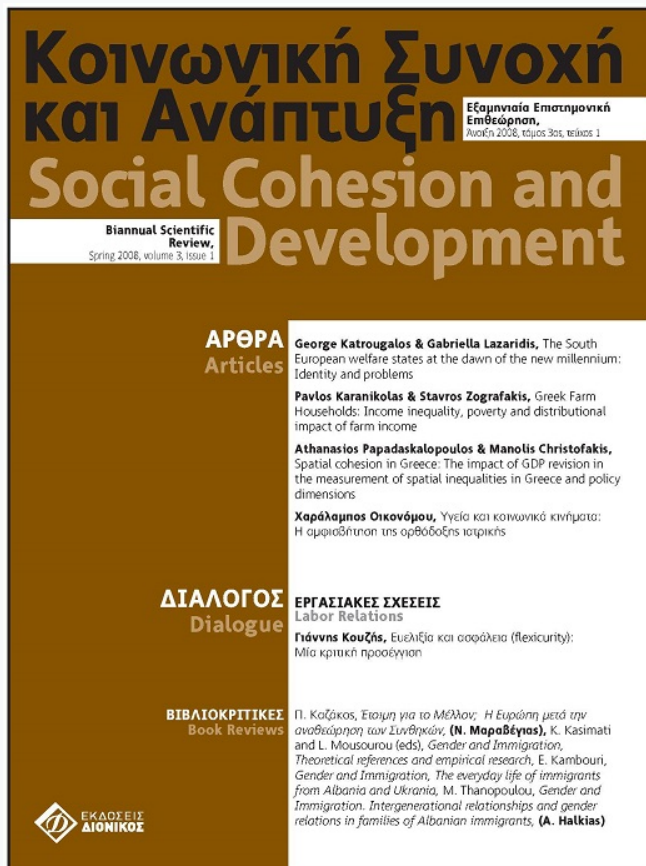


## Social Cohesion and Development

Vol 3, No 1 (2008)



### Flexibility and security (flexicurity): a critical approach

Γιάννης Κουζής

doi: [10.12681/scad.8902](https://doi.org/10.12681/scad.8902)

Copyright © 2016, Γιάννης Κουζής



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

### To cite this article:

Κουζής Γ. (2016). Flexibility and security (flexicurity): a critical approach. *Social Cohesion and Development*, 3(1), 67–77. <https://doi.org/10.12681/scad.8902>

## Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μία κριτική προσέγγιση

Γιάωνς Κουζής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

## Flexibility and security (flexicurity): A critical approach

Giannis Kouzis, Panteion University

### ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας περιλαμβάνει την εγγενή αντίφαση μεταξύ των δύο ανταγωνιστικών πόλων, σε βαθμό που η επικαλούμενη ισορροπία ανάμεσά τους να παραμένει στην πράξη απλή διακήρυξη. Σε αυτό το συμπέρασμα καταλήγουν οι εφαρμοζόμενες πρακτικές αναγνώρισης δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους. Επιπλέον, η απελευθέρωση των απολύσεων με αντιστάθμισμα την ασφαλή επανένταξη των ανέργων με βάση το δανικό παράδειγμα δεν είναι δυνατόν να εξαχθεί και να γενικευθεί, λόγω των ιδιαιτεροτήτων που το χαρακτηρίζουν. Τέλος, δημιουργούνται εύλογα ερωτήματα για το περιεχόμενο της ασφάλειας μετά την αβέβαιη περιπλάνηση των απολυμένων προς την επανένταξη και για το ενδεχόμενο μετακύλησης του βάρους ευθύνης από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο, με αποτέλεσμα να διευρύνονται οι κοινωνικές ανισότητες και να απορρυθμίζονται οι εργασιακές σχέσεις και το εργατικό Δίκαιο, με όρους επαναρρυθμίσεων.

**ΛΕΞΕΙΣ-ΚΛΕΙΔΙΑ:** Ευελιξία, ασφάλεια, εργασιακές σχέσεις, το παράδειγμα της Δανίας

### ABSTRACT

The combination of flexibility and security entails an inherent contradiction between these two competing poles, to such a degree that—as evidenced by the practices related to the recognition of the rights of those working under flexible terms—the so-called balance between them remains a mere declaration. Furthermore, the liberalization of dismissals counterbalanced by ensured reintegration of the unemployed, based on the Danish example, cannot be universally applied due to its specificities. Lastly, questions arise relating to the nature of security following reintegration and the possibility of passing the responsibility from firms to society, thereby widening social inequalities and deregulating industrial relations and labor law under re-regulation.

**KEY WORDS:** Flexibility, security, industrial relations, Danish example

## 1. Εισαγωγή

Η σύνδεση ευελιξίας και ασφάλειας (flexicurity) αποτελεί μια νέα πτυχή στο πεδίο της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων. Η σχετική συζήτηση εντείνεται με αφορμή τη δημοσίευση τον Νοέμβριο του 2006 από την Commission του Πράσινου Βιβλίου και τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας (EEK, 2006, Γ. Κουζής, 2007). Στην Ελλάδα, η σύνταξη της ελληνικής εκδοχής-απάντησης στα ερωτήματα του κοινοτικού κειμένου από την ορισθείσα από το Υπουργείο Απασχό-

λησης επιστημονική επιτροπή, υπό τον καθηγητή Ι. Κουκιάδη, έδωσε το έναυσμα για την ανάπτυξη του διαλόγου σχετικά με το περιεχόμενο της flexicurity. Στο ίδιο πλαίσιο, άλλωστε, εντάσσεται και το άρθρο του καθηγητή Κουκιάδη στο ειδικό αφιέρωμα του περιοδικού «Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη» για τις εργασιακές σχέσεις (Ι. Κουκιάδης, 2007).

Στο άρθρο που ακολουθεί επιχειρείται να αναλυθεί το περιεχόμενο της έννοιας της flexicurity, σε συνδυασμό με τις εφαρμοζόμενες πολιτικές στο εν λόγω πεδίο. Αναζητείται απάντηση στο ερώτημα κατά πόσο τα δύο στοιχεία που τη συνθέτουν (ευελιξία και ασφάλεια) είναι δυνατόν να συνυπάρχουν σε πλήρη μεταξύ τους ισορροπία, ώστε να επιτυγχάνεται στην πράξη ο διακηρυγμένος στόχος επίτευξης της. Ωστόσο, είναι χρήσιμο να επισημανθεί ότι η συζήτηση για τη flexicurity διεξάγεται σε μια περίοδο κατά την οποία οι συντελούμενες μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και στο εργατικό Δίκαιο, από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν, διαπνέονται από την ανάγκη ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με όρους αναζήτησης μείωσης των δαπανών για την εργασία (εργασιακό κόστος) και με αποτέλεσμα το εργατικό Δίκαιο να εισάγει στοιχεία που διαπνέονται από το Δίκαιο του ανταγωνισμού, ενώ μια ποικιλία εισαγόμενων πρακτικών και υπό την πίεση της ανεργίας ωθούν το δίκαιο προστασίας του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης προς τη μετατροπή του σε Δίκαιο της απασχόλησης, της οποίας το περιεχόμενο αντιμετωπίζεται με διαφορετικούς όρους από το παραδοσιακό Δίκαιο της εργασίας (Α. Supiot, 1999, F. Gaudu, 2005). Σε αυτό το πλαίσιο κινείται και η ένταση των πολιτικών ευελιξίας της εργασίας, υιοθετούμενων από την κεντρική ευρωπαϊκή πολιτική και τις εθνικές πολιτικές ως μέτρο για την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης (European Commission, 2004). Η αύξηση της ευελιξίας σε ένα ευρύ φάσμα του πεδίου των εργασιακών σχέσεων (απασχόληση, εργάσιμος χρόνος, αμοιβές) αμφισβητεί το πρότυπο εργασίας που δομήθηκε ιστορικά μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο και ωθεί προς τη δημιουργία ενός νέου και ευέλικτου εργασιακού προτύπου (Γ. Κουζής, 2001). Η εφαρμογή της ευελιξίας σε πρωτοφανή επίπεδα (19% και 14% υπολογίζονται μόνο η μερική και η προσωρινή απασχόληση στην Ένωση) συνοδεύεται από νομοθετικές παρεμβάσεις δημιουργίας του πλαισίου κανόνων και δικαιωμάτων των εργαζομένων που απασχολούνται υπό ευέλικτο καθεστώς. Ωστόσο, η ποιότητα της ευέλικτης εργασίας συχνά βρίσκεται στο επίκεντρο της κριτικής για τις επιπτώσεις της στο περιεχόμενο της εργασίας που αυτή συνεπάγεται και στη δημιουργία εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων, διευρύνοντας τις ανισότητες ανάμεσα στους κόλπους των μισθωτών και υποβαθμίζοντας συνολικά το περιεχόμενο της μισθωτής εργασίας, σε συνδυασμό με τη σημαντική μείωση του μεριδίου της στο παραγόμενο εισόδημα κατά 10 τουλάχιστον μονάδες στις χώρες της Ένωσης κατά την τελευταία 20ετία (S. Paugam, 2002, M. Husson, 2006, ETUC, 2007, G. Filoche, 2008, Γ. Κουζής, 2005). Σε αυτήν ακριβώς τη συγκυρία αναπτύσσεται ο διάλογος για τη flexicurity (European Commission, 2007, H. Seifert, A. Tangian, 2007, T. Wilthagen, F. Tros, 2004).

## 2. Flexicurity: Έννοια, κεντρικά ερωτήματα

**H** flexicurity παρουσιάζει σημειολογικό και λειτουργικό χαρακτήρα, καθ' ότι δεν αποτελεί καθε- αυτή επιστημονική έννοια, διατηρώντας μια αφηρημένη διάσταση. Συνίσταται στην προσπάθεια σύνδεσης και «εξισορρόπησης» δύο λειτουργιών, που αναπτύσσονται στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Κατ' αρχήν, εκείνης της ανάγκης για ευελιξία της επιχείρησης με μείωση του εργασιακού κόστους και στόχο την προσαρμογή της στις συνθήκες του ανταγωνισμού (αλλαγή στο περιεχόμενο της απασχόλησης, του εργάσιμου χρόνου, του τρόπου διαμόρφωσης των αμοιβών, απελευθέρωση των απολύσεων). Επιπρόσθετα, και της ανάγκης ώστε ο εργαζόμενος να διατηρείται σε ένα περιβάλλον που να εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης και του περιεχομένου της εργασίας του. Σε αυτό

το πλαίσιο, οι ορισμοί που παραπέμπουν τόσο στην ευελιξία όσο και στην ασφάλεια αναφέρονται σε πρακτικές που χρησιμοποιούνται, ιδιαίτερα μάλιστα αναφορικά με το δεύτερο σκέλος, εκείνο της ασφάλειας, για το οποίο καταγράφεται ποικιλία επί μέρους μορφών, χωρίς να προσδιορίζεται αν η επιδιωκόμενη flexicurity παραπέμπει στην απλή παρουσία στοιχείων «ασφάλειας» του εργαζόμενου ή στην ουσιαστική και πλήρη εξισορρόπηση των δύο παραμέτρων. Και τούτο διότι, αν τελικά ζητούμενο αποτελεί η ισορροπία των δύο εννοιών, το ερώτημα, του οποίου η απάντηση αιωρείται, συνίσταται στο πώς τελικά και με ποιο οικονομικό μέγεθος απορροφάται η αντίφαση ευελιξία-ασφάλεια ανάμεσα στις ανάγκες της επιχείρησης και του εργαζόμενου;

Η «ασφάλεια» του εργαζόμενου, ως το επικαλούμενο αντιστάθμισμα της ευελιξίας, περιλαμβάνει θεωρητικά τις ακόλουθες παραμέτρους, με διαφορετικό περιεχόμενο και ανάλογα με τις εκάστοτε επιδιώξεις (H. Seifert, A. Tangian, 2008): Την κατοχύρωση ελάχιστων δικαιωμάτων για τους ευέλικτα απασχολούμενους, την κατοχύρωση σε αυτούς της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της μη διάκρισης, τη διατήρηση της θέσης (πόστου) εργασίας χωρίς αρνητική αλλοίωση του περιεχομένου της εργασιακής σχέσης, τη διατήρηση της απασχόλησης ανεξάρτητα από το περιεχόμενο και τη θέση της, τη διατήρηση του εισοδήματος ανεξάρτητα από την αλλαγή του αντικειμένου της απασχόλησης, την κατοχύρωση της ψυχολογικής ασφάλειας του εργαζόμενου απέναντι στα φαινόμενα επισφάλειας και ανασφάλειας, την κατοχύρωση ενός ασφαλούς συστήματος, βασισμένου στην ισχυρή επιδότηση των ανέργων, στην επαγγελματική εκπαίδευση/κατάρτιση και στην επανένταξη, διευκολύνοντας την κινητικότητα της εργασίας.

Οι ως άνω παράμετροι της flexicurity συμπυκνώνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες: Πρώτον, στην αναγνώριση δικαιωμάτων για τους ευέλικτα απασχολούμενους, στοιχείο που σε σημαντικό βαθμό έχει ήδη αναπτυχθεί στον ευρωπαϊκό χώρο, και, δεύτερον, στην κατοχύρωση όρων «ασφαλούς» μετάβασης σε ένα νέο καθεστώς απασχόλησης μετά την απελευθέρωση των όρων απόλυσης, που αποτελεί το νέο ζητούμενο για ευρύτερη εφαρμογή στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας.

Τα ερωτήματα που προκύπτουν σε ό,τι αφορά τις προθέσεις των υποστηρικτών της flexicurity και τις πρακτικές με τις οποίες αυτή συνοδεύεται επικεντρώνονται στα εξής:

Ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας επιδιώκεται με την εξισορρόπηση των δύο πόλων της flexicurity, με την υπεροχή της flexicurity έναντι της security για τη διευκόλυνση των επιχειρήσεων –στοιχείο που εκδηλώνεται σημειολογικά και με την πρόταξη του flexi– ή, τέλος, με την υπεροχή της ασφάλειας του εργαζόμενου ως στοιχείο που ανταποκρίνεται και στον παραδοσιακό ρόλο του εργατικού Δικαίου;

Η απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα συνδέεται με τη διατύπωση ενός πρόσθετου ερωτήματος: Εάν ο επιδιωκόμενος ρόλος της ευελιξίας για τις επιχειρήσεις είναι κυρίως η μείωση του «εργασιακού κόστους», πώς είναι δυνατόν να υπάρχει ισόρροπη αντιμετώπισή της απέναντι στην ασφάλεια, η οποία συνεπάγεται διασφάλιση δικαιωμάτων που στην πλήρη και ουσιαστική της διάσταση συνοδεύεται από αύξηση του «κόστους εργασίας», προκειμένου να αντιμετωπίζονται ουσιαστικά οι επιπτώσεις από την ανάπτυξη της ευελιξίας; Πόσο μάλλον όταν δεν υπάρχει οικονομικό μέγεθος που να απορροφά την αντίφαση ευελιξία-ασφάλεια, όπως για παράδειγμα στην περίπτωση της αύξησης της παραγωγικότητας, που απορροφά την αντίφαση «αύξηση κερδών-αύξηση μισθών».

Μήπως τελικά οι δύο πόλοι είναι ανταγωνιστικοί σε βαθμό που η μεταξύ τους ισορροπία να καθίσταται ουσιαστικά ανέφικτη, επειδή η αύξηση των βαρών ασφάλειας για τις επιχειρήσεις θα εξουδετερώνει και θα ακυρώνει τους λόγους για τους οποίους επιδιώκεται η ενίσχυση και επέκταση της ευελιξίας; Μήπως η επίκληση της flexicurity είναι τελικά ένα εύπεπτο άλλοθι για την ενίσχυση της ευελιξίας σε βάρος της ουσιαστικής ασφάλειας, με βάση τις μέχρι σήμερα εφαρμογές, που αντλούνται από τα εθνικά σχετικά παραδείγματα, όταν: Αφ' ενός μεν η αναγνώριση δικαιωμάτων των

ευέλικτα απασχολούμενων κινείται ανάμεσα στα ελάχιστα δικαιώματα και στη μη διάκριση με βάση την αναλογία δικαιωμάτων –πρακτικές που απέχουν από την τυπική, πόσο μάλλον την ουσιαστική μη διάκριση– το αποτέλεσμα αυτό ενισχύει την κατάτμηση της αγοράς εργασίας, την ενίσχυση των πολλαπλών ταχυτήτων στους κόλπους των μισθωτών και την εν γένει απορρύθμιση της εργασίας και των συλλογικών εργασιακών σχέσεων (S. Paugam 2002, M. Huchon 2006, Γ. Κουζής 2001). Αφ' ετέρου δε, η βέβαιη απελευθέρωση των απολύσεων συνεπάγεται την αβέβαιη περιπλάνηση προς το ασφαλές και αξιοπρεπές εργασιακό μέλλον των ανέργων, στόχος που θα είναι ζητούμενος;

Τέλος, στον βαθμό που όντως επιτυγχάνεται η ασφαλής μετάβαση προς την απασχόληση για τα θύματα των απολύσεων μέσα από θεσμούς αποτελεσματικής διαχείρισης των ανέργων και επανένταξής τους, ποιο είναι το περιεχόμενο της νέας θέσης απασχόλησης και ποιος αναλαμβάνει το κόστος αυτής της μετάβασης; Μήπως η απαλλαγή των επιχειρήσεων από σημαντικό μέρος του κόστους των απολύσεων μετακυλίζει το κόστος της επανένταξης προς το κοινωνικό σύνολο, προκειμένου η επιδιωκόμενη απελευθέρωση των απολύσεων να έχει ουσιαστικό οικονομικό αντίκρισμα για τις επιχειρήσεις; Αυτή είναι επίσης μία παράμετρος που πρέπει οπωσδήποτε να τίθεται σε συζήτηση.

### 3. Ευελιξία και δικαιώματα: Εφαρμογές/διαπιστώσεις

**Η** δημιουργία κανόνων λειτουργίας της ευέλικτης εργασίας και η αναγνώριση δικαιωμάτων προστασίας στους ευέλικτους εργαζόμενους αποτελεί κατ' αρχήν θετική εξέλιξη, σε σύγκριση με τον άναρχο τρόπο ανάπτυξής της στο πλαίσιο γενικών νομικών κανόνων ή με την παράνομη και ασύδοτη λειτουργία της κατά το παρελθόν.

Βασικό, ωστόσο, είναι το ερώτημα ως προς το περιεχόμενο της ασφάλειας που αναγνωρίζει μέχρι σήμερα ο νομοθέτης στον διεθνή και ελληνικό χώρο. Και τούτο διότι:

Πρώτον, η παρατηρούμενη χαλάρωση των προϋποθέσεων σε σχέση με το παρελθόν για την προσφυγή στις ευέλικτες σχέσεις (π.χ. προσωρινές συμβάσεις, συμβάσεις δανεισμού) δημιουργεί ένα κατ' αρχήν κλίμα απειλής προς την τυπική απασχόληση και τα συνακόλουθα δικαιώματά της (F. Gauđu, 2005). Η καταστρατήγηση μάλιστα στην πράξη του γράμματος και του πνεύματος του νομοθέτη συμβαίνει όταν η προσωρινότητα των συμβάσεων στον ευρωπαϊκό χώρο δεν δικαιολογείται από τη φύση της παρεχόμενης εργασίας ή επεκτείνεται αυθαίρετα ο ιδιαίτερα περιορισμένος νόμιμος χρόνος των συμβάσεων δοκιμής (1-2 μήνες).

Δεύτερον, η αναγνώριση αναλογίας δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους προς τους τυπικά εργαζόμενους αφορά συνήθως στην τυπική και μη ουσιαστική διασφάλισή τους. Αυτό συμβαίνει με την περιορισμένη στην πράξη δυνατότητα επαγγελματικής κατάρτισης, εξέλιξης ή ουσιαστικής κατοχύρωσης ορισμένων επιδομάτων, με τη ρητή εξαίρεσή τους από δικαιώματα όπως της προσαύξησης στις υπερωρίες για τους μερικά απασχολούμενους και με την απόκρυψη παραμέτρων που σχετίζονται με την ουσιαστική αναλογία σε δικαιώματα αμοιβής, όπως αναφορικά με τους αυξημένους, συνήθως, ρυθμούς εργασίας της μερικής απασχόλησης και την εύλογη ανάγκη για προσαυξημένο ωρομίσθιο των εργαζομένων με το εν λόγω καθεστώς.

Τρίτον, η αναγνώριση στους ευέλικτους εργαζόμενους ελάχιστων δικαιωμάτων αναιρεί συχνά την αρχή της ίσης μεταχείρισης απέναντι στους τυπικά απασχολούμενους, όταν για παράδειγμα η αμοιβή των νοικοκυριών εργαζομένων γίνεται με βάση τις ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις στις χρήσιμες εταιρείες και όχι με βάση τις πράγματι καταβαλλόμενες αποδοχές πέραν των ΣΣΕ ή, όπως συμβαίνει με την αμοιβή των αποσπασμένων διασυνοριακών εργαζομένων από χώρες χαμηλότερης ταχύτητας της Ένωσης, με βάση τις ελάχιστες και όχι τις ισχύουσες αμοιβές στη χώρα υποδοχής, σύμφωνα με τις υποθέσεις Viking, Laval (D. Storrie, 2002, B. Bercusson, 2008).

Τέταρτον, καθιερώνεται η τυπική άρνηση κατοχύρωσης δικαιωμάτων σε ευέλικτα απασχολούμενους με τη θέσπιση εξαιρέσεων, που αναιρεί ουσιαστικά το πνεύμα του νομοθέτη, όπως η άρνηση δικαιωμάτων «συμβασιούχων» από τις διαδοχικές συμβάσεις για πάγιες ανάγκες, σύμφωνα με τις ρητές εξαιρέσεις κατηγοριών συμβασιούχων στα σχετικά Π.Δ. Ρέππα και Παυλόπουλου (Π.Δ. 181/03, Π.Δ. 164/04).

Πέμπτον, η καταγεγραμμένη υψηλής συχνότητας παραβίαση των δικαιωμάτων, κυρίως των κατ' ανάγκην ευέλικτα εργαζομένων, που είναι ιδιαίτερα ευάλωτοι σε πιέσεις της εργοδοσίας, αποτελεί ένα πρόσθετο στοιχείο αναφορικά με την ουσιαστική κατοχύρωση και αυτών των τυπικών δικαιωμάτων που απορρέουν από τον νόμο (G. Filoche, 2005, N. Παναγιωτόπουλος, επιμ., 2008).

Οι ως άνω εξελίξεις στο πεδίο αυτό της flexicurity δημιουργούν σοβαρά ερωτήματα για το περιεχόμενο της ασφάλειας τόσο από την τυπική όσο και από την ουσιαστική κατοχύρωση των δικαιωμάτων που άπτονται της ευέλικτης απασχόλησης, σε βαθμό που η ισορροπημένη σχέση μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας να αποτελεί προς το παρόν τουλάχιστον θεωρητική αναζήτηση, εν μέσω της προϊούσης απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των γενικότερων κοινωνικών επιπτώσεων στην κοινωνική ζωή των εργαζομένων, με τη συνολική υποβάθμιση των όρων εργασίας και διαβίωσης των μισθωτών.

## 4. Ευέλικτες απολύσεις και ασφάλεια: Το δανικό παράδειγμα

**Η** απελευθέρωση (διευκόλυνση) των ατομικών απολύσεων (απεξάρτηση της αποζημίωσης από τον χρόνο προϋπηρεσίας, άρση της αιτιολόγησης) στηρίζεται συνήθως στην επιχειρηματολογία για την ανάγκη συνολικής αύξησης της απασχόλησης: Αυτό επιχειρείται κατ' αρχήν με την ενίσχυση των κινήτρων προς τις επιχειρήσεις για προσλήψεις, αλλοιώνοντας το σύστημα ατομικών απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, όπως για παράδειγμα με τα CNE και CPE στη Γαλλία, με τις γνωστές κοινωνικές αντιδράσεις λόγω της άρσης της αιτιολόγησης (G. Filoche, 2008, M. Huchon, 2006). Επίσης το αυτό επιδιώκεται με την ενίσχυση των κινήτρων για μείωση της προσωρινής απασχόλησης υπέρ της σταθερής, όπως με τη μείωση των αποζημιώσεων απόλυσης στην Ισπανία, αλλά με αποτέλεσμα οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου να κινούνται σταθερά στο 30-34% της απασχόλησης στην εν λόγω χώρα (European Commission, 2006).

Η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων (αύξηση του σχετικού ορίου, άρση της έγκρισης της διοικητικής Αρχής) κινείται στην ίδια λογική με εκείνη των ατομικών. Η σύνδεση αποκλειστικά αυτής της κατηγορίας των απολύσεων με την ασφάλεια έχει ως κυριότερη έκφραση τα social plans που συνοδεύουν τις ομαδικές απολύσεις σε χώρες της Κεντρικής Ευρώπης, με περιορισμένα, ωστόσο, αποτελέσματα, αφού μόλις το 20% των συμμετεχόντων σε αυτά ανέργων βρίσκει αξιοπρεπή εργασία στη Γαλλία (Droit Social, 1994).

Η έννοια της flexicurity ως προς την ευελιξία των απολύσεων (ατομικών και ομαδικών) και την ασφάλεια, αν και φέρεται να κατάγεται από την Ολλανδία, παρουσιάζει ως βασικότερο εκφραστή της το δανικό παράδειγμα, που διατηρεί μια μακρόχρονη παράδοση στηριγμένη στο αποκαλούμενο «χρυσό τρίγωνο» (K. Sondergard, 2008): Αυτή αφορά στην ευκολία πρόσληψης-απόλυσης, στην αναπλήρωση του μισθού του ανέργου και, τέλος, στις ενεργητικές πολιτικές κατάρτισης/επανεκπαίδευσης των ανέργων.

Το δανικό παράδειγμα της flexicurity παρουσιάζει, ειδικότερα, τα εξής χαρακτηριστικά: Παρέχει σχετικά χαμηλές αποζημιώσεις απόλυσης (μόνο για τις ατομικές απολύσεις) με μέσο όρο τους μισθούς 13 εβδομάδων. Καθιερώνει υψηλό όριο ομαδικών απολύσεων, όπου σε ορισμένες κατηγορίες επιχειρήσεων (100-300 εργαζόμενοι) ισχύει και το 10%. Κατοχυρώνει υψηλό ποσοστό αναπλή-

ρωςης του μισθού κατά τη διάρκεια της επιδότησης, που κυμαίνεται μεταξύ 85%-90%. Καθιερώνει σχετικά μεγάλη διάρκεια επιδότησης των ανέργων (μέχρι 4 χρόνια). Δημιουργεί αποτελεσματικό σύστημα κατάρτισης και επανένταξης, ώστε ο μέσος όρος ανεργίας να κυμαίνεται στους 6 μήνες. Παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό ανεργίας (5,1%), με υψηλή την παρουσία της μερικής απασχόλησης (22%) και ιδιαίτερα χαμηλό ποσοστό μακροχρόνια ανέργων άνω του ενός έτους (1%). Παρουσιάζει, τέλος, υψηλό ποσοστό απασχόλησης (75%), που κατατάσσει τη χώρα στην πρώτη θέση στην Ένωση, καθώς επίσης και υψηλή κινητικότητα της εργασίας, αφού το 30% των απασχολούμενων αλλάζει εργοδότη κάθε χρόνο.

Το δανικό μοντέλο flexicurity στηρίζεται επιπλέον σε ιδιαίτερα σημαντικούς παράγοντες, όπως: Στο υψηλό επίπεδο κοινωνικού κράτους και στην κρατική χρηματοδότηση της διαχείρισης της ανεργίας. Παράλληλα, ευνοείται από την ανάπτυξη μιας παραδοσιακής κουλτούρας κοινωνικού διαλόγου και εμπιστοσύνης ανάμεσα στους συνδιαλεγόμενους, εφόσον οι πρακτικές flexicurity είναι προϊόν συλλογικών συμβάσεων και συμφωνιών κλαδικού και αποκεντρωμένου επιχειρησιακού και τοπικού χαρακτήρα (διάρκειας 2-3 ετών). Επισημαίνεται ακόμα το υψηλό ποσοστό συνδικαλισμού (το υψηλότερο στην Ευρώπη, με ποσοστά 80%-85%) σε μια χώρα με 93% μισθωτή απασχόληση, καθώς και η συμμετοχή των συνδικάτων στη διαχείριση και χορήγηση των επιδομάτων ανεργίας, παράλληλα με τον έλεγχο των δικαιωμάτων χορήγησης και την επιβολή ποινών λόγω άρνησης σε προσφερόμενες θέσεις εργασίας, που συνεπάγονται μείωση της επιδότησης (στο 0,25%-1,25% των περιπτώσεων). Τέλος, στην απορρόφηση των ανέργων συμμετέχει ιδιαίτερα ο δημόσιος τομέας, ενώ καταγράφεται και το υψηλό ποσοστό φορολογίας (50,3% του ΑΕΠ) και της φορολογίας του κεφαλαίου (46,5% επιβάρυνση), παρουσιάζοντας τους υψηλότερους σχετικούς δείκτες στην Ένωση.

Αξιοσημείωτοι, ωστόσο, είναι και άλλοι παράγοντες στη διαμόρφωση των προηγούμενων αποτελεσμάτων: Σε αυτούς υπάγεται η μη ένταξη της χώρας στην ΟΝΕ, γεγονός που την απελευθερώνει από τις ασφυκτικές δεσμεύσεις της σύγκλισης και των περιοριστικών όρων του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης, και που παρέχει τη δυνατότητα ανάπτυξης της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα.

Επίσης, ιδιαίτερη συμβολή έχει η χαμηλή παρουσία ξένων επενδύσεων στη χώρα (από τις χαμηλότερες ανάμεσα στις χώρες του ΟΟΣΑ), στοιχείο που περιορίζει σημαντικά τον ρόλο των ξένων επιρροών στο έδαφος της μέσω της μεταφοράς πρακτικών που ενισχύουν την προσπάθεια αλλοίωσης του κοινωνικού και εργασιακού της μοντέλου. Τέλος, η μείωση της απασχόλησης (παρά τα υψηλά ποσοστά της τελευταίας) που συντελείται από το 2000 και εντεύθεν (από 76,1% σε 75%) συμβάλλει στη μείωση του ποσοστού ανεργίας (από 7% που ήταν στα μέσα της δεκαετίας του '90 στο 5%). Η μείωση της απασχόλησης αφορά στις ηλικίες μέχρι 55 ετών. Και τούτο διότι το 20% του ενεργού πληθυσμού οδηγείται στην έξοδο μέσα από την αξιοποίηση μέτρων πρόωρης συνταξιοδότησης, στην οποία συνήθως οδηγούνται άτομα με ασθενή υγεία (που εναλλακτικά λαμβάνουν άδειες ασθενείας μακράς διάρκειας) ή άτομα με χαμηλά επαγγελματικά προσόντα, που κρίνονται ως «μη απασχολήσιμοι».

Η αναφορά στους παράγοντες ανάπτυξης του μοντέλου της flexicurity στη Δανία καθιστά εύλογα τα ερωτήματα ως προς τη δυνατότητα εξαγωγής του πέραν των ορίων της συγκεκριμένης χώρας.

## 5. Ιδιαιτερότητες του ελληνικού παραδείγματος

**Η** Ελλάδα αποτελεί χώρα δεύτερης ταχύτητας στην Ένωση ως προς το επίπεδο του κοινωνικού κράτους (Θ. Σακελλαρόπουλος, 1999). Παράδειγμα του χαμηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους συνιστούν οι πολιτικές επιδότησης της ανεργίας και επανένταξης των ανέργων. Ειδικότερα: Η διάρκεια επιδότησης των ανέργων δεν υπερβαίνει το έτος, αποκλείοντας τους μακροχρόνια ανέργους και

θέτοντας περιοριστικούς όρους και σε αυτό το σύστημα επιδότησης (π.χ. διάρκεια προηγούμενης απασχόλησης, απόλυση). Η αναπλήρωση του μισθού κινείται σε πολύ χαμηλά επίπεδα (μέχρι 50-55%) αναφορικά με το ύψος της επιδότησης των ανέργων (ΟΑΕΔ, 2006). Οι επιφορτισμένοι φορείς με την προώθηση της απασχόλησης (π.χ. ΟΑΕΔ) διατηρούν περιορισμένο ρόλο στην πράξη, εφ' όσον δεν συμβάλλουν στην αποκατάσταση παρά μόνο μονοψήφιου ποσοστού ανέργων, που συνήθως κινούνται προς άτυπα δίκτυα (πελατειακά, φιλικά δίκτυα, αγγελίες κ.λπ.). Ο ρόλος της επαγγελματικής κατάρτισης είναι περιορισμένος, λειτουργεί αποσπασματικά, απορροφώντας κονδύλια από κοινοτικούς και εθνικούς πόρους (ΟΑΕΔ, ΛΑΕΚ), δεν αποτελεί αντικείμενο των επί μέρους ΣΣΕ, η ενδοεπιχειρησιακή της διάσταση είναι περιορισμένη, η δε αποτελεσματικότητά της περιορίζεται σε ποσοστά που κινούνται στο 10% ως προς τους δικαιούχους που βρίσκουν απασχόληση συναφή με το αντικείμενο της κατάρτισης (Κ. Δημουλάς, 2005). Επίσης, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από την έντονη παρουσία της παράνομης ευελιξίας, με 20% ανασφάλιστη εργασία και υψηλό επίπεδο παραβίασης ειδικότερων πτυχών της εργατικής νομοθεσίας, στο πλαίσιο μιας έκδηλα παραβατικής στάσης μεγάλου μέρους των επιχειρήσεων, σε συνάρτηση με τους ανεπαρκείς μηχανισμούς, ελέγχου εφαρμογής της νομοθεσίας και τη βραδεία απονομή της δικαιοσύνης (βλ. ετήσιες εκθέσεις Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας). Τέλος, το επίπεδο των μισθών στην Ελλάδα, δείκτης απαραίτητος για τον υπολογισμό των καταβαλλόμενων αποζημιώσεων απόλυσης, αναλογεί με πραγματικούς όρους στο 72% του αντίστοιχου μέσου επιπέδου της Ένωσης των 15 και στο 81% με όρους αγοραστικής δύναμης (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2007).

Αντιθέτως, το χαμηλό επίπεδο κοινωνικής προστασίας και η έντονη ανασφάλεια που χαρακτηρίζουν την ελληνική περίπτωση επιχειρείται να αναπληρωθούν σε ένα μικρό βαθμό σε περίπτωση απόλυσης με την καθιέρωση σχετικά υψηλών αποζημιώσεων (σε μήνες αποζημίωσης), που αναλογούν σε 29 εβδομάδες κατά μέσο όρο, τόσο για τις ατομικές όσο και για τις ομαδικές απολύσεις. Σε αυτό προστίθεται η διατήρηση του ορίου για τις ομαδικές απολύσεις σε χαμηλά επίπεδα (2% μηνιαίως) μόνο για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων. Στις επιχειρήσεις, όμως που απασχολούν από 20-199 εργαζόμενους το αντίστοιχο ποσοστό κυμαίνεται από 2% - 20%, αντιστρόφως ανάλογα με το μέγεθός τους. Επίσης, για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 20 εργαζόμενους (στο 98% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα) οι απολύσεις είναι ελεύθερες και δεν ισχύουν ο θεσμός και η διαδικασία των ομαδικών απολύσεων. Τέλος, η έγκριση των ομαδικών απολύσεων απαιτεί σχετική απόφαση (συνήθως τυπική διαδικασία κρινόμενη ως χρονοβόρα από τους εργοδότες) της αρμόδιας διοικητικής Αρχής μετά την ολοκλήρωση των διαβουλεύσεων μεταξύ εργοδοσίας και εκπροσώπων των εργαζομένων (Γ. Ληξουριώτης, 1999).

Αξιοσημείωτο είναι δε ότι η Ελλάδα παρουσιάζει χαμηλούς δείκτες μισθωτής εργασίας (63%) και συνδικαλιστικής πυκνότητας (28% και μόλις 15% στον ιδιωτικό τομέα, στον οποίο η παρουσία θεσμού εκπροσώπησης των εργαζομένων συναντάται μόνο στο 2% των αντίστοιχων επιχειρήσεων). Επίσης κατατάσσεται στις χώρες με συγκρουσιακό κλίμα κοινωνικών σχέσεων, σε αντίθεση με το αντίστοιχο συναινετικό των σκανδιναβικών χωρών, ενώ επίσης παρουσιάζει ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο κοινωνικού διαλόγου (Γ. Κουζής, 2007α). Τέλος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και ειδικότερα οι κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις σπανίως περιλαμβάνουν στην ατζέντα τους θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής κατάρτισης.

## 6. Σύγκριση μοντέλων

**Ο** 1 διαφορές του δανικού και του ελληνικού κοινωνικού και εργασιακού μοντέλου εστιάζονται στα εξής:

ΔΕΙΚΤΗΣ	ΔΑΝΙΑ	ΕΛΛΑΔΑ
Επίπεδο κοινωνικού κράτους	Ιδιαίτερα υψηλό	Χαμηλό
Φορολογία (ΑΕΠ %)	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 καταναλώσης	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%/Ε-15)	Χαμηλό (81% /Ε-15)
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 εβδομάδες)	Υψηλές (29 εβδομάδες)
Όριο ομαδικών απολύσεων	Υψηλό (μέχρι 10%)	Σχετικά χαμηλό (2% > 200, 4 εργ. > 20)
Αιτιολογία απολύσεων	Ανατιολόγητες	Ανατιολόγητες
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)

Πηγή: Eurostat (2006)

Από τις συγκρίσεις που προηγήθηκαν διαπιστώνεται η μεγάλη απόσταση που χωρίζει το επίπεδο του κοινωνικού κράτους ανάμεσα στην ελληνική και τη δανική περίπτωση, ενώ γενικότερα το σκανδιναβικό κοινωνικό μοντέλο διαφέρει αισθητά και του αντίστοιχου μέσου ευρωπαϊκού επιπέδου, υπερέχοντας και χωρών με ισχυρό κοινωνικό κράτος (π.χ. Γερμανία, Ολλανδία, Γαλλία, Βέλγιο). Κατά συνέπεια, το δανικό μοντέλο λόγω των ιδιαιτεροτήτων που το χαρακτηρίζουν δεν είναι εξαγωγίμο, πόσο μάλλον σε χώρες δεύτερης ευρωπαϊκής ταχύτητας, όπως η Ελλάδα.

## 7. Συμπεράσματα

**Ο**ι πιέσεις στην κατεύθυνση της ενίσχυσης της ευελιξίας με όχημα την επίκληση της ασαφούς, αβέβαιης και μη ισόρροπης ασφάλειας (που ανταγωνίζεται άλλωστε την ανάγκη των επιχειρήσεων για ευελιξία) αποτελούν παράγοντα περαιτέρω απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων και των όρων κοινωνικής συνοχής, όταν μάλιστα αυτές αποβλέπουν στην απελευθέρωση του συστήματος των απολύσεων. Οι απειλές αυτές εγκυμονούν περισσότερους κοινωνικούς κινδύνους σε χώρες με ελλειμματικό κοινωνικό κράτος, όπως η Ελλάδα. Η επίκληση δε του δανικού προτύπου ως παραδείγματος προς μίμηση παραπέμπει στην άγνοια της πραγματικότητας που χαρακτηρίζει την εκάστοτε εθνική αγορά εργασίας. Ιδιαίτερα μάλιστα όταν εύλογα απομονώνεται έντεχνα το σύστημα απελευθέρωσης των απολύσεων, αποσπασμένο από το όλο πλέγμα των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτικών ιδιαιτεροτήτων που διέπουν το δανικό παράδειγμα, το οποίο απέχει σε μεγάλο βαθμό

από το μέσο ευρωπαϊκό επίπεδο, πόσο μάλλον από την ελληνική περίπτωση. Έτσι, λοιπόν, η επιλεκτική αναφορά στο σύστημα απολύσεων της Δανίας, αποσιωπώντας το όλο πλέγμα των παραμέτρων για τη δημιουργία ενός υψηλού επιπέδου κοινωνικού κράτους, προς το οποίο θα ήθελαν να συγκλίνουν οι λαοί της Ευρώπης (όταν γίνεται λόγος για συγκλίσεις), δημιουργεί εύλογα ερωτήματα για τις προθέσεις των κρατούντων σε επίπεδο Ένωσης και εθνικών κρατών.

Την ίδια στιγμή, επισημαίνεται ότι και αυτό το ευρέως αποδεκτό ως επιτυχές παράδειγμα της Δανίας δέχεται σοβαρά πλήγματα, όπως γενικότερα και το σκανδιναβικό μοντέλο, από τις πιέσεις που ασκούν πολιτικές δυνάμεις και οι ενώσεις των εργοδοτών για είσοδο στην ONE, που θα σημάνει την ένταξη στους περιοριστικούς όρους της σύγκλισης, ενώ η ελεύθερη διακίνηση υπηκόων από τις χώρες της διεύρυνσης (π.χ. Βαλτικής) συμβάλλει ήδη στην απορρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων και των εν γένει εργασιακών σχέσεων των χωρών υποδοχής (π.χ. υποθέσεις Viking, Laval).

Τέλος, η ανάλυση του δανικού παραδείγματος από την πλευρά της εργασίας απαιτεί και ορισμένες χρήσιμες παρατηρήσεις για την αποφυγή συμπερασμάτων περί ιδανικών παραδειγμάτων. Ειδικότερα, η Δανία παρουσιάζει μείωση του μεριδίου της εργασίας στο παραγόμενο εισόδημα (από 62% σε 53% κατά την τελευταία 20ετία), ακολουθώντας τη γενικότερη διεθνή τάση και χωρίς ποτέ σε αυτό το διάστημα να υπερβεί το όριο του 70% και του 75% όπως άλλες χώρες κατά το απώτερο παρελθόν (π.χ. Σουηδία, Ολλανδία). Επιπλέον, η μείωση του μεριδίου των μισθών και η σχετική μείωση της απασχόλησης των τελευταίων χρόνων συνοδεύονται μεν από την υψηλή φορολόγηση του κεφαλαίου, αλλά και από τη διατήρηση σε υψηλά επίπεδα της έμμεσης φορολογίας, με αυξητική τάση (από 30,5% σε 33,7%), που οδηγούν στη μετακύλιση μέρους του βάρους για τη λειτουργία του κοινωνικού κράτους και των όρων της flexicurity από τις επιχειρήσεις στο κοινωνικό σύνολο.

Το παραπάνω συμπέρασμα φαίνεται να μεταφράζεται, εκτός από την αύξηση του μεριδίου του κεφαλαίου στο ΑΕΠ, και στο γεγονός ότι η Δανία, αν και παρουσιάζει σήμερα τον χαμηλότερο δείκτη εισοδηματικής ανισότητας στην Ευρώπη, εντός της τελευταίας δεκαετίας εμφανίζει τους εντονότερους ρυθμούς αύξησης των εισοδηματικών ανισοτήτων στην Ένωση (μετά τις χώρες της διεύρυνσης) από το 2,9 στο 3,5 σύμφωνα με τη Eurostat (διαρθρωτικοί δείκτες του 2006).

Εν κατακλείδι, ο συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας με την ποικιλία των εκφράσεων που λαμβάνει φαίνεται ότι στην πράξη δεν μπορεί να απαλλαγεί από την επιδίωξη των επιχειρήσεων να μειώσουν το «κόστος εργασίας» μέσα από τη χρήση των ευελιξιών. Κατά συνέπεια, η πλευρά της ασφάλειας θα υπολείπεται συνεχώς, για να μην ακυρώνει τη λογική της ευελιξίας μέσα από σενάρια αναζήτησης της εξισορρόπησης των δύο στόχων. Το φαινόμενο αυτό καταγράφεται ως κανόνας αναφορικά με τα δικαιώματα της ευέλικτης εργασίας, όπως αυτά κατοχυρώνονται στον νόμο και στην πράξη στον ευρωπαϊκό χώρο. Και τούτο διότι οι δύο αυτοί πόλοι, ευελιξία και ασφάλεια, δεν είναι δυνατόν να αναπτύσσονται παράλληλα και στον ίδιο βαθμό, χωρίς ο ένας να υπερέχει αισθητά του άλλου, όπως εν προκειμένω η ζητούμενη ευελιξία σε βάρος των δαπανών για την εργασία. Αυτό, βεβαίως, δεν σημαίνει ότι η μέχρι σήμερα ανάπτυξη της ευελιξίας δεν θα πρέπει να συνδεθεί με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζόμενων. Ωστόσο, η κατοχύρωση και η ενίσχυση των δικαιωμάτων αυτών, ώστε να προσεγγίζουν με ουσιαστικούς όρους την ασφάλεια της εργασίας, δεν είναι δυνατόν να περιορίζονται στην αναγνώριση ελάχιστων ή τυπικά ανάλογων δικαιωμάτων, που απέχουν από την ουσιαστική διάσπαση της κατ' ανάγκην προσσυζημένης αναλογίας, με βάση τα πλεονεκτήματα που αποκομίζει η επιχείρηση από τη χρήση της ευελιξίας. Αυτό σημαίνει ότι ο περιορισμός των προϋποθέσεων προσφυγής στην ευελιξία, αλλά και η κατοχύρωση δικαιωμάτων στους ευέλικτα εργαζόμενους στη βάση της ουσιαστικής αναλογίας δικαιωμάτων (π.χ. εύλογη αύξηση του ωρομισθίου των ευέλικτα απασχολούμενων κατά 25%-30% και λόγω της έντασης των ρυθμών εργασίας τους) δημιουργούν όρους προς την κατεύθυνση της ασφάλειας, γεγονός που καθιστά πιθανό-

τατα ασύμφορη την ευελιξία για τον εργοδότη, καταλήγοντας στην ακύρωσή της λόγω της απώλειας του πλεονεκτήματος του χαμηλού της κόστους, όταν αυτό αυξάνεται σημαντικά. Σε ό,τι αφορά τη νέα μορφή της flexicurity, που εστιάζεται στην απελευθέρωση των απολύσεων και αποτελεί, όπως φαίνεται, τον καινούργιο στόχο και της ευρωπαϊκής πολιτικής, θα πρέπει να επισημανθούν τα εξής: Πρώτον, ότι η βεβαιότητα της απόλυσης και το κοινωνικό κόστος που γεννά δεν θα πρέπει να ανταλλάσσονται με την αβέβαιη περιπλάνηση προς την επανένταξη, της οποίας το περιεχόμενο είναι πάντοτε σχετικό. Δεύτερον, ότι τα ελάχιστα επιτυχή παραδείγματα σχετικά ικανοποιητικής αποτελεσματικότητας που καταγράφεται στην Ευρώπη δεν είναι εξαγώγιμα λόγω των εθνικών ιδιαιτεροτήτων και της πολλαπλότητας των παραγόντων που τις συνθέτουν. Η συζήτηση για τη flexicurity αγνοώντας τις παραμέτρους που συνδέουν ανάλογα εγχειρήματα στον διεθνή χώρο οδηγεί αντικειμενικά σε πολιτικές διευκολύνσεις των επιχειρήσεων, οι οποίες παράλληλα θα αποπειραθούν να μετακυλίσουν μέρος του βάρους της ευθύνης τους για την ανεργία που δημιουργούν προς το κοινωνικό σύνολο. Και αυτό το ζήτημα είναι ιδιαίτερα σοβαρό για χώρες με ελλειμματικό κοινωνικό κράτος και σε μεγάλο βαθμό μη ελεγχόμενη αγορά εργασίας, όπως η ελληνική.

Τέλος, η νέα αυτή εκδοχή της flexicurity φαίνεται ότι αποτελεί και την απάντηση του κεφαλαίου στη θεωρητική προβληματική που αναπτύσσεται στον διεθνή χώρο σχετικά με την επιβολή φόρου στις επιχειρήσεις για το κοινωνικό κόστος που επιφέρουν σε περίπτωση προσφυγής σε απολύσεις (φόρος απολύσεων).

## Βιβλιογραφικές αναφορές

- Bercusson B., (2008), *The Lisbon Treaty and social Europe*, London: King's College.
- Γαβρόγλου Σ., (2006), *Όψεις ευελιξίας της εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, ΠΑΕΠ.
- Δημουλάς Κ., (2005), «Η επαγγελματική κατάρτιση ως κρατική πολιτική» στο: Μ. Καραμεσίνη, Γ. Κουζή, (επιμ.) *Πολιτική απασχόλησης*, Αθήνα: Gutenberg.
- Droit Social, Rev. (1994), *Les plans sociaux*, no spécial, mai.
- Droit Social, Rev. (2005), *Un nouveau droit du travail et de l'emploi*, no spécial, décembre.
- Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2006), «Το Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας», *COM, 708 τελικό*.
- Esping-Andersen G., Regini M., (2000), *Why deregulate labour markets?*, Oxford: Oxford University Press.
- ETUC (2007), *Quality of jobs at risk! An overview from the ETUC on the incidence and rise of precarious work in Europe*, Brussels.
- European Commission (2004), *The European Employment Strategy, more and better jobs for all*, Luxemburg.
- European Commission (2006), *Employment in Europe, employment and social affairs*, Brussels.
- European Commission (2007), *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs, flexibility and security*, Luxemburg.
- European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions (2007), *Approaches to flexicurity, EU models*, Dublin.
- Filoché G., (2005), *Carnets d'un inspecteur du travail*, Paris, Ramsay.
- Filoché G., (2008), *Salariés si vous saviez...*, La Découverte, Paris.
- Gaudu F., (2005), *Liberalisation des marchés et droit du travail*, Rev. Droit Social, mai.
- Husson M., (2006), *Travail flexible, salariés jetables*, Paris: La Découverte.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2007), *Ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια Έκθεση*.

- Jorgensen H., Masden P.K., (ed.) (2007), *Flexicurity and beyond, finding a new agenda for the European Social Model*, Copenhagen.
- Κουζής Γ., (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας*; μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14.
- Κουζής Γ., (2005), «Ευελιξία και ποιότητα της εργασίας», στο: Μ. Καραμεσίνη-Γ. Κουζής (επιμ.) *Πολιτική απασχόλησης: Σύζευξη οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουζής Γ., (2007), «Το Πράσινο Βιβλίο για τον εκσυγχρονισμό του εργατικού Δικαίου: Παρατηρήσεις», *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τεύχ. 45.
- Κουζής Γ., (2007α), *Τα χαρακτηριστικά του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος: Αποκλίσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*, Αθήνα: Gutenberg.
- Κουκιάδης Ι., (2007), «Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις: Προς μια νέα θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας», *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, άνοιξη 2007 τόμ. 2(1), 5-20.
- Κουκιάδης Ι., (επιμ.) (2008), *Για τη σύζευξη ευελιξίας και ασφάλειας: Ενδιάμεση έκθεση της Επιτροπής του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας*.
- Ληξουριώτης Γ., (1999), *Ομαδικές απολύσεις στην Ελλάδα*, ΕΙΕ.
- Παναγιωτόπουλος Ν., (επιμ.) (2008), *Η απομάγευση του κόσμου*. Πολύτροπο, ΕΚΚΕ, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.
- Paugam S., (2002), *La précarité du salariat*, Paris: PUF.
- Σακελλάρη Θ., (1999), *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*, Αθήνα: Κριτική.
- Seifert H., Tangian A., (2007), *Reconciling social security with flexibility, empirical findings for Europe*, Dusseldorf: WSI, Hans-Böckler-Stiftung.
- Seifert H., Tangian A., (2008), Flexicurity: «*Quel équilibre entre flexibilisation du marché du travail et sécurisation sociale*»? *Revue de l'IRES*, no 56, 1/08.
- Sondergard K., (2008), «Le flexicurity danoise et tout ce qui l'entoure», *Chronique Internationale de l'IRES*, janvier.
- Storrie D., (2002), *Temporary agency in the EU*, Dublin: EFILWC.
- Supiot A., (1999), *Au delà l'emploi*, Paris: Flammarion.
- Tangian A., (2007), *European flexicurity: Concepts, methodology and policies*, Transfer, 4/2007.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δ., (1990), *Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή*, Οδυσσέας.
- Wilthagen T., Tros F., Lieshout H., van (2004), «Towards flexicurity? Balancing flexibility and security in the member states», *European journal of Social Security*, 6 (2).