



Το μέλλον της εργασίας: Τάσεις και προκλήσεις για επιχειρήσεις και εργαζόμενους

Η παρούσα έκδοση αποτελεί την αφετηρία μιας σειράς δημόσιων παρεμβάσεων του ΣΕΒ γύρω από τα μείζονα ζητήματα που απασχολούν την Ελληνική αγορά εργασίας. Σειρά έχει την επόμενη εβδομάδα, στις 24 Οκτωβρίου 2017, το Συνέδριο που θα διοργανωθεί από τον Σύνδεσμο με τίτλο «Το μέλλον της εργασίας μετά το Μνημόνιο», ενώ θα ακολουθήσουν πολλές ειδικότερες μελέτες και προτάσεις που αφορούν στο πλαίσιο κανόνων που διέπουν τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων, τις δεξιότητες αιχμής στην αγορά εργασίας και τα συστήματα βελτίωσης της επιχειρησιακής απόδοσης. Στόχος μας είναι έως το τέλος του 3ου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τον Αύγουστο του 2018, να έχουμε παρουσιάσει στην Ελληνική κοινωνία, στην Πολιτεία και τους υπόλοιπους κοινωνικούς εταίρους, μια ξεκάθαρη, πειστική και οραματική πρόταση για ένα σύγχρονο, ευέλικτο και παραγωγικό εργασιακό περιβάλλον που θα υπηρετεί μια ανοιχτή, διεθνώς ανταγωνιστική οικονομία.

Η 4η Βιομηχανική Επανάσταση η οποία είναι ήδη σε εξέλιξη φαίνεται ότι θα επιφέρει τεκτονικές αλλαγές τόσο στην μορφή όσο και στην οργάνωση της εργασίας. Η Ελλάδα πρέπει πάση θυσία να αποφύγει τον εγκλωβισμό της στην κατηγορία των χωρών που θα διαθέτουν στην πλειονότητά τους θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής. Ο τρόπος λειτουργίας της αγοράς εργασίας σε αυτό το πλαίσιο είναι κομβικός. Στην Ελλάδα του 2017 η δημιουργία πολλών, ποιοτικών θέσεων εργασίας αποτελεί τη μεγαλύτερη πρόκληση που αντιμετωπίζει η κοινωνία μας. Συνεπώς μια συζήτηση με αυτό τον στόχο, δεν μπορεί και δεν πρέπει να γίνει με όρους παρελθόντος, καθώς η υψηλή διαρθρωτική ανεργία των πιο ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού προϋπήρχε της κρίσης και ήταν αποτέλεσμα μιας δύσκαμπτης και μη ανταγωνιστικής αγοράς εργασίας. Αυτό συνέβη επειδή ήδη τότε υπήρχαν ουσιαστικές και θεμελιώδεις αδυναμίες στο ρυθμιστικό πλαίσιο που καθόριζε τη λειτουργία της αγοράς εργασίας, αλλά και λόγω του ευρύτερου τρόπου με τον οποίο η Πολιτεία αντιμετώπιζε τη μισθωτή εργασία στον ιδιωτικό τομέα. Μάλιστα, μπορεί κανείς να ισχυριστεί ότι αυτή η αντιμετώπιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα αποτέλεσε βασική αιτία για την εκδήλωση της κρίσης αλλά και το μεγάλο πλήγμα που αυτή έφερε στην αγορά εργασίας.

Στη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας συνεπώς πρέπει να αξιολογήσουμε έντιμα και ανοιχτά τους λόγους για τους οποίους ήδη πριν την κρίση η Ελλάδα δεν μπόρεσε να αξιοποιήσει πλήρως το ανθρώπινο δυναμικό της και γιατί οι θέσεις εργασίας που υπήρχαν αποδείχθηκαν τόσο ευάλωτες, ενώ δε συνέβη το ίδιο σε άλλες χώρες. Και να αξιολογήσουμε τα μαθήματα που μας δίνει η κρίση καθώς θα εξετάσουμε πως θα εξασφαλίσουμε ότι αύριο όλοι οι πολίτες της χώρας θα έχουν την ευκαιρία και τα εφόδια να αξιοποιήσουν τις σημαντικές ευκαιρίες που προσφέρει το μέλλον που έρχεται.

Στόχο πρέπει να αποτελέσει ο σχεδιασμός και η υλοποίηση πολιτικών που θα επιτρέψουν την έγκαιρη προσαρμογή των επιχειρήσεων και του εργατικού δυναμικού στις αλλαγές. Προτεραιότητα θα πρέπει να δοθεί στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών τεχνολογίας, που βρίσκονται στο επίκεντρο της 4ης βιομηχανικής επανάστασης, ώστε να αναπτυχθούν περαιτέρω και να αποτελέσουν υπόδειγμα ανασυγκρότησης και των λοιπών τομέων της οικονομίας.

Τους παραπάνω στόχους εξυπηρετεί και η πρωτοβουλία του ΣΕΒ να προκαλέσει έναν διάλογο για το μέλλον της εργασίας που θα αναπτυχθεί σε τέσσερις θεματικούς άξονες: α) Τη θέση της εργασίας στην κοινωνία, β) Τις νέες μορφές απασχόλησης και τον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας, γ) Τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τις νέες μεθόδους παραγωγής και δ) Τη διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας.

Η παρούσα έκθεση συντάχθηκε από τον Χάρη Κυριαζή και τον Χρήστο Ιωάννου, συμβούλους Διοίκησης του ΣΕΒ στα εργασιακά θέματα.

Τομέας Μακροοικονομικής Ανάλυσης και Ευρωπαϊκής Πολιτικής

Μιχάλης Μασουράκης
Chief Economist

E: mmassourakis@sev.org.gr
T: +30 211 500 6104

Μιχάλης Μητσόπουλος
Senior Adviser

E: mmtsopoulos@sev.org.gr
T: +30 211 500 6157

Θανάσης Πρίντσιπας
Associate Advisor

E: printsipas@sev.org.gr
T: +30 211 500 6176

Οι απόψεις στην παρούσα έκθεση είναι των συγγραφέων και όχι απαραίτητα του ΣΕΒ. Ο ΣΕΒ δεν φέρει καμία ευθύνη για την ακρίβεια ή την πληρότητα των πληροφοριών που περιλαμβάνει η έκθεση.



Περιεχόμενα

- Εισαγωγή – Το διεθνές πλαίσιο για το μέλλον της εργασίας.....3
- Μια συζήτηση που πρέπει να γίνει και στην Ελλάδα.....4
- Η θέση της εργασίας στην κοινωνία.....7
- Νέες μορφές απασχόλησης και επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας.....10
- Οργάνωση της εργασίας, παραγωγικότητα και δεξιότητες.....15
- Η διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας.....20



Εισαγωγή - Το διεθνές πλαίσιο για το μέλλον της εργασίας

Η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας είναι ένας από τους πυλώνες επί των οποίων βασίζεται η προετοιμασία του εορτασμού της επετείου της συμπλήρωσης 100 ετών (1919 → 2019) από την ίδρυση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ).

Πρόκειται για μια πρωτοβουλία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO) που εγκαινιάστηκε το 2015 με την Έκθεση που υπέβαλε ο Γενικός Διευθυντής της ΔΟΕ Guy Ryder στην 104^η Σύνοδο που έλαβε χώρα στη Γενεύη. Σκοπός της πρωτοβουλίας είναι η άμεση ανταπόκριση της ΔΟΕ στις ραγδαίες αλλαγές του κόσμου της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, ώστε να μπορεί να συνεχίσει να εκπληρώνει την αποστολή της για την προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Ο διάλογος που έχει ξεκινήσει απευθύνεται στις κυβερνήσεις, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους των χωρών μελών της ΔΟΕ, ενώ φιλοδοξεί να εμπλέξει και τον ακαδημαϊκό κόσμο αλλά και άλλους ενδιαφερόμενους φορείς της κοινωνίας των πολιτών. Πρόκειται για μια διαδικασία που εκτυλίσσεται σε τρία στάδια.

Στο πρώτο στάδιο, οι κυβερνήσεις των κρατών μελών της ΔΟΕ κλήθηκαν να διεξαγάγουν εντός του 2016 εθνικό διάλογο με την ευρύτερη δυνατή συμμετοχή της κυβερνήσεων, των κοινωνικών εταίρων, του ακαδημαϊκού κόσμου και της κοινωνίας των πολιτών γύρω από τέσσερα θέματα:

- Εργασία και Κοινωνία
- Αξιοπρεπείς Θέσεις Εργασίας για όλους
- Οργάνωση της Εργασίας και της Παραγωγής
- Διακυβέρνηση της Εργασίας

Τον Αύγουστο του 2017 ολοκληρώθηκε το δεύτερο στάδιο της διαδικασίας, με τη σύσταση Επιτροπής Υψηλού Επιπέδου για το Μέλλον της Εργασίας, με αρμοδιότητα την εξέταση των αποτελεσμάτων των διαλόγων που πραγματοποιήθηκαν σε εθνικό επίπεδο και στόχο την προετοιμασία σχετικής έκθεσης και Συστάσεων εντός του 2018 (βλ. http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/WCMS_569528/lang-en/index.htm). Η Ελληνική κυβέρνηση δεν έχει δείξει το απαραίτητο ισχυρό ενδιαφέρον γι' αυτήν την πρωτοβουλία και συζήτηση.

Το τρίτο στάδιο αφορά στην περίοδο 2018-2019. Το πρώτο εξάμηνο του 2019 όλα τα κράτη που συμμετέχουν στη ΔΟΕ θα ενθαρρυνθούν να φιλοξενήσουν εκδηλώσεις για την επέτειο των εκατό ετών από την ίδρυση της ΔΟΕ, γύρω από τους θεματικούς άξονες της πρωτοβουλίας για «Το Μέλλον της Εργασίας». Η 108η Σύνοδος της Διάσκεψης της ΔΟΕ που θα πραγματοποιηθεί το 2019 θα είναι το κορυφαίο γεγονός της πρωτοβουλίας, στο οποίο θα συζητηθεί το Πόρισμα της Επιτροπής Υψηλού Επιπέδου για το Μέλλον της Εργασίας. Απώτερος στόχος είναι η στρατηγική χάραξη των πολιτικών προτεραιοτήτων της ΔΟΕ για τις επόμενες δεκαετίες.



Μια συζήτηση που πρέπει να γίνει και στην Ελλάδα

Αφετηρία της συζήτησης για το μέλλον της εργασίας είναι η διαπίστωση ότι η εργασία υφίσταται τεκτονικές αλλαγές που συνδέονται με την 4^η βιομηχανική επανάσταση, η οποία είναι ήδη σε εξέλιξη. Ο αυτοματισμός, οι ψηφιακές πλατφόρμες, οι νέες μορφές οικονομίας επιδρούν καταλυτικά στην φύση και την έννοια της εργασίας. Η κατανόηση των αλλαγών είναι προϋπόθεση για τη χάραξη αποτελεσματικών πολιτικών, με τη συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου η μετάβαση στην ψηφιακή εποχή να αποβεί αμοιβαία επωφελής για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους. Διότι η εργασία, παρά τις ραγδαίες αλλαγές που έχουν επιφέρει και επιφέρουν οι βιομηχανικές επαναστάσεις, εξακολουθεί να αποτελεί από τους βασικούς παράγοντες που διαμορφώνουν την κοινωνική μας ταυτότητα, μέσο βιοπορισμού και οικονομικής ανεξαρτησίας, και φυσικά πηγή προσωπικής ολοκλήρωσης και κοινωνικής ένταξης.

Οι αλλαγές στον τομέα της εργασίας είναι τέτοιας εμβέλειας που μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες για απασχόληση σε παγκόσμια κλίμακα, ενέχουν όμως και κινδύνους για περιθωριοποίηση ατόμων και ομάδων.

Η εργασία υφίσταται σήμερα αυτές τις αλλαγές λόγω της τεχνολογικής προόδου, της διεθνοποίησης των αγορών, των νέων μεθόδων παραγωγής και των δημογραφικών εξελίξεων. Η ανάπτυξη νέων τεχνολογιών επιφέρει ανακατατάξεις στον κόσμο της εργασίας, που επηρεάζουν το σύνολο των κλάδων και επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Η ταχύτητα, το εύρος και το βάθος των αλλαγών παραπέμπουν σε μια νέα βιομηχανική επανάσταση, η οποία έχει εκθετική και όχι γραμμική πρόοδο. Αν και η αποκαλούμενη «Τέταρτη Βιομηχανική Επανάσταση» (γνωστή και ως «Βιομηχανία 4.0»), οικοδομείται πάνω στην Τρίτη Βιομηχανική Επανάσταση -γνωστή και ως Ψηφιακή Επανάσταση -, δηλαδή πάνω στην εξάπλωση των υπολογιστών και της αυτοματοποίησης, δεν αποτελεί απλή μετεξέλιξή της, διότι παρουσιάζει και σημαντικές διαφορές απ' αυτήν.

Πρώτον, αναπτύσσονται καινοτομίες σε τομείς όπως η τεχνητή νοημοσύνη (artificial intelligence), η ρομποτική, η τρισδιάστατη εκτύπωση (3D), το ίντερνετ των πραγμάτων (internet of things), το υπολογιστικό νέφος (cloud computing), οι νανοτεχνολογίες κ.λπ, που διαδίδονται με υψηλή ταχύτητα, επηρεάζοντας όλες τις χώρες και περιοχές του πλανήτη.

Δεύτερον, οι αναδυόμενες νέες τεχνολογίες, σε συνδυασμό με την άνοδο των διαδικτυακών πλατφορμών πώλησης αγαθών και υπηρεσιών (π.χ. Airbnb, Task Rabbit, Etsy, Deliveroo), που συγκεντρώνουν τις δραστηριότητες σε πολλούς τομείς (στέγαση, οικιακές υπηρεσίες, μεταφορές, ιδιωτικά δάνεια κ.λπ), προκαλούν βαθιά ρήγματα σε παραδοσιακές αγορές και μορφές οργάνωσης της εργασίας, επιταχύνουν τις συναλλαγές, διαμορφώνουν νέες καταναλωτικές συνήθειες, αλλάζουν τον τρόπο που εργαζόμαστε, ψυχαγωγούμαστε, εκπαιδευόμαστε και αποκτάμε δεξιότητες, αλλάζουν τις κοινωνικές και συναλλακτικές μας σχέσεις.



Οι αλλαγές στον τομέα της εργασίας είναι τέτοιας εμβέλειας που μπορούν να δημιουργήσουν ευκαιρίες για απασχόληση σε παγκόσμια κλίμακα και συνθήκες χειραφέτησης των ατόμων, λόγω της εμφάνισης νέων μορφών εργασίας και της αύξησης της αυτονομίας και της ευελιξίας στον καθορισμό του χρόνου, τόπου και τρόπου εκτέλεσης της εργασίας. Ενέχουν όμως και κινδύνους για περιθωριοποίηση ατόμων και ομάδων που δεν θα μπορέσουν να παρακολουθήσουν την ταχεία διάδοση των καινοτομιών και τις ραγδαίες αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας.

Συγκεκριμένες θέσεις εργασίας αναπόφευκτα θα χαθούν λόγω του αυτοματισμού, αν και μέχρι στιγμής οι επιπτώσεις αυτές αφορούν μικρό σχετικά μέρος του συνόλου της απασχόλησης (εκτιμάται ότι ένα ποσοστό 5%-10% των θέσεων εργασίας θα αυτοματοποιηθούν πλήρως). Την ίδια ώρα όμως δημιουργούνται και νέες ειδικότητες και θέσεις εργασίας. Οι νέες θέσεις που θα δημιουργηθούν και όσες θα μετασχηματιστούν θα απαιτούν αναβάθμιση υφιστάμενων και απόκτηση νέων δεξιοτήτων. Οι άνθρωποι πρέπει να είναι σε θέση να ακολουθήσουν αυτές τις εξελίξεις, και για να γίνει αυτό πρέπει να αποκτήσουν τα απαραίτητα εφόδια που θα τους επιτρέψουν με επιτυχία να αξιοποιήσουν τους νέους αυτοματισμούς προς όφελος τόσο των ίδιων όσο και της οικονομίας ως σύνολο.

Οι εξελίξεις αυτές αναπόφευκτα θα παρατείνουν μια τάση που ήδη καταγράφεται τις τελευταίες δεκαετίες στις αναπτυσσόμενες και αναπτυσσόμενες χώρες, με τη ζήτηση στην αγορά εργασίας να κατευθύνεται προς άτομα με αυξημένες δεξιότητες και καλύτερο επίπεδο εκπαίδευσης. Έτσι, το σύστημα γενικής και επαγγελματικής εκπαίδευσης θα αποτελεί, ακόμα περισσότερο σε σύγκριση με σήμερα, βασικό εργαλείο για να θωρακιστούν ειδικά οι πιο ευάλωτες ομάδες από τον κίνδυνο αποκλεισμού από τις ευκαιρίες που προσφέρουν αυτές οι εξελίξεις.

Εφόσον το σύστημα εκπαίδευσης δεν είναι σε θέση να επιτελέσει αυτό τον ρόλο, και εφόσον δεν εξασφαλίζει ότι ειδικά οι ευάλωτες ομάδες θα εξοπλιστούν στην αρχή, αλλά και κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου, με τα απαραίτητα εφόδια, τότε θα ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος της διεύρυνσης των εισοδηματικών ανισοτήτων και της απώλειας εισοδήματος για τα τμήματα του εργατικού δυναμικού που δεν θα είναι σε θέση να ακολουθήσουν τις τεχνολογικές εξελίξεις και προσαρμογές. Το εκπαιδευτικό σύστημα συνεπώς αναδεικνύεται, περισσότερο από ποτέ, ως βασικό εργαλείο θωράκισης της κοινωνίας από τον κίνδυνο της περιθωριοποίησης και του κοινωνικού αποκλεισμού.

Το στοίχημα επομένως για όλες τις χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, είναι να σχεδιαστούν έγκαιρα πολιτικές και να ληφθούν μέτρα προσαρμογής των επιχειρήσεων, του υφιστάμενου και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού, στις αλλαγές που φέρνει η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση για το μέλλον της εργασίας, ώστε να λάβει χώρα ομαλά η μετάβαση στη νέα εξελιγμένη ψηφιακή εποχή, και να υπάρξει έγκαιρη και αποτελεσματική συμμετοχή με όρους δίκαιης και ίσης συμμετοχής όλων στα οφέλη της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης .



Το στοίχημα επομένως για όλες τις χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, είναι να σχεδιαστούν έγκαιρα πολιτικές και να ληφθούν μέτρα προσαρμογής των επιχειρήσεων, του υφιστάμενου και του μελλοντικού εργατικού δυναμικού, στις αλλαγές που φέρνει η τέταρτη βιομηχανική επανάσταση για το μέλλον της εργασίας, ώστε να λάβει χώρα ομαλά η μετάβαση στη νέα εξελιγμένη ψηφιακή εποχή, και να υπάρξει έγκαιρη και αποτελεσματική συμμετοχή με όρους δίκαιης και ίσης συμμετοχής όλων στα οφέλη της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης.

Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία ειδικά για την Ελλάδα η οποία για να ανακτήσει την ανταγωνιστικότητα της και για να είναι σε θέση να προσφέρει ποιοτικές ευκαιρίες απασχόλησης που θα αξιοποιήσουν τα ταλέντα όλων των πολιτών της χρειάζεται να δώσει προτεραιότητα στην προσαρμογή του τομέα της μεταποίησης και των υπηρεσιών τεχνολογίας, που βρίσκονται στο επίκεντρο των διεργασιών της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης. Μόνο έτσι αυτοί οι τομείς θα αναπτυχθούν δυναμικά ως μερίδιο των επενδύσεων, της εθνικής παραγωγής και της απασχόλησης και ως υπόδειγμα ανασυγκρότησης και των λοιπών τομέων της οικονομίας.

Για να σχεδιαστούν αποτελεσματικές πολιτικές και να προετοιμαστούν κατάλληλα οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι, πρέπει να έχουν εντοπιστεί οι τάσεις σε όλο το φάσμα της εργασίας και να έχουν μελετηθεί οι συνέπειες και οι επιπτώσεις τους στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις.

Τον παραπάνω στόχο εξυπηρετεί η πρωτοβουλία του ΣΕΒ να ανοίξει τον διάλογο για το μέλλον της εργασίας, αντικείμενο της οποίας είναι η ανάλυση των αλλαγών που υφίσταται η εργασία και η κατανόηση των προκλήσεων τους για τους εργαζόμενους και τις επιχειρήσεις. Σκοπός είναι να αναδειχθούν οι πολιτικές προτεραιότητες και οι άξονες επί των οποίων πρέπει να ξεκινήσει η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στην Ελλάδα, με απώτερο στόχο να γίνουν όλες οι αναγκαίες μεταρρυθμίσεις και η σωστή προετοιμασία ώστε η ελληνική οικονομία και κοινωνία να κερδίσουν από την προωθητική δυναμική των αλλαγών.

Ο ΣΕΒ σκοπεύει να αναπτύξει τη σχετική συζήτηση σε τέσσερις θεματικούς άξονες: τη θέση της εργασίας στην κοινωνία, τις νέες μορφές απασχόλησης και τον επαναπροσδιορισμό της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας, τις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας στις επιχειρήσεις και τη σχέση τους με τις νέες μεθόδους παραγωγής και τη διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας στις νέες συνθήκες. Βάσει αυτής της συζήτησης μπορούν να προκύψουν γενικά και ειδικά συμπεράσματα και κεντρικές κατευθύνσεις πολιτικής.



Η θέση της εργασίας στην κοινωνία

Αφετηρία και θεμέλιο ενός αποτελεσματικού κοινωνικού διαλόγου για το μέλλον της εργασίας είναι η θέση της εργασίας στην κοινωνία, λαμβάνοντας υπόψη την ευρύτερη κοινωνική, πολιτική και οικονομική τάξη, τις σχέσεις των δύο φύλων καθώς και το επίπεδο της τεχνολογικής προόδου. Ο ρόλος της εργασίας εξελίσσεται διαδοχικά στις προβιομηχανικές, βιομηχανικές και «μεταβιομηχανικές» κοινωνίες και πλέον βρισκόμαστε αντιμέτωποι με τις κύριες τάσεις που επικρατούν στο παγκοσμιοποιημένο περιβάλλον.

Η έννοια της εργασίας γίνεται συχνά αντιληπτή και περιγράφεται με αντίθετους τρόπους. Έτσι, δεν αποτελεί πάντα για όλα τα μέλη της κοινωνίας και στον ίδιο βαθμό μια έκφραση ελευθερίας, δημιουργίας και σύνδεσης του ατόμου με το κοινωνικό και οικονομικό γίνεσθαι

Με την άνοδο του *βιομηχανικού καπιταλισμού* παρατηρείται ριζική αλλαγή στο ρόλο που κατείχε η εργασία στις προβιομηχανικές κοινωνίες καθώς μετασχηματίζονται *τα συστήματα και οι μονάδες παραγωγής*, παρατηρείται *περαιτέρω καταμερισμός της εργασίας*, αναβαθμίζεται σημαντικά *ο ρόλος της εκπαίδευσης*, ενώ παράλληλα εμπλουτίζονται *το νόημα και ο σκοπός της εργασίας*.

Η εμπειρία των τελευταίων δεκαετιών έχει πλέον αποδείξει ότι δεν μπορεί να υπάρξει βιώσιμη ανάπτυξη και ευημερούσα κοινωνία χωρίς ισχυρή βιομηχανική παραγωγή και δυναμική ανάπτυξη του τομέα που παράγει «διεθνώς εμπορεύσιμα» προϊόντα. Αυτός ο τομέας -διαχέει τα ευεργετήματα της αυξανόμενης - στην πορεία τού χρόνου- παραγωγικότητάς του σε όλη την κοινωνία, δηλαδή και σε εκείνους που εργάζονται στους κλάδους των «διεθνώς μη εμπορευσίμων» αγαθών.

Αποτελεί τελικά αυταπάτη η «μεταβιομηχανική» δοξασία ότι μπορεί να υπάρξει βιώσιμη ανάπτυξη και ευημερούσα κοινωνία χωρίς ισχυρή βιομηχανική παραγωγή και δυναμική ανάπτυξη του τομέα που παράγει «διεθνώς εμπορεύσιμα» προϊόντα. Αυτός ο τομέας -διαχέει τα ευεργετήματα της αυξανόμενης - στην πορεία τού χρόνου- παραγωγικότητάς του σε όλη την κοινωνία, δηλαδή σε εκείνους που εργάζονται στους κλάδους των «διεθνώς μη εμπορευσίμων» αγαθών.

Σε αντίθεση με τις βιομηχανικές κοινωνίες, οι εργασιακές σχέσεις στις «μεταβιομηχανικές» κοινωνίες δεν χαρακτηρίζονται πλέον στον ίδιο βαθμό με το παρελθόν από την προσδοκία μίας μακροχρόνιας καριέρας σε ένα επάγγελμα και μία επιχείρηση, αλλά από τις επεκτεινόμενες *αρχές της ευελιξίας και της μεταβλητότητας*. Ο εργαζόμενος καλείται, όπως και η επιχείρηση, να είναι ευέλικτος και να προσαρμόζεται στις προϋποθέσεις της αγοράς, στη ζήτηση της κάθε επιχείρησης ή και ακόμα στις απαιτήσεις του κάθε πελάτη, μέσα σε ένα ευρύτερο πλαίσιο εργασίας στο οποίο η απασχολησιμότητα είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την διαρκή αυτό-ανάπτυξη του ατόμου. Είναι χαρακτηριστικό ότι ο μέσος χρόνος ζωής μιας επιχείρησης, εξαιτίας των ραγδαίων τεχνολογικών αλλαγών, έχει συρρικνωθεί στα 17 χρόνια (βλ.



ΣΕΒ μελέτη Accenture για την Ψηφιακή Οικονομία), όταν στον 20^ο αιώνα ξεπερνούσε τα 70-80 χρόνια. Αυτή η πραγματικότητα επηρεάζει άμεσα και την εργασία.

Η εποχή που διανύουμε χαρακτηρίζεται, μεταξύ άλλων, από πρωτόγνωρη ενσωμάτωση των εθνών-κρατών στην παγκόσμια οικονομία της αγοράς, η οποία συνεπάγεται αυξημένη αλληλεξάρτηση των οικονομιών, πιο ανοιχτές εμπορικές διόδους, καθώς και οξυνόμενο εμπορικό ανταγωνισμό. Η παγκόσμια οικονομία κατά συνέπεια χαρακτηρίζεται από ακόμα μεγαλύτερη μεταβλητότητα, αστάθεια, και μη προβλεψιμότητα.

Αυτά τα χαρακτηριστικά της παγκόσμιας οικονομίας έχουν άμεσο αντίκτυπο και στον τρόπο οργάνωσης των επιχειρήσεων που πρέπει και αυτές με τη σειρά τους να είναι έτοιμες να αφουγκραστούν τις, ενίοτε απότομες, αλλαγές στην καταναλωτική ζήτηση, στις αγορές προϊόντων και υπηρεσιών, και στην τεχνολογική εξέλιξη. Αυτές οι αλλαγές έχουν σηματοδοτήσει την ανάγκη για ευελιξία, όχι μόνο στις επιχειρήσεις, αλλά και στην αγορά εργασίας καθώς και στο ίδιο το εργατικό δυναμικό. Οποιοσδήποτε προβλέψεις, επομένως, όχι μόνο για το ευρύτερο μέλλον της εργασίας αλλά και για πιο συγκεκριμένες τάσεις απασχολησιμότητας αλλά και οικονομικής ανάπτυξης δεν μπορεί παρά να είναι υποκείμενες σε συνεχείς αναθεωρήσεις.

Η επέκταση των λεγόμενων μη τυπικών μορφών απασχόλησης παρέχει στις επιχειρήσεις την απαραίτητη ευελιξία ώστε να ανταπεξέλθουν στο μεταβαλλόμενο και ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, όταν όμως το πλαίσιο επιτρέπει περιθώρια κατάχρησης αυτό επηρεάζει την αίσθηση ασφάλειας των εργαζόμενων, συχνά δε για τις δραστηριότητες που λειτουργούν στην παραοικονομία - καταλήγουν εις βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των υγιών και νομίμως δραστηριοποιημένων επιχειρήσεων. Γι' αυτό αν και η συζήτηση για το μέλλον της εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες και κοινωνίες εδράζεται στην έννοια της ασφάλειας που παρέχει η απασχολησιμότητα, στις λιγότερο ανεπτυγμένες χώρες, ζήτημα είναι και η προάσπιση των ανθρώπινων δικαιωμάτων, η καταπολέμηση της φτώχειας και ο περιορισμός της ανεπίσημης οικονομίας.

Η επέκταση των λεγόμενων μη τυπικών μορφών απασχόλησης παρέχει στις επιχειρήσεις την απαραίτητη ευελιξία ώστε να ανταπεξέλθουν στο μεταβαλλόμενο και ανταγωνιστικό οικονομικό περιβάλλον, όταν όμως το πλαίσιο επιτρέπει περιθώρια κατάχρησης αυτό επηρεάζει την αίσθηση ασφάλειας των εργαζόμενων, συχνά δε για τις δραστηριότητες που λειτουργούν στην παραοικονομία - καταλήγουν εις βάρος των δικαιωμάτων των εργαζομένων και των υγιών και νομίμως δραστηριοποιημένων επιχειρήσεων.

Όπως διαφαίνεται, η μεγαλύτερη πρόκληση για το μέλλον της εργασίας στις ανεπτυγμένες οικονομίες ή στις οικονομίες που επιθυμούν να παραμείνουν ανεπτυγμένες, έγκειται στη δημιουργία ικανού μεριδίου θέσεων απασχόλησης υψηλής ειδίκευσης, υψηλής αμοιβής και καλών συνθηκών εργασίας. Μόνον έτσι θα



επιτευχθεί παραγωγή αγαθών και υπηρεσιών υψηλών προδιαγραφών και προστιθέμενης αξίας, οι οποίες να συντηρήσουν και να βελτιώσουν το γενικό επίπεδο οικονομικής δραστηριότητας, κοινωνικής ευημερίας και συνοχής.

Επιπλέον, ζήτημα ιδιαίτερου ενδιαφέροντος για μια νέα ολοκληρωμένη στρατηγική απασχόλησης για την στήριξη ενός νέου παραγωγικού μοντέλου στην Ελλάδα,, είναι η επίδραση του μη μισθολογικού κόστους και της «φορολογικής σφήνας» στην απασχόληση συνολικά αλλά και σε επιμέρους κατηγορίες απασχολουμένων.



Νέες μορφές απασχόλησης και επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας

Για να υπάρξει μία παραγωγική συζήτηση στην Ελλάδα για το μέλλον της εργασίας, είναι αναγκαία η επισκόπηση των τάσεων σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, και η συστηματική ταξινόμηση και μελέτη των νέων μορφών απασχόλησης, όπως και ο πιθανός αντίκτυπός τους στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Οι κύριες τάσεις που καταγράφονται σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο αναφορικά με τις μεταβολές στον κόσμο της εργασίας είναι οι ακόλουθες:

- Διεθνοποίηση των συστημάτων παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών, αύξηση υπεργολαβιών και κατάτμηση της παραγωγής σε ενδιάμεσες επιχειρήσεις που δρουν εντός και εκτός εθνικών συνόρων, με συνέπεια να δημιουργούνται παγκόσμιες αλυσίδες αξίας (global value chains/global supply chains) που αποκτούν κυρίαρχο ρόλο στον διεθνή καταμερισμό της εργασίας και αυξανόμενη παρέμβαση στις αγορές εργασίας.
- Με δεδομένο ότι το 25% των νέων θέσεων εργασίας δημιουργούνται, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΔΓΕ, σε παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, τότε η Ελλάδα – οι ελληνικές επιχειρήσεις – έχει κάθε λόγο να αυξήσει και να βελτιώσει τη θέση της σε αυτές.
- Ανάπτυξη νέων μορφών οικονομίας, όπως η συνεργατική οικονομία (collaborative economy) ή η οικονομία κοινής χρήσης (sharing economy), στις οποίες παρέχονται υπηρεσίες μέσω διαδικτυακών πλατφορμών που ασκούν ρόλο διαμεσολαβητή, ενίοτε και εργοδότη.
- Πίεση στις θέσεις εργασίας μεσαίων δεξιοτήτων που εμπεριέχουν αυτοματοποιημένα καθήκοντα ρουτίνας.
- Ανάγκη επικαιροποίησης και αναβάθμισης των δεξιοτήτων όλου του εργατικού δυναμικού, με στόχο όχι πλέον την «ασφάλεια σε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας» αλλά την «ασφάλεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας στην αγορά εργασίας».
- Όλα τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας θα απαιτούν βασικές ψηφιακές δεξιότητες (το 35% των βασικών δεξιοτήτων που θα απαιτούνται στο εργασιακό περιβάλλον το 2020 θα έχουν διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν ή θα είναι εντελώς νέες).
- Απόκτηση δεξιοτήτων που θα μπορούν να αναγνωρισθούν, να χρησιμοποιηθούν και να μεταφερθούν σε διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα και περιοχές του πλανήτη.
- Αλλαγές στην οργάνωση της εργασίας, όπου η ιεραρχική και γραφειοκρατική δομή αντικαθίσταται από εναλλασσόμενα δίκτυα μικρών και ευέλικτων ομάδων εργαζομένων διασυνδεδεμένων μέσω των νέων τεχνολογιών.
- Άνθιση νέων μορφών απασχόλησης, πέραν των γνωστών ειδών συμβάσεων μερικής απασχόλησης, ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης μέσω δανεισμού, που ρυθμίζονται ήδη επαρκώς σε επίπεδο Ε.Ε. και άρα και σε επίπεδο Κρατών-μελών.
- Οι σταθερές εργασιακές σχέσεις αφορούν κυρίως τις αναπτυσσόμενες χώρες και τις παγκόσμιες αλυσίδες αξίας, ενώ οι ποικίλες και περισσότερο μη τυπικές μορφές απασχόλησης αφορούν τις χώρες μεσαίου και χαμηλού εισοδήματος. Ακόμη και σήμερα, ενώ η κατάσταση της απασχόλησης είναι ιστορικά η καλύτερη όλων των εποχών του σύγχρονου κόσμου, μόνο το 26,4% των



εργαζομένων παγκοσμίως εκτιμάται ότι έχει σταθερή εργασιακή σχέση (standard form of employment), το 12,9% απασχολούνται με περιστασιακές ή σύντομης διάρκειας μορφές απασχόλησης, ενώ 60,7% με άτυπες μορφές εργασίας χωρίς σύμβαση, κυρίως στις αναπτυσσόμενες και τις λιγότερες αναπτυγμένες περιοχές του κόσμου (Δ1).

	μόνιμη σύμβαση	προσωρινή / ορισμένου χρόνου	άτυπη μορφή	Σύνολο
Σύνολο (για όλες τις χώρες)	26,4%	12,9%	60,7%	100,0%
Αναπτυγμένες χώρες	76,7%	9,3%	14,0%	100,0%
Χώρες μεσαίου εισοδήματος	13,7%	14,3%	72,0%	100,0%
Χώρες χαμηλού εισοδήματος	5,7%	7,3%	87,0%	100,0%

Δ1. Είδη συμβάσεων, 2012. Πηγή: Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO)

- Γεωγραφική συγκέντρωση ταλέντων σε ΗΠΑ, Μεγάλη Βρετανία, Καναδά και Αυστραλία αλλά πλέον και σε οικονομίες της Ασίας – αύξηση στη μετανάστευση νέων επιστημόνων (brain drain) από την Ελλάδα λόγω αναξιοκρατίας και διαφθοράς, οικονομικής κρίσης και έλλειψης επαγγελματικών προοπτικών – άνοδος της υποαπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης των επιστημόνων στην Ελλάδα.
- Άνοδος της ακούσιας μερικής απασχόλησης (όπου ο απασχολούμενος δηλώνει στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού ότι «δεν μπορούσε να βρει πλήρη απασχόληση») στις ΗΠΑ και στην Ευρώπη, με την Ελλάδα να καταλαμβάνει το υψηλότερο ποσοστό ακούσιας μερικής απασχόλησης μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. (περίπου το 72% από όσους εντάσσονται στη μερική απασχόληση).
- Δημογραφική γήρανση πληθυσμού με δυσμενείς επιπτώσεις στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης αλλά και με ευκαιρίες για νέες αγορές, νέα προϊόντα και επιχειρηματικά μοντέλα.

Στις νέες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνονται οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό (crowdwork), οι συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών» (zero hours contracts), οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts), προσωρινής εργασίας ή εργασίας κατά παραγγελία (on demand work), οι «μικροσυμβάσεις» (mini jobs), η εργασία ανά χαρτοφυλάκιο (portfolio work), η εργασία βάσει δελτίου/κουπονιών (voucher-based work), διάφορες μορφές τηλεργασίας και κινητής εργασίας με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών, οι ανανεωμένου ενδιαφέροντος συμβάσεις αστικού δικαίου (σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών) και οι συμβάσεις επιμερισμού θέσεων εργασίας (job sharing).



Στις νέες μορφές απασχόλησης περιλαμβάνονται οι συμβάσεις εργασίας με πληθοπορισμό (crowdwork), οι συμβάσεις απασχόλησης «μηδενικών ωρών» (zero hours contracts), οι συμβάσεις σύντομης διάρκειας (short term contracts), προσωρινής εργασίας ή εργασίας κατά παραγγελία (on demand work), οι «μικροσυμβάσεις» (mini jobs), η εργασία ανά χαρτοφυλάκια (portfolio work), η εργασία βάσει δελτίου/κουπονιών (voucher-based work), διάφορες μορφές τηλεργασίας και κινητής εργασίας με χρήση εφαρμογών και νέων τεχνολογιών, οι ανανεωμένου ενδιαφέροντος συμβάσεις αστικού δικαίου (σύμβαση έργου, σύμβαση ανεξαρτήτων υπηρεσιών) και οι συμβάσεις επιμερισμού θέσεων εργασίας (job sharing).

Στις νέες μορφές απασχόλησης οι προσφερόμενες νέες θέσεις εργασίας δεν είναι απλώς προσωρινές και σύντομης διάρκειας αλλά ενίοτε είναι και κοινής χρήσης· κατανέμονται μεταξύ περισσότερων ανεξάρτητων εργαζομένων (freelancers) μέσω της ανάπτυξης της οικονομίας κατά παραγγελία (on-demand economy, gig economy). Στη gig οικονομία οι ψηφιακές τεχνολογίες καθιστούν δυνατή τη συγκρότηση ομάδων - ενδεχομένως και διασυνοριακών - γύρω από την εκτέλεση συγκεκριμένου έργου, ενώ οι διαδικτυακές πλατφόρμες, κατά τον ίδιο τρόπο, συνδέουν πωλητές και αγοραστές αγαθών και υπηρεσιών.

Η συνεργατική οικονομία/οικονομία κοινής χρήσης και οι νέες μορφές απασχόλησης που τη συνοδεύουν δημιουργούν ευκαιρίες απασχόλησης για ανέργους και ευάλωτα τμήματα του πληθυσμού -όπως οι νέοι, οι γυναίκες, οι μακροχρόνια άνεργοι- και για όσους επιθυμούν να έχουν ένα συμπληρωματικό εισόδημα σε περιστασιακή βάση. Από αυτήν την άποψη οι νέες μορφές απασχόλησης μπορούν να μειώσουν την αδήλωτη εργασία και την παραοικονομία και να επιτρέψουν σε τμήματα του πληθυσμού να μεταβούν από την άτυπη στην τυπική οικονομία.

Προϋπόθεση γι' αυτό είναι να ρυθμιστεί η δραστηριότητα των διαδικτυακών πλατφορμών στην κατεύθυνση α) διασφάλιση ότι αυτές οι μορφές απασχόλησης αξιοποιούνται πράγματι για να συνδυάσουν τις επιθυμίες επιχειρήσεων και εργαζομένων για αυξημένη ευελιξία στην κατανομή του χρόνου εργασίας και δεν αξιοποιούνται για την παράκαμψη της αγοράς πλήρους απασχόλησης, ειδικά όταν η τελευταία συγκριτικά επιβαρύνεται με ιδιαίτερα αυστηρές ρυθμίσεις και υψηλό μη μισθολογικό κόστος, β) του ελέγχου της διασυνοριακής δραστηριότητάς τους, ώστε να μην ευνοούνται συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού σε βάρος άλλων επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου που συμμορφώνονται με τις υποχρεώσεις τους, όπως αυτές απορρέουν από τη νομοθεσία συγκεκριμένου Κράτους και της Ε.Ε., και γ) της προστασίας και της ασφάλειας των πελατών ως καταναλωτών διαδικτυακών υπηρεσιών. Υπό διερεύνηση και διαμόρφωση όρων παραμένουν ζητήματα όπως το πότε η πλατφόρμα ενεργεί ως εργοδότης και πότε ως απλός διαμεσολαβητής υπηρεσιών και ποια είναι η θεμιτή έκταση της εξουσίας της στη μια και στην άλλη περίπτωση (βλ. υπόθεση BEAT έναντι παραδοσιακών σωματείων οδηγών Ταξί στην Ελλάδα).



Στην ελληνική περίπτωση έχει ήδη προϋπάρξει το ήδη υψηλό μερίδιο της αυτοαπασχόλησης στον μη-αγροτικό τομέα της οικονομίας, λόγω της συγκριτικά δυσμενούς φορολογικής, ασφαλιστικής και ρυθμιστικής αντιμετώπισης της μισθωτής απασχόλησης στον ιδιωτικό τομέα και της επακόλουθης ατελούς οργάνωσης της οικονομίας και του μικρού επιχειρηματικού μεγέθους, το οποίο με την σειρά του συνέβαλε στο μέγεθος της παραοικονομίας, της αδήλωτης εργασίας, των χαμηλών δημόσιων εσόδων. Από αυτήν την άποψη, η Ελλάδα στην πορεία της προς μια παραγωγική οικονομία και ένα νέο παραγωγικό μοντέλο, έχει ανάγκη για μεγέθυνση της μισθωτής απασχόλησης, δηλαδή καλείται να κινηθεί διαφορετικά από την διεθνή τάση για μείωσή της. Ταυτόχρονα όμως οφείλει να διευκολύνει και να εντάξει στην οικονομία της τις νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες.

Η Ελλάδα στην πορεία της προς μια παραγωγική οικονομία και ένα νέο παραγωγικό μοντέλο, έχει ανάγκη για μεγέθυνση της μισθωτής απασχόλησης, δηλαδή καλείται να κινηθεί διαφορετικά από την διεθνή τάση για μείωσή της. Ταυτόχρονα όμως οφείλει να διευκολύνει και να εντάξει στην οικονομία της τις νέες μορφές απασχόλησης που συνδέονται με τις νέες τεχνολογίες.

Νομικές όψεις αυτών των ζητημάτων αφορούν την συζήτηση για τον επαναπροσδιορισμό των νομικών κριτηρίων διάκρισης της μισθωτής εργασίας από την αυτοαπασχόληση. Οι νέες μορφές απασχόλησης φέρνουν στην επιφάνεια το ζήτημα της επάρκειας των νομικών κριτηρίων διάκρισης της μισθωτής απασχόλησης από την αυτοαπασχόληση. Το παραδοσιακό κριτήριο του εργοδοτικού ελέγχου του τόπου, χρόνου, τρόπου και είδους εργασίας του μισθωτού (κριτήριο προσωπικής εξάρτησης), που αποτελεί προϋπόθεση για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας σε πολλές έννομες τάξεις, μεταξύ των οποίων και η ελληνική, αποδεικνύεται ατελές για να χαρακτηρίσει νομικά τις νέες μορφές απασχόλησης που αναπτύσσονται και οι οποίες συχνά βρίσκονται στο μεταίχμιο της αυτοαπασχόλησης με τη μισθωτή εργασία. Το αντικείμενο του ελέγχου τείνει να μετατοπίζεται από τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων στην επίτευξη ορισμένου στόχου ή συγκεκριμένου αποτελέσματος.

Πιθανά σενάρια για την αντιμετώπισή του πρέπει να εξετασθούν, όπως και ο βαθμός κατά τον οποίον μπορεί να αποτελέσει λύση ο επαναπροσδιορισμός της έννοιας της εξαρτημένης εργασίας με διεύρυνση των κριτηρίων της εξάρτησης (ενσωμάτωση και της οικονομικής πραγματικότητας της σχέσης εργασίας) και εμπλουτισμό με μια δέσμη ενδείξεων, που θα επιτρέψουν να εντοπιστούν φαινόμενα συγκαλυμμένης εξάρτησης πίσω από μια κατ' επίφαση ανεξάρτητη εργασία (ψευδοανεξάρτητη απασχόληση).

Οι πρωτοβουλίες που έχει αναλάβει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας και οι θέσεις των ευρωπαϊκών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων, θέτουν ένα πλαίσιο για τον προσανατολισμό μας. Η προσπάθεια απάντησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στα ζητήματα που ανακύπτουν για το μέλλον της εργασίας, δίδεται κυρίως μέσω της πρότασής της για την υιοθέτηση ενός Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (Ε.Π.Κ.Δ.). Οι ευρωπαϊκές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων έχουν διαφορετικές απόψεις για τον Ε.Π.Κ.Δ.



Η εργοδοτική οργάνωση BusinessEurope (της οποίας μέλος είναι και ο ΣΕΒ) υποστηρίζει ότι η Ένωση υποφέρει κυρίως από έλλειμμα ανταγωνιστικότητας, που οφείλεται στην απουσία μεταρρυθμίσεων σε ορισμένα κράτη-μέλη, με συνέπεια να καθυστερεί η σύγκλιση και να υπονομεύεται η σύγκλιση των κρατών μελών σε ζητήματα που αφορούν την ανάπτυξη και την απασχόληση. Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία των Συνδικάτων (ETUC) τάσσεται υπέρ της επέκτασής του ευρωπαϊκού κοινωνικού κεκτημένου με πρόβλεψη νέων δικαιωμάτων που θα επεκτείνονται και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων –πλην των μισθωτών- που σήμερα δεν τυγχάνουν προστασίας (π.χ. εργαζόμενοι με πληθοπορισμό).

Ο Πυλώνας αποτελεί μία από τις αφορμές για να συζητηθούν στην Ελλάδα καίρια ζητήματα για το μέλλον της εργασίας, όπως οι τρόποι προστασίας του εισοδήματος των εργαζομένων - μέχρι το όριο της εξασφάλισης μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης- κατά τη διάρκεια μεταβάσεων στην αγορά εργασίας. Τέτοιες μεταβατικές περίοδοι είναι όσες περιλαμβάνουν αλλαγές στο καθεστώς απασχόλησης, αλλαγή εργοδότη, έναρξη ή λήξη διακοπής της σταδιοδρομίας ή εναλλαγή μεταξύ απασχόλησης και αυτοαπασχόλησης.

Κρίσιμο θέμα είναι και οι πιθανές πηγές χρηματοδότησης της στήριξης του εισοδήματος, όπως και οι τεχνικές λεπτομέρειες σχεδιασμού των λύσεων που θα προταχθούν (π.χ. με την επέκταση του νεοεισαχθέντος ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος ως Κοινωνικό Εισόδημα Αλληλεγγύης).

Οι υφιστάμενοι περιορισμοί, όπως το ήδη υψηλό μη μισθολογικό κόστος της εργασίας και το ευρύτατο χάσμα μεταξύ μικτού μισθολογικού κόστους και διαθέσιμου («καθαρού») μισθού των εργαζομένων, πρέπει να εξετασθούν ως κρίσιμοι παράμετροι, που τα τελευταία χρόνια δημιουργούν εξαιρετικές πιέσεις και στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας, οδηγώντας σημαντικές μάζες εργαζομένων στην αδήλωτη εργασία, την υποδηλωμένη εργασία ή στην προσχηματική αυτό-απασχόληση.



Οργάνωση της εργασίας, παραγωγικότητα και δεξιότητες

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

Στο πλαίσιο της 4^{ης} βιομηχανικής επανάστασης, το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων καλείται να ανταποκρίνεται σε ταχύτερες αλλαγές και προσαρμογές δεξιοτήτων, και πέραν των εργαζομένων που είναι ενταγμένοι στην μισθωτή σχέση εργασίας με την επιχείρηση, επεκτεινόμενο και σε εξωτερικούς συνεργάτες, περιστασιακά εργαζόμενους και εργαζόμενους με πληθοπορισμό, ενώ θα συνυπάρχει και με τις εξελισσόμενες παραγωγικές υποδομές της επιχείρησης. Συνέπεια αυτής της διαδικασίας είναι κάθε θέση εργασίας να επανασχεδιαστεί και να αλλάξει η αντίληψη για τον σχεδιασμό και την οργάνωση του ανθρώπινου δυναμικού. Η τεχνητή νοημοσύνη και μεν τείνει να αντικαθιστά ανθρώπινο δυναμικό σε εργασίες ρουτίνας, δεν θα μπορέσει όμως να υποκαταστήσει την ανθρώπινη νοημοσύνη. Δεξιότητες που είναι σύμφυτες με την ανθρώπινη φύση, όπως η ενσυναίσθηση και η συναισθηματική νοημοσύνη, η ικανότητα λήψης αποφάσεων, η ικανότητα εργασίας σε ομάδα και η ικανότητα επικοινωνίας και διαχείρισης συγκρούσεων, είναι εκ των ων ουκ άνευ και περιζήτητες στο μέλλον της εργασίας.

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



Μια ομάδα χωρών όπως η Γερμανία, η Ελβετία, και το Ηνωμένο Βασίλειο, παρουσιάζουν αύξηση στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας τη συγκέντρωση των επαγγελματιών προς το ανώτερο επίπεδο δεξιοτήτων, ενώ χώρες όπως η Ελλάδα, η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία παρουσιάζουν μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας την πόλωση προς το κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων.

Το κύριο φαινόμενο που χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας και σχετίζεται με το θέμα των δεξιοτήτων είναι *το φαινόμενο της πόλωσης* που εκδηλώνεται με τη θεαματική αύξηση του μεριδίου των θέσεων εργασίας, τόσο στο ανώτερο όσο και στο κατώτερο σημείο κατανομής δεξιοτήτων και χρηματικών αμοιβών, καθώς και από την ταυτόχρονη μείωση των επαγγελματιών που ανήκουν στη μεσαία κλίμακα. Η πόλωση αποτελεί ένα γενικευμένο φαινόμενο, το οποίο όμως δεν είναι καθόλου ομοιογενές καθώς εκδηλώνεται με διαφορετικά χαρακτηριστικά από χώρα σε χώρα. Έτσι, μια ομάδα χωρών όπως η Γερμανία, η Ελβετία, και το Ηνωμένο Βασίλειο, παρουσιάζουν αύξηση στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας τη συγκέντρωση των επαγγελματιών προς το ανώτερο επίπεδο δεξιοτήτων, ενώ χώρες όπως η Ελλάδα, η Γαλλία, η Ιταλία και η Ισπανία παρουσιάζουν μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης, αυξάνοντας την πόλωση προς το κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων. Οι λόγοι που οδηγούν σε αυτές τις διαφορές στα μοτίβα της πόλωσης δεξιοτήτων είναι πολύπλοκοι και σχετίζονται με τα στάδια οικονομικής ανάπτυξης της κάθε χώρας και την παραγωγική δομή της.

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

Για να ανταπεξέλθει η Ε.Ε. και τα κράτη μέλη στις προκλήσεις της πόλωσης των δεξιοτήτων, θα πρέπει να υλοποιηθούν οι κατάλληλες πολιτικές οι οποίες, αφενός μεν θα ενθαρρύνουν τις επενδύσεις και την ανάπτυξη των επιχειρήσεων σε δραστηριότητες που δημιουργούν θέσεις εργασίας που απαιτούν δεξιότητες οι οποίες προσφέρουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα, αφετέρου δε πολιτικές που θα βοηθούν τόσο τους νέους ανθρώπους που βρίσκονται στο στάδιο εύρεσης εργασίας και ειδικά όταν δεν έχουν πανεπιστημιακή μόρφωση να αποκτήσουν τις κατάλληλες δεξιότητες, όσο και τους ήδη εργαζόμενους να αναβαθμίζουν τις δεξιότητές τους κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

Η ΕΕ έχει ήδη προχωρήσει σε σειρά πρωτοβουλιών ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της πόλωσης όπως η «*Νέα ατζέντα δεξιοτήτων για την Ευρώπη*», το «*Προσχέδιο για την τομεακή συνεργασία σε δεξιότητες*», το πρόγραμμα «*Νεολαία σε Κίνηση*», και η πρωτοβουλία «*Ανασχεδιασμός της εκπαίδευσης*»:



επενδύοντας στις δεξιότητες για καλύτερα κοινωνικοοικονομικά αποτελέσματα». Αυτές οι πρωτοβουλίες που λαμβάνονται σε επίπεδο Ε.Ε. αποσκοπούν στην ριζική επανεξέταση του μοντέλου απόκτησης δεξιοτήτων έτσι ώστε αυτό να γίνει πιο συναφές με τις παρούσες και μελλοντικές εργασιακές ανάγκες σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

Ο ρόλος που καλούνται να έχουν οι επιχειρήσεις σε αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικός, αφού είναι η πορεία των ίδιων των επιχειρήσεων που θα κρίνει εάν οι εναρμονισμένες ευρωπαϊκές πολιτικές που θα ακολουθηθούν (σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο) βοηθούν τις οικονομίες των κρατών μελών να είναι και να παραμείνουν ανταγωνιστικές. Από την μεριά τους η παραγωγική δομή και οι επιχειρήσεις βρίσκονται μπροστά στην πρόκληση να υιοθετήσουν μοντέλα υψηλής παραγωγικότητας που προϋποθέτουν θέσεις εργασίας υψηλής προστιθέμενης αξίας, μέσω των οποίων να βελτιστοποιείται η χρήση εργατικού δυναμικού υψηλής ειδίκευσης.

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

Η πόλωση δεξιοτήτων στην Ελλάδα συγκεντρώνεται στο κατώτερο επίπεδο δεξιοτήτων, καθώς σημειώνεται μεγαλύτερη αύξηση στα επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης σε σχέση με αυτά της υψηλής ειδίκευσης. Η πόλωση αυτή μπορεί να πλήξει σημαντικά τον ρυθμό ανάπτυξης της οικονομίας, να οδηγήσει σε φτωχοποίηση των εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης, να αυξήσει τις κρατικές δαπάνες για την προστασία των εργαζόμενων χαμηλής ειδίκευσης καθώς και να ενισχύσει το φαινόμενο της «διαρροής ταλέντων» (brain drain).

Πέρα όμως από τη συγκεκριμένη τάση, η ελληνική αγορά εργασίας καταγράφει και περαιτέρω χαρακτηριστικά τα οποία διαμορφώνουν μια αρκετά ανησυχητική εικόνα. Πιο συγκεκριμένα, στην Ελλάδα σημειώνονται: *υψηλά ποσοστά ανεργίας, μακροχρόνιας ανεργίας και ανεργίας των νέων, υψηλά ποσοστά αδράνειας* καθώς και *υψηλά ποσοστά μη ηθελημένης ημι-απασχόλησης*. Την ίδια στιγμή τα *ποσοστά συμμετοχής στη δια βίου μάθηση και εκπαίδευση παραμένουν εξαιρετικά χαμηλά*. Επιπλέον, πρόσφατες έρευνες του ΣΕΒ (2014, 2015) επιβεβαίωσαν τη συνέχιση του προβλήματος των μειωμένων επιδόσεων του συστήματος επαγγελματικής και τεχνολογικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, καθώς και της αναποτελεσματικότητας των θεσμών και των πολιτικών της αγοράς εργασίας.

Συνεπώς, η Ελλάδα, για να δώσει και για να κερδίσει την μάχη των δεξιοτήτων, έχει ανάγκη να ξεκινήσει άμεσα ο συστηματικός διάλογος της πολιτείας με τους κοινωνικούς εταίρους και όλους γενικότερα τους εμπλεκόμενους φορείς ώστε να σχεδιαστούν συγκεκριμένες πολιτικές που θα αντιμετωπίσουν το διογκούμενο πρόβλημα αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης θέσεων εργασίας. Το ζήτημα αυτό, το οποίο αναδεικνύεται και από τις επιχειρήσεις, είναι πολυδιάστατο και, επομένως, χρειάζεται συντονισμένη και στοχευμένη προσπάθεια προς τις συγκεκριμένες εκφάνσεις της πρόκλησης.



Προϋπόθεση για αυτό είναι βεβαίως η στροφή της ελληνικής οικονομίας από το στρεβλό αναπτυξιακό πρότυπο μίας μη εξωστρεφούς οικονομίας που προϋπήρχε της κρίσης, και από μια οικονομία που εξακολουθεί να της λείπει ο αναγκαίος δυναμισμός και η εκτενής εξωστρέφεια, σε μία δυναμική ανάπτυξη της ιδιωτικής οικονομίας και των ιδιωτικών επενδύσεων, που να δημιουργήσουν το νέο παραγωγικό πρότυπο της χώρας. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κατευθύνσεις στις οποίες πρέπει να κινηθεί η πρωτοβουλία για το ζήτημα των δεξιοτήτων που πρέπει να αναληφθεί είναι οι εξής:

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

Άλλο θέμα που χρήζει συζήτησης είναι η πρόβλεψη μηχανισμών και κινήτρων (και τι είδους) για την απόκτηση δεξιοτήτων ή την επανεκπαίδευση των ατόμων, θέμα για το οποίο έχει νόημα να εξετασθούν διεθνείς καλές κυβερνητικές πρακτικές (π.χ. η πρωτοβουλία Skills Future της κυβέρνησης της Σιγκαπούρης), και οι αντίστοιχες πρωτοβουλίες του ιδιωτικού τομέα. Το καίριο ζήτημα των δεξιοτήτων αποτελεί αντικείμενο χωριστής έρευνας και μελέτης του ΣΕΒ, που βρίσκεται σε εξέλιξη.

Άλλο θέμα που χρήζει συζήτησης είναι η πρόβλεψη μηχανισμών και κινήτρων (και τι είδους) για την απόκτηση δεξιοτήτων ή την επανεκπαίδευση των ατόμων. Ένας τέτοιος μηχανισμός θα μπορούσε να είναι η καθιέρωση ατομικών λογαριασμών ανθρώπινου κεφαλαίου για τη δημιουργία ενός συνόλου πόρων που θα μπορεί να χρησιμοποιήσει ο κάθε εργαζόμενος πολίτης καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου για σκοπούς κατάρτισης και επανακατάρτισης.



Ένας τέτοιος μηχανισμός θα μπορούσε να είναι η καθιέρωση ατομικών λογαριασμών ανθρώπινου κεφαλαίου για τη δημιουργία ενός συνόλου πόρων που θα μπορεί να χρησιμοποιήσει ο κάθε εργαζόμενος πολίτης καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού του βίου. Οι πόροι θα χρησιμοποιούνται υπό προϋποθέσεις και για σκοπούς κατάρτισης και επανακατάρτισης, με σκοπό την αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ατόμου, ώστε να παραμείνει ενεργό στην αγορά εργασίας. Το σύστημα των προσωπικών λογαριασμών θα ήταν λειτουργικό να θεσπιστεί για όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το αν εργάζονται ως μισθωτοί ή ως αυτοαπασχολούμενοι. Η πρόταση αυτή θα μπορούσε να είναι μια από τις δράσεις που θα αναληφθούν για να καταστεί εφαρμόσιμο σε εθνικό επίπεδο το προβλεπόμενο στον Ε.Π.Κ.Δ. γενικό δικαίωμα του ατόμου σε εκπαίδευση και κατάρτιση σε όλη τη διάρκεια του βίου. Οι υφιστάμενοι περιορισμοί, όπως το ήδη υψηλό μη μισθολογικό κόστος της εργασίας και το ευρύτατο χάσμα μεταξύ μικτού μισθολογικού κόστους και διαθέσιμου («καθαρού») μισθού των εργαζομένων, πρέπει να εξετασθούν ως κρίσιμοι παράμετροι, που τα τελευταία χρόνια δημιουργούν εξαιρετικές πιέσεις και στρεβλώσεις στην αγορά εργασίας, οδηγώντας σημαντικές μάζες εργαζόμενων στην αδήλωτη εργασία, την υποδηλωμένη εργασία ή στην προσχηματική αυτό-απασχόληση.



Η διακυβέρνηση της ρύθμισης της αγοράς εργασίας

Τα νέα και εξελισσόμενα δεδομένα σε ό,τι αφορά τους φορείς, τους μηχανισμούς και τα εργαλεία της διακυβέρνησης της ρύθμισης της αγοράς εργασίας δημιουργούν ένα νέο πλαίσιο προβληματισμού για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του μέλλοντος της εργασίας, τόσο γενικά όσο και ειδικότερα στην Ελλάδα.

Μέχρι σήμερα η διακυβέρνηση της αγοράς εργασίας επιδιωκόταν μέσω ενός συνδυασμού εργαλείων δημόσιας και ιδιωτικής διακυβέρνησης: εργατικό δίκαιο, συμπεριλαμβανομένων των διεθνών εργασιακών προτύπων, και κρατικοί θεσμοί για την απασχόληση και την ανεργία, εργαλεία αυτορρύθμισης, όπως οι κώδικες δεοντολογίας των πολυεθνικών και των μεγάλων επιχειρήσεων, εθελούσιες συμφωνίες και η εταιρική κοινωνική ευθύνη, διμερής και τριμερής κοινωνικός διάλογος, επιθεωρήσεις εργασίας, εργατικά δικαστήρια, ανεξάρτητες αρχές. Όλα τα προαναφερόμενα εργαλεία διακυβέρνησης ήταν προσανατολισμένα σε ένα ορισμένο πρότυπο εργασιακών σχέσεων που βασίζεται στη σταθερή σχέση μισθωτής απασχόλησης, κατά κανόνα αόριστης διάρκειας, και ενδεχομένως χρήζουν αναπροσαρμογών και αναθεωρήσεων.

Για να είναι αποτελεσματική η νέα διακυβέρνηση της εργασίας, ήδη τείνει να αναπτύσσεται σε πολλαπλά επίπεδα (εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, διεθνικό, υπερεθνικό), μέσα από συνέργειες δημοσίων, ιδιωτικών και μη κερδοσκοπικών φορέων στους τομείς της εκπαίδευσης, της εργασίας και της κοινωνικής προστασίας. Ο παγκόσμιος χαρακτήρας των αλλαγών απαιτεί συντονισμό δράσεων και δημιουργία διεθνικών και διεθνών οριζόντιων και κάθετων δικτύων μεταξύ περισσοτέρων εμπλεκόμενων, όπως οι εργοδοτικές οργανώσεις, τα συνδικάτα, οι επιχειρήσεις, ο ακαδημαϊκός χώρος, οι διαμεσολαβητές για εξεύρεση εργασίας και οι φορείς παροχής επαγγελματικής κατάρτισης.

Οι παγκόσμιες αλυσίδες αξίας και οι διαδικτυακές πλατφόρμες αναδεικνύονται σε κρίσιμους παράγοντες στην λειτουργία των αγορών εργασίας, χωρίς να εμπίπτουν ακόμη σε ένα ρυθμιστικό πλαίσιο ευέλικτο μεν αποτελεσματικό δε, που να τους αναγνωρίζει το μερίδιο της ευθύνης και της λογοδοσίας που τους αναλογεί, καθώς δρουν διασυννοριακά συχνά σε ένα κατακερματισμένο και ενίοτε σε ένα απορυθμισμένο περιβάλλον. Ενώ κατά κανόνα το ρυθμιστικό περιβάλλον για τις παραδοσιακές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στους ίδιους τομείς έχει καταστεί βαρύ και πολύπλοκο, καθώς αντιμετωπίζουν ένα εξαιρετικά εκτεταμένο και αλληλοεπικαλυπτόμενο σώμα νομοθετικών και άλλων κανόνων, για το περιεχόμενο του οποίου συχνά οι αρμόδιοι τις αγνοούν για σκοπούς διαβούλευσης και ενημέρωσης.

Σε αυτές τις νέες συνθήκες είναι κρίσιμο να διασφαλίζονται ισότιμοι όροι ανταγωνισμού μεταξύ νέων και παραδοσιακών επιχειρηματικών μοντέλων που παρέχουν παρόμοιες υπηρεσίες σε πολύ περισσότερο ρυθμισμένο πλαίσιο, είτε σε εθνικό είτε σε ευρωπαϊκό πλαίσιο. Ο ρόλος της Ε.Ε. είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την υιοθέτηση ενιαίων προδιαγραφών λειτουργίας των νέων επιχειρηματικών μοντέλων και την αποφυγή διαφορετικών προσεγγίσεων σε εθνικό επίπεδο, οι οποίες δημιουργούν ήδη κατακερματισμό εντός της ενιαίας αγοράς. Η οριοθέτηση της δράσης των παγκόσμιων αλυσίδων αξίας που αφενός μεν συμβάλλουν στην οικονομική μεγέθυνση και στη δημιουργία θέσεων εργασίας, αφετέρου δε δημιουργούν εξαιρετικά μεταβλητά εργασιακά πρότυπα, απαιτεί επιπλέον συνέργειες εθνικών κυβερνήσεων και ενεργό ρόλο των διεθνών οργανισμών στην επίτευξη διεθνών συμφωνιών για την προαγωγή και την διασφάλιση της αξιοπρεπούς εργασίας.



Οι «ισότιμοι όροι ανταγωνισμού μεταξύ νέων και παραδοσιακών επιχειρηματικών μοντέλων» δεν σημαίνει ότι πρέπει οι καινοτόμες δραστηριότητες να πνιγούν κάτω από τις πολλαπλές στρώσεις γραφειοκρατικών ρυθμίσεων που έχουν σωρευθεί σε πολλούς παραδοσιακούς κλάδους δραστηριότητας. Αντίθετα, τώρα είναι η ευκαιρία να επανεξεταστούν οι παλαιές ρυθμίσεις για να εντοπίσουμε ποιες από αυτές έχουν σημασία για την προστασία του δημόσιου συμφέροντος, και πως αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τον απλούστερο τρόπο στο σημερινό περιβάλλον, χωρίς να εμποδίζεται η καινοτομία που είναι η μόνη εγγύηση για βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων και όλων των πολιτών.

Πρέπει εδώ να επισημανθεί ότι οι «ισότιμοι όροι ανταγωνισμού μεταξύ νέων και παραδοσιακών επιχειρηματικών μοντέλων» δεν σημαίνει ότι πρέπει οι καινοτόμες δραστηριότητες να πνιγούν κάτω από τις πολλαπλές στρώσεις γραφειοκρατικών ρυθμίσεων που έχουν σωρευθεί σε πολλούς παραδοσιακούς κλάδους δραστηριότητας. Αντίθετα, τώρα είναι η ευκαιρία να επανεξεταστούν οι παλαιές ρυθμίσεις για να εντοπίσουμε ποιες από αυτές έχουν σημασία για την προστασία του δημόσιου συμφέροντος, και πως αυτό μπορεί να επιτευχθεί με τον απλούστερο τρόπο στο σημερινό περιβάλλον, χωρίς να εμποδίζεται η καινοτομία που είναι η μόνη εγγύηση για βελτίωση της ευημερίας των εργαζομένων και όλων των πολιτών.

Οι ενώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στη νέα εργασιακή πραγματικότητα. Με δεδομένο, όμως, ότι οι νέες τεχνολογίες αλλάζουν τον τρόπο έκφρασης και επικοινωνίας και μέσα στην επιχείρηση, διευκολύνοντας την άμεση επικοινωνία, ενημέρωση και διαβούλευση με τη διοικητική γραφειοκρατία της, και τα συνδικάτα βρίσκονται μπροστά στην πρόκληση να αναζητήσουν εναλλακτικές μορφές εκπροσώπησης και συλλογικής δράσης. Ήδη τα δείγματα είναι ότι οι μορφές αυτές είναι άμεσες και επικοινωνιακές (π.χ. διαδικτυακές εκστρατείες) και επίσης αξιοποιούν τα εργαλεία πληροφορικής και τεχνολογίας, όπως οι διαδικτυακές πλατφόρμες.

Η εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης της εργασίας στην ψηφιακή και τη συνεργατική οικονομία θέτει στο επίκεντρο της συζήτησης την έννοια της αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Σε αντίθεση με την «αντιπροσώπηση» (representation), η οποία υποδηλώνει την εσωτερική σχέση που υφίσταται μεταξύ μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και των μελών της, η «αντιπροσωπευτικότητα» αναφέρεται στην ικανότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να εκπροσωπεί μια ευρύτερη ομάδα εργαζομένων και όχι απλώς και μόνο τα μέλη της. Με όποιον τρόπο και αν καθορίζεται, η αντιπροσωπευτικότητα παραμένει η ικανότητα των συνδικάτων να εκπροσωπούν ομάδες εργαζομένων με κοινά συμφέροντα, ευρύτερες των μελών τους. Η αύξηση των ανέργων, των εργαζομένων με μη σταθερή και μη κανονική απασχόληση και όσων ανήκουν στον τομέα της άτυπης οικονομίας συμπιέζει την αντιπροσωπευτικότητα, αφού ένα συνδικάτο δεν μπορεί να θεωρείται αντιπροσωπευτικό και να διαπραγματεύεται στο όνομα και για λογαριασμό των εργαζομένων, ενώ καλύπτει μικρό μερίδιο της αγοράς εργασίας.



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

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

Η διακυβέρνηση της ρύθμισης της εργασίας στο πολύπλοκο περιβάλλον που διαμορφώνεται καλεί για τη διαμόρφωση ενός νέου κοινωνικού συμβολαίου, με κεντρικούς άξονες τη διασφάλιση αξιοπρεπών θέσεων εργασίας και τη δια βίου μάθηση. Κυβέρνηση, κοινωνικοί εταίροι και φορείς της αγοράς καλούνται να αναγνωρίσουν την αναγκαιότητα της ύπαρξης πολλαπλών εργασιακών καθεστώτων, ως μια νέα κομβικής σημασίας συνιστώσα των αγορών εργασίας.

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

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

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

Η αναζήτηση λύσεων στα πλαίσια του συζητούμενου Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων και ο προσανατολισμός σε έναν κατάλογο μεταφερόμενων και μεταβιβάσιμων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων που θα παρακολουθούν το άτομο σε όλον τον εργασιακό του βίο, προκειμένου να αντισταθμιστεί η αβεβαιότητα που συναρτάται με τα πολλά και διαφορετικά είδη εργασιακών συμβάσεων



και καθεστώτων απασχόλησης, μπορεί να διευκολύνει την ευελιξία και την κινητικότητα στην αγορά εργασίας συνδυάζοντας την ευελιξία με την ασφάλεια.

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

Ο θεματικά διευρυμένος κοινωνικός διάλογος έχει να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη συζήτηση για το μέλλον της εργασίας. Ειδικότερα σε ό,τι αφορά την Ελλάδα, απαιτείται εθνική στρατηγική μετάβασης της χώρας στην ψηφιακή οικονομία και τη νέα εποχή των μεταβαλλόμενων εργασιακών σχέσεων, η οποία θα πρέπει να καταστεί αντικείμενο κοινωνικού διαλόγου μεταξύ κυβέρνησης και κοινωνικών εταίρων.

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



Η στρατηγική αυτή θα μπορούσε να διαμορφώνεται σε ένα Τριμερές Βήμα Κοινωνικού Διαλόγου που σήμερα απουσιάζει ως Κεντρικό Συμβούλιο Σχεδιασμού Πολιτικών, το οποίο θα συσταθεί με αρμοδιότητα τη διεξαγωγή συντονισμένου κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των συναρμόδιων Υπουργείων για οριζόντιους τομείς οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής που εμπλέκουν περισσότερα Υπουργεία (ενδεικτικές θεματικές: απασχόληση, ανάπτυξη, ανταγωνιστικότητα, τουρισμός, φορολογία, εκπαίδευση – κατάρτιση) και άπτονται και της συζήτησης για το Μέλλον της Εργασίας.

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

Εναλλακτικά προς τον παραπάνω μηχανισμό που έχει το μειονέκτημα ότι έχει υψηλές απαιτήσεις σε υποδομές και στερείται ευελιξίας, θα μπορούσε να εξεταστεί η δημιουργία ενός άτυπου φόρουμ διαλόγου μεταξύ κοινωνικών εταίρων, κατά το πρότυπο της «Ομάδας των 10» του Βελγίου, στο οποίο να συζητούνται τα θέματα του Μέλλοντος της Εργασίας που τίγονται στην παρούσα ανάλυση, με σκοπό τη σύναψη συμφωνιών – πλαίσιο σε εθνικό επίπεδο. Το επιτυχημένο και καινοτόμο μοντέλο διακυβέρνησης μέσω «διεπαγγελματικών» (δηλ. κλαδικών) συμφωνιών-πλαίσιο, που ακολουθεί το Βέλγιο, και η επιτομή αυτού, η «Διεπαγγελματική Συμφωνία 2017-18», μπορεί να αξιοποιηθεί στην κατεύθυνση αυτή.

Τα θέματα που συνδέονται με την ήδη εξελισσόμενη διεθνή συζήτηση για το μέλλον της εργασίας αλλά και την σε εξέλιξη 4^η βιομηχανική επανάσταση είναι σε μεγάλο βαθμό καινοφανή για την Ελλάδα. Η Ελλάδα δεν έχει το περιθώριο να μείνει πίσω, να απομονωθεί και να χάσει την ώθηση προς τα μπρος που παρέχει η ψηφιακή οικονομία. Η κυβέρνηση, οι κοινωνικοί εταίροι και οι φορείς της αγοράς έχουν ευθύνη να διαχειριστούν με διορατικότητα και ρεαλισμό τη νέα εργασιακή πραγματικότητα, στην κατεύθυνση της προώθησης και διάχυσης της καινοτομίας και της σύζευξης της ευελιξίας με την ασφάλεια.



ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ

ΤΡΙΤΗ, 24 ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2017 | ΤΡΑΠΕΖΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ



**ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ
ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
Ανταγωνιστικές Επιχειρήσεις
Παραγωγική Εργασία

- 10:00 -**
10:10 **ΕΝΑΡΞΗ - ΚΑΛΩΣΟΡΙΣΜΑ**
Κωνσταντίνος Μπίτσιος, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος, ΣΕΒ
- 10:10 -**
10:20 **ΧΑΙΡΕΤΙΣΜΟΣ**
Guy Ryder, Γενικός Διευθυντής, Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ILO)
Μήνυμα (Video)
- 10:20 -**
10:50 **ΒΙΩΣΙΜΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΑΙ ΤΟ ΜΕΛΛΟΝ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
Θεόδωρος Φέσσας, Πρόεδρος, ΣΕΒ
- 10:50 -**
12:15 **ΟΙ ΣΗΜΕΡΙΝΕΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΟΙ ΘΕΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΣΕΒ**
Χάρης Κυριαζής, Σύμβουλος Διοίκησης, ΣΕΒ - Κεντρική Εισήγηση
ΠΑΝΕΛ - ΣΥΖΗΤΗΣΗ
Ελένη Κολιοπούλου, Πρόεδρος, Σύνδεσμος Βιομηχανιών Θεσσαλίας & Κεντρικής Ελλάδος (ΣΒΘΚΕ)
Δημήτρης Μαντουλίδης, Αντιπρόεδρος, Εκπαιδευτήρια Μαντουλίδη
Αθανάσιος Συριανός, Διευθύνων Σύμβουλος, Ελληνική Ζυθοποιία Αταλάντης (ΕΖΑ)
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ: Χάρης Κυριαζής, Σύμβουλος Διοίκησης, ΣΕΒ
- 12:15 -**
12:30 **ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ - ΚΑΦΕΣ**
- 12:30 -**
13:30 **ΓΙΑ ΕΝΑΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΔΙΑΛΟΓΟ ΣΕ ΔΙΜΕΡΕΣ
ΚΑΙ ΤΡΙΜΕΡΕΣ ΕΠΙΠΕΔΟ**
Τοποθέτηση - Συζήτηση Προέδρων των θεσμικών Κοινωνικών Εταίρων:
Γιάννης Παναγόπουλος, Πρόεδρος, ΓΣΕΕ
Θεόδωρος Φέσσας, Πρόεδρος, ΣΕΒ
Γιώργος Καββαθάς, Πρόεδρος, ΓΣΕΒΕΕ
Βασίλης Κορκίδης, Πρόεδρος, ΕΣΕΕ
Γιάννης Ρέτσος, Πρόεδρος, ΣΕΤΕ
ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ: Γιώργος Βερνίκος, Πρόεδρος, ΟΚΕ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ: Σπύρος Θεοδωρόπουλος, Αντιπρόεδρος, ΣΕΒ
- 13:30 -**
13:40 **ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΤΗΣ ΗΜΕΡΙΔΑΣ**
Κωνσταντίνος Μπίτσιος, Εκτελεστικός Αντιπρόεδρος, ΣΕΒ





Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ
€368 δισ.
67% συνόλου*



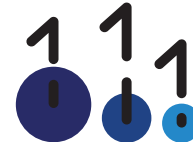
ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ
€60 δισ.
51% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ
€62 δισ.
43% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ
€2,4 δισ. **
30% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ
190.000
11% συνόλου ασφαλισμένων στο ΙΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ
€4,8 δισ.
20% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ
€2,1 δισ.
20% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ
€0,8 δισ.
29% συνόλου****



* ποσοστό επί του συνόλου ICAP

** κέρδη κερδοφόρων ως ποσοστό επί του συνόλου κερδών κερδοφόρων ICAP

*** ποσοστό επί του συνόλου τακτικών αποδοχών/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ

**** ποσοστό επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

T: 211 5006 000

F: 210 3222 929

E: info@sev.org.gr

www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenbergh

B-1000 Bruxelles

M: +32 (0) 494 46 95 24

E: sevbrussels@proximus.be

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

