



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΡΗΤΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**Το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας
και η πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Νικόλαος Καραβαγγέλης

Επιβλέπων: Επαμεινώνδας Μαριάς, Αναπληρωτής Καθηγητής

Ρέθυμνο
Ιανουάριος 2010

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα, Αναπληρωτή Καθηγητή κ. Επαμεινώνδα Μαριά, για την ενθάρρυνση του να ασχοληθώ με το εξαιρετικά ενδιαφέρον θέμα της flexicurity. Η εμπιστοσύνη που μου έδειξε, καθώς και η αμέριστη συμπαράσταση και καθοδήγηση που μου προσέφερε κατά την διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας, συνέβαλλαν καθοριστικά στην περάτωση της.

Οφείλω επίσης ένα μεγάλο ευχαριστώ σε όλους όσους υποστήριξαν την προσπάθεια μου αυτή.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή.....	7
---------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η έννοια της flexicurity.....	13
2. Μορφές ευελιξίας και μορφές ασφάλειας στην αγορά εργασίας.....	15
3. Ευρωπαϊκά μοντέλα κοινωνικού κράτους και flexicurity.....	18

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Η ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ FLEXICURITY

1. Η εμφάνιση της πολιτικής απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	21
2. Η Συνθήκη του Amsterdam και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης.....	23
3. Η Στρατηγική της Λισαβόνας.....	26
4. Η Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας.....	28
5. Αποφάσεις για την προώθηση της flexicurity.....	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

FLEXICURITY ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΔΑΝΙΑΣ

1. Το Δανικό «Χρυσό Τρίγωνο».....	35
2. Ευέλικτη αγορά εργασίας.....	37
3. Σύστημα γενναιόδωρων επιδομάτων ανεργίας.....	43
4. Ενεργές πολιτικές απασχόλησης.....	45

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

FLEXICURITY ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΟΛΛΑΝΔΙΑΣ

1. Η μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας την δεκαετία του 1990.....	47
2. Μέτρα κοινωνικού κράτους	51
3. Ενεργές πολιτικές απασχόλησης.....	52

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Χαρακτηριστικά της Ελληνικής οικονομίας και αγοράς εργασίας.....	53
2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα.....	56
3. Σύγκριση των Αγορών Εργασίας της Δανίας και της Ελλάδας.....	57
Συμπεράσματα.....	58
Βιβλιογραφία.....	61

ΠΙΝΑΚΕΣ

Πίνακας 1: Πληθυσμός ηλικίας 65+ ως ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-64.....	11
Πίνακας 2: Συνδυασμοί ευελιξίας με ασφάλεια	17
Πίνακας 3: Μέσος ετήσιος αριθμός ωρών εργασίας ανα απασχολούμενο.....	41
Πίνακας 4: Σύγκριση Αγορών Εργασίας Δανίας και Ελλάδας	57

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΑ

Διάγραμμα 1: Τα Ευρωπαϊκά μοντέλα σε σχέση με ευελιξία και ασφάλεια στην αγορά εργασίας	18
Διάγραμμα 2: Το «Χρυσό Τρίγωνο» της flexicurity στην Δανία	35
Διάγραμμα 3: Μέσος χρόνος παραμονής στον ίδιο εργοδότη τα έτη 1992 και 2000....	38
Διάγραμμα 4: Αυστηρότητα της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης το έτος 2003 (κλίμακα 1-6).....	40
Διάγραμμα 5: Εξέλιξη εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης ανα 1000 εργαζόμενους την περίοδο 1995-2006.....	43
Διάγραμμα 6: Μέση ακαθάριστη οικονομική ενίσχυση ανέργων ως ποσοστό του προηγούμενου μισθού για το 2003.....	44

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Τα τελευταία χρόνια στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης διεξάγεται έντονη συζήτηση για μεταρρυθμίσεις στο εργατικό δίκαιο και το σύστημα κοινωνικής προστασίας καθώς και για την προώθηση ευέλικτων συμβάσεων εργασίας. Στο επίκεντρο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση βρίσκεται η πολιτική ευελιξίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας. Το μοντέλο αυτό που είναι γνωστό ως flexicurity (ευελισφάλεια), βασίζεται στην πολιτική της Δανίας, μιας χώρας που παρουσιάζει ιδιαίτερα ευέλικτη αγορά εργασίας και ταυτόχρονα μεγάλο βαθμό κοινωνικού κράτους.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να παρουσιάσει και να αναλύσει το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια και την αλληλεπίδραση των ελαστικών σχέσεων απασχόλησης στην αγορά εργασίας με την παροχή κοινωνικής προστασίας στους εργαζόμενους. Επιπλέον παρουσιάζεται η εξέλιξη της πολιτικής απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η ανάλυση εστιάζει στην εφαρμογή και τον τρόπο λειτουργίας της flexicurity στην αγορά εργασίας της Δανίας και των Κάτω Χωρών. Τέλος συγκρίνεται η περίπτωση της Ελλάδας με τα ιδιαίτερα γνωρίσματα του Ευρωπαϊκού νότου σε σχέση με το επίπεδο του κοινωνικού κράτους.

Λέξεις-κλειδιά: ευελιξία, ασφάλεια, ευελισφάλεια, αγορά εργασίας, Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, Δανία, Ολλανδία, Ελλάδα

ABSTRACT

The aim of this thesis is to present and analyze the concept of flexicurity, and the interaction between flexible labour market and social security. The thesis also describes the history and recent developments in the employment policy of the European Union. Moreover, the analysis focuses on the implementation of flexicurity in the Danish and in the Dutch labour markets. Finally, the last session, compares the case of Greece, and discusses the special characteristics of the South-European welfare state.

Keywords: flexibility, security, flexicurity, labour market, European Employment Strategy, Denmark, Netherlands, Greece

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πρόβλημα της ανεργίας στην Ευρώπη

Από την δεκαετία του 1970 η ανεργία έχει παρουσιάσει σημαντική ανοδική τάση στις χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθιστώντας το πρόβλημα αυτό ένα από τα σημαντικότερα της Γηραιάς Ηπείρου. Το φαινόμενο αυτό αποδίδεται από ορισμένους ερευνητές στην ακαμψία της Ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας σε σχέση με την αντίστοιχη της Αμερικής και περιγράφεται με τον όρο «Ευρωσκλήρυνση»¹. Σύμφωνα με την άποψη αυτή, οι περιορισμοί που θέτει η εργατική νομοθεσία των Ευρωπαϊκών χωρών στις προσλήψεις και τις απολύσεις (σε αντίθεση με τις Ηνωμένες Πολιτείες όπου το αντίστοιχο εργατικό δίκαιο παρέχει μεγάλη ευχέρεια στους εργοδότες), τα γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας καθώς και ο ατελής μισθολογικός ανταγωνισμός δεν επιτρέπει στις Ευρωπαϊκές οικονομίες να προσαρμοστούν σε μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες. Και αυτό διότι μειώνει την ζήτηση εργασίας από τις επιχειρήσεις και αποθαρρύνει την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Επιπλέον δημιουργεί αντικίνητρο αποδοχής μιας θέσης απασχόλησης στους ανέργους που λαμβάνουν κάποιας μορφής επίδομα.

Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα να αναπτυχθεί ήδη από την δεκαετία του 1980 έντονη αντιπαράθεση στην Ευρώπη για την εισαγωγή νέων και περισσότερο ευέλικτων μορφών απασχόλησης και την αναθεώρηση του Ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου. Η ευελιξία στην εργασία προτείνεται ως λύση για την αντιμετώπιση της ανεργίας, η αποτελεσματικότητα της όμως επικρίνεται και αμφισβητείται.²

Σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Ευρώπη

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στην σύγχρονη εποχή, βρίσκεται αντιμέτωπη με ζητήματα που απειλούν της ευημερία των κατοίκων της. Εσωτερικές προκλήσεις αποτελούν η υποβάθμιση του περιβάλλοντος, η δημογραφική αλλαγή, η κοινωνική απόρριψη και αποκλεισμός, το έλλειμμα δημοκρατίας και ενημέρωσης των Ευρωπαίων πολιτών,

¹Ο όρος eurosclerosis αποδίδεται στον Giersch (1985)

² Gray (2004) σελ. 140

καθώς και το οργανωμένο έγκλημα.³ Οι εξωτερικές προκλήσεις για την Ένωση είναι η διεθνής πολιτική αστάθεια, οι σοβαρές μεταναστευτικές πιέσεις, η κλιματική αλλαγή και ο κίνδυνος οικολογικών ανισορροπιών, καθώς και η αυξανόμενη παγκοσμιότητα της οικονομίας.⁴

Οι ταχύτατα μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες που παρουσιάζονται στις Ευρωπαϊκές χώρες και διεθνώς, έχουν αντίκτυπο στις αγορές εργασίας και την πολιτική απασχόλησης της Ένωσης. Θα μπορούσαν να αναφερθούν ως κυριότερες τάσεις, που αποτελούν και τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει το Ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο, η παγκοσμιοποίηση και η πληθυσμιακή γήρανση, ως εξωτερική και εσωτερική πρόκληση αντίστοιχα. Επιπλέον, στην βιβλιογραφία αναφέρονται η τεχνολογική πρόοδος και η «οικονομία της γνώσης», η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών⁵ καθώς και η διεύρυνση⁶. Οι τάσεις αυτές έχουν σαν αποτέλεσμα την ραγδαία διαφοροποίηση των καθεστώτων των εργασιακών σχέσεων, και την αυξανόμενη απαίτηση για ευέλικτες μορφές απασχόλησης και διαρκή επανεκπαίδευση.

Η παγκοσμιοποίηση αποτελεί την σημαντικότερη σύγχρονη εξωτερική πρόκληση για την Ευρώπη. Ο ανταγωνισμός των εθνικών οικονομιών εντείνεται τα τελευταία χρόνια σε διεθνές επίπεδο μέσα στο περιβάλλον παγκοσμιοποίησης των αγορών και θέτει σε κίνδυνο το Ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Η ραγδαία εξάπλωση του διεθνούς εμπορίου καθιστά αναγκαία την μείωση του κόστους παραγωγής των επιχειρήσεων για την επιβίωση τους στην παγκόσμια οικονομική αρένα. Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις αναζητούν τρόπους ελαχιστοποίησης του μέσου κόστους με σκοπό την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας τους. Η προσπάθεια περιορισμού του κόστους εργασίας περιλαμβάνει και την μετεγκατάσταση των βιομηχανικών μονάδων από τις χώρες της Ευρώπης και της Βόρειας Αμερικής σε λιγότερο αναπτυγμένες χώρες που βρίσκονται στο στάδιο της εκβιομηχάνισης. Η ταχύτατη μεγέθυνση των αναδυόμενων οικονομιών δημιουργεί νέους ανταγωνιστές για την Ευρώπη. Χώρες όπως η Βραζιλία, η Ινδία και, κυρίως, η Κίνα αναμένεται να ανατρέψουν τους διεθνείς οικονομικούς συσχετισμούς.

³ Μαριάς (1999) σελ. 292

⁴ Ο.π. σελ. 293

⁵ Rogowski et al (2008) σελ. 64

⁶ Grahl et al (2009) σελ. 124

Το κόστος της εργασίας στις χώρες αυτές αποτελεί μικρό ποσοστό του αντίστοιχου κόστους στις Ευρώπη. Η τεχνολογική εξέλιξη και ανάπτυξη του τομέα των τηλεπικοινωνιών και μεταφορών επιτρέπει την μεταφορά παραγωγικών μονάδων με σχετικά μικρό κόστος, που αντισταθμίζεται σε σύντομο χρονικό διάστημα από χαμηλότερους εργατικούς μισθούς. Αυτή η ευκολία με την οποία οι επιχειρήσεις μεταφέρουν την παραγωγική τους δραστηριότητα έχει σαν αποτέλεσμα να μειωθεί το ενδιαφέρον τους για την εργατική δύναμη μιας συγκεκριμένης χώρας και η εταιρική τους ευθύνη. Επομένως μειώνεται τόσο το κίνητρο τους να επενδύσουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο μιας χώρας όσο και η διάθεση τους να στηρίξουν κοινωνικές δαπάνες ενίσχυσης του εργατικού δυναμικού.

Η αύξηση της κινητικότητας των επιχειρήσεων μεταξύ διαφορετικών χωρών με σκοπό την μείωση του κόστους παραγωγής, καθιστά λιγότερο ασφαλή μια θέση εργασίας και αυξάνει τον κίνδυνο ανεργίας. Οι εργαζόμενοι καλούνται να δεχτούν περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης με σκοπό να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των επιχειρήσεων και να γίνουν πιο ανταγωνιστικοί έναντι των εργαζομένων άλλων χωρών. Επιπλέον, μέσα στο διεθνοποιημένο περιβάλλον οι επιχειρηματικές αποφάσεις λαμβάνονται με ένα τρόπο που αποδίδει μικρότερη σημασία στην θεσμική δομή και τις κοινωνικές ομάδες μιας συγκεκριμένης χώρας.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί πως το αντίκτυπο της μετακίνησης των επιχειρήσεων δεν είναι το ίδιο σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες. Η οικονομία της Δανίας αποτελείται σε μεγάλο βαθμό από εθνικές επιχειρήσεις μικρού και μεσαίου μεγέθους, όπου η διαπραγματευτική ισχύς των εργατικών σωματείων είναι μεγαλύτερη από την δυνατότητα διαπραγματεύσεων με πολυεθνικές. Η απουσία δηλαδή ισχυρών πολυεθνικών έχει ωφελήσει τους εργαζόμενους στην χώρα αυτή. Η Σουηδία αντίθετα, δοκιμάστηκε στα τέλη της δεκαετίας του 1980 από την ύπαρξη ενός μικρού αριθμού μεγάλων σε μέγεθος επιχειρήσεων που κυριαρχούν και ελέγχουν τους εξαγωγικούς τομείς της οικονομίας, απασχολώντας περισσότερους εργαζόμενους εκτός της χώρας από όσους εντός των συνόρων της.⁷

⁷ Gray (2004) σελ. 37

Ένα επιπλέον σύγχρονο φαινόμενο που επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις είναι η αύξηση του ποσοστού των ηλικιωμένων ατόμων διότι δημιουργεί ένα τεράστιο ζήτημα στην Ευρώπη. Το προσδόκιμο ζωής έχει αυξηθεί σημαντικά και έτσι ο αριθμός των συνταξιούχων παρουσιάζει συνεχή ανοδική τάση. Σαν αποτέλεσμα οι δαπάνες για συντάξεις αναμένεται να αυξηθούν σε σημαντικό βαθμό το πρώτο μισό του 21^{ου} αιώνα, απορροφώντας όλο και μεγαλύτερο ποσοστό του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος. Παράλληλα οι ρυθμοί γεννήσεων παρουσιάζουν διαρκώς φθίνουσα πορεία με μείωση του ποσοστού του νεότερου σε ηλικία και πιο δυναμικού μέρους των εργαζομένων. Η άνοδος αυτή του ποσοστού των συνταξιούχων προς τους εργαζόμενους, δημιουργεί ένα πρόβλημα χρηματοδότησης των συντάξεων. Εμφανίζεται επομένως η ανάγκη παράτασης του εργασιακού βίου, η οποία με την σειρά της απαιτεί την δια βίου εκπαίδευση και ευελιξία από μέρους των εργαζομένων, ώστε να καταστεί δυνατή η πολυετής συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει την εκτίμηση⁸ για την εξέλιξη του πληθυσμού των ατόμων άνω των 65 ως ποσοστό του πληθυσμού των ατόμων ηλικίας 15 έως 64, για το πρώτο μισό του 21^{ου} αιώνα, στην ΕΕ-15. Στον πίνακα αυτό παρατηρούμε ότι ο πληθυσμός των συνταξιούχων αναμένεται να προσεγγίσει (και ιδίως στις χώρες της Μεσογείου να ξεπεράσει) μέχρι το 2050 το ήμισυ του εργατικού δυναμικού όπως ορίζονται με βάση τα σημερινά δεδομένα. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε συνταξιούχο θα αναλογούν λιγότεροι από 2 εν δυνάμει εργαζόμενοι αν δεν παραταθεί η διάρκεια του εργασιακού βίου.

⁸ Η εκτίμηση αφορά το κεντρικό σενάριο.

Πίνακας 1: Πληθυσμός ηλικίας 65+ ως ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 15-64.⁹

	2000	2005	2010	2015	2020	2025	2030	2035	2040	2045	2050
BE	26	26	27	30	33	37	42	45	46	46	45
DK	22	23	27	29	32	34	38	39	40	38	36
DE	24	28	30	31	34	38	44	50	50	49	49
EL	26	28	29	31	33	35	38	43	47	52	54
ES	25	26	27	29	31	34	39	45	52	58	60
FR	24	25	25	29	33	36	40	43	45	45	46
IE	17	17	17	20	22	25	27	29	33	37	40
IT	27	29	31	34	37	40	46	53	59	62	61
LU	21	23	24	26	28	32	36	40	41	40	38
NL	20	21	22	26	30	33	38	42	44	42	41
AT	23	25	27	30	32	37	45	52	54	54	54
PT	23	25	25	27	29	31	33	37	41	45	46
FI	22	23	25	31	36	39	43	44	43	43	44
SE	27	27	29	33	35	37	40	41	42	42	42
UK	24	24	24	27	29	32	37	41	43	42	42
EU	24	26	27	30	32	36	41	45	48	49	49

Η τεχνολογική πρόοδος, είναι ένας ακόμα παράγοντας που έχει αντίκτυπο στην αγορά εργασίας. Η εισαγωγή νέας τεχνολογίας οδηγεί πολλές φορές σε υποκατάσταση εργασίας με κεφάλαιο. Στην αγροτική παραγωγή για παράδειγμα η χρήση γεωργικών μηχανών μείωσε την ζήτηση εργατικού δυναμικού. Παράλληλα η τεχνολογική πρόοδος απαιτεί την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων από τους εργαζόμενους και έχει σημαντικό αντίκτυπο στην απασχόληση. Μειώνει την ζήτηση ανειδίκευτης εργασίας και αυξάνει την ζήτηση για εργαζόμενους με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων. Στην οικονομία της γνώσης η τεχνολογική αλλαγή είναι μεροληπτική υπέρ των εργαζομένων με δεξιότητες (“skill-biased technical change”). Επομένως η αλματώδης εξέλιξη στους τομείς των τηλεπικοινωνιών και της πληροφορικής που έχει σημειωθεί τα τελευταία χρόνια, δημιουργεί την ανάγκη ευελιξίας και δια βίου εκπαίδευσης των εργαζομένων ώστε να αποκτούν τις νέες δεξιότητες που απαιτούνται και να προσαρμόζονται στις διαρκείς τεχνολογικές εξελίξεις.

⁹ Πηγή: “Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment” Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November 2004, σελ. 51

Μέσα στο πλαίσιο αυτών των συνθηκών που διαμορφώνουν την σύγχρονη Ευρωπαϊκή και διεθνή πραγματικότητα, και την σταδιακή εγκατάλειψη των κενυσιανών προς όφελος των νεοφιλελεύθερων μοντέλων οικονομικής πολιτικής¹⁰, η αλλαγή των εργασιακών σχέσεων στην Ευρώπη βρίσκεται στη πολιτική ατζέντα.

Η αύξηση της απασχόλησης στην Δανία και την Ιρλανδία τα τελευταία χρόνια αποτελούν και το βασικό επιχείρημα για την προώθηση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας από τους ηγέτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μία προσπάθεια που εντείνεται διαρκώς. Η συζήτηση αυτή είναι χρωματισμένη πολιτικά και ιδεολογικά αφού τα κόμματα που μάχονται υπέρ της ευελιξίας είναι τα νεοφιλελεύθερα, δηλαδή αυτά που βρίσκονται δεξιότερα στο πολιτικό φάσμα. Αντίθετα τα αριστερά κόμματα αντιτίθενται στην θεσμοθέτηση της ευέλικτης απασχόλησης.

Ειδικότερα το μοντέλο της Δανίας υποστηρίζεται και από ορισμένα σοσιαλδημοκρατικά κόμματα, επειδή ακριβώς η ευελιξία στην αγορά εργασίας συνυπάρχει με ένα αναπτυγμένο κοινωνικό κράτος. Λόγω του ενδιαφέροντος που έχει προκαλέσει η αγορά εργασίας αυτής της Σκανδιναβικής χώρας, υπάρχουν 2 σημαντικά ερωτήματα. Το πρώτο που είναι πολιτικής και ιδεολογικής φύσεως σχετίζεται με την αποδοχή ή όχι του μοντέλου αυτού. Το δεύτερο ερώτημα που αφορά κυρίως όσους υποστηρίζουν το μοντέλο της Δανικής αγοράς εργασίας σχετίζεται με το κατά πόσο είναι εφικτή η μεταφορά του στις αγορές εργασίας άλλων χωρών.

¹⁰ Η τάση αυτή ξεκίνησε με την εκλογή του Ronald Reagan και της Margaret Thatcher στις Ηνωμένες Πολιτείες και το Ηνωμένο Βασίλειο αντίστοιχα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

ΕΥΕΛΙΞΙΑ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Η έννοια της flexicurity.

Η βασική υπόθεση πάνω στην οποία στηρίζεται η flexicurity¹¹ είναι ότι η ευελιξία και η ασφάλεια στην εργασία δεν είναι εξ'ορισμού αποκλειόμενες μεταξύ τους αλλά αντίθετα συμπληρωματικές και αμοιβαία υποστηριζόμενες. Σύμφωνα με την παραδοσιακή άποψη υπάρχει ανταγωνισμός ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους εργοδότες τους, όπου οι πρώτοι αποζητούν μεγαλύτερη ασφάλεια ενώ οι δεύτεροι περισσότερη ευελιξία. Η προσέγγιση της flexicurity αντίθετα βασίζεται στην ιδέα ότι η ευελιξία δεν είναι μονοπώλιο των εργαζομένων και η ασφάλεια των εργοδοτών. Και αυτό διότι στις σύγχρονες αγορές εργασίας υπάρχουν εργαζόμενοι που επιδιώκουν να συνδυάσουν με ευέλικτο τρόπο την εργασία τους με την προσωπική τους ζωή. Επιπλέον υπάρχουν εργοδότες που επιθυμούν σταθερές εργασιακές σχέσεις με τους αποδοτικούς υπαλλήλους τους.¹²

Οι υποστηρικτές της flexicurity διατείνονται ότι αποτελεί το ιδεατό μοντέλο αγοράς εργασίας για την σύγχρονη Ευρώπη. Και αυτό διότι η ευελιξία θα επιτρέψει την προσαρμογή του εργατικού δυναμικού σε μια διαρκώς μεταβαλλόμενη παγκόσμια οικονομική πραγματικότητα, και σε ένα περιβάλλον συνεχών τεχνολογικών εξελίξεων. Επιπλέον θα αυξήσει την ζήτηση εργασίας από τις επιχειρήσεις, με αποτέλεσμα την αύξηση της απασχόλησης, και θα ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα της Ευρωπαϊκής οικονομίας. Ταυτόχρονα, η ασφάλεια θα συντελέσει στην διατήρηση του κοινωνικού κράτους, και μέσω των κατάλληλων πολιτικών, στην κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη.

¹¹ Στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης ο όρος flexicurity αποδίδεται στην ελληνική γλώσσα ως «ευελισφάλεια». Η μετάφραση αυτή όμως δεν χρησιμοποιείται ευρέως στην Ελλάδα.

¹² Bredgaard & Larsen, (2007) σελ. 4

Αντίθετα οι επικριτές του μοντέλου αυτού θεωρούν ότι αποτελεί μέσο εξυπηρέτησης των κερδοσκοπικών επιδιώξεων των επιχειρήσεων που αναζητούν τρόπους μείωσης του εργατικού κόστους. Η ευελιξία έχει ως σκοπό την μετατροπή του εργαζόμενου σε αναλώσιμο συντελεστή παραγωγής, που θα αντιμετωπίζει ένα συνεχή φόβο απώλειας της θέσης απασχόλησης του, και θα αναγκάζεται να διαμορφώνει διαρκώς τον τρόπο ζωής του με βάση τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων. Επιπλέον το σκέλος της ασφάλειας αφορά στην ουσία την μετακύλιση του κόστους απόλυσης και εκ νέου επαγγελματικής κατάρτισης από τις επιχειρήσεις στο σύνολο της κοινωνίας. Πολύ συχνά χρησιμοποιείται από όσους αντιτίθενται στο μοντέλο της flexicurity ένας εναλλακτικός όρος, που είναι αυτός της “flexploitation”¹³ ή «ευέλικτης εκμετάλλευσης».

Ορισμός flexicurity:

Σύμφωνα με τους Bredgaard & Larsen υπάρχουν τουλάχιστον τρεις διαφορετικοί ορισμοί της flexicurity στην βιβλιογραφία¹⁴. Μπορεί να οριστεί ως μια στρατηγική πολιτικής, ως μια κατάσταση στην αγορά εργασίας καθώς και ως μια αναλυτική έννοια. Θεωρούν όμως ότι ο πλέον ακριβής ορισμός είναι αυτός που δίνει ο Ton Wilthagen και οι συνάδελφοι του. Ο ορισμός αυτός έχει χρησιμοποιηθεί ευρύτατα στην βιβλιογραφία. Έτσι ο Ton Wilthagen ορίζει την flexicurity ως «μια στρατηγική πολιτικής που επιχειρεί, συγχρονισμένα και μελετημένα, να επαυξήσει, αφενός την ευελιξία των αγορών εργασίας, της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, και αφετέρου την ασφάλεια-ασφάλεια απασχόλησης και κοινωνική ασφάλεια-ιδιαίτερα για τις ασθενείς ομάδες εντός και εκτός αγοράς εργασίας».¹⁵

¹³ Ο όρος αυτός ανήκει στον Γάλλο φιλόσοφο και κοινωνιολόγο Pierre Bourdieu που περιγράφει την ευελιξία στην αγορά εργασίας στο βιβλίο του “Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market” (1999) ως εξής: «Υπάρχουν ορισμένες κοινωνικές ομάδες που βλέπουν την ευέλικτη απασχόληση ως ένα μέσο για την απόλαυση περισσότερης ελευθερίας. Οι ομάδες αυτές έχουν στην κατοχή τους οικονομικούς πόρους που τις απελευθερώνουν από το άγχος της αναζήτησης των προς το ζήν σε μόνιμη βάση. Αυτό δεν ισχύει για το μεγάλο μέρος των ανθρώπων με αβέβαιες δουλειές. Για αυτούς ευελιξία σημαίνει “flexploitation”, σε ορισμένες ειδικές ομάδες εργαζομένων αυτό σημαίνει υπερεκμετάλλευση εξαιτίας της πιο συγκεντρωμένης μορφής ανασφάλειας».

¹⁴ Bredgaard & Larsen (2007), σελ. 5

¹⁵ Wilthagen & Rogowski (2002) σελ.250 καθώς και Wilthagen & Tros (2004) σελ. 4.

Ο όρος flexicurity αποδίδεται στον σοσιαλδημοκράτη πρωθυπουργό της Δανίας την περίοδο 1993-2001, Poul Nyrup Rasmussen, ο οποίος τον χρησιμοποίησε με σκοπό να περιγράψει την πολιτική του. Όρισε την flexicurity ως «τον συνδυασμό των ευέλικτων αγορών εργασίας και ατομικής κοινωνικής ασφάλειας στις Σκανδιναβικές χώρες ... που βασίζεται σε α) ισχυρή κοινωνική ασφάλεια και ευρεία (κρατική) πρόνοια β) ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας και εκπαίδευσης, και γ) μια αγορά εργασίας υψηλής κινητικότητας όπου οι κοινωνικοί εταίροι (εργατικές ενώσεις και εργοδοτικοί σύνδεσμοι) διαδραματίζουν βασικούς ρόλους με υψηλό βαθμό ευθύνης για την ανταγωνιστικότητα και την κοινωνική συνοχή».¹⁶

2. Μορφές ευελιξίας και μορφές ασφάλειας στην αγορά εργασίας

Τόσο η ευελιξία όσο και η ασφάλεια στην αγορά εργασίας μπορεί να έχουν διάφορες μορφές, οι οποίες και παρουσιάζονται στην συνέχεια.

Μορφές ευελιξίας¹⁷:

1. Εξωτερική αριθμητική ευελιξία (External numerical flexibility): αναφέρεται στην προσαρμογή του αριθμού των εργαζομένων, δηλαδή στην ευκολία προσλήψεων και απολύσεων.
2. Εσωτερική¹⁸ αριθμητική ευελιξία (Internal numerical flexibility) ή ευελιξία του χρόνου εργασίας (Working time flexibility): αφορά την ευελιξία των ωρών απασχόλησης, των υπερωριών και των ωρών μερικής απασχόλησης.
3. Λειτουργική ευελιξία (Functional flexibility): αναφέρεται στην πολυαπασχόληση, την ευέλικτη οργάνωση της εργασίας, την δυνατότητα εναλλαγής μεταξύ διαφορετικών αντικειμένων εργασίας.

¹⁶ Rogowski et al (2008) σελ. 176

¹⁷ Η ευελιξία αναφέρεται στην ύπαρξη μηχανισμών προσαρμογής της αγοράς εργασίας, όταν δέχεται κάποιες εξωτερικές διαταραχές. Οι μηχανισμοί αυτοί μπορούν να οδηγήσουν στις επιθυμητές αλλαγές προσαρμογής της αγοράς εργασίας σε νέα δεδομένα. Bredgaard, Larsen & Madsen (2005) σελ. 8

¹⁸ Δηλ. εντός της επιχείρησης

4. Μισθολογική ευελιξία (Wage flexibility): αφορά την προσαρμογή του μισθού με βάση την απόδοση του εργαζομένου στην επιχείρηση, της επιχείρησης στην αγορά ή με την μεταβολή των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας και την οικονομία.

Μορφές ασφάλειας¹⁹:

1. Ασφάλεια θέσης εργασίας (Job security): αφορά την βεβαιότητα διατήρησης μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας με τον ίδιο εργοδότη.
2. Ασφάλεια απασχόλησης (Employment security/employability security): αναφέρεται στην βεβαιότητα παραμονής στην απασχόληση, όχι απαραίτητα με τον ίδιο εργοδότη.
3. Ασφάλεια εισοδήματος (Income security): σχετίζεται με την προστασία του εισοδήματος και την διατήρηση ενός συγκεκριμένου επιπέδου διαβίωσης σε περίπτωση απώλειας μιας θέσης εργασίας και ανεργίας ή σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος.
4. Ασφάλεια συνδυασμού (Combination security): αφορά την δυνατότητα συνδυασμού της απασχόλησης με άλλες κοινωνικές υποχρεώσεις και με προσωπική ζωή, όπως είναι για παράδειγμα οι άδειες μητρότητας.

Η καινοτομία της flexicurity έγκειται στον συνδυασμό των τεσσάρων μορφών ευελιξίας με τις τέσσερις μορφές ασφάλειας. Οι δυνατές μορφές συνδυασμού ευελιξίας με ασφάλεια παρουσιάζονται στον ακόλουθο πίνακα:

¹⁹ Bredgaard & Larsen (2007) σελ. 6

Πίνακας 2: Συνδυασμοί ευελιξίας με ασφάλεια.²⁰

		ΑΣΦΑΛΕΙΑ			
		Ασφάλεια θέσης εργασίας (Job security)	Ασφάλεια απασχόλησης (Employment security)	Ασφάλεια εισοδήματος (Income security)	Ασφάλεια συνδυασμού (Combination security)
ΕΥΕΛΙΞΙΑ	Εξωτερική αριθμητική ευελιξία (External numerical flexibility)				
	Εσωτερική αριθμητική ευελιξία (Internal numerical flexibility)				
	Λειτουργική ευελιξία (Functional flexibility)				
	Μισθολογική ευελιξία (Wage flexibility)				

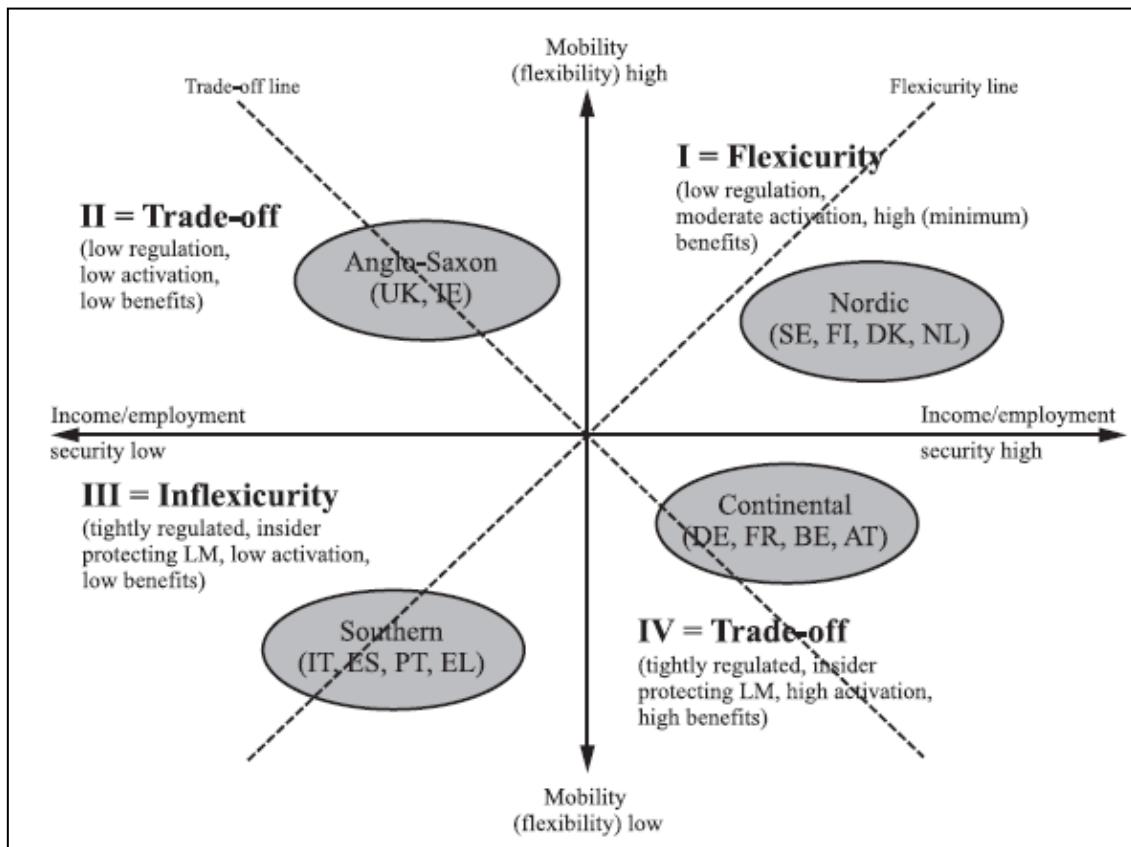
Μπορούμε να παρατηρήσουμε ωστόσο ότι δεν είναι εφικτοί όλοι οι συνδυασμοί ευελιξίας με ασφάλεια. Για παράδειγμα η εξωτερική αριθμητική ευελιξία αναιρεί εξ ορισμού την ασφάλεια θέσης εργασίας. Και αυτό διότι όσο μεγαλύτερη η ευκολία απολύσεων, τόσο μικρότερη η πιθανότητα ένας εργαζόμενος να παραμείνει στην ίδια θέση εργασίας με τον ίδιο εργοδότη.

²⁰ Wilthagen & Tros (2004) σελ. 6

3. Ευρωπαϊκά μοντέλα κοινωνικού κράτους και flexicurity

Οι Muffels & Luijckx²¹ έχουν εξετάσει την διαφοροποίηση του βαθμού ευελιξίας και ασφάλειας των αγορών εργασίας μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15. Οι χώρες αυτές έχουν κατηγοριοποιηθεί σε 4 ομάδες ανάλογα με τον τρόπο που εφαρμόζουν ισορροπία ανάμεσα σε ευελιξία στην αγορά εργασίας και κοινωνική ασφάλεια.

Διάγραμμα 1: Τα Ευρωπαϊκά μοντέλα σε σχέση με ευελιξία και ασφάλεια στην αγορά εργασίας²²



²¹ Κεφάλαιο 12 του Rogowski et al (2008)

²² Πηγή: Muffels στο Rogowski et al (2008) σελ. 294

Στο διάγραμμα βλέπουμε συνδυασμούς ευελιξίας και ασφάλειας. Ο οριζόντιος άξονας αναφέρεται στο βαθμό ασφάλειας (εισοδήματος/απασχόλησης) που αυξάνει στο δεξιότερο τμήμα. Ομοίως στον κάθετο άξονα αναπαριστάται ο βαθμός εργασιακής ευελιξίας, όπου υψηλότερα σημεία αντιστοιχούν σε μεγαλύτερη ευελιξία. Στα τεταρτημόρια II & IV υπάρχει ένα είδος αντισταθμίσεως (trade-off) μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, όπου υψηλή ευελιξία αντιστοιχεί σε χαμηλή ασφάλεια και αντίστροφα. Αντίθετα στα τεταρτημόρια I & III έχουμε αντίστοιχα υψηλή ευελιξία σε συνδυασμό με υψηλή ασφάλεια (flexicurity) και χαμηλή ευελιξία μαζί με χαμηλή ασφάλεια (inflexicurity). Η ευθεία αντισταθμίσεως (trade-off line) δείχνει μια αρνητική σχέση ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια, ενώ η ευθεία flexicurity (flexicurity-line) δείχνει μια θετική σχέση.

Οι **σκανδιναβικές χώρες** ομαδοποιούνται στο τεταρτημόριο I όπου, στο σύνολο τους, έχουν επιτύχει ένα υψηλό βαθμό ευελιξίας στην αγορά εργασίας²³, ταυτόχρονα με ισχυρό σύστημα παροχής κοινωνικής ασφάλειας. Στο τεταρτημόριο II βρίσκεται το **Αγγλοσαξονικό μοντέλο** κοινωνικού κράτους, όπου έχουμε ευέλικτη αγορά εργασίας λόγω του ιδιαίτερα χαμηλού βαθμού αυστηρότητας της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης. Ταυτόχρονα στις χώρες αυτές η ασφάλεια εισοδήματος είναι περιορισμένη, οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης είναι χαμηλές και οι κοινωνικές παροχές ελάχιστες. Οι **μεσογειακές χώρες** ομαδοποιούνται στο τεταρτημόριο III, όπου έχουμε τόσο περιορισμένο βαθμό ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα αυστηρό νομοθετικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, όσο και χαμηλά επίπεδα κοινωνικής ασφάλισης και ενεργών πολιτικών απασχόλησης. Οι χώρες της **ηπειρωτικής Ευρώπης** τέλος, βρίσκονται στο τεταρτημόριο IV, όπου η αυστηρότητα της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης είναι υψηλή και η ευελιξία στην αγορά εργασίας περιορισμένη, ενώ αντίθετα η κοινωνική προστασία είναι υψηλή, όπως επίσης και οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης.

²³ Η κατηγοριοποίηση αυτή αναφέρεται στις χώρες συνολικά. Οι χώρες μιας συγκεκριμένης ομάδας μπορεί να παρουσιάζουν διαφορές μεταξύ τους στο βαθμό ευελιξίας ή ασφάλειας. Για παράδειγμα η Σουηδία και η Δανία διαφοροποιούνται στο βαθμό αυστηρότητας της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης. Παρά το γεγονός αυτό όμως, το κοινωνικό μοντέλο της Σουηδίας βρίσκεται πληρέστερα σε αυτό των υπολοίπων σκανδιναβικών χωρών, από ότι στα κοινωνικά μοντέλα άλλων Ευρωπαϊκών χωρών.

Μια ελαφρά διαφοροποιημένη ομαδοποίηση έχει γίνει με βάση την Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση.²⁴ Αφορά 18 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης που κατηγοριοποιούνται σε πέντε ομάδες:

Αγγλοσαξονικό Σύστημα

Στην ομάδα αυτή βρίσκονται το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία. Χαρακτηριστικά είναι ο μεγάλος βαθμός ευελιξίας στην αγορά εργασίας, η σχετικά χαμηλή ασφάλεια και η χαμηλή φορολογία.

Σύστημα Ηπειρωτικής Ευρώπης

Η ομάδα περιλαμβάνει την Αυστρία, το Βέλγιο, την Γαλλία και την Γερμανία. Οι αγορές εργασίας των χωρών αυτών χαρακτηρίζονται από μέση προς χαμηλή ευελιξία, μέση προς υψηλή ασφάλεια και μέση προς υψηλή φορολογία.

Μεσογειακό Σύστημα

Εδώ βρίσκονται η Ελλάδα, η Ισπανία και η Πορτογαλία. Η ευελιξία είναι χαμηλή, ενώ η ασφάλεια σχετικά χαμηλή.

Σύστημα Ανατολικής Ευρώπης και Ιταλίας

Η ομάδα αυτή, εκτός από την Ιταλία, περιλαμβάνει και την Ουγγαρία, την Πολωνία, την Σλοβακία και την Τσεχία. Χαρακτηρίζεται από ανασφάλεια στην εργασία, μέση προς υψηλή ευελιξία και μέση προς υψηλή φορολογία

Σκανδιναβικό Σύστημα

Η ομάδα περιλαμβάνει την Δανία, την Ολλανδία, την Σουηδία και Φινλανδία. Χαρακτηρίζονται από υψηλή ασφάλεια, μέση προς υψηλή ευελιξία και μέση προς υψηλή φορολογία.

²⁴ Employment in Europe 2006, σελ. 103

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΚΑΙ Η ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ FLEXICURITY

1. Η εμφάνιση της πολιτική απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Μέχρι τα τέλη της δεκαετίας του 1980, η διαδικασία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης εστίαζε κυρίως σε τομείς οικονομικής ενοποίησης, και ο ρόλος των Ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων στην διαμόρφωση των πολιτικών απασχόλησης των κρατών-μελών ήταν περιορισμένος. Με βάση την Αρχή της Επικουρικότητας²⁵, τα κράτη-μέλη μπορούν να διαμορφώνουν τις δικές τους πολιτικές σε εθνικό επίπεδο, εκτός αν η διαδικασία της ολοκλήρωσης απαιτεί κάποιο βαθμό συντονισμού των πολιτικών αυτών. Η δημιουργία όμως της κοινής Ευρωπαϊκής αγοράς, και η κινητικότητα της εργασίας²⁶ εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κατέστησε αναγκαία της εφαρμογή μιας κοινής πολιτικής απασχόλησης για την προστασία της κοινωνικής συνοχής. Η σύγκλιση των Ευρωπαϊκών οικονομιών προκαλεί και εξομοίωση των κοινωνικών προβλημάτων, με αποτέλεσμα να θεωρείται απαραίτητη η κοινή αντιμετώπιση τους.

Ο ρόλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης επομένως, στην διαμόρφωση πολιτικών απασχόλησης έχει γίνει ιδιαίτερα σημαντικός από τις αρχές της δεκαετίας του 1990. Το 1993 εκδόθηκε η *Λευκή Βίβλος Delors για την Ανάπτυξη, την Ανταγωνιστικότητα και την Απασχόληση* και το 1994 η *Λευκή Βίβλος για την Ευρωπαϊκή Κοινωνική πολιτική*. Βασικός σκοπός των Λευκών αυτών Βιβλίων είναι η αντιμετώπιση της ανεργίας μέσω

²⁵ «Η Κοινότητα δρα μέσα στα όρια των αρμοδιοτήτων που της αναθέτει και των στόχων που της ορίζει η παρούσα συνθήκη. Στους τομείς που δεν υπάγονται στην αποκλειστική της αρμοδιότητα, η Κοινότητα δρα σύμφωνα με την αρχή επικουρικότητας, μόνον εάν και στο βαθμό που οι στόχοι της προβλεπόμενης δράσης είναι αδύνατον να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και δύνανται συνεπώς, λόγω των διαστάσεων ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Η δράση της Κοινότητας δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των στόχων της παρούσας συνθήκης». Άρθρο 5 της Συνθήκης ΕΚ.

²⁶ Το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας δεν περιορίζεται σε εργαζομένους. Κάθε πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχει το δικαίωμα της ελεύθερης κυκλοφορίας και διαμονής στο έδαφος των κρατών μελών, σύμφωνα με το άρθρο 18 της Συνθήκης ΕΚ.

της αύξησης της κινητικότητας της εργασίας και η παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις για την διευκόλυνση των προσλήψεων.

Το Δεκέμβριο 1994 η σύνοδος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Essen αναδιαμόρφωσε σε σημαντικό βαθμό την πολιτική απασχόλησης. Στη σύνοδο αυτή καθιερώθηκε η πολιτική αγοράς εργασίας γνωστή ως «Διαδικασία του Essen». Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο απέκτησαν σημαντικό ρόλο στην παρακολούθηση και τον έλεγχο της αγοράς εργασίας και των κοινωνικών πολιτικών σε εθνικό επίπεδο. Απαιτείται πλέον να αναφέρουν σε ετήσια βάση στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για την πρόοδο στον τομέα της απασχόλησης κάθε μίας χώρας ξεχωριστά και της Ένωσης στο σύνολο της. Στο Συμβούλιο στο Essen δόθηκε έμφαση στην σημασία της καταπολέμησης της ανεργίας και τέθηκαν 5 αντικειμενικοί στόχοι που είχαν ήδη διαμορφωθεί από την Λευκή Βίβλος Delors:

1. Βελτίωση της απασχόλησης μέσω της επένδυσης στην εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση.
2. Αύξηση των θέσεων απασχόλησης με την εισαγωγή ευέλικτων μορφών οργάνωσης των εργασιακών σχέσεων και του χρόνου εργασίας.
3. Μείωση του κόστους κοινωνικής ασφάλισης και των εργοδοτικών εισφορών ώστε να ενθαρρυνθεί η πρόσληψη εργαζομένων με χαμηλό επίπεδο επαγγελματικών δεξιοτήτων.
4. Περαιτέρω ανάπτυξη των ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας μέσω της μεταρρύθμισης των αρμόδιων φορέων απασχόλησης των Ευρωπαϊκών χωρών.
5. Καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας και της ανεργίας των νέων.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 1995²⁷ και το 1997²⁸ εξέδωσε κείμενα με τις προτάσεις της για την κατεύθυνση της κοινωνικής πολιτικής και την εισαγωγή μιας καινούργιας στρατηγικής με σκοπό την βελτίωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Η πρόταση της Επιτροπής αφορούσε την επικέντρωση του ενδιαφέροντος σε 5 θεματικές ενότητες: απασχόληση, φτώχεια, κοινωνικός αποκλεισμός, συντάξεις και υγεία.

²⁷ The Future of Social Protection, a Framework for a European Debate (European Commission 1995)

²⁸ Modernising and Improving Social Protection (European Commission 1997)

2. Η Συνθήκη του Amsterdam και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης

Σημαντικό ορόσημο όμως για τις Ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης αποτέλεσε η Διακυβερνητική Διάσκεψη και η Συνθήκη του Amsterdam το 1997 με την οποία προστέθηκε ένας νέος τίτλος VIII για την «απασχόληση» στη συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Με την Συνθήκη αυτή υιοθετήθηκαν ρυθμίσεις για την απασχόληση και την κοινωνική Ευρώπη, γεγονός το οποίο αποτέλεσε και την έναρξη μιας καινούργιας περιόδου στην διαδικασία της Ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης. Η θεσμοθέτηση πολιτικών για την ενίσχυση της κοινωνικής διάστασης της Ευρώπης βρισκόταν από την έναρξη των εργασιών της Διακυβερνητικής Διάσκευσης στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Σημαντικό ρόλο όμως για την τελική υιοθέτηση τους αποτέλεσε η νίκη της Ευρωπαϊκής αριστεράς στην Γαλλία και το Ηνωμένο Βασίλειο, λίγο πριν το πέρας των εργασιών της.²⁹

Τον Νοέμβριο του 1997 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου έθεσε σε εφαρμογή την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση.

Με την Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης εισήχθη ένας καινούργιος κυβερνητικός μηχανισμός που με την χρήση μέτρων «ελαστικού χαρακτήρα» (soft law) συνδέει το επίπεδο της Ένωσης με τα εθνικά και τοπικά επίπεδα. Η προσέγγιση αυτή ονομάζεται «ανοικτή μέθοδος συντονισμού» και έχει υιοθετηθεί σε τομείς που ανήκουν στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, όπως είναι η απασχόληση, η κοινωνική προστασία, η κοινωνική ένταξη, η εκπαίδευση και η κατάρτιση.³⁰

Στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, το Συμβούλιο και η Επιτροπή εκδίδουν σε ετήσια βάση κοινή έκθεση για την απασχόληση στην Ευρώπη που αποτελεί και την βάση για την διαμόρφωση των κατευθυντήριων γραμμών για την απασχόληση του επόμενου έτους. Κατά την διαδικασία χάραξης των κατευθύνσεων αυτών, η Επιτροπή βρίσκεται σε διαβούλευση με τα κράτη-μέλη, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Επιτροπή Απασχόλησης, την Επιτροπή των Περιφερειών και την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, καθώς επίσης και με τους κοινωνικούς εταίρους.

²⁹ Μαριάς Ν., Πολυχρονάκη Κ., (1999) σελ. 37

³⁰ Η Επιτροπή υιοθέτησε την «ανοικτή μέθοδο συντονισμού» ως την κεντρική ιδέα της Λευκής Βίβλου της κυβερνητικής του 2001.

Τα κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να υποβάλουν στο Συμβούλιο και την Επιτροπή ετήσια έκθεση³¹ με το εθνικό σχέδιο δράσης και τα μέτρα που λαμβάνουν για την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης στα πλαίσια των κατευθυντήριων γραμμών. Το Συμβούλιο εξετάζει την εφαρμογή των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών με βάση τις ετήσιες εκθέσεις που υποβάλουν και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, και έχει την δυνατότητα μετά από πρόταση της Επιτροπής να απευθύνει συστάσεις.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση εδράζεται σε **4 βασικούς πυλώνες**³²:

I. Βελτίωση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης (Απασχολησιμότητα)

Ο πυλώνας αυτός αφορά την παροχή στους ανέργους και στους εργαζομένους καλύτερων δυνατοτήτων εύρεσης απασχόλησης, με την άρση των εμποδίων ένταξης των εισερχόμενων και επανένταξης των ανέργων στην αγορά εργασίας και αύξηση του ποσοστού απασχόλησης του εργατικού δυναμικού. Περιλαμβάνει την εισαγωγή ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και την βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης.

Πιο συγκεκριμένα οι κατευθύνσεις είναι:

1. Αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων και πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας
2. Στροφή από παθητικά σε ενεργά μέτρα
3. Ενθάρρυνση μιας προσέγγισης εταιρικής σχέσης
4. Διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία

II. Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος (Επιχειρηματικότητα)

Ο δεύτερος πυλώνας επιδιώκει την ανάπτυξη επιχειρηματικού πνεύματος με την διαμόρφωση ενός φορολογικού και γραφειοκρατικού κλίματος που υποστηρίζει τις μικρές και καινοτόμες επιχειρήσεις και ενθαρρύνει την αυτοαπασχόληση.

Οι κατευθύνσεις του πυλώνα αυτού είναι:

1. Διευκόλυνση της εκκίνησης και της διαχείρισης επιχειρήσεων

³¹ Μέχρι τα μέσα Ιουνίου κάθε έτους.

³² Οι πυλώνες αυτοί θεμελιώθηκαν με τις πρώτες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που εισήχθησαν το 1997 και αφορούσαν το επόμενο έτος 1998. Όλες οι στρατηγικές απασχόλησης των κρατών μελών έπρεπε να διατηρούν αυτή την διάρθρωση.

2. Εκμετάλλευση των ευκαιριών για νέες δημιουργίες θέσεων απασχόλησης
3. Δημιουργία φορολογικού συστήματος ευνοϊκότερου για την απασχόληση

III. Ενθάρρυνση της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους (Προσαρμοστικότητα)

Ο πυλώνας αυτός έχει ως στόχο τον εκσυγχρονισμό του τρόπου οργάνωσης της εργασίας με βάση τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων και την αύξηση της ευελιξίας των εργαζομένων μέσω κατάλληλης εκπαίδευσης.

Οι κατευθύνσεις αυτού του πυλώνα είναι:

1. Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας: εδώ στηρίζεται η ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης στις αγορές εργασίας των κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σκοπό να προωθηθεί ο εκσυγχρονισμός της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών προτύπων.³³ Επιπλέον επιδιώκεται η ανάπτυξη μιας ισχυρής εταιρικής σχέσης σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα (ευρωπαϊκό, εθνικό, κλαδικό, τοπικό και σε επίπεδο επιχειρήσεων)³⁴ καθώς και η παράλληλη με την ευελιξία αύξηση της εργασιακής ασφάλειας.³⁵

³³ Οι σχετικές κατευθυντήριες γραμμές για το έτος **1998** είναι: «οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαπραγματευθούν, στα κατάλληλα επίπεδα, ιδίως δε σε τομεακό επίπεδο και στο επίπεδο των επιχειρήσεων, συμφωνίες που θα αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών προτύπων, προκειμένου να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η αναγκαία ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Οι συμφωνίες αυτές μπορούν να αφορούν, π.χ., τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, τη μείωση του χρόνου εργασίας, τη μείωση των υπερωριών, την ανάπτυξη της εργασίας με μερική απασχόληση, τη διά βίου κατάρτιση και τις διακοπές της σταδιοδρομίας» και «κάθε κράτος μέλος θα εξετάσει από την πλευρά του τη σκοπιμότητα της εισαγωγής, στη νομοθεσία του, πιο ευπροσάρμοστων μορφών συμβάσεων, προκειμένου να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι αυξάνεται συνεχώς η ποικιλία των μορφών απασχόλησης. Τα πρόσωπα τα οποία εργάζονται με συμβάσεις εργασίας αυτού του είδους θα πρέπει, ταυτόχρονα, να απολαμβάνουν επαρκούς ασφαλείας και καλύτερου επαγγελματικού καθεστώτος, συμβατού με τις ανάγκες των επιχειρήσεων»

³⁴ Για το έτος **1999** η κατευθυντήρια γραμμή **16** είναι: «οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να διαπραγματευθούν, σε όλα τα κατάλληλα επίπεδα, συμφωνίες που θα αποσκοπούν στον εκσυγχρονισμό της οργάνωσης της εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των ευέλικτων εργασιακών προτύπων, προκειμένου να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικές και ανταγωνιστικές και να επιτευχθεί η αναγκαία ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Οι συμφωνίες αυτές μπορούν να αφορούν π.χ. τον υπολογισμό του χρόνου εργασίας σε ετήσια βάση, τη μείωση του χρόνου εργασίας, τη μείωση των υπερωριών, την ανάπτυξη της εργασίας με μερική απασχόληση, τη διά βίου κατάρτιση και τις διακοπές της σταδιοδρομίας».

³⁵ Η κατευθυντήρια γραμμή **17** για το **1999** είναι: «κάθε κράτος μέλος θα εξετάσει, από την πλευρά του, τη σκοπιμότητα της εισαγωγής, στην νομοθεσία του, πιο ευπροσάρμοστων μορφών συμβάσεων, προκειμένου να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι αυξάνεται συνεχώς η ποικιλία των μορφών απασχόλησης. Τα πρόσωπα τα

2. Υποστήριξη της ικανότητας προσαρμογής των επιχειρήσεων

IV. Ενίσχυση των πολιτικών για την ισότητα των ευκαιριών

Ο τέταρτος πυλώνας αναφέρεται στην ενίσχυση των πολιτικών ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών και την καταπολέμηση των διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Οι κατευθύνσεις του πυλώνα είναι:

1. Καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών
2. Αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου
3. Διευκόλυνση της επανένταξης στην επαγγελματική ζωή
4. Ενθάρρυνση της ένταξης των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην ενεργό ζωή

Τον Ιούνιο 1999 στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας τέθηκε ο στόχος της συνεχούς μείωσης της ανεργίας με την εισαγωγή του **Ευρωπαϊκού Συμφώνου Απασχόλησης**. Σκοπός του Συμφώνου είναι να ενθαρρυνθεί ο διάλογος ανάμεσα στους εμπλεκόμενους φορείς χάραξης οικονομικής πολιτικής με στόχο την ανάπτυξη και την δημιουργία θέσεων απασχόλησης. Επιπλέον, με βάση αυτό το Σύμφωνο τα μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας διαρθρώνονται σε τρεις άξονες που είναι γνωστοί αντίστοιχα ως διαδικασία του Λουξεμβούργου για την απασχόληση, του Cardiff για τη λειτουργία των αγορών (αγαθά, υπηρεσίες και κεφάλαια) και της Κολωνίας για τον οικονομικό διάλογο.

3. Η Στρατηγική της Λισαβόνας

Στο **Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας** τον Μάρτιο του 2000 οι πολιτικές απασχόλησης της Ευρώπης απέκτησαν μια νέα διάσταση με την υιοθέτηση του φιλόδοξου στόχου το συνολικό ποσοστό της απασχόλησης να ανέλθει του 70% του Ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού μέχρι το έτος 2010. Επιπλέον στόχος είναι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών το ίδιο διάστημα να ξεπεράσει το 60%. Η θέσπιση της **Στρατηγικής της Λισαβόνας**, θέτει ως στόχο εκτός από την ενίσχυση της

οποία εργάζονται με συμβάσεις εργασίας αυτού του είδους θα πρέπει, ταυτόχρονα, να απολαύουν επαρκούς ασφαλείας και καλύτερου επαγγελματικού καθεστώτος, συμβατού με τις ανάγκες των επιχειρήσεων»

απασχόλησης, και την οικονομική μεταρρύθμιση και την κοινωνική συνοχή στο πλαίσιο μιας οικονομίας με βάση τη γνώση. Αυτός ο επαναπροσδιορισμός των πολιτικών απασχόλησης απαιτεί την λειτουργία ενεργητικών πολιτικών στην αγορά εργασίας που ενθαρρύνουν την δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης και τον περιορισμό της εξάρτησης των ανέργων από την παροχή επιδομάτων.

Η Στρατηγική της Λισαβόνας βασίζεται σε 3 πυλώνες που αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο των εργασιών όχι μόνο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Λισαβόνας αλλά και μεταγενέστερων Ευρωπαϊκών Συμβουλίων :

1. Οικονομικός πυλώνας

Σκοπός του πυλώνα αυτού είναι να προετοιμάσει τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία που βασίζεται στη γνώση. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη για συνεχή προσαρμογή στις εξελίξεις της κοινωνίας της πληροφορίας και στις προσπάθειες για συναίνεση στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης.

2. Κοινωνικός πυλώνας

Ο πυλώνας αυτός έχει σαν στόχο να επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου της Ευρώπης μέσω επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού. Τα κράτη μέλη καλούνται να επενδύσουν στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και να διεξαγάγουν ενεργό πολιτική απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνουν τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.

3. Περιβαλλοντικός πυλώνας

Ο τρίτος αυτός πυλώνας προστέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Göteborg τον Ιούνιο του 2001 και επικεντρώνεται στην ανάγκη διαχωρισμού της οικονομικής ανάπτυξης από τη χρήση των φυσικών πόρων.

Το 2003 η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αξιολογήθηκε και με βάση αυτή παρατηρήθηκε πρόοδος στους τομείς της δημιουργίας θέσεων απασχόλησης, της μείωσης της μακροχρόνιας ανεργίας, της μείωσης της φορολογίας της χαμηλόμισθης εργασίας, και της διάδοσης της δια βίου εκπαίδευσης και των πολιτικών ίσων ευκαιριών. Παράλληλα δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση και προτεραιότητα σε 3

υποστηριζόμενους μεταξύ τους στόχους που είχαν σκοπό την ενίσχυση της Στρατηγικής της Λισαβόνας:

1. Πλήρης απασχόληση με πολιτικές που επιδιώκουν την σύγκληση ανάμεσα στην προσφορά και την ζήτηση εργασίας δηλαδή ανάμεσα στους εργαζόμενους και τους εργοδότες.
2. Ποιότητα και παραγωγικότητα στην εργασία, που αναπαριστά την πρόθεση δημιουργίας όχι μόνο περισσότερων αλλά και καλύτερων θέσεων απασχόλησης.
3. Κοινωνική συνοχή στα πλαίσια της αγοράς εργασίας που αποσκοπεί στην μείωση της ανεργίας και την προώθηση ίσων για όλους ευκαιριών πρόσβασης στην απασχόληση.

Η έκθεση του Ολλανδού πρώην πρωθυπουργού Wim Kok τον Νοέμβριο του 2004³⁶ έδωσε συστάσεις για ενίσχυση της προσαρμοστικότητας των αγορών εργασίας και των εργαζομένων και επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Τόνισε ότι η πρόκληση για την αγορά εργασίας έγκειται στην εύρεση της σωστής ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια, κάτι που αποτελεί ευθύνη των κοινωνικών εταίρων και των κυβερνήσεων. Επιπλέον πρότεινε την ενθάρρυνση νέων μορφών ασφάλειας, και την αντικατάσταση του μοντέλου διατήρησης της ίδιας εργασίας εφ' όρου ζωής, με ένα άλλο όπου ο βασικός σκοπός είναι η ανάπτυξη της ικανότητας των εργαζομένων να παραμένουν στην αγορά εργασίας. Σημείωσε ακόμα την ανάγκη της προώθησης πολιτικών δια βίου μάθησης ώστε να προσαρμοστούν οι εργαζόμενοι στις τεχνολογικές αλλαγές, να αυξηθεί η συμμετοχή στην αγορά εργασίας και παραταθεί η διάρκεια του εργασιακού βίου.

4. Η Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισαβόνας

Τον Μάρτιο του 2005 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προχώρησε σε απολογισμό της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και σε αναθεώρηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας. Η αναθεώρηση και ενοποίηση των οικονομικών πολιτικών και πολιτικών απασχόλησης έγινε λαμβάνοντας υπόψη τις διαρθρωτικές δυσκολίες που αντιμετωπίζει η Ευρωπαϊκή οικονομία, την εξωτερική πρόκληση της

³⁶ “Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment” Report from the High Level Group chaired by Wim Kok, November 2004, σελ. 32

παγκοσμιοποίησης και την εσωτερική πρόκληση της δημογραφικής γήρανσης. Η επικέντρωση έγινε στην ενίσχυση των προσπαθειών διαρκούς, ισχυρής και βιώσιμης οικονομικής ανάπτυξης και την δημιουργία περισσότερων και καλύτερων νέων θέσεων απασχόλησης. Επιπλέον απλοποιήθηκε η εφαρμογή της διαδικασίας συντονισμού. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση θα παρουσιάζονται πλέον μαζί με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις μακροοικονομικές και μικροοικονομικές πολιτικές και για μία τριετή περίοδο. Ακόμα θα γίνεται χρήση των κατευθυντήριων αυτών γραμμών ως βάση για το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισαβόνας και για τα μεταρρυθμιστικά προγράμματα σε εθνικό επίπεδο.

Τον Ιούλιο του ίδιου έτους το Συμβούλιο ενέκρινε τις **κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών για την περίοδο 2005-2008** που παρουσίασε η Επιτροπή.³⁷ Με αυτές τις κατευθυντήριες γραμμές σημειώθηκαν σημαντικές μεταβολές σε σχέση με τον πυλώνα της προσαρμοστικότητας της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Δόθηκε έμφαση στην εισαγωγή εντατικών μέτρων με στόχο την ευκολότερη προσαρμογή των εργαζομένων και των επιχειρήσεων στις οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές. Η Επιτροπή και το Συμβούλιο ζήτησαν την εφαρμογή σύγχρονων μορφών οργάνωσης της απασχόλησης και μέτρων που θα ενισχύσουν την αποτελεσματική λειτουργία της αγοράς εργασίας. Τα μέτρα αυτά θα επιτρέψουν τον συνδυασμό ευελιξίας με κοινωνική ασφάλεια σε τέτοιο βαθμό που να συγκεράζει τις ανάγκες τόσο των επιχειρήσεων, όσο και των εργαζομένων.

Συγκεκριμένα με την ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή 21³⁸ απαιτείται η λήψη των ακόλουθων μέτρων:

1. Προσαρμογή της νομοθεσίας για την απασχόληση, επανεξέταση, εφόσον απαιτείται, των διαφόρων συμβατικών ρυθμίσεων και διατάξεων σχετικά με τον χρόνο εργασίας.
2. Αντιμετώπιση του προβλήματος της αδήλωτης εργασίας.

³⁷ Απόφαση του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2005 για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών (2005/600/EK)

³⁸ «Να προωθηθεί η ευελιξία σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης και να μειωθεί ο κατακερματισμός της αγοράς εργασίας, λαμβανομένου δεόντως υπόψη του ρόλου των κοινωνικών εταίρων» Ολοκληρωμένη κατευθυντήρια γραμμή 21 για την ανάπτυξη και την απασχόληση (2005-2008), Απόφαση του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2005.

3. Καλύτερη πρόβλεψη και θετική διαχείριση των αλλαγών, συμπεριλαμβανομένων των οικονομικών αναδιαρθρώσεων, ιδίως των αλλαγών που συνδέονται με το άνοιγμα των αγορών, έτσι ώστε να ελαχιστοποιηθεί το κοινωνικό κόστος τους και να διευκολυνθεί η προσαρμογή.
4. Προώθηση και διάδοση καινοτόμων και προσαρμοσίμων μορφών οργάνωσης της εργασίας, ώστε να βελτιωθεί η ποιότητα και η παραγωγικότητα στην εργασία, συμπεριλαμβανομένης της βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας.
5. Διευκόλυνση των αλλαγών του εργασιακού καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων της κατάρτισης, της αυτοαπασχόλησης, της σύστασης επιχειρήσεων και της γεωγραφικής κινητικότητας.

Με την κατευθυντήρια γραμμή 21 ο όρος ασφάλεια εξειδικεύεται και συγκεκριμενοποιείται. Δεν γίνεται λόγος δηλαδή για «ασφάλεια» με την ευρεία έννοια αλλά για «ασφάλεια απασχόλησης». Ο στόχος δηλαδή είναι η παραμονή των εργαζομένων στην απασχόληση και όχι η διατήρηση μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας με τον ίδιο εργοδότη.

5. Αποφάσεις για την προώθηση της flexicurity

Απαραίτητα στοιχεία για την εφαρμογή πολιτικών flexicurity³⁹

Η Επιτροπή και τα Κράτη-μέλη έχουν συμφωνήσει σχετικά με τα 4 στοιχεία που περιλαμβάνονται στην λειτουργική έννοια της flexicurity και την ενισχύουν. Η Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση του 2007, που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο Απασχόλησης, Κοινωνικής Πολιτικής, Υγείας και Καταναλωτών των Φεβρουάριου του 2007 αναφέρεται σε αυτά τα στοιχεία.

³⁹Report by the European Expert Group on Flexicurity (2007) “Flexicurity Pathways Turning hurdles into stepping stones” σελ. 15

Τα 4 στοιχεία της flexicurity είναι:

1. **Ευέλικτες συμβάσεις εργασίας** που διασφαλίζουν τόσο την πλευρά του εργοδότη, όσο και του εργαζόμενου, μέσα από σύγχρονη εργατική νομοθεσία και οργάνωση της εργασίας.
2. **Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης** που βοηθούν, με αποτελεσματικό τρόπο, τα άτομα να αντεπεξέλθουν σε συνθήκες ραγδαίων μεταβολών, περιόδων ανεργίας, και κυρίως μετάβασης σε νέες θέσεις εργασίας.
3. Αξιόπιστα και υπεύθυνα **συστήματα δια βίου μάθησης** που εξασφαλίζουν την συνεχή προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα όλων των εργαζομένων, και επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να διατηρήσουν τα επίπεδα παραγωγικότητας τους.
4. Σύγχρονα **συστήματα κοινωνικής προστασίας** που παρέχουν επαρκή εισοδηματική ενίσχυση και διευκολύνουν την κινητικότητα της αγοράς εργασίας. Επιπλέον μέσω των κατάλληλων παροχών όπως είναι οι γονικές άδειες θα βοηθούν τους εργαζόμενους να συνδυάζουν την εργασία με την προσωπική ζωή και οικογένεια.

Επιπλέον είναι ιδιαίτερα σημαντικός ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του υποστηρικτικού και παραγωγικού **κοινωνικού διαλόγου**, σε ένα κλίμα αμοιβαίας εμπιστοσύνης και υψηλού επιπέδου εργασιακών σχέσεων.

Κοινές Αρχές της flexicurity

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή τον Ιούνιο του 2007 εξέδωσε κείμενο⁴⁰ «*κοινών αρχών για την ευελιξία με ασφάλεια*». Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σε ψήφισμα του, τον Νοέμβριου

⁴⁰ “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”

του ίδιου έτους, ενέκρινε το κείμενο αυτό. Ένα μήνα αργότερα, το Συμβούλιο καθιέρωσε τις κοινές αυτές αρχές, οι οποίες επικυρώθηκαν από τα Συμπεράσματα της Πορτογαλικής Προεδρίας, και καλεί τα κράτη μέλη να προβούν στα αναγκαία βήματα ώστε να εξασφαλιστεί η ισορροπημένη εφαρμογή των αρχών αυτών.

Οι κοινές αρχές που πρότεινε η Επιτροπή είναι οι ακόλουθες⁴¹:

1. Η ευελιξία με ασφάλεια περιλαμβάνει ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις (τόσο από την πλευρά των εργοδοτών όσο και από την πλευρά των εργαζομένων, εσωτερικών και εξωτερικών), σφαιρικές στρατηγικές διά βίου μάθησης, αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, και σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Στόχος της είναι να ενισχύσει την εφαρμογή της στρατηγικής για ανάπτυξη και απασχόληση, να δημιουργήσει περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας και να ενισχύσει τα ευρωπαϊκά κοινωνικά μοντέλα, παρέχοντας νέες μορφές ευελιξίας και ασφάλειας, για να αυξηθεί η προσαρμοστικότητα, η απασχόληση και η κοινωνική συνοχή.

2. Η ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί την εξισορρόπηση των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων, για εργοδότες, εργαζομένους, άτομα που αναζητούν εργασία και δημόσιες αρχές.

3. Η ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να προσαρμοστεί στις ειδικές συνθήκες, τις αγορές εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις των κρατών μελών. Η ευελιξία με ασφάλεια δεν είναι ένα ενιαίο μοντέλο αγοράς εργασίας ή μια ενιαία πολιτική στρατηγική.

4. Η ευελιξία με ασφάλεια οφείλει να μειώσει το διαχωρισμό ανάμεσα στους εσωτερικούς και τους εξωτερικούς στην αγορά εργασίας. Οι σημερινοί εσωτερικοί χρειάζονται υποστήριξη για είναι προετοιμασμένοι και να διαθέτουν προστασία κατά τις μεταβάσεις από μια θέση εργασίας σε άλλη. Οι σημερινοί εξωτερικοί –

⁴¹ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών για τη θέσπιση κοινών αρχών όσον αφορά την ευελιξία με ασφάλεια: περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας μέσω της ευελιξίας με ασφάλεια, Βρυξέλλες, 27.6.2007

συμπεριλαμβανομένων αυτών που δεν εργάζονται, εκ των οποίων οι περισσότεροι είναι γυναίκες, νέοι και μετανάστες - χρειάζονται σημεία εύκολης πρόσβασης στην εργασία και καθοδήγηση που θα τους επιτρέψει την πρόοδο σε σταθερές συμβατικές ρυθμίσεις.

5. Πρέπει να προωθηθεί η εσωτερική (εντός της επιχείρησης) αλλά και η εξωτερική (από μια επιχείρηση σε άλλη) ευελιξία με ασφάλεια. Η επαρκής ευελιξία στις προσλήψεις και τις απολύσεις πρέπει να συνοδεύεται από ασφαλείς μεταβάσεις από μια θέση εργασίας σε μια άλλη. Πρέπει να διευκολύνεται η ανέλιξη, όπως επίσης και η μετάβαση από την ανεργία ή την αεργία στην απασχόληση. Υψηλής ποιότητας θέσεις εργασίας, με ικανή διοίκηση, καλή οργάνωση της εργασίας και συνεχή βελτίωση των δεξιοτήτων αποτελούν μέρος των στόχων της ευελιξίας με ασφάλεια. Η κοινωνική προστασία πρέπει να υποστηρίζει και όχι να παρεμποδίζει την κινητικότητα.

6. Η ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να υποστηρίζει την ισότητα των φύλων, προωθώντας την ίση πρόσβαση σε ποιοτική απασχόληση, για άνδρες και γυναίκες, και προσφέροντας δυνατότητες συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή καθώς επίσης και ίσες ευκαιρίες για μετανάστες, νέους, ανάπηρους και ηλικιωμένους εργαζομένους.

7. Η ευελιξία με ασφάλεια απαιτεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης και διαλόγου ανάμεσα στις δημόσιες αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους, στο οποίο όλοι θα είναι έτοιμοι να αναλάβουν υπευθυνότητες για την αλλαγή και να επεξεργαστούν ισορροπημένα πακέτα πολιτικών.

8. Οι πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια έχουν δημοσιονομικό κόστος και πρέπει να εφαρμόζονται με σκοπό, επίσης, να συμβάλλουν σε ορθές και βιώσιμες δημοσιονομικές πολιτικές. Πρέπει επίσης να στοχεύουν στη δίκαιη κατανομή του κόστους και των οφελών, ειδικά μεταξύ των επιχειρήσεων, των ατόμων και των δημόσιων προϋπολογισμών, με ιδιαίτερη προσοχή στις Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις. Ταυτόχρονα, οι αποτελεσματικές πολιτικές για την ευελιξία με ασφάλεια μπορούν να συμβάλλουν σε έναν τέτοιο γενικό στόχο.

Τον Δεκέμβριο του 2007 επίσης, δημοσιεύτηκε η Στρατηγική Έκθεση της Επιτροπής για την οικονομική μεταρρύθμιση στην Ευρώπη, που υποβλήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τον Μάρτιο του 2008. Σύμφωνα με την έκθεση αυτή η Στρατηγική της Λισσαβόνας συνέβαλε στην βελτίωση της επίδοσης της οικονομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Θα απαιτηθούν ωστόσο περαιτέρω οικονομικές μεταρρυθμίσεις τόσο σε κοινοτικό όσο και σε εθνικό επίπεδο κατά τον επόμενο κύκλο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας. Η δήλωση του προέδρου της Επιτροπής José Manuel Barroso⁴² φανερώνει την διάθεση για περαιτέρω επέκταση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και εφαρμογή της flexicurity στην Ευρώπη.

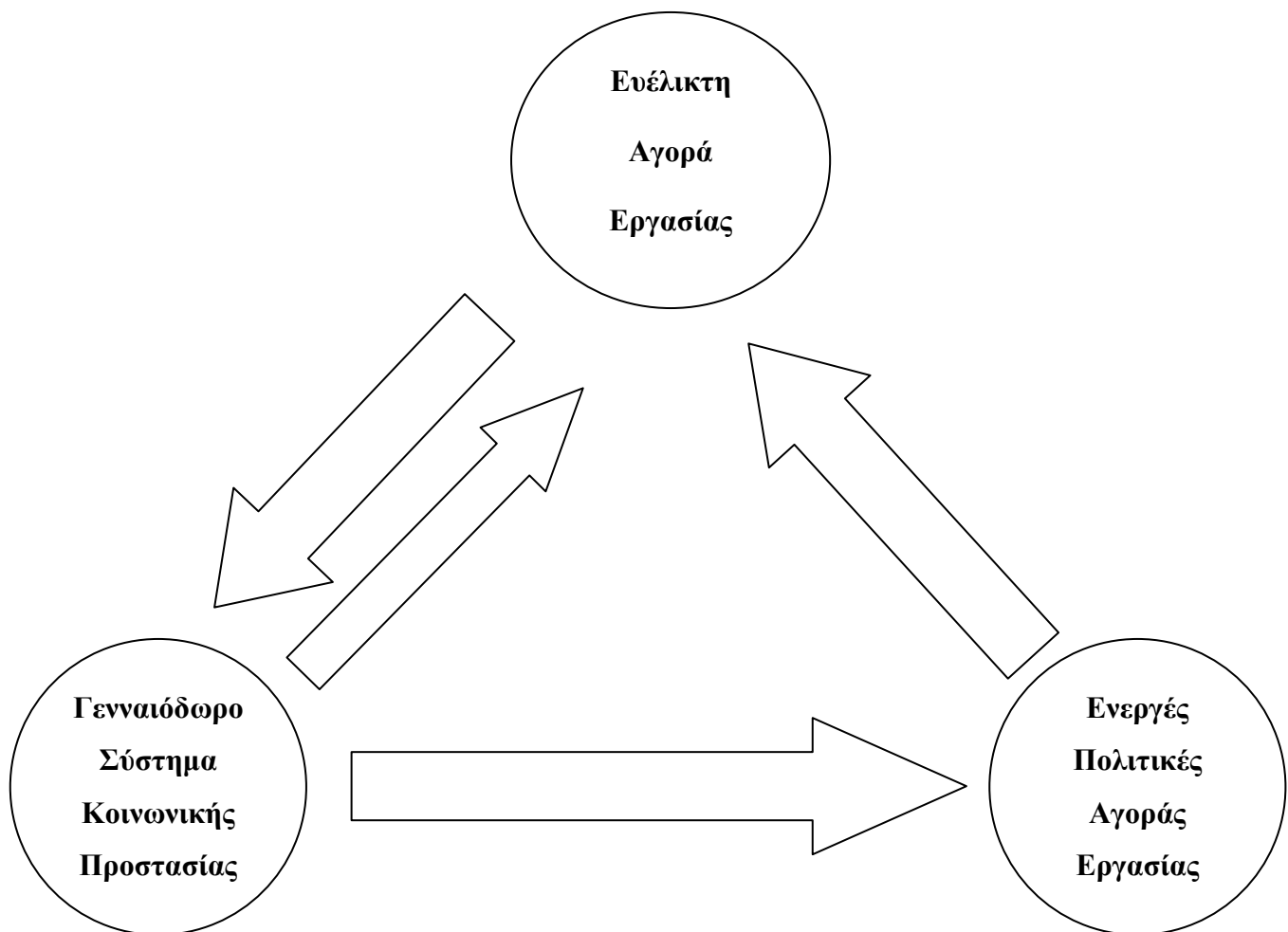
⁴² «Η Στρατηγική της Λισσαβόνας αποφέρει καρπούς. Δημιουργεί ανάπτυξη και απασχόληση. Βοηθά την Ευρώπη και τους Ευρωπαίους πολίτες να επιτύχουν στην εποχή της παγκοσμιοποίησης. Η Στρατηγική έδωσε στην Ευρώπη ένα κοινό και ρεαλιστικό οικονομικό θεματολόγιο που σέβεται πλήρως τις εθνικές ιδιαιτερότητες. Ωστόσο, το να επαναπαυθεί στα μέχρι στιγμής επιτεύγματα θα ήταν ολέθριο για τις προοπτικές της Ευρώπης να διαμορφώσει την παγκοσμιοποίηση. Πρέπει να γίνουν πολύ περισσότερα. Μεταξύ τομέων πολιτικής η πρόοδος είναι άνιση και ορισμένα κράτη μέλη προχωρούν πολύ πιο γρήγορα από άλλα. Το σημερινό πακέτο μέτρων ανταποκρίνεται στην ανάγκη της Ευρώπης να δραστηριοποιηθεί και να αντιμετωπίσει την αυξανόμενη αβεβαιότητα στην παγκόσμια οικονομία, καθώς και στην ανάγκη να δοθεί ακόμη μεγαλύτερη προτεραιότητα στην κοινωνική διάσταση, στην εκπαίδευση και στις δεξιότητες, στις τεχνολογίες πληροφορίας και επικοινωνίας, στην ευελιξία με ασφάλεια στις εργασιακές σχέσεις (flexicurity) και στην αλλαγή του κλίματος.»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

FLEXICURITY ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΔΑΝΙΑΣ

1. Το Δανικό «Χρυσό Τρίγωνο»

Διάγραμμα 2: Το «Χρυσό Τρίγωνο» της flexicurity στην Δανία⁴³



Το μοντέλο της flexicurity όπως βλέπουμε από το «χρυσό τρίγωνο» συνδυάζει τρία στοιχεία: ευέλικτη αγορά εργασίας με υψηλή κινητικότητα της εργασίας, ένα σύστημα

⁴³ Bredgaard , Larsen & Madsen (2005) σελ. 6

γενναιόδωρων επιδομάτων για τους ανέργους και μια ενεργή πολιτική απασχόλησης. Τα βέλη παρουσιάζουν ροές ανθρώπων. Περίπου ένας στους τέσσερις εργαζόμενους λαμβάνει επίδομα ανεργίας κάθε χρόνο.⁴⁴ Το μεγαλύτερο μέρος από τους ανέργους επιτυγχάνει να βρει εκ νέου απασχόληση. Σε όσους δεν καταφέρνουν να εργαστούν, παρέχεται εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση μέσω των κατάλληλων προγραμμάτων των ενεργών πολιτικών απασχόλησης, ώστε να μπορέσουν να απασχοληθούν και πάλι. Σκοπός των προγραμμάτων αυτών είναι οι εργαζόμενοι να βελτιώσουν τις ικανότητες τους, με βάση τις τρέχουσες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας και αυξηθούν οι ευκαιρίες να απασχοληθούν ξανά.

Το σχετικά χαμηλό επίπεδο προστασίας απασχόλησης παρέχει την δυνατότητα στους εργοδότες να προσλαμβάνουν και να απολύουν εργαζόμενους ελεύθερα και ανεμπόδιστα. Σε όσους απολύονται, παρέχονται επιδόματα ανεργίας που ανέρχονται ακόμα και στο 90% του μισθού για τις χαμηλές εισοδηματικές ομάδες.⁴⁵ Τα επιδόματα αυτά διαρκούν μέχρι 4 έτη. Επιπλέον οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης επιτυγχάνουν, με την επανεκπαίδευση των ανέργων, δομική προσαρμογή του εργατικού δυναμικού στις ανάγκες της αγοράς χωρίς να σημειωθούν υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Το μοντέλο αυτό της Δανίας δεν είναι μόνο μια καλά σχεδιασμένη πολιτική, αλλά το αποτέλεσμα μακράς ιστορικής παράδοσης με υψηλό βαθμό συναίνεσης από την πλευρά των κοινωνικών εταίρων. Το υψηλό επίπεδο κινητικότητας της εργασίας που υποστηρίζεται από χαμηλό βαθμό προστασίας της απασχόλησης είναι ένα χαρακτηριστικό της Δανικής αγοράς εργασίας που χρονολογείται από το 1899 και την Γενική Συμφωνία που επιτευχθεί ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους. Επιπλέον το 1969 με την αναμόρφωση του συστήματος των επιδομάτων ανεργίας το κράτος ανέλαβε την ευθύνη χρηματοδότησης των ανέργων. Στην Δανία επίσης υπάρχει μακρά παράδοση παρεμβάσεων στην λειτουργία της αγοράς εργασίας. Στα μέσα της δεκαετίας του 1950 θεσμοθετήθηκε η πολιτική αγοράς εργασίας και την δεκαετία του 1990 έλαβαν χώρα οι σχετικές μεταρρυθμίσεις.⁴⁶

⁴⁴ Bredgaard , Larsen & Madsen (2005) σελ. 5

⁴⁵ Bredgaard , Larsen & Madsen (2005) σελ. 30

⁴⁶ Madsen (2006) σελ. 8

Το «χρυσό τρίγωνο» της αγοράς εργασίας της Δανίας αναφέρεται και ως *υβριδικό* σύστημα απασχόλησης λόγω της συνύπαρξης των ετερογενών στοιχείων της ευελιξίας στην εργασία με την ασφάλεια που παρέχει το κοινωνικό κράτος. Η εργασιακή νομοθεσία της Δανίας επιτρέπει την ελεύθερη πρόσληψη και απόλυση εργαζομένων, καθιστώντας την αγορά εργασίας της χώρας αυτής ευέλικτη. Η ευελιξία αυτή είναι συγκρίσιμη με την αντίστοιχη ευελιξία των αγορών εργασίας χωρών όπως είναι το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, οι Ηνωμένες Πολιτείες και ο Καναδάς. Ταυτόχρονα η προστασία που παρέχει το κοινωνικό κράτος και οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης της Δανίας είναι αντίστοιχες με αυτές που υπάρχουν στην κοινωνική πολιτική των άλλων σκανδιναβικών χωρών.⁴⁷

Στην συνέχεια θα αναφερθούμε αναλυτικά στα στοιχεία του «χρυσού τριγώνου»:

2. Ευέλικτη αγορά εργασίας

Από τα τέλη του 19^{ου} αιώνα οι εργαζόμενοι στην Δανία είχαν μικρό βαθμό προστασίας από το ενδεχόμενο απόλυσης. Ωστόσο, χάρη στα θεσμικά μέτρα επανεκπαίδευσης, κατάρτισης και επανένταξης στην αγορά εργασίας, και την ασφάλεια εισοδήματος που απολάμβαναν, μπορούσαν να βρουν εκ νέου απασχόληση σε μικρό χρονικό διάστημα.⁴⁸

Αριθμητική ευελιξία

Ένα από τα δομικά στοιχεία της αγοράς εργασίας της Δανίας αποτελεί η σημαντική κινητικότητα των εργαζομένων. Η κινητικότητα αυτή είναι τόσο υψηλή ώστε ένα ποσοστό 25% με 35% του εργατικού δυναμικού να αλλάζει εργοδότη κάθε χρόνο. Η αριθμητική αυτή ευελιξία παρουσιάζει κάποιο βαθμό απόκλισης ανάμεσα σε διάφορες ομάδες στην αγορά εργασίας. Για τα υψηλόβαθμα στελέχη η κινητικότητα αγγίζει το 25%. Στις μικρές επιχειρήσεις και τους νεότερους σε ηλικία εργαζόμενους, υπάρχει η τάση να είναι υψηλότερη. Παρά το γεγονός αυτό όμως, η συνολική εικόνα που

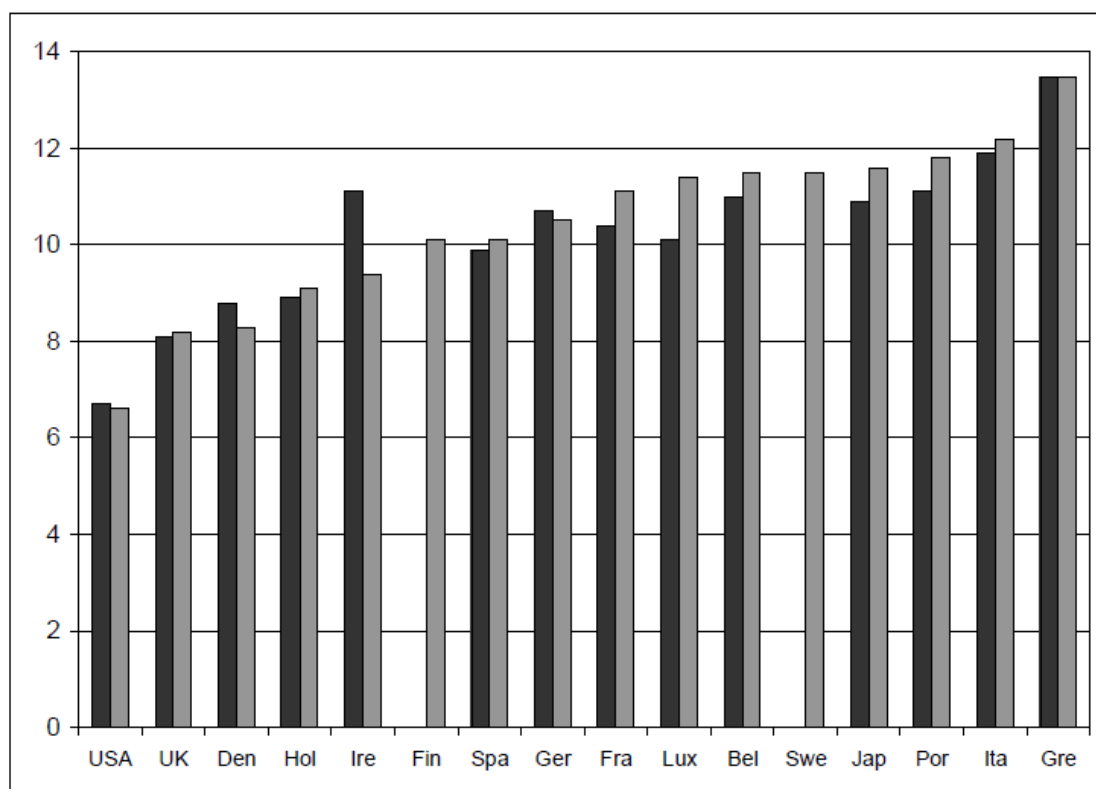
⁴⁷ Madsen (2002) σελ. 4

⁴⁸ Wilthagen & Tros (2004) σελ. 13

αποκομίζει κάποιος μελετώντας της αγοράς εργασίας της Δανίας, είναι η ιδιαίτερα έντονη κινητικότητα της εργασίας σε όλους τους τύπους εργαζομένων, τους βιομηχανικούς τομείς και τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το μέγεθος τους.

Στο ακόλουθο διάγραμμα συγκρίνεται ο μέσος χρόνος παραμονής στον ίδιο εργοδότη στις χώρες της ΕΕ-15 (πλην Αυστρίας) τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία.

Διάγραμμα 3: Μέσος χρόνος παραμονής στον ίδιο εργοδότη τα έτη 1992 και 2000.⁴⁹



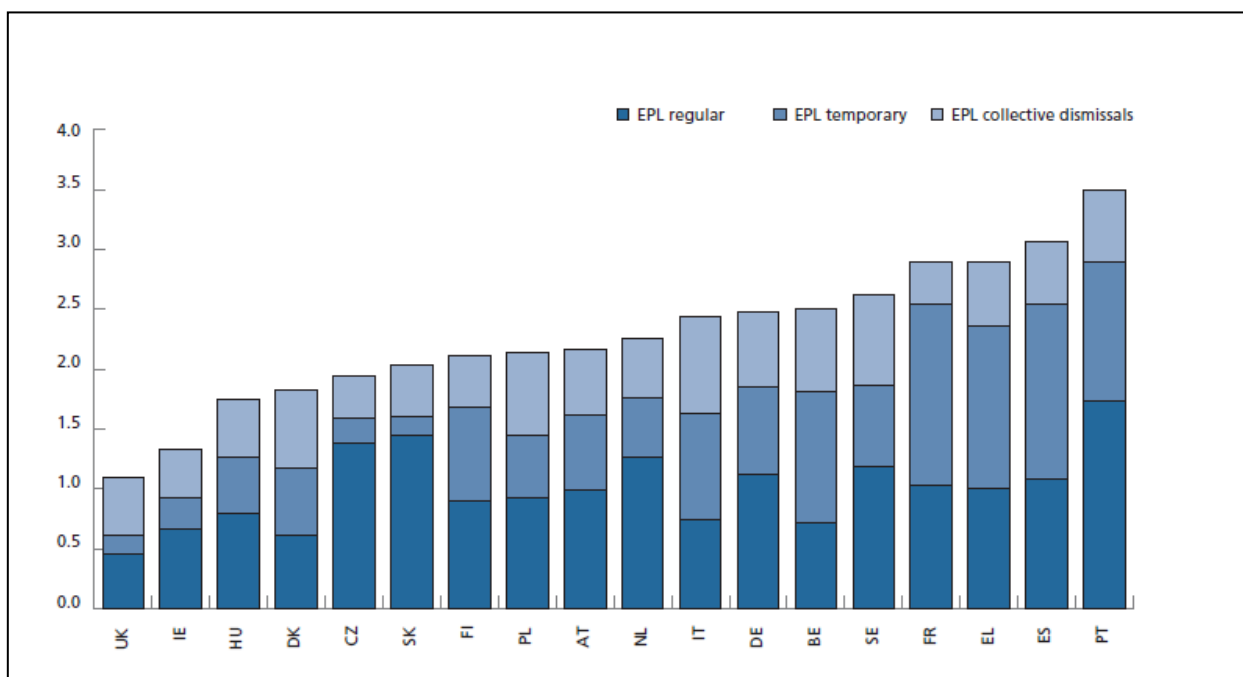
Από το διάγραμμα παρατηρούμε ότι η Δανία έχει από τις πλέον ευέλικτες αγορές εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, μαζί με το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Κάτω Χώρες. Στον αντίποδα βρίσκονται οι μεσογειακές χώρες του Ευρωπαϊκού νότου, Ελλάδα, Ιταλία και Πορτογαλία. Συγκρίνοντας με τις άλλες 2 σκανδιναβικές χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, βλέπουμε ότι ο μέσος χρόνος παραμονής στην ίδια επιχείρηση είναι μεγαλύτερος κατά 25% περίπου στην Φινλανδία και σχεδόν κατά 50% στην Σουηδία από τον αντίστοιχο της Δανίας.

⁴⁹ Bredgaard, Larsen & Madsen (2005) σελ. 10

Είναι γεγονός ότι αυτές οι διαφορές μπορούν να αποδοθούν σε ένα σύνολο παραγόντων όπως είναι η βιομηχανική δομή των υπό εξέταση χωρών. Ωστόσο ο βαθμός ευκολίας με τον οποίο οι εργοδότες μπορούν να προσλαμβάνουν και να απολύουν, αποτελεί και την πιθανότερη εξήγηση αυτών των αποκλίσεων. Η νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης θέτει σημαντικούς περιορισμούς στις απολύσεις εργαζομένων και επιπλέον καθορίζει αποζημιώσεις που οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να καταβάλουν σε όσους απολύουν. Οι χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές ως προς την αυστηρότητα του νομικού τους πλαισίου προστασίας της απασχόλησης. Στις χώρες με χαλαρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης, η εξωτερική αριθμητική ευελιξία είναι υψηλότερη από ότι σε χώρες με αυστηρότερο νομοθετικό πλαίσιο.

Το 2004 ο ΟΟΣΑ δημοσίευσε ένα σύνολο δεικτών της συνολικής προστασίας της απασχόλησης. Ο συνολικός δείκτης είναι ο σταθμισμένος μέσος των τριών συστατικών που αντιστοιχούν στον βαθμό προστασίας των μόνιμων εργαζομένων (EPL regular), των μορφών προσωρινής απασχόλησης (EPL temporary), και των συλλογικών απολύσεων (EPL collective dismissals). Ο συνολικός δείκτης κυμαίνεται σε μια κλίμακα 0 έως 6 και αυξάνει ανάλογα με την αυστηρότητα της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης.

Διάγραμμα 4: Αυστηρότητα της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης το έτος 2003 (κλίμακα 1-6)⁵⁰



Όπως μπορούμε να δούμε από το διάγραμμα η αυστηρότητα του νομοθετικού αυτού πλαισίου διαφοροποιείται σημαντικά ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι μεσογειακές χώρες Ελλάδα, Ισπανία και Πορτογαλία έχουν τις πλέον αυστηρές νομοθεσίες. Αντίθετα στα αγγλοσαξονικά κράτη μέλη, Ηνωμένο Βασίλειο και Ιρλανδία το νομικό πλαίσιο είναι λιγότερο αυστηρό. Ο δείκτης κυμαίνεται από 1.1 στο Ηνωμένο Βασίλειο μέχρι 3.5 στην Πορτογαλία. Παρατηρούμε ότι στην Δανία είναι ιδιαίτερα χαμηλός ο συνολικός δείκτης αυστηρότητας της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης. Επιπλέον ο δείκτης προστασίας της μόνιμης απασχόλησης είναι ο δεύτερος χαμηλότερος ανάμεσα στις χώρες αυτές, που σημαίνει ότι η Δανία έχει την πλέον χαλαρή νομοθεσία προστασίας των μόνιμων εργαζόμενων μετά το Ηνωμένο Βασίλειο. Με βάση τα στοιχεία αυτά θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι η υψηλή αριθμητική ευελιξία συνδέεται με λιγότερη αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης. Η αντίστροφη αυτή σχέση ανάμεσα στην ευελιξία και την αυστηρότητα του νομοθετικού πλαισίου, μπορεί να τυποποιηθεί στη μορφή:⁵¹

Ευελιξία = 100% - Αυστηρότητα νομοθετικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης

⁵⁰ Πηγή: Employment in Europe 2006, σελ. 82

⁵¹ Tangian (2006) σελ. 19

Ευελιξία του χρόνου εργασίας

Κατά την μεταπολεμική περίοδο ο μέσος χρόνος εργασίας έχει σημειώσει σταθερή μείωση. Η μείωση αυτή οφείλεται τόσο σε περιορισμό της εργάσιμης ημέρας, όσο και σε αύξηση του χρόνου διακοπών. Τα τελευταία χρόνια, ωστόσο, η τάση αυτή έχει περιοριστεί και δεν αναμένεται περαιτέρω μείωση.

Πίνακας 3: Μέσος ετήσιος αριθμός ωρών εργασίας ανα απασχολούμενο⁵²

	1983	1994	2000	2005	% change 1983 – 2005	% change 2000 – 2005
BE	1659	1551	1545	1534	-7.5	-0.7
CZ	:	2043	2092	2002	:	-4.3
DK	1669	1494	1554	1551	-7.1	-0.2
DE	:	1543	1468	1435	:	-2.2
EL	2152	2092	2080	2053	-4.6	-1.3
ES	1912	1816	1815	1775	-7.2	-2.2
FR	1759	1676	1592	1535	-12.7	-3.6
IE	1902	1824	1696	1638	-13.9	-3.4
IT	1946	1882	1855	1791	-8.0	-3.5
LU	1727	1663	1639	1557	-9.8	-5.0
HU	2112	2032	2061	1994	-5.6	-3.3
NL	1664	1362	1368	1367	-17.8	-0.1
AT	:	:	1632	1636	:	0.2
PL	:	:	1988	1994	:	0.3
PT	:	1744	1691	1685	:	-0.4
SK	:	1854	1811	1791	:	-1.1
FI	1823	1777	1750	1700	-6.7	-2.9
SE	1532	1621	1625	1587	3.6	-2.3
UK	1713	1737	1708	1672	-2.4	-2.1

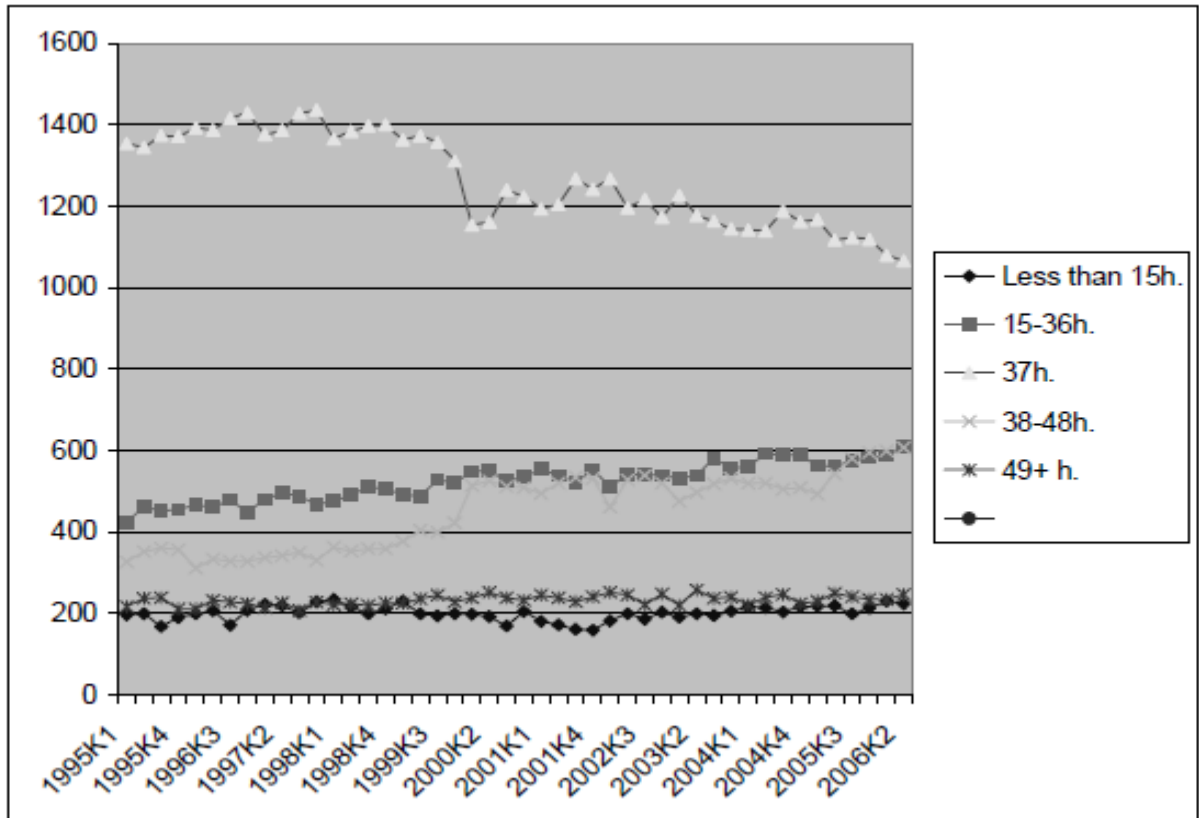
⁵²Πηγή:OECD, Employment Outlook 2006, αναδημοσιεύτηκε από Employment in Europe 2006, σελ. 43

Από τον πίνακα βλέπουμε ότι τις τελευταίες δεκαετίες ο μέσος χρόνος απασχόλησης ανά εργαζόμενο έχει μειωθεί σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με εξαίρεση την Σουηδία. Σε σχέση με το 1983, η μεγαλύτερη μείωση έχει σημειωθεί στις Κάτω χώρες και ακολουθούν Ιρλανδία και η Γαλλία. Στην Δανία παρατηρούμε ότι ο μέσος χρόνος απασχόλησης έχει μειωθεί τις 2 τελευταίες δεκαετίες του 20^{ου} αιώνα, ενώ αντίθετα από το 2000 είναι σχεδόν αμετάβλητος.

Επιπλέον από το 1995 έχει παρατηρηθεί αύξηση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται περισσότερες ώρες από αυτές που είχαν συμφωνηθεί αρχικά, καθώς και μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που απασχολούνται ακριβώς 37 ώρες με παράλληλη σημαντική αύξηση του ποσοστού αυτών που υπέρ-απασχολούνται ή υποαπασχολούνται.

Όπως παρατηρούμε από το διάγραμμα που ακολουθεί, η εβδομάδα των 37 ωρών εξακολουθεί να αποτελεί την κυρίαρχη διάρκεια του εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας. Υπάρχει ωστόσο μια αξιοσημείωτη μείωση του ποσοστού των εργαζομένων που απασχολούνται ακριβώς 37 ώρες την εβδομάδα από 53% το 1995, σε 38% το 2006. Παράλληλα έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση τόσο στον αριθμό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης (15-36 ώρες εργασίας ανα εβδομάδα), όσο και στον αριθμό των ατόμων που εργάζονται υπερωριακά (38-48 ώρες εργασίας ανα εβδομάδα).

Διάγραμμα 5: Εξέλιξη εβδομαδιαίων ωρών απασχόλησης ανα 1000 εργαζόμενους την περίοδο 1995-2006⁵³



3. Σύστημα γενναιόδωρων επιδομάτων ανεργίας

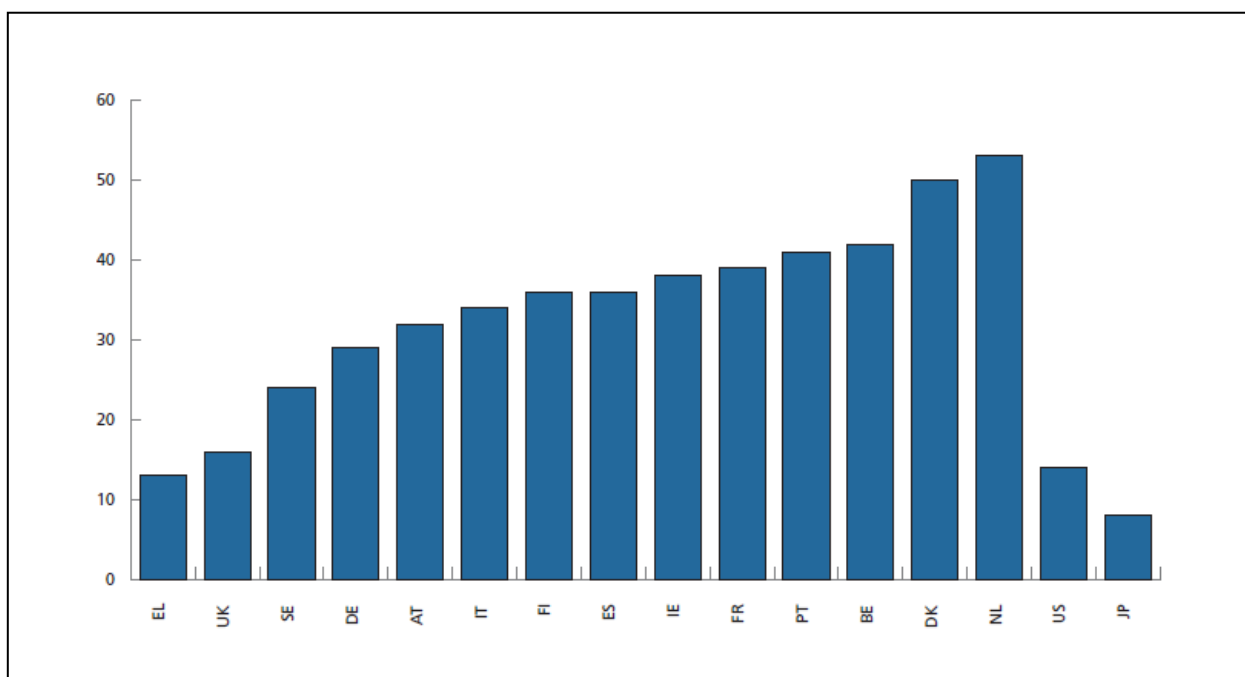
Το μεγαλύτερο μέρος των ανέργων που ανήκει σε κάποιο ασφαλιστικό ταμείο, λαμβάνει οικονομική ενίσχυση που ανέρχεται μέχρι και στο 90% του εισοδήματος που τους απέφερε η αμέσως προηγούμενη εργασία τους. Το ανώτατο όριο του επιδόματος αυτού είναι 145.000 Δανικές Κορώνες ανά έτος και η μέγιστη διάρκεια επιδότησης είναι τα 4 έτη. Επειδή το ποσοστό αυτό μπορεί να αποτελέσει αντικίνητρο στην εύρεσης απασχόλησης για ορισμένους ανέργους, όσοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας είναι υποχρεωμένοι να συμμετέχουν σε προγράμματα επανεκπαίδευσης και

⁵³ Πηγή: Bredgaard & Larsen, 2006 σελ. 9

κινητοποίησης αναζήτησης εργασίας. Τα προγράμματα αυτά έχουν χρονική διάρκεια που αντιστοιχεί σε εργασίας πλήρους απασχόλησης (full time), και η συμμετοχή είναι υποχρεωτική για όσους έχουν συμπληρώσει ένα έτος ως άνεργοι. Όσοι είναι νεότεροι από 25 έτη είναι υποχρεωμένοι να συμμετέχουν μετά από 6 μήνες.

Το ακόλουθο διάγραμμα δείχνει την οικονομική ενίσχυση ως ποσοστό του προηγούμενου μισθού που λαμβάνουν οι άνεργοι σε 14 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ-15 εκτός Λουξεμβούργου) τις ΗΠΑ και την Ιαπωνία για το 2003.

Διάγραμμα 6: Μέση ακαθάριστη οικονομική ενίσχυση ανέργων ως ποσοστό του προηγούμενου μισθού για το 2003⁵⁴



Παρατηρούμε ότι υπάρχει σημαντική απόκλιση ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι Κάτω Χώρες και η Δανία παρέχουν τα πλέον γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας που αντιστοιχούν, κατά μέσο όρο, στο ήμισυ του προηγούμενου μισθού.⁵⁵ Στον αντίποδα βρίσκεται η Ελλάδα όπου οι οικονομικές ενισχύσεις των ανέργων δεν ξεπερνούν, κατά μέσο όρο, το 15% του προηγούμενου μισθού.

⁵⁴ Πηγή: Employment in Europe 2006, σελ. 92

⁵⁵ Όπως έχει ήδη αναφερθεί, το ποσοστό αυτό στην Δανία για τις ασθενέστερες οικονομικές ομάδες μπορεί να ανέλθει στο 90%.

4. Ενεργές πολιτικές απασχόλησης

Κατά την διάρκεια της δεκαετίας του 1980 η πολιτική αύξησης της απασχόλησης εστίαζε στην εκπαίδευση και υποστήριξη των ανέργων ώστε να εργαστούν ως αυτοαπασχολούμενοι. Τα αποτελέσματα της πολιτικής αυτής όμως ήταν ανεπαρκή και στις αρχές της δεκαετίας του 1990 η ανεργία σημείωσε νέα αύξηση. Έτσι δημιουργήθηκε η ανάγκη αλλαγής πολιτικής απασχόλησης. Αποτέλεσμα ήταν μια εκτενής μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας και η νέα πολιτική απασχόλησης τέθηκε σε ισχύ από το 1994 με τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

1. Εισαγωγή ενός συστήματος 2 περιόδων. Η αρχική περίοδος ήταν παθητική και είχε διάρκεια τέσσερα έτη. Κατά την διάρκεια της περιόδου αυτής το άνεργο άτομο λαμβάνει επιδόματα και μπορεί να συμμετέχει σε πρόγραμμα ενεργοποίησης για ένα έτος. Η επόμενη περίοδος είναι περίοδος ενεργοποίησης και κινητοποίησης και είχε διάρκεια 3 έτη.
2. Το σύστημα παροχής βοήθειας σε ένα μακροχρόνια άνεργο άτομο άλλαξε με την εισαγωγή των ατομικών σχεδίων δράσης. Ενώ αρχικά η βοήθεια δινόταν με βάση ένα σύστημα κανόνων, το νέο σύστημα βασιζόταν στην αξιολόγηση των αναγκών του κάθε ανέργου σε ατομικό επίπεδο.
3. Η εφαρμογή της πολιτικής απασχόλησης είναι αποκεντρωμένη και γίνεται σε περιφερειακό επίπεδο, από τριμερή συμβούλια αγοράς εργασίας. Τα συμβούλια αυτά μπορούν να προσαρμόσουν το πρόγραμμα απασχόλησης ώστε να εξυπηρετούν τις ανάγκες της τοπικής αγοράς εργασίας.
4. Η επαγγελματική εκπαίδευση έπαυσε να συνδέεται με το σύστημα επιδομάτων ανεργίας. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα η απασχόληση με επιδότηση μισθού να μην παρέχει πλέον στον άνεργο την δυνατότητα να παρατείνει την διάρκεια της περιόδου κατά την οποία δικαιούται επίδομα ανεργίας.
5. Εισαγωγή αδειών μετ' αποδοχών για φροντίδα παιδιών και εκπαίδευση. Επιπλέον δίνονται επαγγελματικές άδειες που ενθαρρύνουν τους εργαζόμενους να διευρύνουν τις επαγγελματικές τους εμπειρίες.

Από το 1994 έχουν σημειωθεί περαιτέρω μεταρρυθμίσεις στην πολιτική απασχόλησης της Δανίας, κυρίως σε σχέση με την διάρκεια της περιόδου κατά την

οποία ένας άνεργος λαμβάνει επιδόματα. Το 1994 η παθητική περίοδος είχε διάρκεια 4 έτη. Το 1996 η διάρκεια της περιορίστηκε στα 2 έτη και για τους ανειδίκευτους άνεργους νεαρής ηλικίας στους 6 μήνες. Μετά από 3 χρόνια, το 1999 η παθητική περίοδος μειώθηκε περαιτέρω στο ένα έτος για άνεργους ηλικίας μεγαλύτερης από 25 έτη. Μετά το πέρας της παθητικής περιόδου αρχίζει η περίοδος ενεργοποίησης, η διάρκεια της οποίας είναι 3 χρόνια. Αν ένα άνεργο άτομο δεν κατάφερνε κατά την συμμετοχή του σε προγράμματα κινητοποίησης να βρει κανονική απασχόληση, έχανε τις παροχές των προγραμμάτων στήριξης ανέργων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

FLEXICURITY ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΟΛΛΑΝΔΙΑΣ

1. Η μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας την δεκαετία του 1990

Τον Δεκέμβριο του 1995 ο αρμόδιος υπουργός Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης Ad Melkert εξέδωσε ένα υπόμνημα με τίτλο «Ευελιξία και Ασφάλεια». Με το υπόμνημα αυτό έθεσε την βάση για ένα διάλογο και τις προτάσεις του σχετικά με τροποποιήσεις στο νομοθετικό πλαίσιο προστασίας των εργαζομένων από τις απολύσεις και την θεσμική αναγνώριση την μερικής απασχόλησης. Σύμφωνα με τον Wilthagen η Ολλανδική Κυβέρνηση επιθυμούσε την προώθηση μέτρων με βασικό σκοπό την νομική κατοχύρωση των εργαζομένων⁵⁶. Αρχικά δεν επιτευχθεί κάποια συμφωνία αναφορικά με τις προτάσεις ευελιξίας και ασφάλειας. Στην συνέχεια ζητήθηκε η γνωμοδότηση του Ιδρύματος Εργασίας της χώρας⁵⁷, και οι συνομοσπονδίες εργαζομένων και εργοδοτών κατέληξαν σε συμφωνία στα επιμέρους ζητήματα ευελιξίας και ασφάλειας και στην έκδοση μνημονίου τον Απρίλιο του 1996. Τον ίδιο μήνα, οι ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, μαζί με το μη-κερδοσκοπικό γραφείο εργασίας START, συμφώνησαν για τις ρυθμίσεις νομικής κατοχύρωσης των εργαζομένων με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης μετά την εφαρμογή της νέας νομοθεσίας. Η συμφωνία αφορούσε πενταετείς συλλογικές συμβάσεις, και στην εισαγωγή ενός συστήματος 4 φάσεων με το οποίο οι εργαζόμενοι ενός γραφείου προσωρινής απασχόλησης αποκτούσαν σταδιακά περισσότερα δικαιώματα. Με την συμπλήρωση 26 εβδομάδων σε ένα τέτοιο γραφείο, ο εργαζόμενος αποκτά το δικαίωμα συμμετοχής σε συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, και επιπλέον μπορεί να συζητήσει με το γραφείο σχετικά με τις ανάγκες κατάρτισης του. Με την πάροδο άλλων 6 μηνών ο εργαζόμενος αποκτά ένα συμβόλαιο απασχόλησης ορισμένου χρόνου. Το συμβόλαιο αυτό μετατρέπεται σε μόνιμης απασχόλησης με την συμπλήρωση 18 μηνών στην ίδια επιχείρηση-πελάτη του γραφείου προσωρινής απασχόλησης, ή 36 μηνών σε διαφορετικές επιχειρήσεις.

⁵⁶ Wilthagen (2002) σελ. 11

⁵⁷ Το Ολλανδικό Ίδρυμα Εργασίας είναι ένας εθνικός συμβουλευτικός οργανισμός ιδιωτικού δικαίου που ιδρύθηκε το 1945, και μέλη του είναι οι 3 σημαντικότερες εργοδοτικές και οι 3 σημαντικότερες εργατικές ενώσεις. Σκοπός του είναι να διευκολύνει τον διάλογο ανάμεσα στα μέλη του για θέματα εργασιακών σχέσεων.

Η Ολλανδική Κυβέρνηση ικανοποιήθηκε από την πρωτοβουλία αυτή των κοινωνικών εταίρων και σχεδόν όλες οι προτάσεις τους ενσωματώθηκαν στο σχέδιο νόμου. Το Νομοσχέδιο για την Ευελιξία και την Ασφάλεια κατατέθηκε τον Μάρτιο του 1997 στην Κάτω Βουλή⁵⁸ και εγκρίθηκε την 18^η Νοεμβρίου του ίδιου έτους. Την 1η Ιανουαρίου 1999 τέθηκε σε ισχύ η «Πράξη για την Ευελιξία και Ασφάλεια». Τα βασικά χαρακτηριστικά αυτής την νομοθετικής πράξης αφορούν την ενίσχυση της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και την νομική κατοχύρωση της ασφάλειας των εργαζομένων. Ωστόσο υπήρξε κριτική ότι δόθηκε μεγαλύτερη έμφαση στο σκέλος της ευελιξίας.⁵⁹

Τα κυριότερα μέτρα για την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι τα ακόλουθα⁶⁰:

1. Προσαρμογή των ρυθμίσεων των συμβολαίων απασχόλησης ορισμένης διάρκειας. Μετά από 3 συνεχόμενα συμβόλαια απασχόλησης ορισμένου χρόνου, υπάρχει αυτοδικαίως εκ του νόμου ένα συμβόλαιο μόνιμης απασχόλησης. Το ίδιο θα συμβεί και εάν η συνολική χρονική διάρκεια μικρότερου αριθμού συνεχόμενων συμβολαίων υπερβαίνει τα 3 έτη.⁶¹
2. Μεγαλύτερη δυνατότητα χρήσης συμβολαίων προσωρινής απασχόλησης από τις επιχειρήσεις, με την άρση της υποχρέωσης των ιδιωτικών γραφείων προσωρινής εργασίας να κατέχουν ειδικές άδειες. Επιπλέον καταργήθηκε ο περιορισμός στην μέγιστη διάρκεια της απασχόλησης προσωρινής μορφής που ήταν 6 μήνες.
3. Η διάρκεια της προθεσμίας ενημέρωσης του εργαζόμενου από τον εργοδότη του για την επικείμενη λήξη της συμβάσεως απασχόλησης του περιορίζεται σε 1 μήνα πριν την απόλυση του, κατά κύριο λόγο, με μέγιστη διάρκεια τους 4 από 6 μήνες που ήταν αρχικά.

⁵⁸Το Κοινοβούλιο των Κάτω Χωρών (Staten Generaal) αποτελείται από δύο νομοθετικά σώματα. Το ένα, με 75 μέλη, εκλέγεται έμμεσα και έχει περιορισμένες εξουσίες. Το άλλο, η Κάτω Βουλή, εκλέγεται απευθείας από το εκλογικό σώμα. Τα μέλη και των δύο σωμάτων εκλέγονται για τέσσερα χρόνια.

⁵⁹ Wilthagen (2002) σελ. 12

⁶⁰ Wilthagen (2002) σελ. 14

⁶¹ Με βάση την προηγούμενη νομοθεσία, η πρώτη ανανέωση ενός συμβολαίου απασχόλησης ορισμένου χρόνου το καθιστούσε συμβόλαιο μόνιμης απασχόλησης.

4. Η διαδικασία έκδοσης άδειας απόλυσης από την Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης απλοποιείται. Οι εργαζόμενοι δεν απαιτείται πλέον να συμπληρώνουν δήλωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας προς την Περιφερειακή Διεύθυνση της Υπηρεσίας Απασχόλησης με σκοπό να λάβουν οικονομική βοήθεια σε περίπτωση απόλυσης.

Τα πιο σημαντικά μέτρα για την προστασία της ασφάλειας των εργαζομένων είναι τα εξής:

1. Εισαγωγή προϋποθέσεων που ενδυναμώνουν την θέση των μη-τυπικών μορφών εργασίας. Με τον τρόπο αυτό καθίσταται πιο εύκολη η αναγνώριση της ύπαρξης ενός συμβολαίου απασχόλησης.
2. Καθιέρωση μιας ελάχιστης τρίωρης αμοιβής για τους εν αναμονή εργαζόμενους, κάθε φορά που αυτοί καλούνται να εργαστούν.
3. Ρυθμίσεις για την μείωση του κινδύνου να μην λάβουν αμοιβή οι εν αναμονή εργαζόμενοι σε περίπτωση που δεν κληθούν από τον εργοδότη τους να εργαστούν. Η μέγιστη περίοδος για την οποία οι εργοδότες δεν έχουν υποχρέωση να καταβάλουν αμοιβή σε εν αναμονή εργαζόμενους που δεν απασχολήθηκαν περιορίζεται σε 6 μήνες.
4. Το συμβόλαιο ενός εργαζομένου με ένα ιδιωτικό γραφείο προσωρινής εργασίας θεωρείται κανονικό συμβόλαιο απασχόλησης. Η μόνη περίοδος κατά την οποία τόσο ο εργαζόμενος όσο και το γραφείο έχουν κάποιο βαθμό ελευθερίας σε σχέση με την έναρξη ή την λήξη αυτής της σχέσης απασχόλησης είναι οι 26 πρώτες εβδομάδες.
5. Ειδικές ρυθμίσεις προστασίας από απόλυση για όσους συμμετέχουν σε εργατικές ενώσεις.

6. Οι περιπτώσεις απολύσεων μπορούν να εξεταστούν από το αρμόδιο κατώτερο πολιτικό δικαστήριο. Ο δικαστής ελέγχει κατά πόσο η λήξη ενός συμβολαίου απασχόλησης είναι νόμιμη, και σε περίπτωση που κάτι τέτοιο δεν ισχύει, η σχέση απασχόλησης εξακολουθεί να υφίσταται.

Με την εφαρμογή του νέου αυτού νομοθετικού πλαισίου παρατηρήθηκε έντονη μεταστροφή από τα συμβόλαια προσωρινής, σε αυτά της μόνιμης απασχόλησης.

Συγκεκριμένα, σε σχέση με τους εργαζομένους που είχαν σύμβαση προσωρινής απασχόλησης με την παλιά μορφή, 145.000 συμβάσεις ανανεώθηκαν και μετατράπηκαν σε προσωρινής απασχόλησης με την νέα μορφή. Επιπλέον 72.000 συμβάσεις μετατράπηκαν σε μόνιμης απασχόλησης, ενώ παράλληλα 86.000 συμβάσεις δεν ανανεώθηκαν.

Σχετικά με τα συμβόλαια απασχόλησης των εν αναμονή εργαζομένων, 93.000 συμβόλαια μετατράπηκαν σε συμβάσεις προσωρινής ή μόνιμης απασχόλησης, ενώ 25.000 συμβόλαια δεν ανανεώθηκαν.

Το ποσοστό των ευέλικτων εργαζομένων μειώθηκε από 9.8% του εργατικού δυναμικού σε 7.7% ανάμεσα στα έτη 1998 και 2000.

2. Μέτρα κοινωνικού κράτους

Τα κυριότερα προγράμματα κοινωνικής προστασίας που παρέχονται στα μέλη του εργατικού δυναμικού της Ολλανδίας⁶² είναι τα ακόλουθα.⁶³

1. **Επιδόματα ανεργίας:** Τα άτομα που έχουν συμπληρώσει επαρκή χρόνο προϋπηρεσίας δικαιούνται να λάβουν επίδομα σε περίπτωση ανεργίας. Το ύψος του επιδόματος εξαρτάται από τον προηγούμενο μισθό και την διάρκεια της προϋπηρεσίας. Περίπου 310,000 άτομα έλαβαν επίδομα ανεργίας το 2006 στην Ολλανδία.
2. **Επίδομα σε περίπτωση ανικανότητας προς εργασία (αναπηρία):** Δικαιούχος του επιδόματος αυτού είναι ο εργαζόμενος που έχει συμπληρώσει ένα έτος με αναρρωτική άδεια. Εάν ένας εργαζόμενος βρεθεί σε αναρρωτική άδεια, εξακολουθεί να λαμβάνει το μισθό του από τον εργοδότη του κατά την διάρκεια της άδειας αυτής. Σε περίπτωση που συμπληρωθεί το χρονικό διάστημα των 12 μηνών, και δεν είναι σε θέση να εργαστεί, μπορεί να λάβει το επίδομα αυτό, το ύψος του οποίου προσδιορίζεται από τον μισθό που λάμβανε και την ηλικία του. Από το 1970 μέχρι το 1990 σημειώθηκε αύξηση στο ποσοστό των ατόμων που λαμβάνουν το επίδομα αυτό και έκτοτε σταθεροποιήθηκε. Το έτος 2006 σχεδόν ένα εκατομμύριο άτομα λάμβαναν αυτό το επίδομα, ενώ περίπου 380,000 βρίσκονταν σε αναρρωτική άδεια.
3. **Επίδομα κοινωνικής πρόνοιας:** Το επίδομα αυτό παρέχεται ως μέτρο εξασφάλισης ενός ελάχιστου βιοτικού επιπέδου σε όσα νοικοκυριά δεν έχουν επαρκές εισόδημα και ταυτόχρονα δεν λαμβάνουν κάποιο άλλο επίδομα. Το ύψος του καθορίζεται από την σύνθεση του νοικοκυριού και το έτος 2006 περίπου 360,000 άτομα έλαβαν το επίδομα αυτό.

⁶² Ως μέλη του εργατικού δυναμικού θεωρούνται τα άτομα ηλικίας 15 έως 64 ετών, που δεν βρίσκονται πλέον σε εκπαιδευτικά προγράμματα πλήρους φοίτησης.

⁶³ Kluve J. et al. (2007) σελ. 57

4. Πρόωρη συνταξιοδότηση: Η πρόωπη συνταξιοδότηση καθορίζεται με βάση τον τομέα της οικονομίας που απασχολείται ένας εργαζόμενος, ενώ το 2006 στην Ολλανδία ο αριθμός των πρόωρα συνταξιοδοτημένων ανερχόταν σε περίπου 265,000 άτομα.

Στην Ολλανδία, η ευθύνη για τα επιδόματα ανεργίας και ανικανότητας προς εργασία ανήκει στην κεντρική διοίκηση, ενώ η ευθύνη για το επίδομα κοινωνικής πρόνοιας ανήκει στις δημοτικές αρχές.

3. Ενεργές πολιτικές απασχόλησης

Στην ολλανδική αγορά εργασίας επιδιώκεται, μέσω των προγραμμάτων απασχόλησης⁶⁴, η διευκόλυνση των ανέργων ατόμων στην διαδικασία αναζήτησης εργασίας και τους παρέχεται επιμόρφωση, όπως είναι η εκμάθηση ξένων γλωσσών, επαγγελματική κατάρτιση καθώς και δυνατότητα συμμετοχής σε προγράμματα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας. Η διάρκεια αυτών των προγραμμάτων είναι ένα έτος από την στιγμή που κάποιος καθίσταται άνεργος, ενώ για τους ανέργους νεαρής ηλικίας η αντίστοιχη περίοδος είναι 6 μήνες. Η μορφή της καθοδήγησης που λαμβάνει κάποιο άνεργο άτομο εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά του ατόμου αυτού. Τόσο αυτοί που λαμβάνουν επιδόματα ανεργίας όσο και αυτοί στους οποίους παρέχεται επίδομα κοινωνική πρόνοιας, κατηγοριοποιούνται σε 4 ομάδες. Οι άνεργοι της 1^{ης} ομάδας θεωρείται ότι έχουν επαρκή προσόντα ώστε να βρουν απασχόληση. Στα άτομα της 2^{ης} και της 3^{ης} ομάδας παρέχεται διευκόλυνση στην αναζήτηση εργασίας, εκπαίδευση και κατάρτιση. Όσοι άνεργοι ανήκουν στην 4^η ομάδα συνήθως δεν υποχρεούνται να αναζητήσουν εργασία.

Τα τελευταία χρόνια η αρμοδιότητα για τα προγράμματα αυτά έχει μετακινηθεί, σε κάποιο βαθμό, από δημόσιους σε ιδιωτικούς φορείς. Το σκεπτικό είναι ότι η ενίσχυση του ανταγωνισμού θα οδηγήσει στην διαμόρφωση καλύτερων προγραμμάτων και σε πιο αποτελεσματική κατανομή των πόρων. Με το μέτρο αυτό ωστόσο, έχουν σημειωθεί δυσκολίες στην ανάπτυξη προγραμμάτων επιμόρφωσης και κατάρτισης ανέργων σε εθνικό επίπεδο.

⁶⁴ Το 2001 στην Ολλανδία δαπανήθηκε το ποσό των 5 δις ευρώ για προγράμματα ενεργών πολιτικών απασχόλησης από το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. Χαρακτηριστικά της Ελληνικής οικονομίας και αγοράς εργασίας:⁶⁵

Φορολογία της Εργασίας

Η πραγματική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας στην Ελλάδα για το έτος 2007 ανερχόταν στο 35,5%, ποσοστό που αντιστοιχεί στο μέσο όρο της Ε.Ε-25 (36,4%, 2006). Αντίθετα η πραγματική φορολογική επιβάρυνση για τα κέρδη ανέρχεται σχεδόν στο ήμισυ του μέσου όρου της Ε.Ε -25 (15,9% στην Ελλάδα, έναντι 33% στην Ε.Ε-25).

Εκτεταμένη παραοικονομία και φοροδιαφυγή.

Η παραοικονομία στην Ελλάδα αντιστοιχεί περίπου στο 1/3 του Ακαθάριστου Εθνικού Προϊόντος και είναι πολύ υψηλή για μια Ευρωπαϊκή χώρα. Ένα από τα δομικά προβλήματα της Ελληνικής οικονομίας είναι η ιδιαίτερα υψηλή φοροδιαφυγή που σαν αποτέλεσμα μειώνει τα δημόσια έσοδα και περιορίζει τους διαθέσιμους πόρους για άσκηση κοινωνικής πολιτικής.

Υψηλός βαθμός διαφθοράς

Η Ελλάδα, μαζί με την Βουλγαρία και την Ρουμανία, έχει τον υψηλότερο βαθμό διαφθοράς στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το επίπεδο διαφάνειας και λογοδοσίας για τις 3 αυτές χώρες έχει αξιολογηθεί σε μόλις 3,8/10 για το 2009, ενώ το 2008 για την Ελλάδα ήταν 4,7 που σημαίνει ότι το πρόβλημα αυτό επιδεινώθηκε. Αντίθετα η Δανία είναι η Ευρωπαϊκή χώρα με τον χαμηλότερο βαθμό διαφθοράς, αφού αξιολογήθηκε με 9,3 και κατέχει μαζί με την Νέα Ζηλανδία τις 2 καλύτερες επιδόσεις σε παγκόσμιο επίπεδο τα τελευταία χρόνια.⁶⁶

⁶⁵ Τα περισσότερα στοιχεία που αφορούν την Ελληνική αγορά εργασίας προέρχονται από τις Ετήσιες Εκθέσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

⁶⁶ Transparency International. «Corruption Perceptions Index 2009 Regional Highlights: European Union and Western Europe» σελ.2

Χαμηλό επίπεδο μισθών

Ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα, εξακολουθεί να υπολείπεται σε σημαντικό βαθμό, και ανέρχεται στο 70% περίπου του αντίστοιχου μέσου κατώτατου μισθού των χωρών της Ε.Ε.-15. Σε σχέση με το Ηνωμένο Βασίλειο, την Γαλλία, το Βέλγιο, την Ολλανδία, την Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο, τις πλουσιότερες δηλαδή χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχουν θεσμοθετήσει κατώτατο μισθό σε εθνικό επίπεδο, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός στην Ελλάδα ανέρχεται περίπου στο 60% του μέσου όρου του μέσου κατώτατου μισθού των χωρών αυτών. Αντίθετα, χώρες όπως η Ισπανία, η Μάλτα, η Πορτογαλία έχουν μικρότερο κατώτατο μισθό σε σχέση με την Ελλάδα.

Υψηλή οικονομική ανισότητα

Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται από σημαντική οικονομική ανισότητα. Το πλουσιότερο 20% των Ελλήνων έχει περίπου 5,8 φορές υψηλότερο εισόδημα από το λιγότερο εύπορο 20%.

Επιπλέον η Ελλάδα είναι η μοναδική χώρα της Ε.Ε.-15 και από τις ελάχιστες της Ε.Ε.-27 που δεν έχει θεσπιστεί κάποια μορφή ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος.⁶⁷

Υψηλός βαθμός αυτοαπασχόλησης

Στην Ελλάδα είναι αρκετά χαμηλό το ποσοστό της μισθωτής εργασίας σε σχέση με τις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες. Υπάρχει υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων καθώς και μεγάλος αριθμός μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.

Μεγάλο ποσοστό θέσεων απασχόλησης χαμηλής ποιότητας

Η Ελλάδα παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό θέσεων απασχόλησης χαμηλής ποιότητας στην Ε.Ε.-15⁶⁸. Αυτό οφείλεται στο μεγάλο ποσοστό απασχόλησης στον αγροτικό τομέα, που στην Ελλάδα ξεπερνά το 18% ενώ ο μέσος όρος της Ε.Ε.-15 δεν

⁶⁷Μπαλφούσιας Α., Κωτσής Κ.,(2007) «Ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα στην ΕΕ-15 και δυνατότητες εφαρμογής του στην Ελλάδα» ΚΕΠΕ Αθήνα

⁶⁸ Ως χαμηλής ποιότητας θέσεις απασχόλησης θεωρούνται οι λιγότερο ελκυστικές, χωρίς σύμβαση εργασίας και χωρίς την παροχή κατάρτισης από τον εργοδότη.

ξεπερνά το 4%. Επιπλέον, και ο τομέας των (τουριστικών κυρίως) υπηρεσιών χαρακτηρίζεται από εργασία χαμηλής ποιότητας, σε εστιατόρια και ξενοδοχεία.⁶⁹

Εκτεταμένη ανασφάλιστη εργασία

Η Ελλάδα χαρακτηρίζεται επίσης από ιδιαίτερα μεγάλο βαθμό ανεπίσημης εργασίας. Οι εργαζόμενοι στην περίπτωση αυτή δεν έχουν κάποια σύμβαση εργασίας και δεν λαμβάνουν κοινωνική ασφάλιση.⁷⁰ Ακόμα, η θέση απασχόλησης ενός εργαζόμενου αυτής της μορφής είναι ιδιαίτερα επισφαλής αφού δεν τυγχάνει κάποιας νομικής μορφής αναγνώριση και προστασία, και ο κίνδυνος απόλυσης υψηλός.

Παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας & αναποτελεσματική λειτουργία δικαιοσύνης

Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου παραβιάζονται σε μεγάλο βαθμό και ο ρόλος των μηχανισμών ελέγχου του Υπουργείου εργασίας είναι ανεπαρκής. Επιπλέον είναι ελάχιστες οι περιπτώσεις που οι παραβάτες υφίστανται κυρώσεις. Ο μεγάλος βαθμός «μαύρης εργασίας» που αναφέρθηκε προηγουμένως επιτείνει το πρόβλημα διότι οι ανεπίσημα εργαζόμενοι είναι τις περισσότερες φορές αναγκασμένοι να δεχτούν καταπάτηση των δικαιωμάτων τους με την απειλή της απόλυσης

Περιορισμένος ρόλος κοινωνικού κράτους

Η Ελλάδα ανήκει στο λεγόμενο «Μεσογειακό μοντέλο» κοινωνικού κράτους όπως έχει ήδη αναφερθεί. Το μέγεθος της κοινωνικής προστασίας είναι περιορισμένο, όπως και στις άλλες χώρες του Ευρωπαϊκού Νότου. Σαν αποτέλεσμα του υψηλού ποσοστού αυτοαπασχόλησης, οι ασφαλιστικές εισφορές είναι περιορισμένες, και έτσι ένα μικρό μόνο μέρος των ανέργων λαμβάνει επιδόματα ανεργίας.⁷¹ Τα επιδόματα ανεργίας είναι πολύ μικρά, ενώ οι ενεργές πολιτικές απασχόλησης στην ουσία είναι ανύπαρκτες.⁷²

Η Ελληνική οικονομία και αγορά εργασίας επομένως παρουσιάζει αρκετές και ιδιαίτερα σημαντικές ενδογενείς αδυναμίες. Πολλά από τα γνωρίσματα αυτά

⁶⁹ Gray (2004) σελ. 114

⁷⁰ Ο.π. σελ. 24

⁷¹ Ο.π.

⁷² Howell et all (2005) σελ. 291

συνδέονται μεταξύ τους. Με βάση τα χαρακτηριστικά που παρουσιάστηκαν συμπεραίνουμε ότι ο βαθμός απόκλισης της Ελλάδας σε πραγματικούς από τις υπόλοιπες χώρες της Ε.Ε.-15 είναι πολύ υψηλός.

2. Ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα

Στη Ελλάδα σήμερα υπάρχει μεγάλος βαθμός ανησυχίας σχετικά με τον κίνδυνο ανεργίας. Περίπου 2 στους 3 εργαζόμενους εκφράζουν αβεβαιότητα για την δυνατότητα να παραμείνουν εργαζόμενοι στο μέλλον.⁷³

Τα τελευταία χρόνια έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση στη χρήση της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης παίρνουν τις ακόλουθες μορφές:

1. Επέκταση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με ένα όλο και μεγαλύτερο ποσοστό των εργαζομένων να είναι προσωρινά απασχολούμενοι.
2. Ελαστικοποίηση ωραρίου εργασίας και κατάλληλη διευθέτηση του χρόνου εργασίας με στόχο την αποφυγή καταβολής υπερωριών και την μείωση του κόστους της υπερεργασίας.
3. Θεσμοθέτηση γραφείων δανεισμού εργαζομένων
4. Χρήση μισθωτής σχέσης με συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας, όπου στην περίπτωση αυτοί οι εργαζόμενοι είναι ουσιαστικά μισθωτοί, αλλά δεν θεωρούνται ως τέτοιοι με βάση το καθεστώς της εργασιακής τους σχέσης, και στερούνται των ανάλογων δικαιωμάτων.
5. Υπεργολαβίες και ανάληψη από ιδιώτες του έργου ορισμένων δημοσίων υπηρεσιών.

⁷³ Howell et all (2005) σελ. 295

3. Σύγκριση των Αγορών Εργασίας της Δανίας και της Ελλάδας

Στο κεφάλαιο που αφορά την Δανία είδαμε σημαντικές διαφορές ανάμεσα στην χώρα αυτή και την Ελλάδα. Στον ακόλουθο πίνακα⁷⁴ γίνεται σύγκριση των 2 χωρών για ένα σύνολο δεικτών.

Πίνακας 4: Σύγκριση Αγορών Εργασίας Δανίας και Ελλάδας

ΔΕΙΚΤΗΣ	ΔΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ
Επίπεδο κοινωνικού κράτους	Ιδιαίτερα υψηλό	Χαμηλό
Φορολογία (Α.Ε.Π %)	Ιδιαίτερα υψηλή (50,3%)	Χαμηλή (34,4%)
Φορολογία κεφαλαίου	Ιδιαίτερα υψηλή(46,5%)	Ιδιαίτερα χαμηλή (15%)
Φορολογία εργασίας	Σχετικά υψηλή (37,4%)	Σχετικά υψηλή (37,9%)
Φορολογία κατανάλωσης	Ιδιαίτερα υψηλή (33,7%)	Χαμηλή (17%)
Συνδικαλιστική πυκνότητα	Ιδιαίτερα υψηλή (85%)	Χαμηλή (28%)
Επίπεδο διαλόγου	Ιδιαίτερα υψηλό	Χαμηλό
Ποσοστό απασχόλησης	Ιδιαίτερα υψηλό (75%)	Χαμηλό (60%)
Ποσοστό μισθωτών	Ιδιαίτερα υψηλό (93%)	Ιδιαίτερα χαμηλό (63%)
Ποσοστό ανεργίας	Χαμηλό (5,1%)	Υψηλό (9,8%)
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας	Χαμηλό (1,1%)	Ιδιαίτερα υψηλό (5,1%)
Επίπεδο μισθών (με όρους αγ. δυν.)	Σχετικά υψηλό (101%/Ε15)	Χαμηλό (81% /Ε15)
Διάρκεια Επιδότησης ανέργων	Υψηλή (μέχρι και 4 έτη)	Ιδιαίτερα χαμηλή (μέχρι το 1 έτος)
Αναπλήρωση μισθού ανέργων	Υψηλή (85-90%)	Ιδιαίτερα χαμηλή (50% 55%)
Αποζημιώσεις απόλυσης	Σχετικά χαμηλές(13 βδομάδες)	Υψηλές (29 εβδομάδες)
Όριο ομαδικών απολύσεων	Υψηλό (μέχρι 10%)	Σχετικά χαμηλό (2% > 2004 εργ.> 20)
Αιτιολογία απολύσεων	Αναιτιολόγητες	Αναιτιολόγητες
Σύστημα επανένταξης ανέργων	Συστηματοποιημένο και ιδιαίτερα αποτελεσματικό	Αποσπασματικό και ιδιαίτερα αναποτελεσματικό
Έλεγχος νομοθεσίας	Πολύ ισχυρός	Ιδιαίτερα ασθενής
Αναλογία εισοδηματικών ανισοτήτων	Χαμηλή (3,5)	Υψηλή (5,8)

Από τον πίνακα αυτό και με βάση τα όσο έχουν ήδη αναφερθεί, συμπεραίνουμε ότι υπάρχει πολύ σημαντική απόκλιση ανάμεσα στις 2 χώρες. Οι διαφορές αυτές δεν αφορούν μόνο οικονομικούς δείκτες αλλά και θεσμικούς ρόλους και δομές. Το γεγονός αυτό δημιουργεί ερωτήματα σχετικά με το κατά πόσο είναι εφικτή η υιοθέτηση του εργασιακού μοντέλου της Δανίας, και αποθαρρύνει την μεταφορά του στην Ελληνική πραγματικότητα.

⁷⁴Πηγή: Ετήσια Έκθεση του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008) «Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση» σελ. 272

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Το μοντέλο της flexicurity έχει κεντρίσει το ενδιαφέρον πολλών Ευρωπαϊκών χωρών λόγω της αύξησης της απασχόλησης που έχει σημειωθεί τα τελευταία στην Δανία. Ο συνδυασμός ευελιξίας με ασφάλεια επιτρέπει, σύμφωνα με τους υποστηρικτές του, την μείωση της ανεργίας και την τόνωση της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής οικονομίας. Παράλληλα, αντισταθμίζει τον κίνδυνο απόλυσης και μείωσης του βιοτικού επιπέδου των εργαζομένων με γενναιόδωρες κοινωνικές παροχές. Η υψηλή αριθμητική ευελιξία έχει ορισμένα θετικά αποτελέσματα για μια οικονομία. Τόσο κάθε μια επιχείρηση ξεχωριστά, όσο και ολόκληροι βιομηχανικοί κλάδοι έχουν την δυνατότητα να προσαρμόζουν τον αριθμό των εργαζομένων τους με βάση τις αλλαγές που επιφέρουν η τεχνολογική εξέλιξη και ο διεθνής ανταγωνισμός. Σε περιόδους μειωμένης ζήτησης για τα προϊόντα τους οι εργοδότες θα είναι σε θέση να μειώνουν τον αριθμό των ατόμων που απασχολούν. Σε περιόδους αντίθετα που θα αντιμετωπίζουν έλλειψη προσωπικού, θα μπορούν εύκολα να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας, διότι οι εργοδότες δεν θα ανησυχούν ότι ο μισθός κάθε μόνιμου υπαλλήλου είναι για ένα είδος σταθερού κόστους και έτσι θα μπορούν να προσλαμβάνουν ευκολότερα. Επομένως η ευελιξία διευκολύνει την δομική προσαρμογή της οικονομίας στις απαιτούμενες αλλαγές.

Ωστόσο ένας μεγάλος βαθμός αριθμητικής ευελιξίας μπορεί να έχει και σημαντικές αρνητικές επιπτώσεις. Η αυξημένη κινητικότητα της εργασίας μειώνει το κίνητρο ενός εργοδότη να επενδύσει στην εκπαίδευση του προσωπικού του. Και αυτό διότι είναι σημαντικός ο κίνδυνος να μην καρπωθεί τα οφέλη της επένδυσης του σε ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή η πιθανότητα ο εργαζόμενος να εγκαταλείψει την επιχείρηση είναι αυξημένη. Επομένως σε μία ευέλικτη αγορά εργασίας, όπως είναι αυτή της Δανίας, υπάρχει κίνδυνος μείωσης της επένδυσης σε επαγγελματική εκπαίδευση από μέρους των εργοδοτών. Επίσης, υπάρχει ο κίνδυνος μείωσης του αισθήματος εταιρικής ευθύνης των εργοδοτών για την ανάπτυξη προβλημάτων υγείας των εργαζομένων τους στο εργασιακό περιβάλλον. Αυτό οφείλεται στους χαλαρούς δεσμούς ανάμεσα στους εργοδότες και τους υπαλλήλους τους σε ένα περιβάλλον αυξημένης κινητικότητας της εργασίας και ευελιξίας.

Επιπλέον, η αύξηση της ευελιξίας μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην ποιότητα ζωής των εργαζομένων. Τα τελευταία χρόνια στην Δανία έχει σημειωθεί σημαντική αύξηση του εργασιακού στρες, λόγω του φόρτου και της έντασης της εργασίας. Η εξέταση των συνεπειών της ελαστικοποίησης του χρόνου εργασίας έδειξε ότι το 7% των εργαζομένων αισθάνεται ότι βρίσκεται σε συνθήκες έντονου στρες «σχεδόν πάντα» και σχεδόν οι μισοί εργαζόμενοι (ποσοστό 48%) βρίσκονται σε τέτοιες συνθήκες «μερικές φορές». Επιπλέον το εργασιακό στρες είναι υψηλότερο σε σημαντικό βαθμό στις γυναίκες εργαζόμενες από ότι στους άνδρες. Η αύξηση του εργασιακού στρες συνδέεται με την πρόσφατη αύξηση του χρόνιου στρες στην χώρα αυτή κάτι που έχει άμεσο αντίκτυπο στην αύξηση της συχνότητας εμφάνισης καρδιαγγειακών νοσημάτων.⁷⁵

Όσοι είναι επιφυλακτικοί απέναντι στο μοντέλο αυτό θεωρούν ότι εξασφαλίζει τα συμφέροντα των επιχειρήσεων με 2 τρόπους. Η ευελιξία επιτρέπει σε αυτές την ελεύθερη προσαρμογή του εργατικού τους δυναμικού, ενώ η ασφάλεια μετακυλά το κόστος της απόλυσης, και επανεκπαίδευσης, από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο. Επιπλέον υπάρχει ο κίνδυνος το σκέλος της ασφάλειας να υπολείπεται διαρκώς από αυτό της ευελιξίας.

Οι υπέρμαχοι και οι πολέμιοι της flexicurity εκπροσωπούν σε Ευρωπαϊκό επίπεδο συγκεκριμένες πολιτικές ιδεολογίες. Το ζήτημα αυτό επομένως συνδέεται στενά με της πολιτικές επιλογές μιας χώρας.

Πέρα από αυτό όμως, η αποτελεσματική εφαρμογή του μοντέλου εξαρτάται από την θεσμική δομή και νοοτροπία μιας χώρας. Η οικονομική ζωή επηρεάζεται στενά από το πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον μέσα στο οποίο αναπτύσσεται.

Συγκρίνοντας την Ελλάδα και την Δανία είδαμε ότι παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις αν και είναι αμφοτέρως Ευρωπαϊκές χώρες. Η flexicurity συντέλεσε στην αύξηση της απασχόλησης στην Δανία, μια χώρα με αναπτυγμένο κοινωνικό κράτος, υπεύθυνη στάση κοινωνικών εταίρων και μηδαμινό ποσοστό διαφθοράς. Στην Ελληνική πραγματικότητα οι συνθήκες είναι εκ διαμέτρου αντίθετες. Αυτό καθιστά αμφίβολη την επιτυχία της flexicurity. Για να μπορέσει να εφαρμοστεί στην Ελλάδα το μοντέλο της Δανίας απαιτούνται ριζικές αλλαγές σε θεσμικές δομές, μια μακροχρόνια

⁷⁵ Bredgaard & Larsen, 2006 σελ. 10

διαδικασία που πρέπει να συγκρουστεί με την σημερινή νοοτροπία. Σε διαφορετική περίπτωση είναι υψηλός ο κίνδυνος μετατροπής της flexicurity σε flexploitation.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική

Απόφαση του Συμβουλίου της 12ης Ιουλίου 2005 για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών (2005/600/ΕΚ)

Ετήσιες Εκθέσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (έτη 2008 & 2009)

Μαριάς Ν., Πολυχρονάκη Κ., (1999) «*Η Διακυβερνητική Διάσκεψη και η Συνθήκη του Άμστερνταμ*», Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός.

Μπαλφούσιας Α., Κωτσής Κ.,(2007) «*Ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα στην ΕΕ-15 και δυνατότητες εφαρμογής του στην Ελλάδα*» ΚΕΠΕ Αθήνα

Αγγλική

Bourdieu, P. (1999) “*Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market*”, The New Press

Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P.K., (2005), “*The flexible Danish labour market – a review*”, Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA) Denmark

Bredgaard, T. & F. Larsen (2006): “*The Transitional Danish Labour Market: Understanding a Best Case, and Policy Proposals for Solving Some Paradoxes*”, Aalborg: CARMA Research Paper 2006:2

Bredgaard, T., Larsen, F., (2007) “*Comparing flexicurity in Denmark and Japan*” Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA) Denmark

Council of the European Union (23/11/2007), ‘*Towards Common Principles of Flexicurity – Draft Conclusions*’, 15497/07

European Commission (1995) “*The Future of Social Protection, a Framework for a European Debate*”

European Commission (1997) “*Modernising and Improving Social Protection*”

European Commission, (2006a), “*Employment in Europe 2006*”, Office for Official Publication of the European Communities, Luxembourg

European Commission, Directorate-General for Employment Social Affairs and Equal Opportunities (2007) “*Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*”

European Expert Group on Flexicurity (2007) “*Flexicurity Pathways Turning hurdles into stepping stones*”

- Giersch, H. (1985) “Eurosclerosis”, Kiel Discussion Papers, n°112
- Grahl J. et al. (2009) “*Global Finance and Social Europe*”, Edward Elgar Publishing Limited
- Gray A. (2004) “*Unsocial Europe, Social Protection or Flexploitation?*” Pluto Press
- High Level Group chaired by Wim Kok (2004) “*Facing the challenge. The Lisbon strategy for growth and employment*” November 2004
- Howell et al (2005) “*Fighting Unemployment-The Limits of Free Market Orthodoxy*”, Oxford University Press
- Kluve J. et al. (2007) “*Active Labor Market Policies in Europe*”, Springer-Verlag
- Madsen, P. K. (2002), “*The Danish Model of “Flexicurity” –A Paradise with some Snakes*” University of Copenhagen, Denmark
- Madsen, P. K. (2006), ‘*Flexicurity, A new perspective on labour markets and welfare states in Europe*’, Centre for Labour Market Research at Aalborg University (CARMA) Denmark
- OECD (2006), *Employment Outlook*, Paris.
- Rogowski R. et al. (2008) “The European Social Model and Transitional Labour Markets”, Ashgate Publishing Limited
- Tangian A. (2006), “*European flexicurity: concepts (operational definitions), methodology (monitoring instruments), and policies (consistent implementations)*”, WSI-Diskussionspapier Nr. 148
- Transparency International. “Corruption Perceptions Index 2009 Regional Highlights: European Union and Western Europe”
- Wilthagen, T. (1998), ‘*Flexicurity: a new paradigm for labour markets policy Reform?*’ Flexicurity Research Programme, FX Paper Nr 1, Tilburg University, The Netherlands
- Wilthagen, T. (2002), “*The Flexibility-Security Nexus: New approaches to regulating employment and labour markets*” OSA/Institute for Labour Studies, Tilburg University, The Netherlands
- Wilthagen, T. & R. Rogowski, (2002) ‘*Legal Regulation of Transitional Labour Markets*’, in: Schmid & B. Gazier, eds., *The Dynamics of Full Employment: Social Integration through*
- Wilthagen, T. and F. Tros (2004), ‘*The Concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets.*’, Flexicurity Papers 2003-4, Tilburg University