

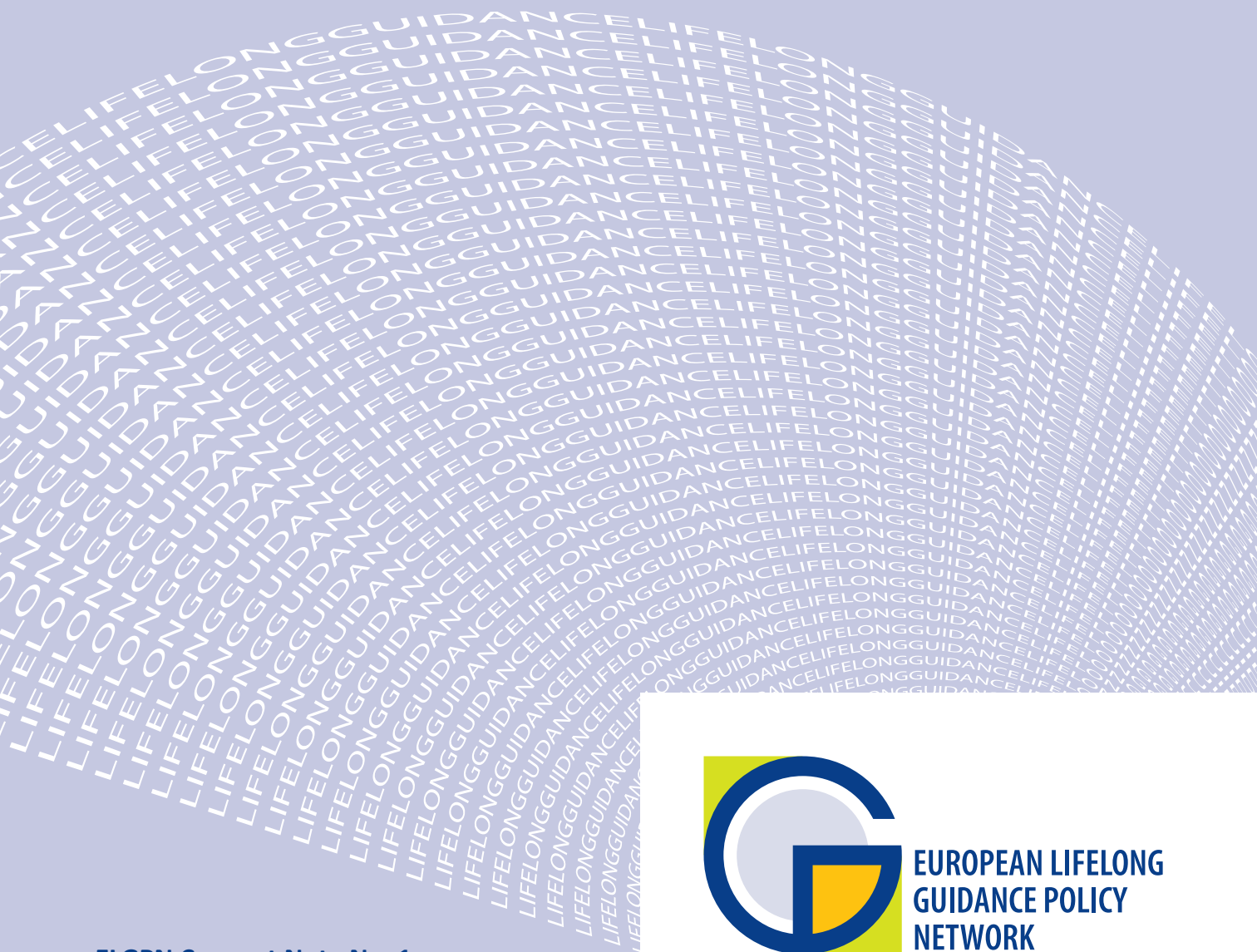


Πρόγραμμα
διά βίου
μάθησης

RONALD G. SULTANA

Η «ευελιξία με ασφάλεια»:

ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΤΗ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ



EUROPEAN LIFELONG
GUIDANCE POLICY
NETWORK

Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

Κείμενο προβληματισμού που ανατέθηκε από
το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική
και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ELGPN)

Ronald G. Sultana



Το παρόν αποτελεί ένα ανεξάρτητο κείμενο προβληματισμού που ανατέθηκε από το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ELGPN), ένα δίκτυο κρατών μελών το οποίο χρηματοδοτείται από την Ε.Ε. στο πλαίσιο του Προγράμματος Δια Βίου Μάθησης. Το έγγραφο βασίζεται στις συζητήσεις στο πλαίσιο του δικτύου, αλλά οι απόψεις που εκφράζονται είναι αυτές του συγγραφέα και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη την επίσημη θέση του ELGPN, των χωρών μελών του, ή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ή οποιουδήποτε προσώπου που ενεργεί για λογαριασμό της Επιτροπής.

Το έγγραφο έχει γραφτεί από τον καθηγητή Ronald Sultana του Πανεπιστημίου της Μάλτας.

Πρώτη Έκδοση στην αγγλική γλώσσα:

© **The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)**

Συντονιστής 2011-12: University of Jyväskylä, Finland

Finnish Institute for Educational Research (FIER)

<http://elgpn.eu>

elgpn@jyu.fi

Σχεδίαση εξωφύλλου και γραφικά: Martti Minkkinen / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

Στοιχειοθεσία: Kaija Mannström / Finnish Institute for Educational Research (FIER)

ISBN 978-951-39-4874-0 (printed version)

ISBN 978-951-39-4875-7 (pdf)

Εκτύπωση: Kariteam

Jyväskylä, Φινλανδία 2012

Μετάφραση στην Ελληνική γλώσσα:

© **Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ΕΟΠΠΕΠ, 2012**

Τίτλος Ελληνικής Έκδοσης:

Η "Ευελιξία με Ασφάλεια" - Συνέπειες στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό

ISBN Ελληνικής Έκδοσης (pdf) 978-618-81002-0-6

Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ)

Διεύθυνση Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού

Λεωφόρος Εθνικής Αντιστάσεως 41, Νέα Ιωνία, 14234, Αττική

Τηλ. 210 2709172 – 210 2709175

www.eopperp.gr guidance@eopperp.gr

Χρηματοδότηση: ELGPN – Lifelong Learning Program 50% / 50% Εθνική Συμμετοχή

Επιστημονική επιμέλεια ελληνικής έκδοσης: Φωτεινή Βλαχάκη, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, Υπεύθυνη Έργου, Προϊσταμένη Διεύθυνσης Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π., **Δημήτρης Γαϊτάνης**, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc. Ph.D., Προϊστάμενος Τμήματος Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών και Φορέων ΣΥΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ, εκπρόσωποι στο Δίκτυο ELGPN

Επιμέλεια κειμένων: Σταυρούλα Δουλάμη, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc, **Μαρίνα Κατσιμάνη**, Πολιτικός Επιστήμονας, Στελέχη Τμήματος Επιστημονικής Στήριξης Στελεχών και Φορέων ΣΥΕΠ του ΕΟΠΠΕΠ.

Μετάφραση: Άννα Πατεστή, Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού MSc

Απαγορεύεται η ανατύπωση, η μετάφραση, η αντιγραφή, μερική ή ολική, η φωτοτύπηση, η φωτογράφιση, κ.τ.λ. του τρόπου έκθεσης της περιεχόμενης ύλης, όπως και η παρουσίαση και προβολή του από οποιοδήποτε οπτικοακουστικό και μαγνητικό μέσο χωρίς την έγγραφη άδεια του Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π. και των συγγραφέων

Λίγα λόγια για την Ελληνική Έκδοση

Το παρόν κείμενο αποτελεί ένα από τα 7 κείμενα που εξέδωσε το Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την πολιτική στην Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Δια βίου Συ.Ε.Π.) / Δια Βίου Καθοδήγηση (E.L.G.P.N.) ως αποτέλεσμα των εργασιών του δικτύου τη διετία 2011-2012 και τα οποία έχουν ως στόχο να υποστηρίξουν τα κράτη μέλη του δικτύου στην αξιολόγηση και αναθεώρηση των εθνικών, περιφερειακών και τοπικών τους πολιτικών και πρακτικών στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό/ Δια Βίου Καθοδήγηση, στις 4 προτεραιότητες που έθεσε το ψήφισμα των υπουργών παιδείας της ΕΕ για τη Δια Βίου Συ.Ε.Π. / Δια Βίου Καθοδήγηση και σε όλο το εύρος των διαφόρων κρίσιμων τομέων στους οποίους βρίσκει εφαρμογή ο θεσμός της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας / Καθοδήγησης (γενική εκπαίδευση, επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, εκπαίδευση ενηλίκων κλπ) καθώς και στο σχεδιασμό των μελλοντικών τους πολιτικών.

Τα κείμενα αυτά αποτελούν πολύτιμα εργαλεία στη διάθεση όλων των εμπλεκόμενων φορέων και προσώπων στην Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό/ Καθοδήγηση, όπως διαμορφωτές πολιτικής, Εθνικά Φόρουμ Δια Βίου Συ.Ε.Π. / Καθοδήγησης, Διευθύνσεις Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού προσανατολισμού των αρμόδιων υπουργείων, δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς παροχής υπηρεσιών Συ.Ε.Π. / Καθοδήγησης στην εκπαίδευση – κατάρτιση, στην απασχόληση και στις κοινωνικές υπηρεσίες, σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού / καθοδήγησης κλπ, καθώς περιέχουν καλές πρακτικές, υποδειγματικές πολιτικές, ζητήματα προς συζήτηση και προβληματισμό, χρήσιμη πληροφόρηση για τις εφαρμοζόμενες πολιτικές και δράσεις στις χώρες μέλη του δικτύου και μελέτες περίπτωσης (case studies) που αφενός βοηθούν τους εμπλεκόμενους να κατανοήσουν και να αξιοποιήσουν καλύτερα τα διδάγματα και τις εμπειρίες από την εφαρμογή του θεσμού της Συ.Ε.Π. / Καθοδήγησης στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αφετέρου προωθούν την ευρωπαϊκή συνεργασία και το συντονισμό των δράσεων με στόχο την βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών προς όφελος των ευρωπαϊών πολιτών.

Η μετάφραση – επιστημονική επιμέλεια των ελληνικών εκδόσεων πραγματοποιήθηκε από τους εθνικούς φορείς εκπροσώπησης της Ελλάδας και της Κύπρου στο Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την πολιτική στην Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό/Δια Βίου Καθοδήγηση ως εξής:

Ελλάδα: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ), Διεύθυνση Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Τμήμα Επιστημονικής Υποστήριξης Στελεχών και Φορέων Συ.Ε.Π.

- Ανάπτυξη πολιτικής στη δια βίου συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό: Ευρωπαϊκός Οδηγός Καλών Πρακτικών
- Η «ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό
- Ανεργία των νέων: Μια Κρίση ανάμεσά μας - Ο ρόλος των πολιτικών της Δια Βίου Συμβουλευτικής και του Επαγγελματικού Προσανατολισμού για την αντιμετώπιση της προσφοράς και ζήτησης εργασίας

Κύπρος: Υπηρεσία Συμβουλευτικής και Επαγγελματικής Αγωγής, Διεύθυνση Μέσης Εκπαίδευσης, Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού Κύπρου.

- Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση – Έκθεση Προόδου 2011 – 12: Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση
- Ευρωπαϊκές Πολιτικές για τη Δια Βίου Καθοδήγηση – Έκθεση Προόδου 2011 – 12: Έκθεση για το έργο του Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση – Σύντομη Έκθεση
- Δεξιότητες Διαχείρισης Σταδιοδρομίας – Παράγοντες για Αποτελεσματική Υλοποίηση της Πολιτικής
- Γλωσσάρι Ευρωπαϊκού Δικτύου για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση

Το περιεχόμενο των ελληνικών εκδόσεων είναι κοινό για την Ελλάδα και την Κύπρο αν και ορισμένοι ξενόγλωσσοι όροι αποδόθηκαν διαφορετικά στις δύο χώρες, λ.χ.

- Η ονομασία «**ELGPN**» αποδίδεται «Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό» (Συ.Ε.Π.) στα κείμενα της Ελλάδας και «Ευρωπαϊκό Δίκτυο για την Πολιτική στη Δια Βίου Καθοδήγηση» στα κείμενα της Κύπρου
- Ο όρος «**career guidance**» αποδίδεται «συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός» ή «συμβουλευτική σταδιοδρομίας» στα κείμενα της Ελλάδας και «καθοδήγηση σταδιοδρομίας» στα κείμενα της Κύπρου
- Αντίστοιχα ο όρος «**career counselor**» ή «**guidance counselor**» αποδίδεται ως «σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού /σταδιοδρομίας» στα κείμενα της Ελλάδας και ως «σύμβουλος σταδιοδρομίας» ή «σύμβουλος καθοδήγησης» στα κείμενα της Κύπρου.

«Ευελιξία με ασφάλεια»: Συνέπειες στη Δια Βίου Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΣυΕΠ)

Η παρουσίαση της έννοιας καλύπτει τέσσερα ερωτήματα:

- [1] Τι είναι η «ευελιξία με ασφάλεια».
- [2] Γιατί η «ευελιξία με ασφάλεια» γίνεται όλο και πιο ελκυστική για τους φορείς χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη.
- [3] Ποια είναι κάποια από τα θέματα και συζητήσεις γύρω από την «ευελιξία με ασφάλεια».
- [4] Ποιες είναι οι συνέπειες της πολιτικής της «ευελιξίας με ασφάλεια» για τη ΣυΕΠ.

1 Τι είναι η «ευελιξία με ασφάλεια»;

- 1.1 «Ευελιξία με ασφάλεια» είναι η ένωση δύο λέξεων, «ευελιξία» και «ασφάλεια», για τη δημιουργία μια νέας. Ο όρος έγινε της μόδας στη δεκαετία του 1990 αντανακλώντας την αυξανόμενη τάση των εργοδοτών να προτιμούν τη χαλαρή νομοθεσία σχετικά με

την προστασία της απασχόλησης. Η τελευταία θα επέτρεπε αρκετή ευελιξία για την ταχεία πρόσληψη ή απόλυση εργαζομένων ή τη δυνατότητα εσωτερικής ρύθμισης για την οργάνωση της εργασίας στις επιχειρήσεις τους (π.χ. μείωση των ωρών της εργασίας με αποτέλεσμα τη μείωση του μισθολογικού κόστους) ανάλογα με τις διακυμάνσεις της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, η αυξημένη ευελιξία για τους εργοδότες μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση της ανασφάλειας για τους εργαζόμενους. Η πολιτική της ευελιξίας με ασφάλεια προσπαθεί να μειώσει και να διαχειριστεί την εν λόγω ανασφάλεια, με:

- [α] μέτρα στο εξωτερικό της επιχείρησης – δηλ. *εξωτερική ευελιξία με ασφάλεια* (π.χ. μέσω της προστασίας του εισοδήματος των ανέργων, καθώς και μέσω υψηλών δαπανών για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης όπως η επιπλέον κατάρτιση και η παροχή υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού που

βοηθούν στην εξισορρόπηση της προσφοράς και ζήτησης στην αγορά εργασίας) και

[β] μέτρα στο εσωτερικό της επιχείρησης-δηλ. εσωτερική ευελιξία με ασφάλεια (π.χ. μέσω της παροχής εγγυήσεων στους εργαζόμενους για κατώτατο μισθό που να εξασφαλίζει ένα αποδεκτό βιοτικό επίπεδο σε αντάλλαγμα για τον διαμοιρασμό του χρόνου εργασίας (διαμοιραζόμενη εργασία) για παράδειγμα, ή για την αποδοχή ανάληψης καθηκόντων εντός της επιχείρησης που δεν είχαν συμπεριληφθεί στη σύμβαση εργασίας).

1.2 Η ευελιξία με ασφάλεια προσπαθεί να εξασφαλίσει ότι, ενώ οι εργαζόμενοι μπορεί πιο εύκολα να χάσουν τη δουλειά τους, είναι λιγότερο πιθανό να χάσουν τα προς το ζην. Το τελευταίο διασφαλίζεται κατά την επικείμενη περίοδο της ανεργίας, όπου καταβάλλονται παροχές σε αρκετά υψηλά επίπεδα, κάτω από προϋποθέσεις (π.χ. συμμετοχή σε επανакατάρτιση). Επιπλέον, η ευελιξία με ασφάλεια επαναπροσδιορίζει την «ασφάλεια» ως βάση για την ασφάλεια της απασχόλησης και όχι την ασφάλεια της εργασίας. Λόγος της ύπαρξής της είναι η προστασία των εργαζομένων και όχι των θέσεων εργασίας. Άλλοι όροι που χρησιμοποιούνται μερικές φορές για να καλύψουν την ίδια έννοια είναι: «ασφάλεια της αγοράς εργασίας», «προστατευόμενη κινητικότητα» και «μεταβατικές αγορές εργασίας».

1.3 Η «ευελιξία με ασφάλεια» δεν αφορά αποκλειστικά στην ευελιξία στην εργασία σύμφωνα με τα συμφέροντα των εργοδοτών με μοναδικό ανταποδοτικό όφελος για τους εργαζόμενους την ασφάλεια. Αντίθετα, η ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας έχει και συνέπειες για τους εργαζόμενους, μερικές από τις οποίες μπορούν να εκληφθούν ως ευεργετικές. Η αυξημένη δυνατότητα για τις επιχειρήσεις να υιοθετήσουν άτυπες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να είναι ευπρόσδεκτη από ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων οι οποίοι βρίσκουν ότι οι ευέλικτες μορφές εργασίας όπως το ελαστικό ωράριο, η εναλ-

λαγή θέσεων εργασίας, η διαμοιραζόμενη εργασία, μπορούν να αποτελέσουν ευκαιρία για να μετατραπεί η εργασία τους από πλήρους απασχόλησης σε μερικής απασχόλησης, χωρίς να χάσουν την ασφάλεια της προϋπηρεσίας, αλλά αντίθετα να έχουν το χρόνο να σπουδάσουν, να ξεκουραστούν, να απολαύσουν τον ελεύθερο χρόνο τους. Οι επιδιώξεις αυτές μπορούν να τους βοηθήσουν να βρουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στην εργασία, να κρατήσουν σε ισορροπία την επαγγελματική και την οικογενειακή τους ζωή, καθώς και να βρουν «χώρο» για την προσωπική τους ανάπτυξη και ολοκλήρωση.

1.4 Ενώ δεν υπάρχει καμία χώρα που μπορεί να θεωρηθεί ως «προσωποποίηση» του καθεστώτος της «ευελιξίας με ασφάλεια», η Δανία και οι Κάτω Χώρες, συχνά, αναγνωρίζονται ως πρωτοπόρες μεταξύ των χωρών της ΕΕ καθώς, με τον τρόπο τους, έχουν προχωρήσει στην εφαρμογή των βέλτιστων ρυθμίσεων της ευελιξίας με ασφάλεια με σεβασμό στο «χρυσό τρίγωνο» [α] της σχετικά χαλαρής προστασίας της απασχόλησης, [β] των γενναιόδωρων επιδομάτων ανεργίας, και [γ] του πλήθους των ενεργητικών πολιτικών της αγοράς εργασίας. Υπάρχουν ομοιότητες αλλά και σημαντικές διαφορές μεταξύ της Δανίας και των Κάτω Χωρών στα μοντέλα ευελιξίας με ασφάλεια όπως συνοψίζονται στον ακόλουθο πίνακα:

1.5 Το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας δείχνει ότι, στην αναζήτηση για το δικό τους πλαίσιο ειδικών διαδρομών προς την ευελιξία με ασφάλεια, οι χώρες πρέπει να εξετάσουν τέσσερα είδη ευελιξίας, ως εξής:

1.5.1 *Αριθμητική/ευελιξία συμβάσεων* – αφορά στο καθεστώς απασχόλησης και, κατά συνέπεια, στους τύπους των συμβάσεων που μπορούν να αυξήσουν την ευελιξία, όπως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινής απασχόλησης, περιστασιακή εργασία και ούτω καθεξής.

1.5.2 *Χρονική/οικονομική ευελιξία*, αναφέρεται σε μη-συμβατικά ωράρια εργασίας και

Πίνακας 1: Η ευελιξία με ασφάλεια στις Κάτω Χώρες και στη Δανία

Η προσέγγιση των Κάτω Χωρών στην ευελιξία με ασφάλεια	Η προσέγγιση της Δανίας στην ευελιξία με ασφάλεια
<p>- Προώθηση της χρήσης των άτυπων, ευέλικτων μορφών απασχόλησης (παρέχοντας πρόσβαση σε παροχές σε όσους συνάπτουν συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, προσωρινής ή μερικής απασχόλησης).</p> <p>- Ενώ την ίδια στιγμή παρέχουν σε αυτές τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης παρόμοια δικαιώματα με αυτά της πλήρους απασχόλησης, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας και την κοινωνική ασφάλιση</p> <p>Μια τέτοια προσέγγιση είναι πιθανό να είναι πιο ελκυστική σε αυτές τις χώρες όπου υπάρχει μεγάλος αριθμός «μη-μόνιμων» εργαζομένων (π.χ. μερικής απασχόλησης, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, προσωρινής εργασίας)</p>	<p>Ασχολείται λιγότερο με άτυπες μορφές απασχόλησης και βασίζεται περισσότερο στα εξής:</p> <p>[i] μεγαλύτερη ευελιξία για όλους τους εργαζόμενους μέσω νέων τρόπων οργάνωσης της εργασίας, είτε μέσω πιο διαφοροποιημένης και ευέλικτης εργασίας μερικής απασχόλησης που συνοδεύεται από χαλαρή νομοθεσία για προστασία της απασχόλησης,</p> <p>[ii] εκτεταμένες παροχές στους ανέργους με παράλληλη εξασφάλιση των επιδομάτων τους, και</p> <p>[iii] ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας με στόχο την αναβάθμιση δεξιοτήτων και την απασχόληση των ανέργων.</p>
<p>Και στις δύο προσεγγίσεις, ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί κεντρικό στοιχείο κάθε προσπάθειας για το σχεδιασμό και τη νομιμοποίηση των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια.</p>	

συστήματα του υπολογισμού του χρόνου και ως εκ τούτου, την υπερωριακή εργασία, μερική απασχόληση, εργασία το Σαββατοκύριακο, ακανόνιστο και/ή μεταβλητό ωράριο, όπως και τη μεταβολή της βασικής αλλά και της πρόσθετης αμοιβής σύμφωνα με την απόδοση του εργαζομένου ή της επιχείρησης.

1.5.3 *Παραγωγική/γεωγραφική ευελιξία*, αναφέρεται σε συστήματα παραγωγής, και ως εκ τούτου την υπεργολαβία, τη χρήση ελεύθερων επαγγελματιών, και ούτω καθεξής.

1.5.4. *Λειτουργική/οργανωτική ευελιξία* – οργανωσιακή ευελιξία στο εσωτερικό της επιχείρησης μέσω της κατάρτισης, απασχόλησης εκ περιτροπής, της εμπλοκής των εργαζομένων, της ανάθεσης ποικίλων καθηκόντων και ούτω καθεξής με βάση το ικανότητα των εργαζομένων να εκτελούν διάφορες εργασίες και δραστηριότητες. Αυτό απαιτεί συνεχή επικαιροποίηση των δεξιοτήτων που κάνει τους εργαζόμενους πιο ευέλικτους ανάλογα με τις δικές τους δεξιότητες.

1.6 Τα διάφορα αυτά είδη των ρυθμίσεων της ευελιξίας αντισταθμίζονται από διαφορετικές μορφές ρυθμίσεων της ασφαλείας, και συγκεκριμένα:

1.6.1 *Ασφάλεια της εργασίας*, δηλαδή η ασφάλεια που βασίζεται σε νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης η οποία περιορίζει τους εργοδότες από εύκολες απολύσεις εργαζομένων.

1.6.2 *Ασφάλεια της απασχόλησης* (που αναφέρεται επίσης ως «μεταβατική ασφάλεια της απασχόλησης»), δηλαδή κατάλληλες ευκαιρίες απασχόλησης μέσω υψηλών επιπέδων απασχολησιμότητας που εξασφαλίζεται, για παράδειγμα, από την εκπαίδευση και την κατάρτιση.

1.6.3 *Ασφάλεια εισοδήματος*, δηλαδή την προστασία του επαρκούς και σταθερού επίπεδου εισοδήματος.

1.6.4 *Συνδυασμός της ασφάλειας*, δηλαδή την ασφάλεια που προέρχεται από τη δυνατότητα που δίνεται στον εργαζόμενο να συνδυάσει τη δουλειά του με άλλες ευθύνες ή υποχρεώσεις αντί για αμειβόμενη εργασία.

1.7 Οι σχέσεις μεταξύ των διαφόρων τύπων της ευελιξίας και της ασφαλείας συχνά αναπαριστώνται ως ένα πλέγμα (matrix) όπου προτείνονται πιθανοί συνδυασμοί. Κάθε χώρα συνδυάζει τα διάφορα στοιχεία του matrix με τρόπους που έχουν τη μεγαλύτερη σημασία για αυτήν, με την πορεία προς την

ευελιξία με ασφάλεια να επιλέγεται ανάλογα με παράγοντες όπως η συγκεκριμένη ιστορία των εργασιακών σχέσεων του έθνους, η φύση του κράτους πρόνοιας, η απόδοση της οικονομίας της και η θέση της στον περιφερειακό και διεθνή καταμερισμό της εργασίας. Η ευελιξία με ασφάλεια ως εκ τούτου αποκτά διαφορετική σημασία στις εθνικές αγορές εργασίας που χαρακτηρίζονται, για παράδειγμα, από αστάθεια και χαμηλούς μισθούς. Δεν μπορεί, κατά συνέπεια, να υπάρχει στρατηγική σε σχέση με την ευελιξία με ασφάλεια σε «ένα μέγεθος για όλους» καθώς και το αποτέλεσμα της εφαρμογής της είναι δύσκολο να προβλεφθεί, όσον αφορά τις επιπτώσεις της στην ασφάλεια και την ισότητα.

2 Γιατί η «ευελιξία με ασφάλεια» γίνεται όλο και περισσότερο ελκυστική για τους φορείς χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη;

2.1 Ο συμβιβασμός μεταξύ της ευελιξίας για τους εργοδότες και της ασφάλειας των εργαζομένων είναι ένα μόνιμο ζήτημα για τα κοινωνικά και οικονομικά συστήματα των βιομηχανικά ανεπτυγμένων κοινωνιών. Τουλάχιστον δύο παράγοντες έχουν αντίκτυπο στη φύση των πολιτικών για την απασχόληση καθιστώντας την έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια» όλο και πιο ελκυστική για τους φορείς χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη, είτε σε επίπεδο κράτους- μέλους, είτε σε επίπεδο Ε.Ε.:

2.1.1 Το πρώτο είναι η *παγκοσμιοποίηση*, της οποίας τα σημάδια ενίσχυσαν τον ανταγωνισμό και τους ασταθείς επιχειρηματικούς κύκλους που εντείνουν τις πιέσεις για απολύσεις και προσλήψεις εργαζόμενων ανάλογα με τις απαιτήσεις και τις ευκαιρίες που προκύπτουν κάθε φορά. Η ευελιξία με ασφάλεια θεωρείται επίσης ότι βελτιώνει την απόδοση σε ένα παγκόσμιο ανταγωνιστικό περιβάλλον δεδομένου ότι ως πολιτική μετατρέπει τις μεταβατικές περιόδους

σε ευκαιρίες για την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και επανειδίκευση.

2.1.2 Η δεύτερη αφορά στις *δημογραφικές πιέσεις* και ιδιαίτερα στην πραγματικότητα ενός εργατικού δυναμικού που βρίσκεται όλο και περισσότερο σε γήρανση και αποτελείται από όλο και περισσότερες γυναίκες. Πιο ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας αποτελούν κίνητρο για τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και τους γονείς να παραμείνουν ενεργοί στην αγορά εργασίας προσαρμοζόμενες τη συμβολή τους με τρόπους που τους επιτρέπουν να διατηρούν μια ισορροπία με τους άλλους ρόλους που θέλουν να εκπληρώσουν.

2.2 Σε απάντηση στη διπλή επίδραση της παγκοσμιοποίησης και της δημογραφίας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αντιλαμβάνεται όλο και περισσότερο την αξία της ευελιξίας με ασφάλεια και έχει υιοθετήσει τον όρο στη θεσμική γλώσσα της. Έχει συμπεριληφθεί στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση, καθώς και στα όργανα εφαρμογής, παρακολούθησης και διάχυσης. Ο όρος της «ευελιξίας με ασφάλεια» αναφέρθηκε ήδη το 1996 στην Πράσινη Βίβλο στην *Εταιρική σχέση για μια Νέα Οργάνωση της Εργασίας*. Το 2006, η Επιτροπή δημοσίευσε την Πράσινη Βίβλο στον *Εκσυγχρονισμό της Εργατικής Νομοθεσίας για την Αντιμετώπιση των Προκλήσεων του 21ου αιώνα*, η οποία ακολουθήθηκε από μια ομάδα εμπειρογνομόνων που συνέταξε μια έκθεση για τα «Μονοπάτια της ευελιξίας με ασφάλεια» με τίτλο *Μετατροπή των εμποδίων σε σκαλιά*. Αυτή με τη σειρά της ενημέρωσε την Ανακοίνωση της Επιτροπής για τη *Θέσπιση Κοινών Αρχών Σχετικά με την Ευελιξία με Ασφάλεια: Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας και της ασφάλειας*. Από τότε, η ευελιξία με ασφάλεια αναφέρεται σε διάφορες συνόδους κορυφής της ΕΕ, συμπεριλαμβανομένης και της Ατζέντας της Λισαβόνας, με διατάξεις που αναφέρονταν στην Ευρωπαϊκή Συνθήκη. Ο όρος υιοθετήθηκε επίσημα από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο των Υπουργών Εργασίας

και Κοινωνικών Υποθέσεων το Δεκέμβριο του 2007 στις Βρυξέλλες, και η έρευνα και οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια χρηματοδοτούνται όλο και περισσότερο στο πλαίσιο των χρηματοδοτικών μέσων της Επιτροπής. Τον Ιούνιο του 2009, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε μια ανακοίνωση που επικυρώνει την ευελιξία με ασφάλεια ως μια αξιέπαινη προσέγγιση που μπορεί να ακολουθηθεί σε περιόδους κρίσης. Παρόμοια θεώρηση έχει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, οι Ευρωπαίοι Κοινωνικοί Εταίροι καθώς και το Συμβούλιο της Ευρώπης στο βαθμό που έχει προκύψει, όπως φαίνεται, μια ευρωπαϊκή συναίνεση για την ευελιξία με ασφάλεια με αποτέλεσμα την αυξανόμενη πίεση να υιοθετηθεί σε εθνικό επίπεδο πολιτικής για την απασχόληση και να αποκρυσταλλωθεί στο εργατικό δίκαιο.

2.3 Η προσπάθεια να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας – παρέχοντας έτσι στην αγορά ένα ανθρώπινο πρόσωπο – πιθανά να φαίνεται καλύτερα στο πλαίσιο και την παράδοση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού μοντέλου το οποίο υποστηρίζεται από τη δέσμευση σε αξίες όπως στο σεβασμό της αξιοπρέπειας του ατόμου, την αλληλεγγύη, την κοινωνική συνοχή, την ισότητα και την κοινωνική δικαιοσύνη. Το κράτος πρόνοιας ήταν ιστορικά η απάντηση της Ευρώπης στις αρνητικές συνέπειες της εκβιομηχάνισης, με την ευελιξία με ασφάλεια να θεωρείται από κάποιους ως η πιο πρόσφατη εξέλιξη της πολιτικής στην εξέλιξη των νέων μορφών οργάνωσης της εργασίας σύμφωνα με την παράδοση και σε μια προσπάθεια να μετριάσει τις αρνητικές συνέπειες της παγκοσμιοποίησης. Η ευελιξία με ασφάλεια θεωρείται επίσης ως ένας τρόπος για τον εκσυγχρονισμό του ευρωπαϊκού κοινωνικού προτύπου για την αντιμετώπιση των νέων προκλήσεων. Τα συνδικάτα ενθαρρύνονται να υποστηρίξουν την πολιτική της ευελιξίας με ασφάλεια, η οποία παρουσιάζεται ότι βρίσκεται σε έντονη αντίθεση με τον Αμερικανικού τύπου νεο-φιλελευθερισμό.

2.4 Ωστόσο, είναι σημαντικό να τονιστεί το γεγονός ότι η ελκυστικότητα της ευελιξίας με ασφάλεια ως μια πολιτική επιλογή δεν είναι πάντα εξίσου ισχυρή για όλους τους κοινωνικούς εταίρους οι οποίοι στην πραγματικότητα δεν μοιράζονται απαραίτητα την ίδια αντίληψη για την «ευελιξία» και τα οφέλη της. Ενώ οι εργοδότες βλέπουν την ευελιξία ως μέσο για την αύξηση της ανταγωνιστικότητάς τους, τα εργατικά κινήματα έχουν την τάση να τη θεωρούν ως μια νέα μορφή *κοινωνικού κινδύνου*, ακόμη και αν, όπως προαναφέρθηκε, οι εργαζόμενοι μπορούν να επωφεληθούν από την ευελιξία στις συμβάσεις εργασίας για να έχουν, για παράδειγμα, καλύτερες ευκαιρίες διαχείρισης της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Η απάντηση των κοινωνικών εταίρων στα διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ έχει διαφοροποιηθεί. Η Αυστρία, η Δανία, η Φινλανδία, οι Κάτω Χώρες και η Σουηδία έχουν υποστηρίξει την ευελιξία με ασφάλεια – με την Αυστρία, για παράδειγμα, να έχει δημιουργήσει ένα επίδομα αποζημίωσης απόλυσης το οποίο είναι μεταβιβάσιμο και δεν συνδέεται με ένα μόνο εργοδότη. Το Βέλγιο, η Γαλλία, η Γερμανία και όλες οι χώρες της Νότιας Ευρώπης ήταν πιο προσεκτικές, ενώ η Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο έχουν την τάση να επιλέγουν την ευελιξία αμερικανικού τύπου και όχι την ευελιξία με ασφάλεια. Η προσοχή ή η πλήρης απόρριψη οφείλεται σε μια σειρά από διαφορετικούς λόγους, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται:

(α) οι δαπάνες που πραγματοποιούνται για να εγγυηθούν την ασφάλεια της απασχόλησης – δαπάνες που μπορούν να καλυφθούν μόνο από υψηλά επίπεδα της φορολογίας και άλλες τέτοιες μορφές «αναδιανομής της αλληλεγγύης»,

(β) η ιστορική ισορροπία δυνάμεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων η οποία μπορεί να υπονομεύσει την εμπιστοσύνη και τη συνεργασία που είναι απαραίτητη για την αποφυγή σεναρίων εκμετάλλευσης, και

(γ) η φύση της αγοράς εργασίας, καθώς και ο βαθμός στον οποίο τα άτομα με άτυπες συμβάσεις εργασίας (π.χ. μερική απασχόληση, προσωρινή

απασχόληση, περιστασιακή εργασία) είναι εκτεθειμένα σε «επισφάλεια» (ένας όρος που χρησιμοποιείται όλο και περισσότερο στο πλαίσιο της διαλείπουσας απασχόλησης που οδηγεί σε μια επισφαλή ύπαρξη χωρίς προβλεψιμότητα και ασφάλεια, μια κατάσταση που μπορεί να επηρεάσει σοβαρά την υλική και την ψυχολογική ευεξία).

2.5 Υπάρχουν κάποιες ενδείξεις ότι η ομάδα των πέντε χωρών της ευελιξίας με ασφάλεια είχε καλύτερες επιδόσεις από τις δέκα χώρες χωρίς ευελιξία με ασφάλεια σε διάφορους οικονομικούς δείκτες πριν από την πρόσφατη παγκόσμια οικονομική κρίση, γεγονός που παρέχει ισχυρά κίνητρα για να ξανασκεφτούμε την ισορροπία μεταξύ της απασχόλησης και των πολιτικών κοινωνικής προστασίας στην τελευταία ομάδα, ακόμα κι αν η σχέση αιτίας-αποτελέσματος είναι δύσκολο να καθοριστεί. Το 2005, τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης είχαν βρεθεί στη Δανία και τις Κάτω Χώρες με αποτέλεσμα η Επιτροπή, καθώς και άλλοι παρατηρητές να δουν μια σύνδεση μεταξύ της ευελιξίας με ασφάλεια και ενός βασικού δείκτη της επιτυχούς οικονομικής απόδοσης. Ωστόσο, αν λάβει κανείς υπόψη τον πλήρη οικονομικό κύκλο και ενσωματώσει στοιχεία από το 2008 και το 2009, η εικόνα αλλάζει, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι χώρες που υιοθέτησαν αυστηρότερη προστασία της απασχόλησης σε συνδυασμό με την προστασία της εσωτερικής προσαρμογής να τα έχουν καταφέρει καλύτερα από ό,τι οι χώρες της ευελιξίας με ασφάλεια που υιοθέτησαν πιο χαλαρή προστασία της απασχόλησης σε συνδυασμό με προστατευόμενη εξωτερική προσαρμογή. Κατά τη διάρκεια της πρόσφατης κρίσης, ορισμένες χώρες της ευελιξίας με ασφάλεια έχουν βιώσει μεγαλύτερη αύξηση της ανεργίας από ό,τι οι χώρες χωρίς την ευελιξία με ασφάλεια.

3 Ποια είναι μερικά από τα θέματα και συζητήσεις γύρω από την «ευελιξία με ασφάλεια»;

3.1 Ενώ μερικές από τις λιγότερο ριζοσπαστικές συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν κάνει προσεκτικά ανοίγματα στην έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια, η κρίση έχει αυξήσει τους φόβους ότι η ευελιξία γίνεται το μονοπώλιο των εργοδοτών και ότι η ευελιξία με ασφάλεια στην πραγματικότητα δεν είναι τίποτε άλλο παρά η ευελιξία μεταμφιεσμένη. Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργατών (ETUC) εξέφρασε την ανησυχία ότι η «ευελιξία με ασφάλεια» θα γίνει «ευελιξία με εκμετάλλευση» με ακατάλληλους τρόπους εναρμόνισης μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας που οδηγεί σε καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων. Καθώς βαθαίνει η κρίση, το ίδιο συμβαίνει με τις ανησυχίες του εργατικού κινήματος καθώς ο ενθουσιασμός για την ιδέα εκφράζεται κυρίως από τους εργοδότες. Γεγονός που με τη σειρά του τροφοδοτεί υποψίες μεταξύ των μαχητικών συνδικαλιστών που ανησυχούν με την εφευρετικότητα του κεφαλαίου να επωφελείται από τις οικονομικές κρίσεις.

3.2 Αυτές οι υποψίες έχουν επίσης τις ρίζες τους σε ανησυχίες για τον τρόπο που η ευελιξία με ασφάλεια τροφοδοτεί την προτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για «ανταγωνιστική» και «παραγωγική» αλληλεγγύη (μέσω πολιτικών που δεν είναι εναντίον των αγορών αλλά υπέρ τους) παρά για την «αναδιανεμητική» αλληλεγγύη (προστασία και ανακατανομή των πόρων μέσω της φορολογίας και της πρόνοιας). Τα εργατικά κινήματα τείνουν να αμφισβητούν την Επιτροπή η οποία φαίνεται να προωθεί το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια που συμφέρει το κεφάλαιο όπου η αυξημένη ευελιξία δεν συνοδεύεται από αυξημένη ασφάλεια.

3.3 Υπάρχει επίσης η ανησυχία ότι η «ασφάλεια» που προσφέρεται είναι «νέας» μορφής: η «παλαιά» ασφάλεια ήταν για την προστασία από τον κίνδυνο. Η «νέα» ασφάλεια είναι για την ανάπτυξη

της ικανότητας προσαρμογής στις αλλαγές. Ένας άλλος τρόπος για να το πούμε είναι ότι υπάρχει μια στροφή για να δοθεί έμφαση στην ασφάλεια της *απασχολησιμότητας* και όχι στην ασφάλεια της *απασχόλησης*. Η Επιτροπή παρουσιάζει την πρώτη ως «νέα» μορφή της ασφάλειας η οποία είναι κατανοητή όχι ως προστασία έναντι του κινδύνου όσο ως *ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές μέσω της συνεχούς μάθησης*. Σε αντίθεση, η *ασφάλεια της απασχόλησης* αναφέρεται σε μια κατάσταση «εσωτερικής ευελιξίας» όπου οι εργαζόμενοι προστατεύονται από την απόλυση μέσω ανακατανομής σε άλλες θέσεις εργασίας στον υφιστάμενο εργοδότη τους (εξ ου και ασφάλεια της *«απασχόλησης»* και όχι ασφάλεια της *«θέσης εργασίας»*). Η ασφάλεια της απασχολησιμότητας εγείρει τις ανησυχίες των συνδικάτων τα οποία θέλουν να υπερασπιστούν την απασχόληση και όχι την πιο ασαφή δυνατότητα της διατήρησης θέσεων εργασίας στην οικονομία. Σε σύγκριση με την προστασία των θέσεων εργασίας του «παλαιού τύπου» και την ασφάλεια εισοδήματος, τα οφέλη που προκύπτουν από τη «νέα» ασφάλεια με βάση τη δια βίου μάθηση είναι κάπως άυλα, καθώς αν και οι πιο προσοντούχοι είναι πράγματι λιγότερο πιθανό να είναι άνεργοι, περισσότερη εκπαίδευση και κατάρτιση δεν παρέχουν απαραίτητα σχετικές εγγυήσεις στα άτομα.

3.4 Αυτοί που εκπροσωπούν τα δικαιώματα των εργαζομένων τείνουν επίσης να τονίσουν τους κινδύνους της δημιουργίας – ή της ενίσχυσης – της διπλής αγοράς εργασίας με έναν πυρήνα εργαζομένων με συμβάσεις αορίστου χρόνου (ως εκ τούτου, να απολαμβάνουν την ασφάλεια και την ισχυρή προστασία από την απόλυση), που ενθαρρύνει τους εργοδότες να κάνουν αυξημένη χρήση των άτυπων εργαζομένων προκειμένου να αυξηθεί η ευελιξία τους. Ως εκ τούτου, η ασφάλεια είναι συγκεντρωμένη σε ένα τμήμα της αγοράς εργασίας και η ευελιξία σε άλλο τμήμα («ευελιξία στην περίμετρο») – ενισχύοντας τις διαφορές μεταξύ των εργαζομένων με μόνιμο και μη-μόνιμο καθεστώς απασχόλησης, με κάποια αναφορά να γίνεται για τους κιν-

δύνους των «παγίδων της ευελιξίας με ασφάλεια» που οδηγούν σε μεγαλύτερη φτώχεια στην εργασία. Υπάρχουν σοβαρές συνέπειες εδώ για τις γυναίκες και τις εθνοτικές και μειονοτικές ομάδες.

3.5 Η ευελιξία με ασφάλεια έχει επίσης επικριθεί ότι είναι «τυφλή ως προς το φύλο» ως μοντέλο, αλλά και ως πολιτική σύλληψη. Ενώ, όπως προαναφέρθηκε, η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να είναι ελκυστική για τους εργαζόμενους καθώς ανοίγει ευκαιρίες για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είναι επίσης αλήθεια ότι δεν παρακολουθεί απευθείας διάφορα ζητήματα ανισότητας. Υπάρχουν στην πραγματικότητα ανισότητες με βάση το φύλο που σχετίζονται με την ελκυστική εργασία και τη διαμόρφωση ευέλικτων μορφών εργασίας όπου συχνά οι γυναίκες έχουν να συνδυάσουν δεσμεύσεις φροντίδας με τις απαιτήσεις της εργασίας και να υποστούν τις συνέπειες του διευρυμένου ωραρίου ή αντικοινωνικών ωραρίων εργασίας.

4 Ποιες είναι οι πολιτικές επιπτώσεις της «ευελιξίας με ασφάλεια» στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό;

4.1 Μια εξέταση των επιπτώσεων της «ευελιξίας με ασφάλεια» για τη ΣυΕΠ επικαλύπτεται μερικώς με την ευρύτερη συζήτηση για τις επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης και της μεταβαλλόμενης φύσης της εργασίας στο πλαίσιο της «νέας οικονομίας». Αρκετές από αυτές τις συζητήσεις είναι σχετικές συμπεριλαμβανομένης της εξέτασης του τρόπου με τον οποίο η σταδιοδρομία δυναμικά «κατασκευάζεται» και δεν «επιλέγεται» σε οποιοδήποτε βαθμό ρύθμισης. Το γεγονός ότι, κατά συνέπεια, ένας επενδύει στο ταίριασμα της εργασίας στη ζωή του, αντί να ταιριάζει τον εαυτό του μέσα σε μια δουλειά και ότι η δια βίου επαγγελματική εξέλιξη απαιτεί την ικανότητα να διαχειριστεί μια σειρά από μεταβάσεις, τόσο εντός όσο και μεταξύ διαφό-

ρων μορφών συμβάσεων απασχόλησης (πλήρους απασχόλησης, μερικής απασχόλησης, προσωρινής απασχόλησης), την εκπαίδευση και την κατάρτιση, καθώς και έξω από την αγορά εργασίας, είτε ως άνεργος, ή για την επιδίωξη άλλων συμφερόντων. Μερικοί από τους όρους που έχουν δημιουργηθεί στην ερευνητική κοινότητα της ΣυΕΠ όπως «χαρτοφυλάκιο» (ατομικός φάκελος σταδιοδρομίας), «χωρίς όρια σταδιοδρομία», «πρωτεύική/ευμετάβλητη σταδιοδρομία», «σχέδια ζωής», «αυτοδιαχείριση στη σταδιοδρομία» και «δεξιότητες διαχείρισης της σταδιοδρομίας» είναι σχετικοί με τη συζήτηση για την ευελιξία με ασφάλεια. Στρατηγικά, όμως, και ιδιαίτερα εν όψει της ελκυστικότητας που ασκεί η ευελιξία με ασφάλεια στους ευρωπαϊκούς φορείς χάραξης πολιτικής, είναι σημαντικό για το ELGPN να «εισάγει» τη ΣυΕΠ στο διάλογο της πολιτικής της ευελιξίας με ασφάλεια και να διατυπώσει τις σημαντικές ιδέες και τις ανησυχίες του πεδίου εντός της εν λόγω συζήτησης.

4.2 *Κανονιστικές εκτιμήσεις:* Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια βάζει τη συζήτηση για τη σταδιοδρομία και τη ΣυΕΠ σε συγκεκριμένα πλαίσια. Συνεπώς, είναι σημαντικό να εξεταστεί κατά πόσον τα πλαίσια ή η οπτική που η ευελιξία με ασφάλεια προϋποθέτει είναι συμβατά με τις θεμελιώδεις αξίες που διέπουν το επάγγελμα του σύμβουλου Επαγγελματικού Προσανατολισμού ή Συμβούλου Σταδιοδρομίας, καθώς και με τη σχέση που οι εργαζόμενοι σε φορείς της ΣυΕΠ – είτε φορείς χάραξης πολιτικών, είτε φορείς παροχής υπηρεσιών, είτε φορείς έρευνας- θα θέλαμε να έχουμε με αυτούς στους οποίους παρέχουμε υπηρεσίες. Έννοιες της «ευελιξίας με ασφάλεια», τείνουν να παρουσιάζουν την ανταγωνιστική «παγκοσμιοποίηση» και τις επιπτώσεις της για τη νέα οικονομία ως αναπόφευκτη και να υπονοούν ότι οι πολίτες το καλύτερο που έχουν να κάνουν είναι να προσαρμοστούν στη νέα πραγματικότητα. Η ευελιξία με ασφάλεια, όπως είδαμε, έχει την τάση να επαναπροσδιορίζει την έννοια της «ασφάλειας» με συγκεκριμένους τρόπους μετατοπίζοντας το κέντρο βάρους από τις έννοιες της ανα-

διανεμητικής αλληλεγγύης προς μια έμφαση στην «υπευθυνοποίηση» των ατόμων των οποίων η απόλαυση της ασφάλειας ως πολιτών δεν είναι εγγυημένη, αλλά όσον αφορά την προθυμία τους να εσωτερικεύουν μια σειρά από διατάξεις, μεταξύ των οποίων και την προσαρμογή στην αλλαγή. Αυτή η αλλαγή – όπως η αλλαγή των θέσεων εργασίας εντός του ίδιου τομέα της απασχόλησης, η αλλαγή του τομέα της απασχόλησης, η αλλαγή από εργασία πλήρους απασχόλησης σε εργασία μερικής απασχόλησης, ή από αόριστου χρόνου σε ορισμένου χρόνου σύμβαση εργασίας, η αλλαγή από την εργασία σε σπουδές ή κατάρτιση ή μια εκτεταμένη περίοδο αδειάς – στο πλαίσιο της συζήτησης της ευελιξίας με ασφάλεια συχνά παρουσιάζεται ως μια δυνατότητα και βελτίωση της ζωής, ένα αντίδοτο για την κουραστική ρουτίνα και την προβλεψιμότητα μια μονότονης ζωής... και πράγματι μπορεί να είναι πολύ καλό, όταν επιλέγεται ελεύθερα. Μπορεί η μεταβολή αυτή να βιωθεί ως μια αδιαπραγμάτευτη απαίτηση από τις «πραγματικότητες» της νέας οικονομίας, με αποτέλεσμα κάθε είδους άσχημα αποτελέσματα.

4.3 *Η ευελιξία με ασφάλεια σε συγκεκριμένα πλαίσια:* Στο πλαίσιο των συζητήσεων σε όλη την Ευρώπη, είναι σημαντικό να έχουμε κατά νου ότι η εναρμόνιση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας είναι βέβαιο ότι θα λειτουργήσει ανάλογα με τα διαφορετικά εθνικά και περιφερειακά πλαίσια, τις διαφορετικές ομάδες και κατηγορίες των ανθρώπων. Άρα, κάθε εξέταση της ΣυΕΠ και της αλληλεπίδρασης της με την ευελιξία με ασφάλεια δεν μπορεί να γενικευθεί με έναν αφηρημένο και μη τοπικά και ατομικά προσδιορισμένο τρόπο. Η ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά μόνο σε συστήματα κοινωνικής πολιτικής που εμπνέουν εμπιστοσύνη στους πολίτες, οι οποίοι αποδέχονται την εργασιακή ανασφάλεια σε αντάλλαγμα για την ασφάλεια του επιπέδου διαβίωσης. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο, όπου οι κοινωνικές δαπάνες για τη στήριξη της ανεργίας ή εκείνων που βρίσκονται στα όρια της αμειβόμενης απασχόλησης

είναι αρκετά γενναιόδωρη, η ΣυΕΠ μπορεί να θεωρηθεί ως συμπληρωματικό κοινωνικό μέτρο που προσφέρεται σε ένα γενικότερο περιβάλλον που ενδυναμώνει και δεν εξαναγκάζει. Χρειάζεται να έχουμε κατά νου, ωστόσο, ότι υπάρχουν διαφορετικά καθεστώτα κοινωνικής πρόνοιας σε ολόκληρη την Ευρώπη το καθένα με το δικό του τρόπο διαχείρισης των εντάσεων μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας. Η έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια», αναπόφευκτα, θα χρησιμοποιείται με διαφορετικό τρόπο στα διαφορετικά αυτά πλαίσια, με συνέπειες στους ρόλους που μπορεί να παίξει η ΣυΕΠ.

4.4 *Η ευελιξία με ασφάλεια και η ΣυΕΠ ως δικαίωμα:* Απαιτηση της ευελιξίας με ασφάλεια είναι να γίνει η δια βίου μάθηση μέρος των συμβατικών υποχρεώσεων μέσα στις ατομικές συμβάσεις εργασίας, όπου συχνά η ευθύνη για τη συνεχιζόμενη κατάρτιση θα μοιράζεται με ποικίλους τρόπους και σε διαφορετικό βαθμό ανάμεσα στον εργοδότη, το κράτος αλλά και το ίδιο το άτομο. Αυτό, κατά κάποιον τρόπο, αποτελεί ένα νέο κοινωνικό συμβόλαιο, σύμφωνα με το οποίο η εργασιακή ανασφάλεια είναι ανεκτή *υπό την προϋπόθεση* ότι η απασχολησιμότητα του ατόμου ενισχύεται μέσω του εργοδότη και των κρατικών επενδύσεων στον τομέα της εκπαίδευσης και της κατάρτισης. Επίσημα δίνεται η δυνατότητα στους πολίτες να απαιτήσουν *ως δικαίωμα* την παροχή υπηρεσιών ΣυΕΠ όταν και όπου χρειάζεται. Η ασφάλεια έχει ως στόχο να καταστεί η κινητικότητα πιο αποδεκτή για τους εργαζομένους σε μια κατάσταση όπου μετακινήσεις μεταξύ των διαφορετικών θέσεων εργασίας και διαφορετικών καταστάσεων στην αγορά εργασίας (μισθωτοί, άνεργοι και άεργοι) είναι πιθανό να γίνουν πιο συχνές. Ο ρόλος της πληροφόρησης, της συμβουλευτικής και της καθοδήγησης, καθώς και το *δικαίωμα* και για τις τρεις είναι αναπόσπαστα από την έννοια της «ασφάλειας» στην οποία συμβάλλουν.

4.5 *Δια Βίου Προοπτικές:* Οι δια βίου προσεγγίσεις της ΣυΕΠ έχουν ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο των συζητήσεων της έννοιας της ευελιξίας με ασφά-

λεια. Οι εργοδότες μπορεί να απαιτούν από τους υπαλλήλους να είναι πιο ευέλικτοι σε συγκεκριμένες φάσεις κατά τη διάρκεια του επιχειρηματικού κύκλου ή κατά τη διάρκεια της οικονομικής ύφεσης ή ανάπτυξης. Αντίθετα, ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων θα μπορούσαν να είναι πρόθυμοι να μειώσουν, να αυξήσουν ή να αλλάξουν τη σχέση τους με την εργασία κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων φάσεων της ζωής τους, όπως όταν γίνουν γονείς, ή όταν τα παιδιά τους έχουν φύγει από το σπίτι, ή όταν αισθάνονται την ανάγκη (και μπορούν να αντέξουν οικονομικά) να επενδύσουν περισσότερο σε δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου. Μέσα σε μια προοπτική ολόκληρης ζωής διαφορετικές ανάγκες στα διάφορα στάδια του κύκλου ζωής μπορεί να οδηγήσουν σε ποικιλία στη σταδιοδρομία με διακυμάνσεις στον όγκο των ωρών εργασίας ή σε διακοπή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Μέσα στο καθεστώς της ευελιξίας με ασφάλεια, μπορεί κανείς να περιμένει πιο συχνές αλλαγές και μεταβάσεις κατά τη διάρκεια της ζωής, είτε επιλέγοντας ελεύθερα είτε όχι. Η ΣυΕΠ μπορεί να εξομαλύνει τις μεταβάσεις και να βοηθήσει πολύ πιο αποτελεσματικά στην αντιμετώπιση των «νέων κοινωνικών κινδύνων». Η ΣυΕΠ έχει ένα σημαντικό ρόλο να διαδραματίσει στην υποστήριξη των πολιτών όχι μόνο στη διαχείριση των μεταβάσεων, αλλά και στη διασφάλιση ανοιχτού πνεύματος στη δια βίου αλλαγή. Οι υπηρεσίες ΣυΕΠ όταν ειδικθούν μέσα από μια δια βίου προοπτική θα χρειαστεί να αντλήσουν από ένα οπλοστάσιο σχετικών εργαλείων και να τα φέρουν από την περιφέρεια στην καρδιά του προσανατολισμού. Η σημαντικότερη από αυτές θα είναι η πιστοποίηση της Πρότερης (και Βιωματικής) Μάθησης, με τρόπους που εξασφαλίζουν την πρόοδο και την επίτευξη των στόχων στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας.

4.6 *Κοινωνική θέση των πολιτών:* Η ευελιξία με ασφάλεια δεν επηρεάζει με τον ίδιο τρόπο τους ανθρώπους από διαφορετικές επαγγελματικές κατηγορίες: ορισμένες ομάδες εργαζομένων (π.χ. των γυναικών, των νέων, των ατόμων με χαμηλή ειδί-

κευση) είναι συχνά πιο ευάλωτες από άλλες σε μια κατακερματισμένη αγορά εργασίας και θα μπορούσε να υποθεθεί ότι μια γενικευμένη έμφαση στην ευελιξία της απασχόλησης, όταν παρατηρείται σε σχέση με τις κατηγορίες των εργαζομένων που υφίστανται πολλαπλές μορφές ανασφάλειας προς το ζην, είναι λιγότερο πιθανό να βρει σωστή ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Οι πολιτικές της ΣυΕΠ, ως εκ τούτου, πρέπει να είναι σε επιφυλακή και για την κινητοποίηση πόρων υπέρ εκείνων που είναι πιο πιθανό να υποφέρουν από επισφάλεια, καθώς και εκείνων που βρίσκονται σε υψηλό κίνδυνο ευπάθειας που προκύπτει από τους «νέους κοινωνικούς κινδύνους». Θα πρέπει επίσης να γνωρίζουν την αλληλεπίδραση μεταξύ της ευελιξίας με ασφάλεια και συγκεκριμένων ομάδων εργαζομένων δεδομένου ότι, όπως είδαμε, οι γυναίκες για παράδειγμα είναι λιγότερο πιθανό να ωφεληθούν από τις ρυθμίσεις ευελιξίας με ασφάλεια εκτός εάν προστεθεί ένα σύστημα φροντίδας στο κυρίαρχο μοντέλο. Οι μετανάστες εργαζόμενοι έχουν επίσης περισσότερες πιθανότητες να βρεθούν σε καταστάσεις όπου η ζυγαριά ευελιξίας και ασφάλειας γέρνει δραματικά προς την πρώτη. Σε αυτό το πλαίσιο, ο ρόλος νομικής υπεράσπισης από τον σύμβουλο ΕΠ γίνεται ακόμη πιο εμφανής.

4.7 *Παγίδες της ευελιξίας με ασφάλεια:* Οι αυξημένες ευκαιρίες για την ευέλικτη διαχείριση της εμπλοκής του εργαζομένου με την εργοδοσία μπορεί να δημιουργήσει νέες προκλήσεις για τα άτομα και τις ομάδες, γεγονός που θα απαιτήσει από τη ΣυΕΠ να ανταποκριθεί δημιουργικά με την ανάπτυξη νέων μορφών συνέργειας με τους πολίτες. Μερικές από αυτές τις νέες προκλήσεις συμπεριλαμβάνονται στον όρο «παγίδες της ευελιξίας με ασφάλεια». Ένα παράδειγμα θα μπορούσαν να αποτελούν οι γονείς οι οποίοι αποσύρονται από την πλήρη απασχόληση προκειμένου να αφοσιωθούν στην ανατροφή των παιδιών τους, αλλά που στη συνέχεια είναι δύσκολο να επανενταχθούν στην απασχόληση για πολλούς λόγους που περιλαμβάνουν μεταξύ άλλων ξεπερασμένες δεξιότητες, μειωμένη αυτοπεποίθηση,

έλλειψη δικτύων και ούτε καθεξής. Τέτοιες παγίδες – οι οποίες θα μπορούσαν να περιλαμβάνουν τους νέους που συνεχώς μετακινούνται από τη μια κατάρτιση στην άλλη χωρίς να μπαίνουν στην απασχόληση, ή ενήλικες που μειώνουν τις δεσμεύσεις εργασίας τους και δυσκολεύονται να συμμετάσχουν εκ νέου σε ένα πλήρες ωράριο – μπορεί να εγείρουν νέες μορφές ανταπόκρισης από τη ΣυΕΠ ειδικά σχεδιασμένες για να καλύψουν τις συνέπειες των νέων προτύπων συμπεριφοράς που ενθαρρύνονται από τις ρυθμίσεις της ευελιξίας με ασφάλεια.

4.8 *Το νόημα της εργασίας:* Διάφορες πλευρές των ρυθμίσεων της ευελιξίας με ασφάλεια απαιτούν διαφορετική σχέση των ατόμων με την έννοια της σταδιοδρομίας – η οποία ετυμολογικά σηματοδοτεί την έναρξη μιας διαδρομής που είναι γραμμική και σωρευτική στο πεδίο εφαρμογής και γύρω από την οποία κατασκευάζουν τα άτομα μια ταυτότητα/έργο ζωής. Ένα μεγάλο μέρος της θεωρίας του επαγγελματικού προσανατολισμού τροφοδοτεί τέτοιες έννοιες ανάπτυξης της σταδιοδρομίας και διαμορφώνεται από ιδεολογικές συλλήψεις που σχετίζονται με τη σταθερότητα, ενώ η σύγχρονη ζωή παρουσιάζεται ως ένα «σύμπαν αστάθειας». Ο επαγγελματικός προσανατολισμός όλο και περισσότερο δέχεται την πρόκληση να αναπροσδιορίσει πολλές από τις θεμελιώδεις αρχές και θεωρίες του, μια διεπιστημονική προσπάθεια που απαιτεί έντονη εννοιολογική εργασία, αλλά και εκτεταμένη εμπειρική έρευνα. Τι σημαίνει «αυτοαποτελεσματικότητα» στο πλαίσιο της ευελιξίας με ασφάλεια; Μήπως τα άτομα βιώνουν την πρωτεύουσα σταδιοδρομία τους στο πλαίσιο της ευελιξίας με ασφάλεια όχι ως δυνατότητα, αλλά ως πηγή συνεχούς άγχους, παρά την υπόσχεση για ασφάλεια η οποία περιορίζεται καθώς προσφέρεται μόνο με προϋποθέσεις; Πόσο τα άτομα ταυτίζονται – και επενδύουν – σε «θέσεις εργασίας» (σε αντίθεση με τη «σταδιοδρομία»), όταν ξέρουν ότι τόσο οι ίδιοι, όσο και το έργο τους είναι με πολλούς τρόπους «αναλώσιμα»; Μήπως η επιτακτική ανάγκη της ευέλικτης χρήσης της εργατικής δύναμης εντεί-

νει την τάση να σχεδιάζονται τα καθήκοντα εργασίας με τρόπους που υποβαθμίζουν τις δεξιότητες των ανθρώπων, δεδομένου ότι η συνεχής εναλλαγή εργασιών και οι βραχυπρόθεσμες συμβάσεις κάνουν την εντατική κατάρτιση μη βιώσιμη; Τι επι-

πτώσεις έχει αυτό στον επαγγελματικό προσανατολισμό, καθώς αυτός είναι συνδεδεμένος με την έννοια του Homo Faber (ανθρώπου - δημιουργού) όπου ο «εαυτός» βρίσκει την εκπλήρωσή του μέσα από το έργο του;

Βιβλιογραφία

- Antoniades, A. (2008). Social Europe and/or global Europe? Globalization and flexicurity as debates on the future of Europe. *Cambridge Review of International Relations*, 21(3), 327–346.
- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. *Personnel Management*, 16, 28–31.
- Auer, P. (2010). What's in a name? The rise (and fall?) of flexicurity. *Journal of Industrial Relations*, 52(3), 371–386.
- Barbieri, P. (2009). Flexible employment and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 25(6), 621–628.
- Council of Europe (2006). Reconciling labour flexibility with social cohesion – Ideas for political action. Strasbourg: Council of Europe Publishing.
- Darmon, I., & Perez, C. (2010). 'Conduct of conduct' or the shaping of 'adequate dispositions'? Labour market and career guidance in four European countries. *Critical Social Policy*, 31, 77–100.
- European Expert Group on Flexicurity (2007). Flexicurity pathways: Turning hurdles into stepping stones. Report Commissioned by DG Employment, Social Affairs & Equal Opportunity.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). Flexicurity: Issues and challenges. Dublin: EFILWC.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2007). 'Flexicurity will get nowhere without reinforcing rights for workers, says the ETUC'. Retrieved from <http://www.etuc.org/a/3944>
- Hansen, L.L. (2007). From flexicurity to flexicarity? Gendered perspectives on the Danish model. *Journal of Social Sciences*, 3(2), 88–93.
- Keune, M., & Jepsen, M. (2007). Not balanced and hardly new: The European Commission's quest for flexicurity. Working Paper, European Trade Union Institute for Research, Education, Health and Safety (ETUI-REHS).
- Obadić, A. (2009). The Danish flexicurity labour market policy concept. Working Paper Series, Paper No.09-04, University of Zagreb, Croatia.
- Oliveira, L., & Carvalho, H. (2009). Towards the liberalisation of labour markets in Europe. *Portuguese Journal of Social Science*, 8(2), 147–164.
- Plantenga, J., Remery, C., & Rubery, J. (2007). Gender mainstreaming of employment policies: A comparative review of 30 countries. Brussels: DG Employment, Social Affairs & Equal Opportunities.
- Preece, D.V. (2009). Dismantling social Europe: The political economy of social policy in the European Union. Boulder: First Forum Press.
- Rogowski, R. (2009). La flexicurity come idea centrale del Modello Sociale Europeo. *Rivista delle Politiche Sociali*, 4, 143–165.
- Sennett, R. (2007). The culture of the new capitalism. New Haven: Yale University Press.
- Sennett, R. (1998). The corrosion of character: The personal consequences of work in the new capitalism. New York: W.W. Norton.
- Sciarra, S. (2008). Is flexicurity a European policy? Working Paper No. 4. Turin: Unità di Ricerca sulla Governance Europea (URGE).
- Sorge, A., & Streeck, W. (1988). Industrial relations and technical change: the case for an extended perspective. In R. Hyman & W. Streeck (Eds.), *New technology and industrial relations*. Oxford, New York: Blackwell.
- Streeck, W. (1999). Competitive solidarity: rethinking the European Social Model. MPIfG Working Paper 1999/8, Cologne: Max Planck Institute for the studies of Societies. Retrieved from <http://www.mpifg.de/pu/workpap/wp99-8/wp99-8.html>
- Sultana, R.G. (2011). Lifelong guidance, citizen rights and the state: reclaiming the social contract. *British Journal of Guidance and Counseling*, 39(2), 179–186.
- van Oorschot, W. (2004). Balancing work and welfare: activation and flexicurity policies in the Netherlands, 1980–2000. *International Journal of Social Welfare*, 13, 15–27.
- Watts, A.G. (1996). *Careerquake*. London: Demos.
- Wilhagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of 'flexicurity': a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer – European Review of Labour and Research*, 10(2), 166–186.



EUROPEAN LIFELONG GUIDANCE POLICY NETWORK (ELGPN) aims to assist the European Union Member States (and the neighbouring countries eligible for the Lifelong Learning Programme) and the European Commission in developing European co-operation on lifelong guidance in both the education and the employment sectors. The purpose of the Network is to promote co-operation and systems development at member-country level in implementing the priorities identified in EU 2020 strategies and EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004; 2008). The Network was established in 2007 by the member-states; the Commission supports its activities under the Lifelong Learning Programme.

Η «**ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ**» (fexicurity), επιδιώκει να συμφιλιώσει την ευελιξία για τους εργοδότες με την ασφάλεια για τα άτομα. Αυτό το κείμενο προβληματισμού, που ανατέθηκε από το ELGPN, περιγράφει την έννοια της "Ευελιξίας με Ασφάλεια", εξετάζει γιατί είναι όλο και πιο ελκυστική για τους φορείς χάραξης πολιτικής σε όλη την Ευρώπη και διερευνά μερικά από τα θέματα και τις συζητήσεις που σχετίζονται με αυτήν. Επίσης, αναλύει λεπτομερώς τις επιπτώσεις της στη δια βίου Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό (ΣυΕΠ).

Η έκθεση έχει ανατεθεί από το ELGPN, και υποστηρίζεται από μια ομάδα αναφοράς που προέρχεται από τα μέλη του. Οι απόψεις που εκφράζονται, ωστόσο, είναι αυτές του συντάκτη της και δεν αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του ELGPN ή χωρών-μελών του.

Ο συγγραφέας, Ronald G. Sultana, είναι Καθηγητής Παιδαγωγικής στο Πανεπιστήμιο της Μάλτας.

