*<sup>20</sup>. Με καταγωγή από τη Δανία, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ, το νέο αυτό εργασιακό μοντέλο στηρίχθηκε στο *χρυσό τρίγωνο* (*golden triangle*). Πρόκειται για έναν συνδυασμό ευέλικτων μορφών απασχόλησης, με περιορισμένη προστασία των απολύσεων και ταυτόχρονη εφαρμογή ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης, προκειμένου να προστατεύεται ο εργαζόμενος και να προωθείται παράλληλα η κινητικότητα (γεωγραφική και επαγγελματική) στην αγορά εργασίας. Ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης μέσω της προώθησης και εφαρμογής προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, με σκοπό οι απασχολούμενοι να μπορούν να εξελιχθούν επαγγελματικά και οι άνεργοι να παραμένουν απασχολήσιμοι μέχρι να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Παθητικών με τη μορφή παροχής επιδομάτων ανεργίας και άλλων παροχών κοινωνικής προστασίας, με σκοπό να εξασφαλίζεται ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης κατά την περίοδο της ανεργίας τους και μην απογοητεύονται μέχρι να επανεισαχθούν στην αγορά εργασίας (Κουζής, 2008 α, σελ. 71-72· Κουζής, 2008 β, σελ. 8-9· Κούγιας, 2016 α, σελ. 23-24).

#### *3.1.2. Η πρώτη εμφάνιση της flexicurity σε ευρωπαϊκό κείμενο.*

Οι Ευρωπαϊκοί θεσμοί έπαιξαν πολύ σημαντικό ρόλο στην προώθηση της *ευελιξίας* στην εργασία. Τα πρώτα δείγματα φαίνονται ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '90. Τα θεμέλια μπήκαν αρχικά με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ (1992), η οποία έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην εργασία και στην σημασία του κοινωνικού διαλόγου, ενώ παράλληλα μέσω

---

<sup>18</sup> *Ευελιξία με ασφάλεια* κατά τον Ανδρέα Φερόνα (2013) και την Μαρία Καραμεσίνη (2014), *ευελισφάλεια* κατά τον Κωνσταντίνο Κούγια (2016) και *ευέλικτη ασφάλεια* κατά τον Γεώργιο Νάσιο (2020).

<sup>19</sup> Το 1995 μετά από συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (Ferrera, Hemerijck, 2005, σελ. 112)

<sup>20</sup> Στη δανική αγορά εργασίας ειδικότερα έκαναν την εμφάνισή τους δύο μοντέλα *flexicurity*: α) το *blue-collar flexicurity model* το οποίο περιλάμβανε τους ανειδίκευτους εργάτες και β) το *white-collar flexicurity model* στο οποίο ανήκαν οι υπάλληλοι που χαρακτηρίζονταν από μεσαία ή υψηλή εκπαίδευση (Jensen, 2011).

της προβολής των οικονομικών στόχων, έθεσε τις βάσεις για τη δημιουργία της ONE<sup>21</sup> (Σακελλαρόπουλος, 2001, σελ. 130, 136).

Η συνέχεια υπήρξε ακόμα πιο σημαντική με τη Λευκή Βίβλο για την «*Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση*» (1993) που ακολούθησε, με την οποία για πρώτη φορά τέθηκε επί τάπητος το σοβαρό πρόβλημα της ανεργίας στην Ε.Ε. Η Ε.Ε. ειδικότερα μελετώντας τα χαμηλά επίπεδα ανταγωνιστικότητας που παρατηρούνταν στις χώρες της Ευρώπης συνολικά, σε σχέση με τις οικονομίες των ΗΠΑ, αλλά και της Ιαπωνίας, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο μοναδικός τρόπος για να ενισχυθεί η απασχόληση ήταν η εξάπλωση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας, σε συνδυασμό με τον περιορισμό του αυξημένου έως τότε, εργασιακού κόστους. Έτσι με αυτό το κοινοτικό κείμενο οι διαφορετικές εθνικές πολιτικές εφαρμογής της ευελιξίας στην απασχόληση που εφαρμόζονταν έως τότε συγκεντρώθηκαν, με σκοπό να αποτελέσουν τη βάση για ένα κοινοτικό πλαίσιο εφαρμογής τους και να διευρυνθούν (Κουζής, 2001, σελ. 15-18).

Τελικά λίγα χρόνια αργότερα στην Πράσινη Βίβλο για τη «*Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας*» (1997), έγινε για πρώτη φορά η εμφάνιση του όρου *flexicurity*. Η ίδια στηριζόμενη στις αρνητικές προεκτάσεις της εξάπλωσης της ευελιξίας σε βάρος των δικαιωμάτων των ευέλικτα απασχολουμένων, θεμελίωσε ως βασικό στόχο την προστασία τους και ουσιαστικά προώθησε τον συνδυασμό της ευελιξίας και της ασφάλειας. Μέσω αυτής επήλθαν σημαντικές αλλαγές στην εργατική νομοθεσία, με σκοπό τη διασφάλιση των εργασιακών δικαιωμάτων στην ευέλικτη απασχόληση (Φερόνας 2020 α, σελ. 14-15 ·Νάσιος, 2020, σελ. 76).

## **3.2. Ορισμός και διαφορετικοί συνδυασμοί ευελιξίας και ασφάλειας.**

### *3.2.1. Ορισμός της flexicurity.*

Δεν υπάρχει σαφής και συνολικά αποδεκτός ορισμός της έννοιας της *flexicurity*. Έχουν διαμορφωθεί πολλές διαφορετικές ερμηνείες της. Ετυμολογικά η *flexicurity* η οποία μεταφράζεται στα ελληνικά *ευελιξία με ασφάλεια*, προκύπτει από την σύνδεση και αλληλεξάρτηση δύο εννοιών εξίσου μεγάλης σημασίας. Τη *flexibility*, «ευελιξία» στα ελληνικά, που σχετίζεται με το συμφέρον των εργοδοτών και τα μέτρα ευελιξίας που προωθούν οι επιχειρήσεις και τη *security*, «ασφάλεια» αντίστοιχα, που αναφέρεται στην

---

<sup>21</sup> Οικονομική και Νομισματική Ένωση.

ασφάλεια και την προστασία των εργαζομένων. Πρόκειται για δύο έννοιες αλληλοσυμπληρούμενες στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων και όχι αντικρουόμενες (Κούγιας, 2015, σελ.20).

Σύμφωνα με τον ορισμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η *flexicurity* είναι μια «ολοκληρωμένη στρατηγική που ενθαρρύνει ταυτοχρόνως την ευελιξία και την ασφάλεια στην αγορά εργασίας» (European Commission, 2012<sup>22</sup>. Κούγιας, 2016 α, σελ. 21). Μια ολοκληρωμένη στρατηγική σύζευξης της εργασιακής ευελιξίας και της προστασίας των εύελικτα απασχολούμενων, η οποία μέσα από τον κοινωνικό διάλογο και τον αμοιβαίο σεβασμό, συμβάλλει στην επίτευξη της ισορροπίας των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων των εμπλεκόμενων μερών. Μία πολιτική που στηρίζεται στην ιδέα ότι τα συμφέροντα των εργοδοτών που προωθούν την ευελιξία στην εργασία, όπως η μείωση του κόστους εργασίας, μπορούν να συνδυαστούν, τόσο με την αναγνώριση των δικαιωμάτων των εύελικτα απασχολούμενων, όσο και με την προστασία όσων βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας για όσο χρόνο δεν εργάζονται, μέσω της παροχής επιδομάτων και της συμμετοχής τους σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μια κατάσταση win-win κατά την οποία και τα δύο εμπλεκόμενα μέρη είναι εξίσου κερδισμένα και ωφελημένα (Φερόνας, 2020 α, σελ.3). *Flexicurity* σημαίνει, καλύτερες και πιο ποιοτικές εύελικτες θέσεις απασχόλησης, οι οποίες προάγουν και στηρίζουν με σεβασμό τα εργασιακά δικαιώματα, με σκοπό την καταπολέμηση φαινομένων κοινωνικού αποκλεισμού και εργασιακής φτώχειας.

### 3.2.2. Συνδυασμοί ευελιξίας και ασφάλειας.

Οι μορφές της *ευελιξίας*, όπως αναλύθηκαν στην ενότητα 1.2.<sup>23</sup>, μπορούν να συνδυαστούν αντίστοιχα με τέσσερις διαφορετικές εκφάνσεις της έννοιας της *ασφάλειας*. Πρόκειται για την *ασφάλεια της απασχόλησης* (*employment security*), η οποία αναφέρεται γενικά στην ασφάλεια και τις ευκαιρίες που μπορούν να προσδώσουν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης) στους εργαζόμενους κατά την απόλυσή τους. Σκοπός είναι να παραμείνουν απασχολήσιμοι κατά τη διάρκεια της ανεργίας τους με την συμμετοχή τους σε προγράμματα επιμόρφωσης και ενίσχυσης

---

<sup>22</sup> «an integrated policy strategy both flexibility and security within the labour market».

<sup>23</sup> α) η αριθμητική ευελιξία (*numerical flexibility*) ή αλλιώς ποσοτική ευελιξία, β) η λειτουργική ευελιξία (*functional flexibility*) ή ποιοτική ευελιξία, γ) η ευελιξία του μισθού (*wage flexibility*), ευελιξία του κόστους εργασίας ή οικονομική ευελιξία και δ) η ευελιξία του χρόνου εργασίας (*work-time flexibility*).

των δεξιοτήτων τους. Την *ασφάλεια της θέσης εργασίας (job security)*, η οποία αναφέρεται ειδικά στην ασφάλεια που παρέχεται στους απασχολούμενους από την εργατική νομοθεσία για την διατήρηση μιας συγκεκριμένης θέσης απασχόλησης κάθε φορά, έτσι ώστε να αποφεύγονται οι καταχρηστικές απολύσεις. Μέσω αυτής διασφαλίζεται η ελάχιστη χρονική περίοδος κατοχής της θέσης εργασίας. Την *εισοδηματική ασφάλεια (income security)*, η οποία συμπεριλαμβάνει την ασφάλεια από παθητικές πολιτικές απασχόλησης και κοινωνικές μεταβιβάσεις. Σε αυτή συγκαταλέγεται η παροχή επιδόματος ανεργίας ή ακόμα και παροχές που προσφέρονται κατά την απουσία από την εργασία λόγω ατυχημάτων ή κάποιας ασθένειας (παροχές ασθένειας, οικογενειακές παροχές κτλ.), ώστε να εξασφαλίζεται ένα επαρκές, αξιοπρεπές εισόδημα και να εξαλείφονται φαινόμενα φτώχειας. Τέλος την *συνδυαστική ασφάλεια (welfare security)*, η οποία συμπεριλαμβάνει μέτρα που προωθούν την συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και επιτρέπουν τον συνδυασμό ταυτόχρονα διαφορετικών καθηκόντων και την ανάληψη ποικίλων ευθυνών, όπως για παράδειγμα γονικές άδειες και συστήματα συνταξιοδότησης (Κούγιας, 2016 α, σελ. 25· Φερώνας, 2020 α, σελ. 7-9).

Αν και πολλοί συνδυασμοί των παραπάνω εκφάνσεων της ευελιξίας και της ασφάλειας αντίστοιχα είναι πιθανοί, στην πραγματικότητα δεν είναι όλοι εφικτοί και πρακτικά εφαρμόσιμοι. Δεν είναι δυνατό να συνδυαστεί η *ασφάλεια της θέσης εργασίας* η οποία συμπεριλαμβάνει την προστασία που παρέχεται από την σχετική νομοθεσία για την παραμονή του εργαζόμενου σε μια συγκεκριμένη θέση απασχόλησης με την *εξωτερική αριθμητική ευελιξία* η οποία είναι συνυφασμένη με τη χρήση συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, συμβάσεων ορισμένου χρόνου και άλλων ευέλικτων μορφών απασχόλησης οι οποίες ανάλογα με τις τρέχουσες ανάγκες και απαιτήσεις καταλήγουν σε απολύσεις. Γενικότερα ο τρόπος που θα συνδυαστούν οι παραπάνω μορφές ευελιξίας και ασφάλειας για να δημιουργήσουν το κάθε μοντέλο *flexicurity*, εξαρτάται από το επίπεδο του κοινωνικού διαλόγου και από τις εκάστοτε κυβερνήσεις. Το σίγουρο είναι (το διακηρύττει άλλωστε και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή), ότι η *flexicurity* συντέλεσε στην μετάβαση από την *ασφάλεια της θέσης εργασίας*, στην *ασφάλεια της απασχόλησης* με την έννοια της οποίας ταυτίστηκε (Mailand, 2010·Heyes, 2013<sup>24</sup>).

---

<sup>24</sup> Σύμφωνα με τον Heyes (2013), κατά την διάρκεια της ευρείας δημοσιονομικής κρίσης πολλές ευρωπαϊκές χώρες (Γαλλία, Γερμανία, Αυστρία κτλ.) αντίθετα κατάφεραν να προφυλάξουν τις αγορές εργασίας τους, γιατί έλαβαν μέτρα για την προστασία των θέσεων απασχόλησης.

### 3.3. Πέντε διαφορετικά Ευρωπαϊκά μοντέλα *flexicurity* (σχετικά εθνικά παραδείγματα πριν και μετά την οικονομική κρίση).

#### 3.3.1. Εισαγωγή.

Οι εθνικές ιδιαιτερότητες και διαφοροποιήσεις εντός των συνόρων της Ευρώπης έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην εμφάνιση των πέντε διαφορετικών μοντέλων *flexicurity*<sup>25</sup> που αναπτύχθηκαν. Οι παραδόσεις, ο πολιτισμός, η ιστορία, η οικονομία και η πορεία που ακολούθησε η αγορά εργασίας, αποτέλεσαν τη βάση διαμόρφωσης αυτών των προτύπων. Η αφετηρία κάθε κράτους (*starting points*<sup>26</sup>) τόσο πολιτικά και θεσμικά, όσο κοινωνικά και οικονομικά, οι διαδρομές που ακολούθησαν οι εθνικές κυβερνήσεις (*pathways*) ως προς την εφαρμογή της *flexicurity*, όπως και ο τρόπος με τον οποίον αντιμετωπίστηκε από τους κοινωνικούς εταίρους, ήταν επίσης καθοριστικά (Κούγιας, 2016 α, σελ. 28-29· Φερόνας, 2020 α, σελ. 13, 16-18).

Υπήρχαν υποστηρικτές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Αυστριακή Προεδρεία, Δανική κυβέρνηση και οι εκπρόσωποί της στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή Απασχόλησης), όπως αντίστοιχα και σκεπτικιστές μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (ETUC<sup>27</sup> και άλλοι οργανισμοί της κεντρικής και νότιας Ευρώπης, τα σουηδικά συνδικάτα, ακόμα και κάποιοι οργανισμοί της Business Europe<sup>28</sup>) και μεταξύ των κρατών μελών αρχικά (Αγγλία, Γερμανία, Ολλανδία, Σουηδία, Πορτογαλία, Σλοβενία κ.ά.) οι οποίοι άσκησαν πίεση μέχρι να διατυπωθούν οι κοινές αρχές *flexicurity*<sup>29</sup>. Ακόμα και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ήταν αρχικά προβληματισμένο. Σημαντικό ρόλο σε αυτή την αλλαγή της στάσης των σκεπτικιστών, έπαιξε η αλλαγή της γαλλικής κυβέρνησης τον Μάιο του 2007, καθώς και η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων σε όλα τα στάδια της διαδικασίας (Mailand, 2010). Στην πλειοψηφία τους βέβαια εντός της Ε.Ε. οι επιχειρήσεις τάχθηκαν υπέρ της *flexicurity*, σε αντίθεση με τα συνδικάτα τα οποία ανησυχούσαν και ήταν συγκρατημένα (Φερόνας,

---

<sup>25</sup> Η κατωτέρω κατηγοριοποίηση των μοντέλων *flexicurity* έγινε σύμφωνα με τις αναφορές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (European Commission, 2012, pp.16-17).

<sup>26</sup>Heyes, (2013)

<sup>27</sup> European Trade Union Confederation (Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων).

<sup>28</sup> Οργανισμοί της επιχειρηματικής Ευρώπης, κάποιοι από τους οποίους θεωρούσαν ότι η *flexicurity* θα συνδυαζόταν με αυξημένη φορολογία, ενώ άλλοι ότι θα οδηγούσε σε περιορισμό της ευελιξίας (Mailand, 2010).

<sup>29</sup> Σύμφωνα με τον Mailand (2010) κάποιες χώρες (νότια και ηπειρωτική Ευρώπη) ήταν διστακτικές γιατί φοβούνταν τις συνέπειες της μετάβασης από την ασφάλεια της θέσης εργασίας στην ασφάλεια της απασχόλησης, όπως και από τον διαχωρισμό μεταξύ των εσωτερικών και εξωτερικών απασχολουμένων (στοιχεία που κατάφεραν με τις επιφυλάξεις τους να περιορίσουν στο τελικό κείμενο).

2020 α, σελ 21). Στον σχετικό πίνακα 1 που ακολουθεί, παρουσιάζονται τα πέντε διαφορετικά ευρωπαϊκά μοντέλα *flexicurity* και οι χώρες από τις οποίες απαρτίζονται.

**Πίνακας 1. Ευρωπαϊκά μοντέλα flexicurity**

<b>Flexicurity clusters</b>	<b>Countries</b>
Continental	Austria, Germany, France, Luxembourg, Belgium
Nordic	Denmark, Sweden, Finland, Netherlands
Eastern European	Estonia, Latvia, Lithuania, Poland, Czech Republic, Slovakia, Hungary, Slovenia, Romania, Bulgaria
Southern	Spain, Portugal, Italy, Greece, Cyprus, Malta
Anglo-Saxon	UK, Ireland

Πηγή: European Commission (2012) A report by ICF GHK to European Commission «Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report»

### 3.3.2. Σκανδιναβικό μοντέλο.

Το πρώτο μοντέλο περιλαμβάνει τις Σκανδιναβικές χώρες. Εκτός από τη Δανία σε αυτήν την ομάδα περιλαμβάνονται η Ολλανδία<sup>30</sup>, η Σουηδία και η Φιλανδία. Αυτές οι χώρες διακρίνονται για το υψηλότερο επίπεδο κοινωνικής προστασίας και ασφάλειας στην Ευρώπη, σε συνδυασμό με ενδιαμέσο προς μεγάλο βαθμό ευελιξίας και υψηλή φορολογία.

Ειδικότερα όσον αφορά το εθνικό σχήμα *ευελιξίας με ασφάλεια* που υιοθετούν, παρατηρούμε ότι προωθείται η εσωτερική αριθμητική και λειτουργική ευελιξία, σε συνδυασμό με την εισοδηματική ασφάλεια. Αντίστοιχα δεδομένου ότι η εργατική νομοθεσία είναι αποδυναμωμένη, η ασφάλεια της θέσης εργασίας είναι μειωμένη με συνέπεια να κυριαρχεί το σενάριο της ευκολίας πρόσληψης- απόλυσης (*hire-and fire flexibility*) και της αυξημένης κινητικότητας (Auer, 2006). Έτσι έχουμε επιχειρήσεις οι οποίες επενδύουν στην επιμόρφωση και εκπαίδευση των απασχολούμενων τους, με σκοπό την ανακατάταξή τους μέσα στην ίδια επιχείρηση και την ανάληψη νέων θέσεων και καθηκόντων στο εσωτερικό αυτής, εξάπλωση των συστημάτων δια βίου μάθησης, ενώ στην περίπτωση απόλυσης οι άνεργοι προστατεύονται με υψηλά επιδόματα ανεργίας. Η

<sup>30</sup> Κατά τους Ton Wilthagen (καθηγητής), ένας από τους πρώτους που χρησιμοποίησε τον όρο *flexicurity* στο Πανεπιστήμιο και διορισμένος εισηγητής στο Working Group of flexicurity το 2006 (Mailand, 2010) και Frank Tros, η Ολλανδία υπήρξε η γενέτειρα της *flexicurity* (Φερόνας, 2020 α, σελ. 3).



συμβολή τέλος των κοινωνικών εταίρων στη διαδικασία λήψης αποφάσεων είναι καθοριστική. Με αυτά τα μέτρα, ειδικά στην αρχή, αυτές οι χώρες κατάφεραν να περιορίσουν την ανεργία και να αυξήσουν αντίστροφα την απασχόληση και την κινητικότητα με θετικές μακροοικονομικές προεκτάσεις (Governatori, Medeiros, 2007).

Αναλυτικότερα στη χώρα με το πιο επιτυχημένο σύστημα *flexicurity*, τη Δανία παρατηρήθηκαν τα παρακάτω. Στη δανική αγορά εργασίας η απελευθέρωση των απολύσεων (ατομικών και ομαδικών), συνοδεύεται τόσο από γενναιόδωρα και μακράς διάρκειας επιδόματα ανεργίας, όσο και από επιτυχημένα προγράμματα επιμόρφωσης και εκπαίδευσης των ανέργων, με σκοπό να παραμένουν δραστήριοι και απασχολούμενοι ώστε σύντομα να μπορέσουν να επανενταχθούν σε αυτήν (Eurofound, 2013). Το σύστημα διαβίου μάθησης είναι εξίσου ισχυρό (Κούγιας 2016 β, σελ. 103). Παράλληλα παρατηρείται υψηλό επίπεδο συνδικαλισμού και παροχές κοινωνικού κράτους, με ιδιαίτερα σημαντική οικονομική υποστήριξη για τους ανέργους. Ο κοινωνικός διάλογος και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των οργανώσεων των συνδικάτων και των ενώσεων των εργοδοτών είναι επίσης αυξημένα (Due and Madsen 2008), το ίδιο όμως και οι φόροι<sup>31</sup>. Δεν είναι τυχαίο το γεγονός ότι η Δανία αυτήν την περίοδο χαρακτηρίζεται από υψηλά ποσοστά απασχόλησης και κινητικότητας και αντίστοιχα χαμηλό επίπεδο ανεργίας (Jensen, 2011). Η μη ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ ίσως έπαιξε σημαντικό ρόλο όσον αφορά τις ελευθερίες που είχε για την εφαρμογή αυτής της στρατηγικής (Κουζής 2008 α, σελ. 72).

### 3.3.3. Αγγλοσαξονικό μοντέλο.

Στο Αγγλοσαξονικό μοντέλο περιλαμβάνεται το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία. Πρόκειται για δύο χώρες με αυξημένη εξωτερική ευελιξία συνδυαζόμενη με χαμηλό επίπεδο προστασίας της θέσης εργασίας και εξίσου μειωμένη φορολογία (Κούγιας, 2016 α, σελ. 26). Στις χώρες αυτές λόγω της αποδυναμωμένης εργασιακής νομοθεσίας οι επιχειρήσεις αποκτούν μεγαλύτερη ελευθερία στο να εφαρμόσουν τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης (συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικής απασχόλησης κτλ.), με αποτέλεσμα οι τελευταίες να κυριαρχούν και η ανεργία να μειώνεται. Στις περιπτώσεις δε που καταλήγουν σε απολύσεις, οι παροχές κοινωνικής προστασίας προς τους ανέργους είναι πενιχρές, την ίδια στιγμή που η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό μέσω προγραμμάτων

---

<sup>31</sup> Η πολιτική που υιοθέτησε η Δανία στους τομείς της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλειας θεωρήθηκε καινοτόμα (Rhodes, 2005, σελ. 137).

επιμόρφωσης και κατάρτισης είναι περιορισμένη. Τα σωματεία των εργαζομένων τέλος είναι φανερά αποδυναμωμένα, ενώ η μισθολογική ανισότητα κορυφώνεται.

Το Ηνωμένο Βασίλειο ειδικότερα καθιέρωσε ένα δικό του εργασιακό πρότυπο, το ονομαζόμενο *σύμβαση 0 ωρών ή μηδενικού ωραρίου (zero hour contract)*. Σύμφωνα με αυτό δεν υπάρχει ελάχιστος υποχρεωτικός εργάσιμος χρόνος. Ούτε ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να προσφέρει κάποια εργασία, αλλά ούτε και ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να αποδεχθεί την εργασία που του προσφέρεται. Αυτός ο τύπος των συμβάσεων απευθυνόταν κυρίως σε ανειδίκευτους εργαζόμενους σε θέσεις χαμηλών αποδοχών, ενώ στην αρχή συνδέθηκε επιπλέον με τη ρήτρα αποκλειστικότητας<sup>32</sup> που επέβαλαν οι εργοδότες. Οι *συμβάσεις 0 ωρών ή μηδενικού ωραρίου* υιοθετήθηκαν με παραλλαγές και από άλλες χώρες (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 156·Eurofound, 2015).

Ιδιαίτερη περίπτωση αποτέλεσε η Ιρλανδία κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης. Η ίδια έλαβε χρηματοδοτική βοήθεια από το μνημόνιο που της επιβλήθηκε και αναγκάστηκε, όπως και οι χώρες του μεσογειακού μοντέλου (βλ. κατωτέρω), να εφαρμόσει ειδικά δεσμευτικά μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής με σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις (Ρομποτή, Φερόνας, 2015, σελ. 40-63).

#### 3.3.4. *Ηπειρωτικό μοντέλο.*

Το Ηπειρωτικό μοντέλο *απαρτίζεται* από την Αυστρία, τη Γαλλία, τη Γερμανία, το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο. Διακρίνεται για αυξημένη εσωτερική λειτουργική ευελιξία, υψηλή ασφάλεια και φορολογία. Η φορολογία σε αυτές τις χώρες μάλιστα είναι τόσο υψηλή, που συμβάλλει μέσω της αναδιανομής πλούτου στην απομάκρυνση του κινδύνου της φτώχειας.

Σε αντίθεση με το αγγλοσαξονικό, το ηπειρωτικό μοντέλο βασίζεται σε αυστηρή εργατική νομοθεσία, γεγονός που έχει αρνητική επίδραση στην μακροχρόνια ανεργία, η οποία είναι αυξημένη. Από την άλλη πλευρά τα συνδικαλιστικά σωματεία αν και έχουν χάσει μεγάλο μέρος της δύναμής τους, εξακολουθούν να παίρνουν μέρος στις διαδικασίες λήψης των αποφάσεων και μετέπειτα πραγματοποίησης δράσεων (Ευστράτογλου, 2015 α, σελ.13), ενώ οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης διατηρούνται επίσης σε υψηλά επίπεδα, όπως και η κοινωνική προστασία.

---

<sup>32</sup> Εργασιακός όρος σύμφωνα με τον οποίο απαγορευόταν ένας εργαζόμενος που απασχολείτο με σύμβαση μηδενικού ωραρίου, να εργαστεί για κάποιον άλλον εργοδότη.

Ιδιαίτερη περίπτωση αποτέλεσε η οικονομικά εύρωστη Γερμανία η οποία υιοθέτησε ένα εργασιακό μοντέλο γνωστό ως *mini jobs* ή *midijob*. Στα *mini jobs* απασχολήθηκαν κατά κύριο λόγο γυναίκες. Ήταν ένα σχέδιο μεταρρυθμίσεων (Σχέδιο Χάρτς)<sup>33</sup> που περιλάμβανε χαμηλής κατάρτισης και μικρής διάρκειας θέσεις απασχόλησης (μερικής απασχόλησης) με εξίσου χαμηλό επίπεδο αποδοχών και μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές. Την ίδια περίοδο οι μισθωτοί αντιμετώπιζαν μεγάλη μείωση των μισθών τους, και αύξηση των ασφαλιστικών τους εισφορών ενώ οι άνεργοι πιέζονταν να δεχτούν οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης με ταυτόχρονο περιορισμό των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Την περίοδο των μεταρρυθμίσεων Χάρτς η παράτυπη εργασία εξαπλώθηκε (Heynes, 2013). Αποτέλεσμα της εφαρμογής των άνω μέτρων, ήταν να γίνει πιο έντονη η κατάτμηση στην αγορά εργασίας και να αυξηθούν οι οικονομικές ανισότητες (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 24· Κούγιας, 2016 α, σελ. 48· Κουζής, 2018, σελ. 123· Φερώνας, 2020 β).

Από την άλλη πλευρά στη Γαλλία σήμερα, κατά την περίοδο της κυβερνήσεως του Μακρόν γίνονται διάφορες σχετικές μεταρρυθμίσεις. Αλλάζουν οι όροι εφαρμογής των απολύσεων, οι οποίες τώρα διευκολύνονται και παρέχεται μεγαλύτερη δύναμη στις επιχειρησιακές συμβάσεις οι οποίες αντικαθιστούν τις κλαδικές σε περιπτώσεις εταιρικών οικονομικών δυσχερειών και μπορούν να προχωρούν σε μετατροπή των όρων απασχόλησης (Φερώνας, 2020 β).

### 3.3.5. Μεσογειακό μοντέλο.

Το Μεσογειακό μοντέλο *flexicurity* περιλαμβάνει την Ελλάδα, την Ιταλία, την Πορτογαλία, την Ισπανία, την Κύπρο και την Μάλτα. Το μοντέλο αυτό στηρίχθηκε στον συνδυασμό ευέλικτων μορφών απασχόλησης, χωρίς όμως παροχές κοινωνικής προστασίας. Τόσο οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (προγράμματα επαγγελματικής επιμόρφωσης και κατάρτισης), όσο και οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης (επιδόματα ανεργίας) και άλλα μέτρα κοινωνικής προστασίας είναι περιορισμένα. Όσον αφορά την εργατική νομοθεσία, αυτή φαίνεται ότι ενώ είναι αυστηρή, δεν παρέχει ασφάλεια σε όσους απασχολούνται με ευέλικτες εργασίες (π.χ. μετανάστες, γυναίκες, νέοι). Αποτέλεσμα όλων των παραπάνω, είναι η κορύφωση της ανεργίας, των ανισοτήτων και του κοινωνικού αποκλεισμού.

---

<sup>33</sup> Μεταρρυθμίσεις Hartz II.

Ακόμα πιο δυσάρεστη εξέλιξη είχε η εφαρμογή της ευελιξίας στην αγορά εργασίας κατά την περίοδο της ευρείας δημοσιονομικής κρίσης στις άνω χώρες. Ειδικότερα στην Ελλάδα (Κουτρούκης 2017, σελ. 46-52), τη Πορτογαλία και την Κύπρο οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης επιβλήθηκαν με μεταρρυθμίσεις λιτότητας και εξοικονόμησης πόρων σύμφωνα με τις μνημονιακές οδηγίες, χωρίς όμως να λαμβάνονται τα ανάλογα μέτρα για την προστασία και την ασφάλεια των εργαζομένων (Ρομποτή, Φερώνας, 2015, σελ. 54-55).

Πιο συγκεκριμένα στην Ελλάδα η εφαρμογή των αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων κατέληξε στη δημιουργία χαμηλόμισθων θέσεων απασχόλησης (κυρίως μερικής απασχόλησης), χωρίς ασφαλιστική κάλυψη με αυξημένο κίνδυνο απόλυσης, μειωμένες αποζημιώσεις απόλυσης και μειωμένο αντίστοιχα χρόνο προειδοποίησης απόλυσης. Την ίδια στιγμή τα επιδόματα ανεργίας ήταν χαμηλά και μικρής διάρκειας, τα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης περιορισμένα, ενώ το επίπεδο της κοινωνικής προστασίας και του κοινωνικού διαλόγου ήταν εξαιρετικά χαμηλό. Αυτήν την περίοδο η εργατική και η ασφαλιστική νομοθεσία καταστρατηγήθηκε και η παράνομη ευελιξία άνθισε (Βενιέρης, 2011, σελ. 128· Κουζής, 2015, σελ. 9, 15).

Το ίδιο και στην Ισπανία όπου η προσωρινή απασχόληση εξαπλώθηκε. Με τις μεταρρυθμίσεις Ραχόι το 2012, κυριάρχησαν οι ατομικές και επιχειρησιακές συμβάσεις, εξαπλώθηκαν οι δυνατότητες εφαρμογής του ελαστικού ωραρίου και μειώθηκε δραστικά η αποζημίωση, την ίδια στιγμή που η εργασιακή ανασφάλεια κορυφωνόταν. Στην Πορτογαλία (2011-2015) από την άλλη πλευρά, όπου παρουσιάστηκε ομοίως υψηλό ποσοστό προσωρινής απασχόλησης, οι βασικότερες αλλαγές σχετίστηκαν με την διευκόλυνση της απόλυσης και τα επιδόματα ανεργίας. Ειδικότερα χαλάρωσαν οι προϋποθέσεις εφαρμογής της απόλυσης, ενώ παράλληλα ο χρόνος παροχής επιδόματος ανεργίας μειώθηκε δραματικά. Τέλος στην Ιταλία με τις αλλαγές που επέφεραν τα μέτρα των κυβερνήσεων Μόντι και Ρέντσι στη συνέχεια, οι απολύσεις επίσης αυξήθηκαν, καθώς η διαδικασία εφαρμογής τους απλοποιήθηκε (Φερώνας, 2020 β). Αυτές οι έκτακτες δημοσιονομικές πολιτικές σταδιακά επεκτάθηκαν σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό σε όλα τα ευρωπαϊκά κράτη που επηρεάστηκαν από την εκτεταμένη ύφεση, ακόμα και στη Δανία (Καραμεσίνη, 2014, σελ. 15, 21).

### *3.3.6. Μοντέλο Ανατολικής Ευρώπης.*

Το μοντέλο της ανατολικής Ευρώπης περιλαμβάνει τα κράτη της Βαλτικής (Λετονία, Εσθονία και Λιθουανία), την Ουγγαρία, την Πολωνία, την Τσεχία, τη Σλοβακία, τη Σλοβενία, τη Ρουμανία και την Βουλγαρία. Αυτές οι χώρες υιοθετούν έναν αυξημένο βαθμό ευελιξίας, συνδυαζόμενο με υψηλή φορολογία και ελάχιστη ασφάλεια. Από την άλλη πλευρά η εργατική νομοθεσία, όπως και οι παροχές κοινωνικής προστασίας είναι αποδυναμωμένες. Η ανεργία τέλος παρατηρείται περισσότερο στους ηλικιωμένους, ενώ όσον αφορά τις δαπάνες σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης, δια βίου μάθηση και κοινωνική πρόνοια, είναι μειωμένες.

Ειδικά στα κράτη της Βαλτικής, δεδομένου ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις έχουν αποδυναμωθεί σχεδόν ολοκληρωτικά, το πλαίσιο των εργασιακών σχέσεων διαμορφώνεται από τις κυβερνήσεις, με αποτέλεσμα να παρατηρείται περιορισμένη εργασιακή ασφάλεια. Η μόνη χώρα που ξεχωρίζει είναι η Σλοβενία, η οποία χαρακτηρίζεται από υψηλό βαθμό εργασιακής ασφάλειας, σε αντιδιαστολή τόσο με τις χώρες της Βαλτικής με τις οποίες προσχώρησαν μαζί στην Ε.Ε. το 2004, όσο και με παλιότερα κράτη μέλη της Ε.Ε. (Φερόνας, 2020 α, σελ. 20-21).

#### **3.4. Σύγκριση των μοντέλων μεταξύ τους.**

Όπως συμπεραίνουμε από τα παραπάνω, στην πλειοψηφία τους οι χώρες που υιοθετούν μεγαλύτερη ευελιξία και αυξημένη κινητικότητα, χαρακτηρίζονται από υψηλές παροχές εισοδηματικής ασφάλειας, δίνοντας βάση περισσότερο σε παθητικές πολιτικές απασχόλησης (επιδόματα ανεργίας), ενώ αντιστρόφως οι χώρες εκείνες οι οποίες διακρίνονται από μια άκρως προστατευτική εργατική νομοθεσία, διακρίνονται από χαμηλότερο ποσοστό εργασιακής ευελιξίας και κινητικότητας και μειωμένα επιδόματα ανεργίας (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 118-119· Φερόνας, 2020 α, σελ. 13).

Πιο συγκεκριμένα το σκανδιναβικό μοντέλο υπερέχει σε επίπεδο κοινωνικών παροχών, όχι μόνο σε σχέση με το μεσογειακό που στερείται κοινωνικές παροχές, αλλά και σε σύγκριση με το Ηπειρωτικό (χώρες με ισχυρό κοινωνικό κράτος)<sup>34</sup>. Από την άλλη πλευρά στο μεσογειακό μοντέλο λόγω της εξασθενημένης παροχής κοινωνικής ασφάλειας, ειδικά κατά την περίοδο της δημοσιονομικής ύφεσης, κάνουν την εμφάνισή τους φαινόμενα παράνομης ευελιξίας.

---

<sup>34</sup> (Κουζής, 2008 α, σελ. 74).

## **Κεφάλαιο 4: Θετική επίδραση της *flexicurity* στην απασχόληση.**

### **4.1. Εισαγωγή.**

Η ουσιαστική σύζευξη ευελιξίας και ασφάλειας στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις, μόνο θετικά αποτελέσματα μπορεί να έχει. Οι ευεργετικές συνέπειες της εξάπλωσης της *flexicurity* παρατηρούνται, τόσο στους εργαζόμενους, όσο και στις επιχειρήσεις (win-win situation). Η σχέση μεταξύ τους, είναι μια σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης (Burroni, Keune, 2011).

Την ίδια στιγμή για παράδειγμα που ο απασχολούμενος αποκτά μέσω της ευελιξίας τη δυνατότητα να ρυθμίσει τον εργάσιμο χρόνο του και να εργαστεί τις ώρες και τις ημέρες που επιθυμεί, αποκτά περισσότερο ελεύθερο χρόνο τον οποίο μπορεί να διαθέσει ανάλογα με τις προσωπικές και οικογενειακές του ανάγκες και επιθυμίες, ενώ παράλληλα πλημμυρίζεται από ευχαρίστηση και ικανοποίηση, αισθήματα με θετική ανταπόκριση στις επιχειρήσεις (λ.χ. αύξηση παραγωγικότητας). Από την άλλη πλευρά η ασφάλεια που δημιουργείται, με τη δημιουργία δεσμών εμπιστοσύνης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, τη δυνατότητα που διατηρούν οι εργαζόμενοι να παραμένουν απασχολήσιμοι ακόμα και κατά τη διάρκεια της απόλυσής τους ή ακόμα και να μετακινούνται μεταξύ θέσεων εργασίας, έχει επίσης θετική επίδραση στην απασχόληση.

### **4.2. Ευελιξία στο ωράριο εργασίας- Εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής-οικογενειακής ζωής.**

Με την καθιέρωση της *flexicurity* στην εργασία, ουσιαστικά δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, κυλιόμενο ελαστικό ωράριο, διακεκομμένο ωράριο εργασίας και άλλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης, να διαχειριστούν τον εργάσιμο χρόνο τους και να τον προσαρμόσουν στις δικές τους προσωπικές και οικογενειακές ανάγκες. Πρόκειται για ένα προνόμιο το οποίο μπορούν να το εκμεταλλευτούν και τα δύο φύλα εξίσου. Ειδικότερα μέσω της κατάλληλης και της εξατομικευμένης πολλές φορές ρύθμισης του εργάσιμου χρόνου, οι εργαζόμενοι αποκτούν περισσότερο ελεύθερο χρόνο τον οποίο μπορούν να τον αξιοποιήσουν όπως επιθυμούν. Μπορούν για παράδειγμα παράλληλα με την μερική τους απασχόληση, να λαμβάνουν μέρος σε επιμορφωτικά ή εκπαιδευτικά προγράμματα ή απλώς να συμμετέχουν σε ψυχαγωγικές δράσεις. Με αυτόν τον τρόπο οι ευέλικτα απασχολούμενοι μέσω της

εργασίας τους αποκτούν τη δυνατότητα, τόσο της κάλυψης των αναγκών τους, όσο και της ικανοποίησης των επιθυμιών τους (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 170-172, 181).

Πιο συγκεκριμένα οι εργαζόμενες γυναίκες, είναι τις περισσότερες φορές επιφορτισμένες και με άλλες ευθύνες, όπως το να αναθρέψουν τα παιδιά τους και να φροντίσουν την οικογένειά τους. Οι ίδιες, εργαζόμενες σε ευέλικτες θέσεις απασχόλησης, έχουν τη δυνατότητα πλέον να οργανώσουν τον χρόνο εργασίας τους, έτσι ώστε να επικρατήσει ισορροπία μεταξύ της ιδιωτικής τους ζωής και της εργασίας τους. Οι γυναίκες πια γνωρίζουν πως με την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, μπορούν να ανταποκρίνονται εξίσου στα εργασιακά τους καθήκοντα και στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, είτε αυτές συνδέονται με την ανατροφή του παιδιού τους, είτε με την παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους, είτε με άλλες οικογενειακές ανάγκες.

Η μερική απασχόληση και το κυμαινόμενο ωράριο συχνά επιλέγονται από τις εργαζόμενες μητέρες, πολλές από τις οποίες διακρίνονται για τα υψηλά τους επαγγελματικά προσόντα, προκειμένου να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις καθημερινές οικογενειακές τους ανάγκες (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 184). Σε άλλες περιπτώσεις (όπως στη Σουηδία και την Γαλλία), δίνεται η δυνατότητα στις εργαζόμενες -νέες μητέρες να επιλέξουν παράλληλα με την ισχύ της γονικής άδειας, την αλλαγή της θέσης τους από πλήρη σε μερική απασχόληση προσωρινά με τον νέο τους ρόλο, ώστε να αφοσιωθούν πλήρως στην ανατροφή των παιδιών τους (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 83,103). Όποια μορφή και αν έχει η ευέλικτη απασχόληση των γυναικών, οι ίδιες στην πραγματικότητα καταφέρνουν μέσω αυτής να παραμείνουν ενεργές μέσα στην αγορά εργασίας κατά την διάρκεια των πιο παραγωγικών τους χρόνων, την ίδια στιγμή που αναβαθμίζουν την ποιότητα ζωής τους (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 147, 170).

Είναι αυτονόητο δε, ότι η επίτευξη εξισορρόπησης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής δίνει επιπλέον τη δυνατότητα στις γυναίκες – εργαζόμενες μητέρες, να αναπτύξουν μια επαγγελματική καριέρα, ενώ συνολικά οδηγεί σε αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Δεν είναι καθόλου τυχαίο γιατί γυναίκες με σημαντικά προσόντα επιλέγουν να εργαστούν με μερική απασχόληση. Η απόφαση είναι συνειδητή.

Το ίδιο φυσικά όφελος αποκομίζουν και οι άνδρες απασχολούμενοι με ευέλικτη εργασία, συνήθως μέσω της επιλογής εργασίας με σύστημα βαρδιών ή τηλεργασία. Με αυτόν τον τρόπο αποκτούν τη δυνατότητα αναδιοργάνωσης του εργάσιμου και ελεύθερου χρόνου τους αντίστοιχα, με αποτέλεσμα να μπορούν πλέον και οι ίδιοι να διαθέτουν τον ελεύθερο χρόνο τους, είτε για κάλυψη των οικογενειακών τους αναγκών, είτε ακόμα για την ικανοποίηση προσωπικών τους αναγκών (π.χ. σπουδές, ψυχαγωγία).

### **4.3. Αίσθημα ευχαρίστησης των εργαζομένων -Ενίσχυση της αποδοτικότητάς τους. Αύξηση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.**

Με την ενσωμάτωση και την καθιέρωση της ασφάλειας στις ευέλικτες μορφές εργασίας, οι απασχολούμενοι πλέον απελευθερώνονται από τον οποιοδήποτε δισταγμό ως προς την ανάληψη τέτοιων θέσεων εργασίας. Η καλλιέργεια κλίματος εμπιστοσύνης, αλληλεγγύης και οικειότητας στο εργασιακό περιβάλλον, μειώνει το εργασιακό στρες και αυξάνει αντίστροφα τον εργασιακό τους ζήλο και την προσήλωσή τους, με άμεσο επακόλουθο την αύξηση την εργασιακής τους επίδοσης και της αποδοτικότητάς τους.

Η γνώση ειδικότερα από την μεριά των εργαζόμενων -νέων μητέρων ότι μπορούν να μειώσουν ή να προσαρμόσουν το ωράριο εργασίας τους σύμφωνα με τα νέα οικογενειακά τους δεδομένα, με σκοπό να εργάζονται και παράλληλα να φροντίζουν την οικογένειά τους, δημιουργεί αίσθημα έντονης ευχαρίστησης και ικανοποίησης. Παράλληλα το γεγονός ότι μέσα από την εργασία τους μειώνεται σημαντικά η οικονομική τους εξάρτηση από την οικογένεια (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 147, 170-171), δρα θετικά στην αύξηση της αυτοεκτίμησής και της αυτοπεποίθησής τους. Πρόκειται για αισθήματα τα οποία εργασιακά μεταφράζονται σε αυξημένη διάθεση και ένταση για εργασία και πολύ συχνά σε πρωτοβουλίες ανάληψης νέων καθηκόντων και αποφάσεων. Ανάλογα βέβαια συναισθήματα κατακλύζουν και τους άντρες απασχολούμενους, καθώς και οι ίδιοι αποκτούν τη δυνατότητα πλέον να διαχειρίζονται τον ελεύθερο χρόνο τους, σύμφωνα με τις επιθυμίες τους, με αποτέλεσμα να εργάζονται και οι ίδιοι με ενισχυμένη όρεξη και προθυμία.

Το όφελος όμως από την ενσωμάτωση της *flexicurity* στην απασχόληση, δεν αφορά μόνο τους εργαζόμενους. Πρόκειται για ένα ντόμινο ευεργετικών συνεπειών. Άμεσο επακόλουθο της ενίσχυσης της ευχαρίστησης και ικανοποίησης των ευέλικτα απασχολούμενων μέσα σε αυτό το κλίμα ασφάλειας που καθιερώνεται, είναι η αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητάς τους, η οποία στον τομέα των επιχειρήσεων μεταφράζεται σε ανάπτυξη της παραγωγικότητας και επομένως της κερδοφορίας τους (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 49).

Με κινητήριο δύναμη την αφοσίωση των εργαζομένων, οι προσπάθειες για την πραγματοποίηση των εταιρικών στόχων εντείνονται και η λειτουργία των επιχειρήσεων καθίσταται συνολικά πιο αποτελεσματική. Παράλληλα οι απασχολούμενοι με ανεπτυγμένο πια ηθικό, συχνά αναλαμβάνουν νέες καινοτόμες επιχειρηματικές ιδέες και



πρωτοβουλίες με άμεσο θετικό αποτέλεσμα τη βελτίωση της συνολικής ανταγωνιστικής θέσης των επιχειρήσεων (Γεωργακοπούλου, Κουζής, 1996, σελ. 108-109).

#### **4.4. Αύξηση κινητικότητας στην αγορά εργασίας- Τόνωση της προσφοράς εργασίας- Θετική επίδραση στην ανεργία.**

Με την εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρατηρείται έντονη λειτουργική, αλλά και γεωγραφική κινητικότητα του εργατικού δυναμικού. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους, ανάλογα με τις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες κάθε φορά, να αλλάζουν συχνά την εργασία τους. Ιδιαίτερα ωφελημένες φαίνονται πως είναι οι ευάλωτες κοινωνικές ομάδες (γυναίκες, νέοι, ηλικιωμένοι) χωρίς επαγγελματική κατάρτιση και γενικά χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, στις οποίες δίνεται η ευκαιρία να απασχοληθούν ακόμα και για μικρό χρονικό διάστημα, καλύπτοντας έτσι τις τρέχουσες ανάγκες τους. Παράλληλα οι ίδιοι μέσω της ευέλικτης απασχόλησης, αποκτούν τη δυνατότητα να μετακινούνται πιο εύκολα από την ανεργία στην απασχόληση και άλλες φορές από την πλήρη στην μερική απασχόληση, ανάλογα με τις επιθυμίες και τις ανάγκες τους, μέχρι την συνταξιοδότησή τους. Όσο πιο πολλές μεταβολές απασχόλησης πραγματοποιούνται, τόσο περισσότερες εργασιακές εμπειρίες αποκομίζουν οι απασχολούμενοι (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ.105).

Από την άλλη πλευρά οι ευέλικτες θέσεις απασχόλησης παρέχουν την ευκαιρία σε όσους βρίσκονται έως τότε εκτός αγοράς εργασίας, όπως για παράδειγμα γυναίκες και μακροχρόνια άνεργοι, να εισέλθουν για πρώτη φορά σε αυτήν. Πρόκειται ξεκάθαρα για μια διαδικασία που οδηγεί σταδιακά σε αύξηση της προσφοράς εργασίας (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 175-177 ·Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 63).

Άμεσο επακόλουθο της αύξησης της κινητικότητας και της προσφοράς εργασίας μακροοικονομικά, είναι η ενδυνάμωση της απασχόλησης και η ελάττωση της ανεργίας αντίστοιχα (υπό τον όρο βέβαια να εφαρμόζονται οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και να ακολουθεί η ανάλογη αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης). Ας μην ξεχνάμε εξάλλου πως αρχικός στόχος της διεύρυνσης των ευέλικτων μορφών απασχόλησης, ήταν η αντιμετώπιση της ανεργίας<sup>35</sup>.

Επιπλέον η κατανομή μιας θέσης πλήρους απασχόλησης σε περισσότερους εργαζόμενους, όπως συμβαίνει με την ισχύ συμβάσεων μερικής απασχόλησης, συμβάλλει

---

<sup>35</sup> Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Γαλλία, η οποία χρησιμοποίησε τη μερική απασχόληση ως εργαλείο αντιμετώπισης της ανεργίας (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 184).

προς την ίδια κατεύθυνση, δηλαδή την αύξηση της απασχόλησης. Παράλληλα μέσω της δυνατότητας που παρέχεται στους ανέργους να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να απασχοληθούν με συμβάσεις μερικής ή προσωρινής απασχόλησης, σταδιακά δημιουργούνται οι βάσεις και τελικά τίθενται τα θεμέλια για την οριστική ένταξή τους στην αγορά εργασίας (Κουζής, 2001, σελ. 110-111). Άλλες πάλι φορές, χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας αποτελούν το μεταβατικό στάδιο, ένα σκαλοπάτι προς νέες καλύτερες και αξιοπρεπείς θέσεις απασχόλησης (Auer, 2006· Burgon, 2010).

Μέσω της εξάπλωσης των ευέλικτων μορφών εργασίας ενισχύεται γενικότερα η απασχολησιμότητα. Παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες για συνδυασμό εργασιών την ίδια στιγμή. Περισσότεροι άνθρωποι εντάσσονται στην αγορά εργασίας και προσφέρουν τις υπηρεσίες τους, ενώ παρατηρείται ειδικότερα αύξηση στο γυναικείο εργατικό δυναμικό, καθώς οι γυναίκες αποτελούν την πλειοψηφία των ευέλικτα απασχολούμενων (Αβραμίκου, 2001, σελ. 14· Auer, 2006).

## **Κεφάλαιο 5: Προϋποθέσεις ανάπτυξης πολιτικών *flexicurity*.**

### **5.1. Εισαγωγή.**

Έχοντας ως βάση τις θετικές συνέπειες της εφαρμογής της *flexicurity*, τόσο στους εργαζόμενους, όσο και στις επιχειρήσεις, διαπιστώνουμε πόσο σημαντική και απαραίτητη κρίνεται για την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και την αντιμετώπιση των τρεχουσών προκλήσεων. Οι πρώτες θετικές επιδράσεις από τον συνδυασμό της ευελιξίας και της ασφάλειας επισημάνθηκαν στην αναφορά της Ομάδας Εργασίας για την *flexicurity* (Working Group of *flexicurity*) τον Μάιο του 2006, η οποία χρησιμοποίησε τα παραδείγματα των πολιτικών της Ολλανδίας, της Δανίας, της Αυστρίας και της Σουηδίας (Mailand, 2010).

Σύμφωνα μάλιστα με σχετική ανακοίνωση που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007, υπάρχουν τέσσερα βασικά συστατικά<sup>36</sup>, απαραίτητα για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή πολιτικών *flexicurity* και αυτά είναι: 1) οι ευέλικτες και συνολικά αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις (τόσο από την μεριά των εργαζομένων, όσο και από αυτή των επιχειρήσεων), 2) οι σφαιρικές πολιτικές δια βίου μάθησης, 3) οι αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές και 4) τα σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007 α, σελ. 6· Κούγιας, 2016 α, σελ. 28-29· Φερόνας, 2020 α, σελ. 11-12).

### **5.2. Αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις ευέλικτης απασχόλησης: Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας και της εργατικής νομοθεσίας- Διεύρυνση συλλογικών διαπραγματεύσεων.**

Απαραίτητη προϋπόθεση καταρχάς της εφαρμογής ασφαλών και ευέλικτων συμβάσεων απασχόλησης, όπως αναφέρει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, είναι η αναθεωρημένη εργατική νομοθεσία σε συνδυασμό με τις απαραίτητες συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις και την καλύτερη οργάνωση της εργασίας. Όταν η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης (ΝΠΙΑ<sup>37</sup>) είναι αυστηρή, όπως συμβαίνει ειδικότερα με την ισχύ πολλών προϋποθέσεων για την εφαρμογή της απόλυσης, τη ρύθμιση ειδικών εργοδοτικών υποχρεώσεων σε σχέση με την καταβολή της σχετικής αποζημίωσης και την κατοχύρωση ενδίκων μέσων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους εργαζόμενους που δέχονται

---

<sup>36</sup> Αυτά τα τέσσερα στοιχεία, σύμφωνα με πληροφορίες, έκαναν για πρώτη φορά την εμφάνισή τους το 2006 στα έγγραφα της άτυπης συνάντησης της αυστριακής προεδρίας με τους υπουργούς Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων σε μια προσπάθεια καθορισμού της έννοιας της *flexicurity* (Mailand, 2010).

<sup>37</sup> Employment Protection Legislation (E.P.L.).

την απόλυση, λειτουργεί όπως είναι αυτονόητο, θετικά για τους εργαζόμενους. Τους προειδοποιεί και τους προστατεύει συνολικά από τον κίνδυνο της απόλυσης, ενώ την ίδια στιγμή ενθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύσουν σε συστήματα επιμόρφωσής τους (Burroni, Keune, 2011).

Από την άλλη πλευρά όμως η ίδια, αυστηρή εκδοχή της εργατικής νομοθεσίας, έχει αρνητικές επιπτώσεις στους άνεργους<sup>38</sup>. Αυτό συμβαίνει, γιατί όσο προστατεύονται οι ήδη υπάρχουσες θέσεις εργασίας, περιορίζονται οι απολύσεις και εμποδίζεται επομένως η είσοδος των ανέργων στην απασχόληση. Πρόκειται για ένα φαινόμενο που επηρεάζει αρνητικά περισσότερο τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες<sup>39</sup>, οι οποίες προσπαθούν να εισέλθουν ανεπιτυχώς στην αγορά εργασίας. Ένα σχήμα οξύμωρο, καθώς η αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης συνδυάζεται, είτε με περιορισμένες προσλήψεις, είτε με θέσεις εργασίας περιορισμένης ασφάλειας και εξέλιξης, με αποτέλεσμα να διευρύνεται το χάσμα ανάμεσα στους εργαζόμενους και άνεργους και να ενισχύεται ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007 α, σελ. 6-7).

Με βάση τα παραπάνω διαπιστώνουμε, ότι προκειμένου να αναφερόμαστε σε πολιτικές και εφαρμογές της *flexicurity*, θα πρέπει καταρχάς να επιδιωχθεί ο διάλογος και η διαπραγμάτευση μεταξύ των εργαζομένων (κεντρικών και περιφερειακών, εσωτερικών και εξωτερικών) και των επιχειρήσεων, καθώς αυτοί είναι οι βασικοί συντελεστές διαμόρφωσης μοντέλων *flexicurity* (Κούγιας, 2016 α, σελ.29). Η συνεργασία των εμπλεκόμενων μερών πρέπει να είναι διαρκής και ευρεία, ώστε να αμβλύνονται οι όποιες διαφωνίες και αντιπαραθέσεις και μέσω της εποικοδομητικής διαπραγμάτευσης να καταλήγουν σε συναποφάσεις και κοινές δράσεις. Ο ανταγωνισμός των συμφερόντων θα πρέπει να αντικατασταθεί από την καλλιέργεια αμοιβαίας εμπιστοσύνης και τελικά να καταλήξει, τόσο σε σύναψη συλλογικών συμβάσεων, όσο και στη συναίνεση για αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας και τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας. Η κοινή διαβούλευση είναι απαραίτητη για την εφαρμογή κατάλληλων και αμοιβαία αποδεκτών σχεδίων. Παράλληλα, με τη διεύρυνση του κοινωνικού διαλόγου, την επικοινωνία και την συνεργασία που επεκτείνεται μεταξύ όλων των εργαζομένων σε θέματα που τους αφορούν, μπαίνουν τα θεμέλια για την αντιμετώπιση της κατάπτωσης της εργασίας.

---

<sup>38</sup> Σε πολλές μάλιστα χώρες η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης αντιμετωπίστηκε με καχυποψία με σοβαρές συνέπειες στην ασφάλεια της *flexicurity* (Heyes, 2013).

<sup>39</sup> π.χ. γυναίκες, ηλικιωμένοι, μακροχρόνια άνεργοι και νέοι.

### 5.3. Υιοθέτηση σφαιρικών πολιτικών δια βίου μάθησης.

Από την άλλη πλευρά βασική προϋπόθεση της *flexicurity*, είναι η επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό. Σημασία δεν έχει μόνο η εύρεση μιας θέσης εργασίας, αλλά και η παραμονή και η σταδιακή εξέλιξη σ' αυτή. Γι' αυτό το λόγο πρέπει να δίνεται έμφαση στην αναβάθμιση της εκπαίδευσης, στην βελτίωση των δεξιοτήτων και στην καλλιέργεια των δυναμικών ικανοτήτων των απασχολούμενων, μέσω ολοκληρωμένων πολιτικών δια βίου μάθησης και συστημάτων κατάρτισης. Πρόκειται για μια διαδικασία διαρκούς επαγγελματικής εκπαίδευσης, κάθε ηλικίας, κατά την οποία παρέχονται ευκαιρίες κατάρτισης και εξειδίκευσης των απασχολούμενων μέσω χρηματοδοτούμενων προγραμμάτων επιμόρφωσης είτε από την κυβέρνηση, είτε από τις επιχειρήσεις. Οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να στοχεύουν σε συνεχή βελτίωση και επικαιροποίηση των επαγγελματικών τους προσόντων μέσω επαγγελματικών εκπαιδεύσεων και πιστοποιήσεις απόκτησης νέων δεξιοτήτων, καθώς η καλλιέργεια και ανάπτυξη των δεξιοτήτων παίζουν σημαντικό ρόλο στην δυνατότητα προσαρμογής τους στις ανάγκες της αγοράς εργασίας και στην εξέλιξή τους.

Ειδικότερα η στρατηγική της δια βίου μάθησης κρίνεται κατάλληλη, προκειμένου να επιτευχθεί η ομαλή μετάβαση των εργαζομένων σε νέους τομείς απασχόλησης, ανάλογους των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων. Πρωταρχικός στόχος, η δημιουργία ειδικευμένου εργατικού δυναμικού. Προκειμένου να συμβεί αυτό λοιπόν, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να λαμβάνουν μέρος συνεχώς σε διαδικασίες αναβάθμισης των προσόντων τους. Παράλληλα θα πρέπει να πραγματοποιούνται δράσεις για την καλλιέργεια δεξιοτήτων υψηλού επιπέδου, προσαρμοσμένων στην αυξανόμενη τεχνολογική εξέλιξη και στην θέσεις εργασίας του μέλλοντος.

Από την άλλη πλευρά θα πρέπει να διευκολύνεται η συμμετοχή στα προγράμματα κατάρτισης και επιμόρφωσης ειδικά των έκτακτων και περιστασιακών εργαζομένων, προκειμένου κι αυτοί να μπορούν να ανταπεξέρχονται στις σύγχρονες εργοδοτικές απαιτήσεις και να γίνουν εξίσου ανταγωνιστικοί. Οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν μέσα από στοχευμένες πρωτοβουλίες, να δώσουν προτεραιότητα στην εκπαίδευση ηλικιωμένων εργαζομένων οι οποίοι αντιμετωπίζουν προβλήματα προσαρμογής και σε νέους γονείς που επιστρέφουν στην εργασία τους μετά από ένα μεγάλο διάστημα διακοπής της εργασίας τους, λόγω της φροντίδας που παρείχαν στο σπίτι (Φερόνας, 2020 α, σελ. 12).

Η προώθηση της στρατηγικής δια βίου μάθησης γενικότερα έχει θετικές επιδράσεις, τόσο στην προώθηση της ανάπτυξης, όσο και στον περιορισμό της ανεργίας, καθώς εμποδίζεται η εμφάνισή της, ενώ παράλληλα περιστέλλεται η μακροχρόνια ανεργία (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007 α, σελ. 7). Την ίδια στιγμή παρατηρείται έντονη επαγγελματική κινητικότητα, καθώς παρέχεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους μετάβασης από τις χαμηλά αμειβόμενες σε καλύτερες και πιο ευνοϊκές θέσεις απασχόλησης και γενικά μέσω των διαδικασιών εναλλαγών απασχόλησης, δίνεται η δυνατότητα συνεχούς εξέλιξης και προόδου της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των απασχολούμενων και αντιμετωπίζεται η αναντιστοιχία δεξιοτήτων (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 110).

#### **5.4. Προώθηση αποτελεσματικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (ALMP<sup>40</sup>).**

Η ενίσχυση των ενεργητικών πολιτικών αγοράς εργασίας είναι εξίσου ένα σημαντικό συστατικό της *flexicurity*. Μέσω αυτών διευκολύνεται η είσοδος και η συμμετοχή κάποιων αποκλεισμένων έως τότε κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας, ενώ σε άλλες πάλι περιπτώσεις διευκολύνεται η μετακίνηση σε νέες, πιο ποιοτικές θέσεις απασχόλησης (Λυμπεράκη, Δενδρινός, 2010, σελ. 111).

Ειδικότερα μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, επιτυγχάνεται η σωστή προετοιμασία για την προσαρμογή των πολιτών στις ραγδαίες εξελίξεις, ειδικά σε σχέση με τις τρέχουσες τεχνολογικές προκλήσεις. Δίνεται η δυνατότητα, μέσω της κατάρτισης και της καλλιέργειας νέων δεξιοτήτων, σε όσους δεν είναι ενταγμένοι στην αγορά εργασίας, να ενταχθούν σε αυτή και να συμμετέχουν ενεργά.

Με τη συμμετοχή σε ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, παρέχονται πιο συγκεκριμένα κίνητρα για την αναζήτηση και εκκίνηση κάποιας εργασίας, ενώ παράλληλα περιορίζονται τα διαστήματα ανεργίας, επομένως και ο κίνδυνος εμφάνισης μακροχρόνιων ανέργων. Την ίδια στιγμή αυξάνονται οι ευκαιρίες εισόδου στην αγορά εργασίας ατόμων με δυσκολίες στην εύρεση εργασίας, όπως είναι αυτοί που διακρίνονται λόγω των χαμηλών τους προσόντων, της μικρής τους ειδίκευσης και της ελάχιστης εργασιακής τους εμπειρίας, ενώ επιτυγχάνεται καλύτερη αντιστοίχιση των προσόντων των εργαζομένων, με τις ανάλογες απαιτήσεις των εταιρειών και τις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Σε κάθε περίπτωση οι

---

<sup>40</sup> Active Labour Market Policies.

ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης βοηθούν όσους αναζητούν εργασία, να παραμείνουν απασχολήσιμοι για όσο χρόνο δεν εργάζονται. Επιτυγχάνεται συνολικά η σταδιακή μείωση του χάσματος ανάμεσα στους απασχολούμενους και σε όσους βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας με την διασφάλιση της ασφαλούς μετάβασης από την ανεργία στην εργασία, ενώ την ίδια στιγμή εξασφαλίζεται η μέγιστη αξιοποίηση των δυνατοτήτων, ειδικά όσων βρίσκονται σε εργάσιμη και ιδιαίτερα παραγωγική ηλικία, προς όφελος της ανάπτυξης.

### **5.5. Κατάλληλα, σύγχρονα και βιώσιμα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης (ΣΚΑ).**

Βασική προϋπόθεση εφαρμογής της *flexicurity*, είναι επιπλέον ο εκσυγχρονισμός των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, έτσι ώστε να διασφαλίζουν την ασφάλεια των πολιτών απέναντι στις νέες προκλήσεις και κοινωνικές αλλαγές μέσα από παροχές ανεργίας, υγειονομικής περίθαλψης, μέτρα προστασίας του εισοδήματος, κατοχύρωση των συντάξεων και άλλες παροχές (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017 γ, σελ.8). Παράλληλα η κοινωνική προστασία θα πρέπει να προωθεί την κινητικότητα, διευκολύνοντας την είσοδο στην απασχόληση και τις εργασιακές μεταβολές (Mailand, 2010).

Οι παθητικές πολιτικές απασχόλησης (PLMP) παίζουν πολύ σημαντικό ρόλο σε αυτή την προσπάθεια (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, 2012, σελ. 5). Σκοπός των επιδομάτων ανεργίας<sup>41</sup>, μέσω της οικονομικής βοήθειας που προσφέρεται, θα πρέπει να είναι η παροχή εισοδηματικής ασφάλειας και οικονομικής στήριξης σε εκείνους που έμειναν ακούσια εκτός αγοράς εργασίας έως την εύρεση νέας θέσης απασχόλησης. Απώτερος στόχος ο περιορισμός των αρνητικών συνεπειών της ανεργίας.

Οι παροχές υγειονομικής περίθαλψης ομοίως θα πρέπει να εκσυγχρονιστούν. Η πρόσβαση σε αυτές τις υπηρεσίες θα πρέπει να είναι ελεύθερη και οι παροχές θα πρέπει να είναι τέτοιες, ώστε να εξασφαλίζεται ένα περιβάλλον όπου θα διαμένουν άνθρωποι υγιείς και ικανοί να παρέχουν τις υπηρεσίες τους στην αγορά εργασίας. (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017 γ, σελ. 13). Από την άλλη πλευρά μέσω εκσυγχρονισμένων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, μπορεί επιπλέον να διευκολύνεται η εξισορρόπηση ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής (π.χ. γονική άδεια) ή άλλες πάλι φορές να ενισχύεται το αίσθημα της εισοδηματικής ασφάλειας των εργαζομένων (π.χ. επίδομα ασθένειας, σε περιπτώσεις προσωρινής διακοπής της εργασίας λόγω κάποιας ασθένειας).

---

<sup>41</sup> Unemployment Benefits-UBs.

Η παροχή επαρκούς σύνταξης είναι επίσης σημαντική, προκειμένου να εξασφαλίζεται αξιοπρεπής διαβίωση και να αποφεύγονται φαινόμενα οικονομικής εξαθλίωσης και ακραίας φτώχειας. Κάποιες φορές η σύνταξη μπορεί να συνδυάζεται επίσης με σύγχρονα μέτρα επιστροφής των απασχολούμενων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, ενώ κάποιες άλλες η παροχή πρόωρης συνταξιοδότησης μπορεί να διευκολύνει την κινητικότητα στην αγορά εργασίας.

## **5.6. Σχέση των βασικών στοιχείων *flexicurity* μεταξύ τους.**

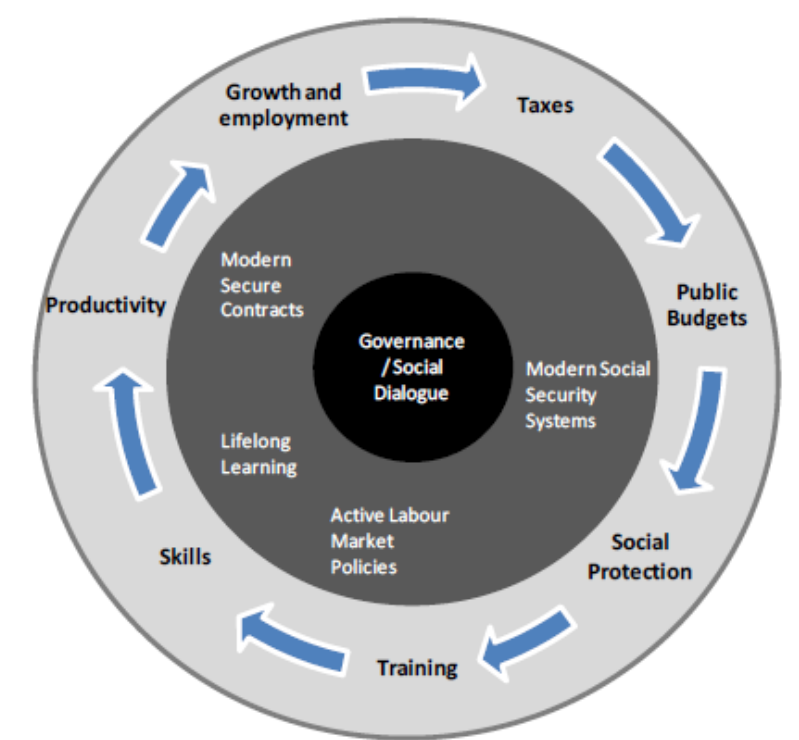
Τα τέσσερα παραπάνω συστατικά της *flexicurity*, είναι μεταξύ τους αλληλοσχετιζόμενα και αλληλοσυμπληρούμενα. Στην παρακάτω εικόνα με τίτλο «Αναλυτικό πλαίσιο μακροοικονομικής ανάλυσης» διαφαίνεται ο άρρηκτος δεσμός μεταξύ τους.

Η εφαρμογή αποτελεσματικών ενεργητικών και παθητικών πολιτικών απασχόλησης πρέπει να είναι ταυτόχρονη. Ειδικότερα η προστασία του εισοδήματος μέσω παροχών ανεργίας (επιδοματική πρόνοια) ώστε να εξασφαλίζεται αξιοπρεπής διαβίωση, πρέπει να συνδυάζεται με την αύξηση των κινήτρων ενεργής συμμετοχής των ανέργων στην αγορά εργασίας (ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης). Αυτό επιτυγχάνεται μέσω παροχής προγραμμάτων επιμόρφωσης η οποία στοχεύει ακολούθως στην ενεργητική αναζήτηση κατάλληλης εργασίας και ενισχύει γενικότερα την κινητικότητα στην αγορά εργασίας. Κάτω από αυτές τις συνθήκες οι άνεργοι, αποκτούν προσόντα και οπλίζονται με εφόδια συμβατά με τις ευρύτερες ανάγκες της αγοράς εργασίας, ενώ την ίδια στιγμή τους δίνονται κίνητρα για την επιστροφή τους σε αυτή, με αποτέλεσμα να παραμένουν απασχολήσιμοι (Κούγιας, 2016 α, σελ. 19).

Το ίδιο όμως ισχύει μεταξύ του θεσμού της κοινωνικής ασφάλισης και της εργατικής νομοθεσίας. Ο εκσυγχρονισμός της κοινωνικής ασφάλισης σε συνδυασμό με μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο, βάζουν τα θεμέλια για την ενδυνάμωση του κράτους πρόνοιας και την εφαρμογή της κοινωνικής δικαιοσύνης. Απώτερος στόχος της λήψης των παραπάνω μέτρων κοινωνικής προστασίας και κοινωνικής δικαιοσύνης, είναι τόσο η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων, όσο και η διευκόλυνση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας και η άμβλυση των κοινωνικών ανισοτήτων συνολικά.



Εικόνα 1. Αναλυτικό πλαίσιο μακροοικονομικής ανάλυσης.



Πηγή: European Commission (2012) A report by ICF GHK to European Commission «Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report»

### 5.7. Η *flexicurity* κατά την περίοδο της δημοσιονομικής κρίσης.

Παρ' όλες τις συντονισμένες προσπάθειες που έγιναν από την πλευρά της Ε.Ε.<sup>42</sup> για την ενδυνάμωση της στρατηγικής *flexicurity*, τα πράγματα πήραν άλλη τροπή κατά την περίοδο της οικονομικής ύφεσης. Το ξέσπασμα ειδικότερα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης το 2008, προκάλεσε ρήγματα στα τέσσερα βασικά στοιχεία της *flexicurity* (όπως είχαν προσδιορισθεί από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2007), καθώς οι προτεραιότητες και οι ανάγκες είχαν πλέον τροποποιηθεί ριζικά.

Όπως ήδη αναφέρθηκε στην ενότητα 3.3., τα ευρωπαϊκά μοντέλα *flexicurity* επηρεάστηκαν πολύ από την νέα κατάσταση. Σε πολλά κράτη η *flexicurity* τέθηκε στο

<sup>42</sup> Ακολούθησε ο καθορισμός οκτώ κοινών αρχών *flexicurity* από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή μετά από ανακοίνωσή της και την σχετική απόφαση του Συμβουλίου (2007), τις οποίες θα έπρεπε να λάβουν υπόψη τους τα κράτη μέλη κατά τη διαμόρφωση των εθνικών τους πολιτικών *flexicurity* (*national flexicurity pathways*), (Council of the European Union, 2007· Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007 α, σελ. 11-12,15, Mailand, 2010).

περιθώριο και την θέση της πήραν μεταρρυθμίσεις λιτότητας και συμπίεσης των δαπανών που είχαν ως βάση την αύξηση της ευελιξίας και την μείωση αντίστοιχα της προστασίας των εργαζομένων, τα δικαιώματα των οποίων σταδιακά συρρικνώθηκαν. Πιο συγκεκριμένα η δημοσιονομική πειθαρχία σε πολλές χώρες, επέβαλλε μέτρα μείωσης των αποδοχών, αποδυνάμωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υποβάθμισης του κοινωνικού διαλόγου και απελευθέρωσης των απολύσεων. Παράλληλα οι ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης λόγω έλλειψης πόρων, περιορίστηκαν, ενώ οι δαπάνες κοινωνικής πρόνοιας μειώθηκαν. Η απασχόληση και οι εργασιακές σχέσεις απειλήθηκαν με απορρύθμιση και τα εργασιακά δικαιώματα με εξαφάνιση. Ιδιαίτερα προβλήματα προκλήθηκαν στις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, οι οποίες βίωσαν έντονο κοινωνικό αποκλεισμό και ήρθαν αντιμέτωπες με τον κίνδυνο της φτώχειας. Δεν είναι καθόλου τυχαία η εμφάνιση του όρου *flexploitation* «εvéλικτη εκμετάλλευση»<sup>43</sup> αυτήν την περίοδο σε αντικατάσταση της *flexicurity* (Φερόνας, 2020 α, σελ. 28).

---

<sup>43</sup> Εισαγωγή του όρου στην απασχόληση από τον Hoffer.

## Κεφάλαιο 6: Συμπεράσματα.

Η εμφάνιση της *ευελιξίας* στην εργασία στα μέσα της δεκαετίας του '70 και η ένταξη σταδιακά των *ευέλικτων ρυθμίσεων απασχόλησης* (EPA) στις εθνικές στρατηγικές απασχόλησης στην Ευρώπη ακολούθως τη δεκαετία του '80, σηματοδότησαν την έναρξη ενός νέου κεφαλαίου στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις<sup>44</sup>. Ποικίλες μορφές ευέλικτης απασχόλησης παρουσιάστηκαν. Η γέννηση της *flexicurity* (*ευελιξία με ασφάλεια*) στη συνέχεια το 1997, με σκοπό να καλύψει τα κενά που είχαν δημιουργηθεί από την ανεξέλεγκτη διεύρυνση της *ευελιξίας* χωρίς περιορισμούς σε βάρος των απασχολουμένων, έπαιξε επίσης καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη της αγοράς εργασίας. Το ίδιο επηρεάστηκαν και άλλοι τομείς αλληλένδετοι με την απασχόληση, όπως η οικονομία, η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπήρξε βασικός υποστηρικτής της στρατηγικής *flexicurity* και συνέβαλε σημαντικά στη θεμελίωσή της. Σε αυτό συντέλεσε και η σχετική διατύπωση των τεσσάρων βασικών συστατικών εφαρμογής πολιτικών *flexicurity* που έκανε το 2007. Τα διαφορετικά μοντέλα *flexicurity* που αναπτύχθηκαν εντός των ευρωπαϊκών συνόρων, αποτελούν απόδειξη της μεγάλης επιρροής αυτής της στρατηγικής. Ειδικότερα το δανικό πρότυπο *flexicurity* ξεχώρισε για τις υψηλές παροχές του κοινωνικής προστασίας και για τις θετικές επιδράσεις του στην απασχόληση, χωρίς όμως αυτό να δημιουργεί προσδοκίες υιοθέτησής του και από τα άλλα κράτη μέλη. Η εφαρμογή μιας κοινής ευρωπαϊκής στρατηγικής *flexicurity* τότε, όπως και σήμερα εξάλλου, είναι ανέφικτη λόγω των διαφορετικών συνθηκών που επικρατούν στα κράτη μέλη, ενώ από την άλλη πλευρά δεν θα μπορούσε να είναι επίσης αποτελεσματική, ακόμη και εάν αυτή ήταν βασισμένη στο επιτυχημένο δανικό μοντέλο *flexicurity*.

Η εφαρμογή της *flexicurity* στην απασχόληση αρχικά, όπως όλοι προσδοκούσαν και ανέμεναν είχε πράγματι θετικές συνέπειες στους ευέλικτα απασχολούμενους. Μπορούσαν πλέον να εργάζονται πιο προστατευμένοι και πιο ασφαλείς, επωφελούμενοι οι ίδιοι και με θετικό αντίκτυπο την ίδια στιγμή στις επιχειρήσεις (αύξηση της παραγωγικότητας, της ανταγωνιστικότητας κ. ά). Τα πράγματα άλλαξαν άρδην όμως από το 2008, όπου ξεκίνησε η περίοδος παγκόσμιας οικονομικής κρίσης. Μέσα σε αυτό το κλίμα νέα προβλήματα και νέα αδιέξοδα κάνουν την εμφάνισή τους. Μέσω των προγραμμάτων προσαρμογής κυριάρχησαν οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης με ελαστικό ωράριο και μειωμένους

---

<sup>44</sup> π.χ. ρύθμιση των μισθών και εργάσιμου χρόνου, καθορισμός των συνθηκών εργασίας, ρύθμιση των εργασιακών δικαιωμάτων.

μισθούς, ενώ παράλληλα απελευθερώθηκαν οι ατομικές και ομαδικές απολύσεις, αποδυναμώθηκαν οι συλλογικές συμβάσεις και μειώθηκε δραματικά η κοινωνική προστασία.

Με τη συνεχή απομάκρυνση από τα βασικά συστατικά της στρατηγικής *flexicurity*, τα οποία ήταν αδύνατο πλέον να εφαρμοσθούν, διευρύνθηκε το αίσθημα της ανασφάλειας και της απαισιοδοξίας. Η κοινωνική διάσταση της Ευρώπης επικρίθηκε και αμφισβητήθηκε έντονα, ενώ οι αμφιβολίες για τα οφέλη της παγκοσμιοποίησης και για το κέρδος από την ραγδαία τεχνολογική ανάπτυξη και από την εξάπλωση της ενιαίας αγοράς χωρίς σύνορα, ενισχύθηκαν.

Κάτω από αυτές τις συνθήκες περισσότερο σήμερα, κρίνεται απαραίτητη η αναθεώρηση της στρατηγικής *flexicurity* και η συμπλήρωσή της με νέους βελτιωμένους όρους και εγγυήσεις. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, τα κράτη μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και η κοινωνία των πολιτών πρέπει να συνεργαστούν προς το κοινό συμφέρον. Οι κοινοτικές παρεμβάσεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και της απασχόλησης είναι επιβεβλημένες. Το μεγαλύτερο βάρος δράσεων βέβαια παραμένει στις εκάστοτε εθνικές κυβερνήσεις, οι οποίες θα πρέπει να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν τα καταλληλότερα κάθε φορά μέτρα μέσα σ' ένα κλίμα σταθερότητας και εμπιστοσύνης. Η κεντρική κυβέρνηση, οι τοπικές και περιφερειακές αρχές και οι επιχειρήσεις, αφού λάβουν υπόψη τους ακόμα και τις όποιες διαφορές υπάρχουν εντός των εθνικών τους συνόρων, πρέπει να θεσπίσουν μέτρα και να σχεδιάσουν διαρθρωτικές και δομικές μεταρρυθμίσεις. Ιδιαίτερη προσπάθεια πρέπει να καταβάλλουν κυρίως οι χώρες που διακρίνονται για την ανεπάρκεια του κοινωνικού κράτους, όπου παρουσιάζονται αυξημένοι κοινωνικοί κίνδυνοι. Ειδικά στις χώρες που εφαρμόστηκαν προγράμματα οικονομικής στήριξης, η ενδυνάμωση της ποιότητας της απασχόλησης κρίνεται απαραίτητη με σκοπό να γίνουν και πάλι παραγωγικές και ανταγωνιστικές.

Η σύγχρονη διάσταση της *flexicurity* η οποία θα εφαρμοστεί στη μετά covid- 19 περίοδο, θα πρέπει να δώσει μεγαλύτερη έμφαση στην ασφάλεια της απασχόλησης με απώτερο στόχο την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Η λήψη έκτακτων μέτρων προκειμένου να διασωθούν θέσεις απασχόλησης, πρέπει να αντικατασταθεί από συντονισμένες δράσεις ενίσχυσης της ποιοτικής απασχόλησης και καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και της εργασιακής φτώχειας. Γι' αυτό το λόγο θα πρέπει να εφαρμοσθεί ένας νέος τρόπος διαχείρισης του εργατικού δυναμικού, σύμφωνος και ανάλογος των ιδιαιτεροτήτων και χαρακτηριστικών των εργαζομένων, ώστε να αξιοποιούνται όλοι οι διαθέσιμοι ανθρώπινοι πόροι.

Σε κάθε περίπτωση, όλα τα μέτρα και οι δράσεις θα πρέπει να στηρίζονται σ' ένα ενισχυμένο και ορθά οργανωμένο κοινωνικό κράτος. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ο Κούγιας (2016 β, σελ. 103) *«Θα πρέπει να γίνει αντιληπτό ότι η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας για να μπορέσει να αποδώσει θα πρέπει να ενσωματωθεί σε ένα «έξυπνο» κοινωνικό κράτος με ικανούς «σταθεροποιητές» που θα απορροφούν τους κραδασμούς των μεταβάσεων και θα προετοιμάζουν την επανείσοδο στην αγορά εργασίας».*

## **Κεφάλαιο 7: Προτάσεις. Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την αναθεώρηση της *flexicurity*.**

### **7.1. Ευρωπαϊκές πολιτικές για την αναθεώρηση της *flexicurity*.**

#### *7.1.1. Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Διάλογος -Ανταλλαγή βέλτιστων πολιτικών.*

Θα πρέπει να προωθηθεί ο διάλογος και η συνεργασία σε ευρύτερα πλαίσια και να ενταθούν οι προσπάθειες για την προώθηση του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Οι εθνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι εργοδοτικές ενώσεις των κρατών με προϋπόθεση τη σωστή ενημέρωση και τη διαφάνεια, θα πρέπει να ανταλλάζουν απόψεις και θέσεις, να συνεργάζονται μεταξύ τους και να παίρνουν αποφάσεις για την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ασφάλειας συνολικά σε επίπεδο Ε.Ε. Η διαβούλευση μεταξύ των ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων μέσα σε κλίμα σεβασμού, θα συμβάλλει στην ανταλλαγή χρήσιμων πληροφοριών και επιτυχημένων μεθόδων. Οι εργοδοτικές ενώσεις, όπως και συνδικαλιστικές οργανώσεις δείχνουν ήδη ενδιαφέρον για συνεργασία με τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε. σε αυτό το επίπεδο (όπως η Επιτροπή Απασχόλησης και η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας), μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και αποτελεσματικών πρακτικών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015, σελ. 12-13).

Ο ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογος ειδικότερα μπορεί να αποτελέσει μέσο συνεργασίας και συμφωνίας για σύγχρονα προβλήματα της αγοράς εργασίας και κρίσιμα θέματα που άπτονται των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα τα ευρωπαϊκά δίκτυα επικοινωνίας και συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων μπορούν να προωθήσουν τη σύνδεση της προσφοράς και της ζήτησης (Κούγιας, 2016 α, σελ. 20).

Οι διακρατικές εταιρικές συμφωνίες μπορούν επίσης να παίξουν καθοριστικό ρόλο σε αυτήν την προσπάθεια (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012, σελ. 15-16). Οι πιο επιτυχημένες από αυτές μπορούν να καθορίσουν ένα πλαίσιο αξιών και κανόνων που θα πρέπει να ακολουθείται μετέπειτα απ' όλες τις ανάλογες συμφωνίες. Απώτερος στόχος οι διευρυμένες συμφωνίες αντιμετώπισης των σύγχρονων προκλήσεων.

Ο κοινωνικός διάλογος είναι το βασικό εργαλείο για την σωστή προετοιμασία των κοινωνιών απέναντι στις τρέχουσες αλλαγές και για τη δημιουργία ανταγωνιστικών οικονομιών. Η εξασφάλιση αδιάλειπτου και αποτελεσματικού ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, μέσα από μια εποικοδομητική συνεργασία σταδιακά θα οικοδομήσει κράτη ανθεκτικά στην οικονομική και κοινωνική κρίση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015, σελ.5-7).

### *7.1.2. Ανασχεδιασμός ευρωπαϊκής χρηματοδότησης.*

Παράλληλα πολύ σημαντική είναι η χρηματοδοτική συμβολή της Ε.Ε. Ειδικότερα θα πρέπει να γίνουν επενδύσεις για τη δημιουργία σύγχρονων και ποιοτικών θέσεων απασχόλησης. Θα πρέπει να επενδυθούν κονδύλια σε πρωτοβουλίες δημιουργίας θέσεων εργασίας που θα στηρίζονται σε νέους τομείς ανάπτυξης και οικονομίας που σέβονται το περιβάλλον. Νέες θέσεις εργασίας σε αναπτυσσόμενους τομείς, όπως είναι η πράσινη οικονομία και ο τομέας της εκμετάλλευσης των ανανεώσιμων πηγών ενέργειας.

Επενδύσεις ομοίως θα πρέπει να γίνουν και για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης που σχετίζονται με τις υπηρεσίες στις τεχνολογίες των επικοινωνιών και των πληροφοριών (ΤΠΕ), οι οποίες λόγω των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων στη σύγχρονη εποχή, είναι πολύ διαδεδομένες. Σκοπός εκτός από την αξιοποίηση όσων διακρίνονται για τις υψηλές τους δεξιότητες, η απορρόφηση και εκείνων που διαθέτουν ελάχιστα προσόντα μετά από κατάλληλη εκπαίδευση (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012, σελ. 7-8, 30-33).

Κονδύλια είναι απαραίτητα ομοίως για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών υγείας (λευκές θέσεις εργασίας). Λόγω της παγκόσμιας γήρανσης του πληθυσμού, σε συνδυασμό με την εξάπλωση της πανδημίας covid-19 τα τελευταία δύο χρόνια και τις αυξημένες ανάγκες που έχουν προκληθεί στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, αναγκαία είναι η δημιουργία νέων, βιώσιμων θέσεων απασχόλησης σε δομές πρωτοβάθμιας φροντίδας υγείας. Το ίδιο ισχύει και στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών και επιχειρήσεων, μέσω των οποίων θα εξασφαλίζεται η κάλυψη βασικών κοινωνικών αναγκών σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες.

Τέλος θα πρέπει να προωθείται και να στηρίζεται οικονομικά η έρευνα, η καινοτομία, ακόμα τα πειραματικά προγράμματα για την απασχόληση και η επιστημονική εκπαίδευση (Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2010 α, β). Σε κάθε περίπτωση, όλες οι επενδύσεις, θα πρέπει να συνοδεύονται από ταχύτερες διαδικασίες έγκρισης και καταβολής των κονδυλίων.

## **7.2. Εθνικές πολιτικές για την αναθεώρηση της *flexicurity*.**

### *7.2.1. Κρατικά μέτρα*

*7.2.1.1. Εκσυγχρονισμός της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης και ενδυνάμωση των θεσμών προστασίας της αγοράς εργασίας.*

Καταρχάς θα πρέπει να διευρυνθεί η εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας, ώστε να συμπεριλαμβάνει και να προστατεύει επιπλέον, όσους βρίσκονται στο μεταίχμιο μεταξύ μισθωτής εργασίας και αυτοαπασχόλησης. Παράλληλα απαραίτητες είναι οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις για την ενίσχυση της δίκαιης κινητικότητας. Συγκεκριμένα θα πρέπει να παρέχονται κίνητρα και προστασία για τις συχνές αλλαγές θέσεων απασχόλησης κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής πορείας των απασχολούμενων και για την ελεύθερη μετατροπή μιας θέσης πλήρους απασχόλησης σε μερική (Ρομποτή, Φερόνας, 2015, σελ. 57), χωρίς αυτό να συνεπάγεται μετέπειτα τον αποκλεισμό από ανώτερες θέσεις απασχόλησης. Θα πρέπει ομοίως να κατοχυρώνεται η ελεύθερη προσφυγή με προϋποθέσεις σε ευέλικτες θέσεις εργασίας σε περίπτωση που προκύπτουν ειδικές και έκτακτες ανάγκες, με δικαίωμα πάντα επιστροφής στην πλήρη απασχόληση.

Το νέο νομοθετικό πλαίσιο θα πρέπει επίσης να συνοδεύεται από παρεμβάσεις για την προστασία της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα πρέπει να ενδυναμωθούν οι θεσμοί των συλλογικών συμβάσεων και του κατώτατου μισθού (INE Γ.Σ.Ε.Ε., 2021, σελ. 93), προκειμένου να εξασφαλιστεί ασφαλής εργασία που θα εγγυάται έναν αξιοπρεπή βιοπορισμό. Βασικό είναι να κατοχυρώνεται επαρκής κατώτατος μισθός. Μέσω της ενίσχυσης των συλλογικών συμβάσεων επίσης, οι εργαζόμενοι σε ευέλικτες θέσεις απασχόλησης θα αποκτήσουν ξανά διαπραγματευτική δύναμη και συνδικαλιστική ελευθερία (Νάσιος, 2020, σελ. 76). Θα είναι πλέον δυνατό να λαμβάνουν μέρος σε συλλογικές διαβουλεύσεις και να διεκδικούν ευνοϊκότερες συνθήκες σε σχέση με την εφαρμογή των ευέλικτων όρων εργασίας. Ο ρόλος των συλλογικών συμβάσεων είναι σημαντικός, τόσο στην διαμόρφωση των μισθών, όσο και στην κατοχύρωση των κατάλληλων συνθηκών εργασίας. Απαραίτητη είναι επιπλέον η πρόβλεψη και καθιέρωση νέων μεθόδων επίλυσης των ατομικών και συλλογικών διαφορών (Κουζής, Γεωργιάδου, Καψάλης, Κούστα, Τήκος, 2013, σελ. 34-35).

Η νομοθεσία γενικότερα δεν θα πρέπει να εμποδίζει τη διεύρυνση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Το κράτος πρέπει το ίδιο να εφαρμόσει ευέλικτες μορφές απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση και τις κρατικές επιχειρήσεις (Λυμπεράκη- Μουρίκη, 2003, σελ. 198). Οι δημόσιες υπηρεσίες θα πρέπει να εκσυγχρονιστούν και να προσαρμοστούν στις σύγχρονες ανάγκες και απαιτήσεις της κοινωνίας.

#### *7.2.1.2. Μέτρα πρόληψης και καταστολής της αδήλωτης εργασίας.*



Η παράνομη ευελιξία δεν έχει θέση στο αναθεωρημένο σχέδιο της *flexicurity*. Η νομιμότητα στην αγορά εργασίας κρίνεται επιβεβλημένη. Η απουσία επαρκών ελεγκτικών μηχανισμών πρέπει να αντιμετωπισθεί. Θα πρέπει να ενισχυθούν και να εκσυγχρονιστούν οι μηχανισμοί παρακολούθησης και ελέγχου εφαρμογής της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας και οι ποινές να σκληρύνουν, ώστε να αποφεύγονται περιπτώσεις καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων και εργοδοτικών αυθαιρεσιών.

Οι αρμόδιοι ελεγκτικοί μηχανισμοί θα πρέπει να στελεχωθούν από έμπειρους και καταρτισμένους επιθεωρητές. Οι έλεγχοι θα πρέπει να είναι συνεχείς και να στοχεύουν στην καταπολέμηση της αδήλωτης<sup>45</sup> εργασίας. Οι ποινές και οι κυρώσεις, για όσους εργοδότες υιοθετούν καταχρηστικές και παράνομες συμπεριφορές, θα πρέπει να είναι αυστηρές και σύντομα εφαρμόσιμες, ώστε όχι μόνο να καταπολεμείται η αδήλωτη, εργασία, αλλά επιπλέον να αποθαρρύνονται αντίστοιχες μελλοντικές συμπεριφορές (Κουζής, 2001, σελ.148). Τα πρόστιμα επίσης για όσους κατ' εξακολούθηση παραβιάζουν τη νομοθεσία θα πρέπει να είναι υψηλά, ενώ επιπλέον θα μπορούσαν να διατίθενται στην ενδυνάμωση της κοινωνικής ασφάλισης και δικαιοσύνης. Η πρόοδος των μηχανισμών ελέγχων και καταστολής, θα πρέπει σε κάθε περίπτωση να παρακολουθείται και να αξιολογείται με σκοπό τη διαρκή βελτίωση τους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2012).

Απαραίτητο είναι συγχρόνως να συσταθούν δομές ενημέρωσης των εργαζομένων και κυρίως των ευάλωτων κοινωνικών ομάδων για θέματα ασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας, ώστε οι ίδιοι να είναι πλήρως πληροφορημένοι, τόσο για τις υποχρεώσεις τους, όσο και για τα δικαιώματά τους και να επικρατεί διαφάνεια και αξιοπιστία. Θα πρέπει να ενημερώνονται σχετικά με τις αρνητικές συνέπειες της άτυπης ή αδήλωτης εργασίας σε βάρος τους. Η ενημέρωση σε σχέση με τις νομικές υποχρεώσεις των πλευρών θεωρείται καθοριστική (Νάσιος, 2020, σελ. 77).

### *7.2.1.3. Μέτρα ενίσχυσης των επιχειρήσεων με άμεση θετική ανταπόκριση στην απασχόληση.*

Η επιδότηση των επιχειρήσεων, ακόμα και μέρους των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της ευέλικτης απασχόλησης

---

<sup>45</sup> Ανασφάλιστη (συνδεδεμένη με εισφοροδιαφυγή) ή/και παράνομη (συνδεδεμένη με φοροδιαφυγή) εργασία (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2007 β).

(Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 195). Μέσω αυτής ενθαρρύνονται οι εταιρίες και τους παρέχονται οικονομικά κίνητρα ως προς την πρόσληψη ανέργων, ιδιαίτερα ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (ηλικιωμένοι, μακροχρόνιοι άνεργοι, γυναίκες, νέοι), ώστε να εξασφαλισθεί η εισοδός τους ή η επανένταξή τους στην αγορά εργασίας. Το ίδιο μπορούν να συμβάλλουν πολιτικές απασχόλησης, σύμφωνα με τις οποίες θα επιδοτούνται οι επιχειρήσεις, ώστε να δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας, τις οποίες θα καλύπτουν με νέους εργαζόμενους μετά την παροχή κατάλληλης επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί από την άλλη πλευρά στην τόνωση της νέας επιχειρηματικότητας, δεδομένου ότι οι νέοι συχνά έρχονται αντιμέτωποι με διακρίσεις, ενώ στην πραγματικότητα αποτελούν τη βάση για την εξέλιξη της κοινωνίας. Το ίδιο σημαντική είναι η υποστήριξη προς τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), σε σχέση με τις οποίες θα πρέπει να ληφθούν υπόψη οι ειδικές ανάγκες τους και τα ιδιαίτερα γνωρίσματα του μέρους που έχουν την έδρα τους, ώστε να λαμβάνουν ανάλογες επιχορηγήσεις (Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, 2007, σελ. 6). Ανώτερος στόχος η άμεση προσαρμογή του προσωπικό τους στις ραγδαίες μεταβολές, ώστε να τους παρέχονται περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης και ανόδου. Εκτός από την επιδότηση σημαντικό ρόλο μπορούν να παίζουν και οι χρηματικές επιβραβεύσεις σε αυτήν την περίπτωση.

#### *7.2.1.4. Μέτρα στήριξης των ανέργων και των νέων.*

Στην προσπάθεια στήριξης των ανέργων και των νέων μπορεί να ενταχθεί η επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Οι τοπικές και περιφερειακές αρχές και οι τοπικές επιχειρήσεις μετά από διαβούλευση και συνεργασία, μπορούν να συνδράμουν σχεδιάζοντας και εφαρμόζοντας προγράμματα επιστροφής και ενσωμάτωσης των ανέργων στην τοπική αγορά εργασίας. Γι' αυτόν τον σκοπό οι άνεργοι αρχικά, θα πρέπει να κατηγοριοποιούνται ανάλογα με τις γνώσεις τους και τις δυνατότητές τους και να εντάσσονται στην ανάλογη ομάδα.

Τα προγράμματα θα πρέπει συνεχώς να εξελίσσονται και να προσαρμόζονται στην κοινωνική ομάδα στην οποία απευθύνονται κάθε φορά, ανάλογα με τις ανάγκες τους και τις ικανότητες για τις οποίες διακρίνονται. Μετά την ολοκλήρωση των προγραμμάτων κατάρτισης, εκτός από την αντίστοιχη πιστοποίηση, θα πρέπει να ακολουθεί η ανάλογη

πρακτική άσκηση. Η εξειδίκευση που θα παρέχεται μέσω αυτών των προγραμμάτων είναι ουσιώδους σημασίας ως προς την μετέπειτα απασχόληση των εκπαιδευόμενων. Σε αυτή την προσπάθεια μπορούν να συνδράμουν και ιδιωτικές σχολές.

Κατά τη διάρκεια τους, τα παραπάνω προγράμματα κατάρτισης θα πρέπει να παρακολουθούνται και να ελέγχονται και μετά την ολοκλήρωσή τους, θα πρέπει να αξιολογούνται από ειδικά στελεχωμένες ομάδες, τόσο σε σχέση με τα οφέλη και τα προσόντα που αποκόμισαν οι συμμετέχοντες, όσο και σε σχέση με το αν αξιοποιήθηκαν οι παρεχόμενες γνώσεις στη συνέχεια με την ανάληψη σχετικών εργασιών. Απώτερος στόχος θα πρέπει να είναι η συνεχής αναπροσαρμογή τους και βελτίωσή τους.

Σε κάθε περίπτωση οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, θα πρέπει να αφογκράζονται, τόσο τις ιδιαιτερότητες κάθε κοινωνικής ομάδας (ικανότητες και κλίσεις), όσο και τα επαγγέλματα και γενικότερα τους κλάδους που προβάλλονται δυναμικά τη δεδομένη χρονική στιγμή σε τοπικό ή εθνικό επίπεδο στην αγορά εργασίας, ώστε να αναπροσαρμόζονται και να ικανοποιούνται και οι δύο πλευρές (εργαζόμενοι και επιχειρήσεις). Η αποτελεσματικότητα και η επιτυχία των δράσεων θα πρέπει να κρίνεται μακροπρόθεσμα. Προκειμένου να επιτυγχάνεται μάλιστα άμεση απορρόφηση των ανέργων στην αγορά εργασίας και αποτελεσματική αντιστοίχιση προσφοράς και ζήτησης, θα πρέπει να παρέχονται επιπλέον υπηρεσίες επαρκούς ενημέρωσης, εμπύχωσης και κατάλληλης καθοδήγησης όσων αναζητούν εργασία.

Με αυτά τα μέτρα δύναται να περιορισθεί η ανεργία και να αυξηθεί αντίστροφα η νεανική συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενώ ταυτόχρονα θα τεθούν οι βάσεις για την καταπολέμηση της αναντιστοιχίας μεταξύ των προσφερόμενων δεξιοτήτων και των αναζητούμενων από την αγορά εργασίας. Οι νέοι αποτελούν το μελλοντικό εργατικό δυναμικό, γι' αυτό και πρέπει να είναι κατάλληλα προετοιμασμένοι και εφοδιασμένοι με τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να είναι αυτόρκεις.

#### *7.2.2. Μέτρα που πρέπει να εφαρμόσουν οι επιχειρήσεις.*

Απαραίτητος είναι ο διοικητικός εκσυγχρονισμός, όπως και η αντίστοιχη βελτίωση της οργάνωσης της παραγωγής των επιχειρήσεων. Οι επιχειρήσεις θα πρέπει να γίνουν πιο ευέλικτες, με την έννοια της γρήγορης και άμεσης προσαρμογής τους και ανταπόκρισής τους στους απρόβλεπτους και διαρκώς μεταβαλλόμενους ρυθμούς ζήτησης και στις ευρύτερες ανάγκες της αγοράς.

Από την άλλη πλευρά τα διευθυντικά στελέχη δεν θα πρέπει να δρουν αποστασιοποιημένα, αλλά αντιθέτως να βρίσκονται σε διαρκή επικοινωνία με το υπόλοιπο προσωπικό. Σκοπός είναι να προωθείται η απρόσκοπτη συνεργασία των διαφόρων τμημάτων μεταξύ τους και η βέλτιστη λειτουργία τους, με στόχο τη μέγιστη απόδοσή τους (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, 219-220,230-231).

Γενικότερα θα πρέπει να προωθείται μια πιο ορθολογική ανακατανομή των προϋπάρχοντων απασχολουμένων μέσα στην επιχείρηση, ώστε να επιτυγχάνεται η ορθότερη αξιοποίησή τους. Η δυνατότητα εναλλαγής καθηκόντων και ρόλων μεταξύ των εργαζομένων, μπορεί να παίζει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ευελιξίας (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 183, 207). Ένας άλλος μηχανισμός που μπορεί να εφαρμοσθεί προκειμένου να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, είναι η δημιουργία ενός επιχειρησιακού, εσωτερικού οργανογράμματος, όπου θα μικραίνει η απόσταση μεταξύ των ιεραρχικών βαθμίδων και όλοι οι εργαζόμενοι, μέσω της παρεχόμενης εταιρικής εκπαίδευσης και άλλων παραγόντων, θα καθίστανται ικανοί να αναλάβουν διαφορετικά καθήκοντα και ρίσκα και να παίρνουν δύσκολες αποφάσεις.

Προκειμένου οι παραπάνω δράσεις να έχουν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, σημαντικό είναι οι επιχειρήσεις να οργανώνουν (σύμφωνα με τις ανάγκες τους και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας) προγράμματα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση των απασχολούμενων και την καλλιέργεια νέων, σύγχρονων δεξιοτήτων. Μέσω αυτών θα δημιουργηθούν περισσότερες ευκαιρίες εξέλιξης, καλύτερη αντιστοίχιση δεξιοτήτων, ενώ δύναται να αυξηθεί η κινητικότητα επιστημόνων και ερευνητών. Οι επιχειρήσεις τέλος θα πρέπει να προχωρούν σε διάλογο και συνεργασίες με ερευνητικά κέντρα, οργανισμούς παροχής εκπαίδευσης και με πανεπιστήμια, με σκοπό τη βέλτιστη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού (Λυμπεράκη, Μουρίκη, 2003, σελ. 53).

## Επίλογος.

Ζούμε στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, της δημογραφικής γήρανσης, των ραγδαίων τεχνολογικών εξελίξεων και της πρόσφατης εμφάνισης της πανδημίας covid-19. Παράλληλα με τις νέες ευκαιρίες και τις νέες δυνατότητες που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας, παρουσιάζονται νέοι κίνδυνοι και νέα προβλήματα που πρέπει να αντιμετωπιστούν. Οι εργασιακές σχέσεις ολοένα και περισσότερο βάλλονται και χάνουν την ασφάλεια και την σταθερότητά τους.

Μέσα σε αυτό το κλίμα των έντονων αλλαγών και των νέων ανισοτήτων, απαραίτητο κρίνεται να υπάρξει άμεσα ένα σχέδιο αναθεώρησης της στρατηγικής *flexicurity*, το οποίο θα συνδυαστεί με διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, τόσο στον τομέα της απασχόλησης και των εργασιακών σχέσεων, όσο και σε αυτόν της κοινωνικής προστασίας. Η αναθεωρημένη στρατηγική της *flexicurity* θα πρέπει να αφογκραστεί τις σύγχρονες ανάγκες των απασχολουμένων και τις αντίστοιχες απαιτήσεις των εταιρειών και να εξομαλύνει τις διαφορές μεταξύ των εντός και εκτός αγοράς εργασίας.

Προκειμένου να επιτευχθεί αυτό, απαραίτητη κρίνεται η συμβολή και η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων. Είναι άλλωστε οι βασικοί πρωταγωνιστές ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Παράλληλα εξίσου σημαντικός είναι όμως ο ρόλος των κοινοτικών θεσμών και των εθνικών κυβερνήσεων, οι οποίοι θα πρέπει να στηρίζουν από κοινού το νέο μεγαλόπνοο σχέδιο, εξασφαλίζοντας την ουσιαστική προστασία της απασχόλησης, παράλληλα με την εισοδηματική και κοινωνική προστασία (Auer, 2006).

Παρόλη τη συνεχή εξέλιξη, τα περιθώρια βελτίωσης είναι ακόμα μεγάλα. Οι παραπάνω επενδυτικές, νομοθετικές, οργανωτικές και δημοσιονομικές παρεμβάσεις μπορεί να είναι μόνο η αρχή. Θα πρέπει να σχεδιαστούν και να εφαρμοστούν μια σειρά από μέτρα για τα οποία απαιτούνται οικονομική ενίσχυση, διορατικότητα και κατάλληλη προετοιμασία.

Η θεμελίωση αποτελεσματικής κοινωνικής προστασίας, δύναται να αποτελέσει τη βάση για την ομαλότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας και την ανάπτυξη χωρίς αποκλεισμούς. Η κατοχύρωση της ελεύθερης επιλογής της νόμιμης πάντα ευελιξίας, σ' ένα βελτιωμένο και ποιοτικά αναβαθμισμένο εργασιακό περιβάλλον που διαφυλάττει την ισότητα σε όλα τα επίπεδα, μπορεί εξίσου να συμβάλλει προς αυτήν την κατεύθυνση. Όσο πιο ασφαλές και ελεύθερο στις επιλογές και στις μετακινήσεις του αισθάνεται το εργατικό δυναμικό, τόσο πιο πολύ θα επωφελούνται οι επιχειρήσεις. Έτσι κάτω από αυτές τις συνθήκες θα μπορούμε και πάλι να μιλάμε για την ενίσχυση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και για την συνολική άνθηση της οικονομίας.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΟΓΛΩΣΣΗ

- 1) Αβραμίκου, Α. (2001) *Ευέλικτες μορφές απασχόλησης & ανισότητες στον εργασιακό χώρο*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 30-4-2021]  
<<https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/eyeliktes-morfes-apasholisis-kai-anisotites-ston-ergasiako-horo>>
- 2) Βενιέρης, Δ. (2011) *Κρίση Οικονομίας, Απορρύθμιση Κοινωνικής Πολιτικής: η νέα «μικροελληνική» καταστροφή 2010-11*, Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών, 134-135, Α'-Β', σελ. 101-131 [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 10/4/2021]  
<<http://83.212.168.59/xmlui/bitstream/handle/123456789/7667/%CE%91%CF%80%CE%BF%CF%81%CF%81%CF%8D%CE%B8%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B7%20%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%20%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82.pdf?sequence=1>>
- 3) Βενιέρης, Δ. (2013) *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνικά Δικαιώματα: Το τέλος των Ύμνων*, 2<sup>η</sup> εκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος
- 4) Βενιέρης, Δ. (2015) *Κοινωνική Πολιτική: Έννοιες & Σχέσεις*. 1<sup>η</sup> εκδ. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος
- 5) Βλασσόπουλος, Γ. (2016) «Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης εν καιρώ Οικονομικής Κρίσης.», *Κοινωνική Πολιτική*[διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 10/4/2021]  
<<https://socialpolicy.gr/2016/03/%CE%B5%CF%85%CE%AD%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CF%84%CE%B5%CF%82-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86%CE%AD%CF%82-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%B5%CE%BD-%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%81.html>>
- 6) Βλασσόπουλος, Γ. (2017) «Η Flexicurity ως πολιτική και γιατί γίνεται όλο και περισσότερο ελκυστική για την Ε.Ε.», *Κοινωνική Πολιτική*[διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 10/4/2021]  
<<https://socialpolicy.gr/2017/11/%CE%B7-flexicurity-%CF%89%CF%82-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B3%CE%B9%CE%B1%CF%84%CE%AF-%CE%B3%CE%AF%CE%BD%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%B9-%CF%8C%CE%BB%CE%BF-%CE%BA.html>>
- 7) Γεωργακοπούλου, Β., Κουζής, Γ. (1996), *Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις*. Αθήνα :ΙΝΕ / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, σελ. 44-166.
- 8) Δεδουσόπουλος, Α. (2000-2002 α) «Η θεωρία του αποτελεσματικού μισθού» Στο: Δεδουσόπουλος, Α., *Η κρίση στην αγορά εργασίας : ρύθμιση - ευελιξίες – απορρύθμιση*, Τ. 1. Θεωρίες της Ανεργίας, Αθήνα :Τυπωθήτω σελ.485-505.
- 9) Δεδουσόπουλος, Α. (2000-2002 β) «Ο Φορντισμός», «Οι Κατευθύνσεις της Αναδιάρθρωσης», Στο: Δεδουσόπουλος, Α., *Η κρίση στην αγορά εργασίας :*

ρύθμιση - ευελιξίες – απορρύθμιση, Τ. 2. Οι Αναδιαρθρώσεις της Παραγωγής, Αθήνα :Τυπωθήτω σελ.207-253.

- 10) Δημητροπούλου, Μ. (2016) «Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και η σύγχρονη πραγματικότητα», *Κοινωνική Πολιτική* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 20/4/2021]  
<<https://socialpolicy.gr/2016/03/%CE%B5%CF%85%CE%AD%CE%BB%CE%B9%CE%BA%CF%84%CE%B5%CF%82-%CE%BC%CE%BF%CF%81%CF%86%CE%AD%CF%82-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CF%83%CF%8D.html>>
- 11) Eco, U. (2001) *Πώς γίνεται μια διπλωματική εργασία*, 2η έκδ. Αθήνα:Νήσος.
- 12) Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού (2012) *Βάση Δεδομένων Πολιτικών Αγοράς Εργασίας* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 20/4/2021]  
< <https://www.eiead.gr/labour-market-policies-lmp-database/> >
- 13) Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2008) *Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Διασυνοριακή κινητικότητα του αγροεργατικού δυναμικού»* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 10/3/2021]  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/ALL/?uri=CELEX:52007IE1698>>
- 14) Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2009 α) *Συμπεράσματα του συμβουλίου της 12<sup>ης</sup> Μαΐου 2009 σχετικά με ένα στρατηγικό πλαίσιο για την ευρωπαϊκή συνεργασία στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης («ΕΚ 2020»)*[διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]  
<[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52009XG0528(01)&from=EN) >
- 15) Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2009 β) *Σύσταση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 18<sup>ης</sup> Ιουνίου 2009 για τη δημιουργία ευρωπαϊκού πλαισίου αναφοράς για τη διασφάλιση της ποιότητας στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]  
<[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32009H0708(01)&from=EN) >
- 16) Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2010 α) *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2010 σχετικά με την προώθηση της πρόσβασης των νέων στην αγορά εργασίας, την ενίσχυση του καθεστώτος των περιόδων άσκησης, πρακτικής και μαθητείας* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]  
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:351E:0029:0039:EL:PDF> >
- 17) Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2010 β) *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2010 σχετικά με τις άτυπες συμβάσεις, την εξασφαλισμένη επαγγελματική πορεία, την ευελιξία με ασφάλεια και τις νέες μορφές κοινωνικού διαλόγου* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]

- <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010IP0263&from=SK>>
- 18) Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, (2011) *Γνωμοδότηση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής με θέμα «Η επαγγελματοποίηση των οικιακών εργασιών» (πρόσθετη γνωμοδότηση)* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 3/3/2021]  
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:021:0039:0043:EL:PDF>>
- 19) Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2007 α) *Για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 20/6/2021]  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52007DC0359>>
- 20) Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, (2007 β) *Ενίσχυση της καταπολέμησης της αδήλωτης εργασίας* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 20/6/2021]  
<<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52007DC0628:EL:HTML>>
- 21) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2007) *Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές*, 2786<sup>η</sup> Σύνοδος του Συμβουλίου [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]  
< [https://europa.eu/rapid/press-release\\_PRES-07-23\\_el.doc](https://europa.eu/rapid/press-release_PRES-07-23_el.doc) >
- 22) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2010) *Ατζέντα για νέες δεξιότητες και θέσεις εργασίας: Ευρωπαϊκή συμβολή για την πλήρη απασχόληση* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]  
<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=PT>
- 23) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2012) *Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις απασχόλησης*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]  
< <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=7619&langId=el> >
- 24) Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), *Εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη του 2014, Συνοπτική Έκθεση* Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης, [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]  
<<https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/cfd7e4f8-08c1-4cf3-b393-7107a675fec8>>
- 25) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017 α) *Λευκή Βίβλος για το μέλλον της Ευρώπης, Προβληματισμοί και σενάρια για την Ε.Ε. των 27 έως το 2025*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]  
< [https://eur-lex.europa.eu/content/news/white\\_paper.html?locale=el](https://eur-lex.europa.eu/content/news/white_paper.html?locale=el) >
- 26) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017 β) *Έγγραφο προβληματισμού για την κοινωνική διάσταση της Ευρώπης*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]  
<<https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/18ad6ab0-3422-11e7-9412-01aa75ed71a1>>
- 27) Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2017 γ) *Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, Κοινωνική Ένταξη*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 25/6/2021]



[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-social-inclusion-el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-social-inclusion-el.pdf)

- 28) Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, (2007) *Ευέλικτη ασφάλεια (διάσταση εσωτερικής ευελιξίας- συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο ρόλος του κοινωνικού διαλόγου ως μέσα ρύθμισης και μεταρρύθμισης της αγοράς εργασίας, Διερευνητική Γνωμοδότηση [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]*  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/HTML/?uri=OJ:C:2007:256:FULL&from=ES>>
- 29) Ευρωπαϊκός Οργανισμός για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, (χ.χ.) *Ψυχοκοινωνικοί κίνδυνοι και άγχος στην εργασία [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]*  
<<https://osha.europa.eu/el/themes/psychosocial-risks-and-stress>>
- 30) European Union law (1999), Οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου της 28ης Ιουνίου 1999 σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 5/3/2021]  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX%3A31999L0070#document1>>
- 31) European Union law (2016), Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 5/3/2021]  
<<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133501>>
- 32) Ευστράτογλου, Α. (2015 α) *Οικονομική κρίση, ευέλικτες μορφές απασχόλησης και παραγωγικότητα στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας*, Μελέτες (Studies)/36, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, σελ.9-38, 139-168, 245-251
- 33) Ευστράτογλου, Α. (2015 β) *Οικονομική Κρίση, παραγωγικότητα και ευέλικτες μορφές απασχόλησης*, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ.
- 34) Θεοδωρουλάκης, Μ., Κουμαριανός, Β. (2019), «Ελαστικές μορφές απασχόλησης και οι επιπτώσεις στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 11, σελ. 7-41.
- 35) Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, (2021), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση, Ετήσια Έκθεση 2021*, Εκθέσεις 23 σελ. 69-94, 109-134.
- 36) Καραμεσίνη, Μ. (2014) «Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση Αντιμέτωπη με την Οικονομική Κρίση», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 2, σελ. 7-26.
- 37) Κούγιας, Κ. (2015), «Ευελισφάλεια σε Περίοδο Κρίσης: Ισόρροπη Ανάπτυξη των Συνιστωσών Δυνάμεων ή Ετεροβαρείς Μεταρρυθμίσεις;» *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 3, σελ. 19-48.
- 38) Κούγιας, Κ. (2016 α) *Πολιτικές απασχόλησης σε κρίση. Μαθήματα από Δανία, Γερμανία & Ελλάδα*. Αθήνα: Gutenberg.
- 39) Κούγιας, Κ. (2016 β), «Ευέλικτη απασχόληση στην Ελλάδα της κρίσης: διαπιστώσεις και σκέψεις» *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 6, σελ. 85-109.

- 40) Κουζής, Γ. (2001) *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση : ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*. Αθήνα :INE / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ.
- 41) Κουζής, Ι. (2008 α) *Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση*, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη, Τόμ. 3, Τεύχ. 1, σελ. 67-77 Άνοιξη,
- 42) Κουζής, Γ. (2008 β), *Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) Μύθοι και πραγματικότητα*, Τ. 149. Αθήνα :INE / ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,
- 43) Κουζής, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε., Τήκος, Σ. (2013) *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα. Ετήσια Έκθεση 2013*, Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports)/11, Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, σελ.11-36.
- 44) Κουζής, Γ. (2015) «Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 3, σελ. 7-18.
- 45) Κουζής, Γ. (2016) «Η Κρίση και τα Μνημόνια Ισοπεδώνουν την Εργασία», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 6, σελ. 7-20.
- 46) Κουζής, Γ. (2018) «Το νέο εργασιακό τοπίο με αφορμή την κρίση», Παπαδοπούλου, Δ. (2018) «Διάρρηξη του κοινωνικού δεσμού και στρατηγικές επιβίωσης των μακροχρόνια ανέργων και των φτωχών εργαζομένων σε περίοδο οικονομικής κρίσης», στο Δημουλάς, Κ. και Κουζής Γ. (επίμ.) *Κρίση και κοινωνική πολιτική : αδιέξοδα και λύσεις*, Αθήνα :Γόπος, σελ. 121-136, σελ.253-271.
- 47) Κουτρούκης, Θ. (2017), «Η Ελληνική Αγορά Εργασίας μετά την κρίση του 2008: Απορρύθμιση, Αναθέσμιση και Αποκέντρωση» *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 7, σελ. 43-52.
- 48) Κουτσιαράς, Ν. (2013) *Οι καιροί αλλάζουν- εμείς; Κείμενα για την Ευρωπαϊκή πολιτική οικονομία πριν και μετά την κρίση*. Σειρά: Διεθνής και Ευρωπαϊκή Πολιτική, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- 49) Κυριακούλας, Π. (2020 α) «Πανδημία Covid-19. Επιπτώσεις στην απασχόληση και στην εργασία διεθνώς και στην Ελλάδα. Μια πρώτη αποτίμηση». *Εργασία και απασχόληση, Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 5/3/2021]  
<[https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2020/06/publications\\_docs\\_%CE%95IEAD\\_thematic\\_report\\_1\\_6\\_2020\\_covid\\_19.pdf](https://www.eiead.gr/wp-content/uploads/2020/06/publications_docs_%CE%95IEAD_thematic_report_1_6_2020_covid_19.pdf)>
- 50) Κυριακούλας, Π. (2020 β) «Η τηλεργασία στην Ε.Ε. πριν και μετά την πανδημία Covid- 19», *Θεματικό Δελτίο Ενημέρωσης, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 5/3/2021]  
<[https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD\\_THEMATIC\\_ISSUE TELEWORK\\_FINAL.pdf](https://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_THEMATIC_ISSUE_TELEWORK_FINAL.pdf)>
- 51) Λυμπεράκη, Α., Μουρίκη, Α. (2003) *Η αθόρυβη επανάσταση. Νέες μορφές οργάνωσης της παραγωγής και της εργασίας*. 3<sup>η</sup> εκδ. Αθήνα:Gutenberg.
- 52) Λυμπεράκη, Α. Δενδρινός, Γ. (2010) *Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης*. 4<sup>η</sup> εκδ. Αθήνα : Εκδόσεις Κέρκυρα.
- 53) Νάσιος, Γ. (2020), «Οι πολύπλευρες επιπτώσεις των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης και ενδεχόμενες πολιτικές αντιμετώπισής τους», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 12, σελ. 62-81.

- 54) Ronald, G.S. (2012) *Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό*, ELGPN Concept Note No.1 [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 20/09/2021].  
< <http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/greek/e-euelixia-me-asphaleia-sunepies-ste-dia-biou-sumbouleutike-kai-ton-epaggelmatiko-prosanatolismo/>>
- 55) Ρομποτή, Ε. (2016) *Η νέα στρατηγική «Ευρώπη 2020» και η κριτική αποτίμησής της κοινωνικής διάστασης στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης, Κοινωνική Πολιτική* [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]  
<<https://socialpolicy.gr/2016/08/%CE%B7-%CE%BD%CE%AD%CE%B1-%CF%83%CF%84%CF%81%CE%B1%CF%84%CE%B7%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B5%CF%85%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%B7-2020-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CE%BA%CF%81%CE%B9%CF%84%CE%B9.html>>
- 56) Ρομποτή, Ε., Φερόνας, Α. (2015) «Οι Επιπτώσεις της Οικονομικής Κρίσης στην Αγορά Εργασίας των Χωρών υπό το Καθεστώς Δημοσιονομικής Προσαρμογής: Μια Συγκριτική Ανάλυση», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, Τ. 5, σελ. 38-63.
- 57) Ρομποτή, Ε., Ιωαννίδης, Α. (2018) «*Ενοικίαση*» εργαζομένων και οικονομική κρίση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 10/3/2021]  
<<https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/view/19836>>
- 58) Σακελλαρόπουλος, Θ. (2001), «Υπερεθνική κοινωνική πολιτική», «Η Ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική» στο: Σακελλαρόπουλος, Θ. *Υπερεθνικές κοινωνικές πολιτικές την εποχή της παγκοσμιοποίησης*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική, σελ. 17-33, 113- 160.
- 59) Sennett, R. (2010) *Ο ελαστικοποιημένος άνθρωπος : Οι συνέπειες του μετασχηματισμού της εργασίας στον νέο καπιταλισμό*. Αθήνα :Πεδίο.
- 60) Σταμάτη, Α., Συριόπουλος, Π. (2012-2015) *Εργασιακά Θέματα «Δανεισμός Εργαζομένου»*, Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων, Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 10/3/2021]  
< [https://www.icci.gr/imathiaimages/131129\\_news\\_daneismos\\_F453.pdf](https://www.icci.gr/imathiaimages/131129_news_daneismos_F453.pdf)>
- 61) Σωτηρόπουλος, Δ. (2010), «Ευκαιρίες και προβλήματα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής: Η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού» *Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής*
- 62) Φερόνας, Α. (2007) «Η επίδραση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης στην ελληνική πολιτική απασχόλησης: Μια περίπτωση «γνωσιακού» Εξευρωπαϊσμού;» *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, 2 (2), σελ. 109-127.
- 63) Φερόνας, Α. (2013) «Η Κοινωνική Διάσταση της «Ευρώπης 2020»: Ρητορική και Πραγματικότητα», *Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής*, 1, σελ. 65-88.
- 64) Φερόνας, Α. (2020 α), «Ευελιξία με ασφάλεια (Flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση από τη σκοπιά της κοινωνικής πολιτικής», *Ευρωπαϊκές Πολιτικές*

*Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων*, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.

- 65) Φερώνας, Α. (2020 β), *Ευρωπαϊκές Πολιτικές Απασχόλησης και Εργασιακών Σχέσεων*, Τμήμα Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου.
- 66) Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, (2012) *Στοχεύοντας σε μια ανάκαμψη με άφθονες θέσεις εργασίας*. [διαδικτυακά] [προσπελάστηκε 15/6/2021]  
<<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/39cf05bd-4e22-11e3-ae03-01aa75ed71a1/language-el> >

## ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

- 1) Auer, P. (2006) «Protected Mobility for Employment and Decent Work: Labour Market Security in a Globalized World», *Journal of Industrial Relations*.
- 2) Auer, P. (2010) «What's in a Name? The Rise (and Fall?) of Flexicurity», *Journal of Industrial Relations*.
- 3) Burgon, B. (2010) «Flexible employment, economic insecurity and social preferences in Europe», *Journal of European Social Policy*.
- 4) Burroni, L. Keune, M. (2011) « Flexicurity: A conceptual critique», *European Journal of Industrial Relations*
- 5) Council of the European Union (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity-Draft Council Conclusions* [online] [cited 15/7/2021]  
<<https://register.consilium.europa.eu/pdf/en/07/st15/st15497.en07.pdf>>
- 6) Due, J. Madsen, S. J. (2008) «The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal?» *Journal of Industrial Relations*
- 7) Eurofound (2007) *Pacts for employment and competitiveness* [online] [cited 20/7/2021]  
<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/pacts-for-employment-and-competitiveness>>
- 8) Eurofound (2010) *Quality of work* [online] [cited 15/7/2021]  
<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/quality-of-work>>
- 9) Eurofound (2011) *European social model* [online] [cited 15/7/2021]  
<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/european-social-model> >
- 10) Eurofound (2013) *Flexicurity* [online] [cited 15/7/2021]  
<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/flexicurity> >
- 11) Eurofound (2015) *Zero-hours contracts* [online] [cited 20/7/2021]  
<<https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/zero-hours-contracts> >
- 12) European Commission (n.d.), *Flexicurity* [online] [cited 20/7/2021]  
<<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=102> >

- 13) European Commission (2012) A report by ICF GHK to European Commission «Evaluation of flexicurity 2007-2010: Final Report» pp. 11-20, 57-95, 96-120, 131-147 [online] [cited 25/7/2021] <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10018&langId=en> >
- 14) European Commission (2018) *Commission adopts proposals for a European Labour Authority and for access to social protection*. [online] [cited 10/8/2021] <[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP\\_18\\_1624](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_18_1624) >
- 15) Governatori, M., Medeiros J. (2007) «Working Time, Work Organisation and Internal Flexibility- Flexicurity Models in the EU», European Commission online] [cited 30/7/2021] <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?langId=en&docId=536&> >
- 16) Heyes, J. (2013) « Flexicurity in crisis European labour market policies in a time of austerity» *European Journal of Industrial Relations*
- 17) Jensen, C.S. (2011) «The flexibility of flexicurity: The Danish model reconsidered», *Journal of European Social Policy*.
- 18) Mailand, M. (2010) «The common European flexicurity principles: How a fragile consensus was reached», *European Journal of Industrial Relations*
- 19) Standing, G (2001) «Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice», *Journal of European Social Policy*.
- 20) Standing, G (2013) «The Precariat: The New Dangerous Class», *Journal of Industrial Relations*.
- 21) Standing, G (2014) «The Precariat», *Sage Journal* [online] [cited 5/12/2021] <<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1536504214558209> >
- 22) Storrie, D. (n.d) *Flexicurity in the Social Pillar* Eurofound [online] [cited 15/6/2021] <<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=17281&langId=ga> >
- 23) Zeitlin, J. (2005) «Introduction: Governing Work and Welfare in a New Economy: European and American Experiments», Goetsch, J. (2005) «The European Employment Strategy, Multi-level Governance, and Policy Coordination: Past. Present and Future», Ferrera, M. and Hemerijck , A. (2005) «Recalibrating Europe's Welfare Regimes», Rhodes, M. (2005) «National 'Pacts' and EU Governance in Social Policy and the Labor Market», Regalia, I. (2005) «Decentralizing Employment Protection in Europe Territorial Pacts an Beyond», In: Zeitlin and Trubek (2005) *Governing Work and Welfare in a New Economy* 2nd ed. New York: Oxford University Press pp. 1-30, 59-87, 88-128, 129-157, 158-187.