

Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 3 (2015)



Ευελισφάλεια σε Περίοδο Κρίσης: Ισόρροπη Ανάπτυξη των Συνιστωσών Δυνάμεων ή Ετεροβαρείς Μεταρρυθμίσεις;

Κωνσταντίνος Κούγιας

doi: [10.12681/sp.10588](https://doi.org/10.12681/sp.10588)

Copyright © 2016, Κωνσταντίνος Κούγιας



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Κούγιας Κ. (2017). Ευελισφάλεια σε Περίοδο Κρίσης: Ισόρροπη Ανάπτυξη των Συνιστωσών Δυνάμεων ή Ετεροβαρείς Μεταρρυθμίσεις;. *Κοινωνική Πολιτική*, 3, 19-48. <https://doi.org/10.12681/sp.10588>

**ΕΥΕΛΙΣΦΑΛΕΙΑ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΚΡΙΣΗΣ: ΙΣΟΡΡΟΠΗ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΩΝ ΣΥΝΙΣΤΩΣΩΝ ΔΥΝΑΜΕΩΝ Ή
ΕΤΕΡΟΒΑΡΕΙΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ;¹**

Κωνσταντίνος Γ. Κούγιας

Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης,
Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Περίληψη: Η μελέτη επιχειρεί να διερευνήσει την εφαρμογή της ευελισφάλειας ως εργαλείο πολιτικής της αγοράς εργασίας την περίοδο της κρίσης του 2008 και της συνακόλουθης και παρατεταμένης ύφεσης στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Μελετά τις βασικές διαστάσεις της έννοιας της, όπως αυτή αναπτύσσεται στο ενωσιακό θεματολόγιο, εξετάζει τις παρεμβάσεις στις αγορές εργασίας και τις υιοθετούμενες πολιτικές απασχόλησης στη Δανία, τη Γερμανία και την Ελλάδα και ερμηνεύει τα αποτελέσματα προσέγγισης /απόκλισης από τις αρχές της ευελισφάλειας, υπό το φως των ιδιαίτερων συνθηκών των εθνικών αγορών εργασίας και των πολιτικών λιτότητας που αποτελούν κοινό τόπο στον ευρωπαϊκό χώρο.

¹ Ευχαριστώ θερμά τους ανώνυμους κριτές για τα εποικοδομητικά σχόλια και τις καίριες επισημάνσεις τους κατά τη διάρκεια συγγραφής του παρόντος άρθρου

Εισαγωγή

Η κρίση του 2008 και η ύφεση έφεραν τεκτονικές αλλαγές στις εθνικές αγορές εργασίας πολλών κρατών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) με τις δραματικές αλλαγές της ελληνικής περίπτωσης να ξεχωρίζουν. Τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας εξαιτίας της δραματικής μείωσης της προσφοράς εργασίας, η εξασθένηση της δυναμικής των αγορών εργασίας, η αποδυνάμωση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας και η έλλειψη επενδύσεων στη γνώση, ώθησαν τις κυβερνήσεις σε σειρά μεταρρυθμίσεων με σκοπό την ανάσχεση της ύφεσης, ενώ αναζωπύρωσαν τη συζήτηση και το ενδιαφέρον για την ευελισφάλεια και το εάν αυτή δύναται να αποτελέσει αντίδοτο στην κρίση. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2009 κάνοντας ρητή αναφορά στην ανάγκη οι υιοθετούμενες πολιτικές να ευθυγραμμίζονται με τις αρχές της ευελισφάλειας, έδωσε το στίγμα της επιλογής των προτεινόμενων μέτρων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2009).

Η μελέτη επιχειρεί να διερευνήσει την εφαρμογή της ευελισφάλειας ως εργαλείο πολιτικής της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε. και ειδικότερα στην Δανία, τη Γερμανία και την Ελλάδα κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και της ύφεσης. Η συζήτηση διακρίνεται στα εξής μέρη: Στο πρώτο επιχειρείται μια αναδρομή στην έννοια της ευελισφάλειας, στις βασικές διαστάσεις που ενσωματώνει και στον τρόπο που έχει εφαρμοστεί τις εθνικές αγορές εργασίας των χωρών μελών της Ε.Ε. Στο δεύτερο, εξετάζονται τα μέτρα που ελήφθησαν στη Δανία, Γερμανία και Ελλάδα ως αντίδοτα στη κρίση και την ύφεση και ερμηνεύονται τα αποτελέσματα προσέγγισης /απόκλισης από τις αρχές της ευελισφάλειας. Στο τρίτο, διατυπώνονται σκέψεις συμπερασματικού χαρακτήρα και εκτιμήσεις για το χαρακτήρα της ευελισφάλειας στον ενωσιακό χώρο.

Η εννοιολογική προσέγγιση του όρου της ευελισφάλειας

Ο αδόκιμος κατά πολλούς όρος «ευελισφάλεια» (flexicurity), επιχειρεί να συνδυάσει την ασφάλεια και την ευελιξία στην αγορά εργασίας, έννοιες όχι απαραίτητα αντιφατικές αλλά συχνά αλληλοσυμπληρούμενες (Wilthagen 2005). Οι Keller και Seiffert (2004, στο Φερόνας 2013, p.5) την ορίζουν ως «κοινωνική προστασία για ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό», ενώ οι Ferrera et al. (2001, στο Φερόνας 2013, p.6) ως «ασφαλή ευέλικτη απασχόληση». Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή την ορίζει ως «μια ολοκληρωμένη στρατηγική που ενθαρρύνει ταυτοχρόνως την ευελιξία και την ασφάλεια στην αγορά εργασίας» (European Commission 2007a, p.10). Ενδιαφέρον παρουσιάζει η προσέγγιση του Κουζή, ο οποίος θεωρεί ότι η ευελισφάλεια δεν αποτελεί καθαυτή επιστημονική έννοια, ενσωματώνει ένα σημειολογικό και λειτουργικό χαρακτήρα με στόχο την εξισορρόπηση δύο λειτουργιών: της ανάγκης για ευελιξία των επιχειρήσεων και της ανάγκης ο εργαζόμενος να διατηρείται σε ένα περιβάλλον που εγγυάται την ασφάλεια της απασχόλησης και του περιεχομένου της εργασίας του. Καταλήγοντας στη σκέψη ότι δεν έχει δοθεί ικανοποιητική απάντηση στο πώς και με ποιο οικονομικό μέγεθος θα απορροφηθεί η αντίφαση ευελιξίας-ασφάλειας ανάμεσα στις ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων (Κουζής 2008, p.68-9). Οι Wilthagen και Gros (2004, p.169) προσεγγίζουν την έννοια ως:

«Στρατηγική δημόσιας πολιτικής που επιχειρεί συγχρονισμένα και διαβουλευτικά αφενός να ενθαρρύνει την ευελιξία στις αγορές εργασίας, στην οργάνωση εργασίας και στις εργασιακές σχέσεις και αφετέρου να ενθαρρύνει την ασφάλεια –ασφάλεια

απασχόλησης και κοινωνική ασφάλεια– κατά κύριο λόγο στους ασθενέστερους εκτός και εντός της αγοράς εργασίας».

Η ευελισφάλεια επιχειρεί υπερβεί τη διαφωνία μεταξύ οικονομολόγων που θέτουν ως προτεραιότητα τα οφέλη των ευέλικτων αγορών εργασίας, θεωρώντας την εισοδηματική ασφάλεια και την προστασία της εργασίας ως εμπόδια για την ανταγωνιστικότητα και την ανάπτυξη και των αναλυτών κοινωνικής πολιτικής, που τονίζουν τις θετικές επιπτώσεις της ασφάλειας εργασίας και της προστασίας του εισοδήματος στην αναδιανομή και την κοινωνική ευημερία, μη λαμβάνοντας τις όποιες επιπτώσεις στις επιχειρήσεις και στην αγορά εργασίας (Bredgaard et. al.2005). Η κεντρική ιδέα βασίζεται στη συμβατότητα της ευελιξίας και της ασφάλειας που δημιουργεί προϋποθέσεις αμοιβαίας επιτυχίας για τους εμπλεκόμενους που παραδοσιακά χαρακτηρίζονται από αντικρουόμενα συμφέροντα (Madsen 2007a). Δεν περιορίζεται σε μια απλή «ανταλλαγή» των δύο συνιστωσών, αλλά περιλαμβάνει και ενάρετους και φαύλους κύκλους ασφάλειας και ευελιξίας (Leschke et. al 2006). Η δημοφιλία του όρου βασίζεται ακριβώς στην πρόσληψη μιας στρατηγικής που συνδυάζει την ευελιξία και την ασφάλεια κατά τρόπο αδιαίρετο (Φερόνας 2013, p.1), και επιχειρεί να λειτουργήσει ως άξονας προσαρμογής του κόσμου της εργασίας στις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης και των τεχνολογικών εξελίξεων (Keune and Jepsen 2007). Μία προσαρμογή που αφορά επιχειρήσεις, το ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο και τις ευρωπαϊκές στοχεύσεις των Στρατηγικών της Λισαβώνας (Mouriki 2009, p.22) και της Ευρώπης 2020.

Η νεωτερική πρόσληψη της «ασφάλειας» προσεγγίζει την ασφάλεια εισοδήματος και απασχόλησης μέσω της ικανότητας για αλλαγή (Wilthagen et al. 2007, p.490). Για να ενδυναμωθεί η ασφάλεια της απασχόλησης, οι απασχολούμενοι θα πρέπει να ενισχύσουν και να ανανεώσουν γνώσεις και δεξιότητες, ώστε να παραμείνουν ελκυστικοί στην αγορά εργασίας, αναδεικνύοντας τη δια βίου μάθηση ως βασική συνιστώσα της στρατηγικής.

Περισσότερη ευελιξία (λιγότερο προστατευτικές διατάξεις για την απασχόληση) γίνεται αποδεκτή στο βαθμό που συνοδεύεται από κατάλληλες πολιτικές απασχόλησης. Οι τελευταίες θα ενσωματώνουν ενισχυμένες επιδοματικές και ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ), οι οποίες θα διασφαλίζουν ευκαιρίες απασχόλησης καθ' όλη τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου. Υφίσταται ποιοτική μετατόπιση από την ασφάλεια της εργασίας στην ασφάλεια της απασχόλησης.

Πρόκειται για μια «ανταλλαγή» μεταξύ αυστηρών και περιοριστικών διατάξεων προστασίας της απασχόλησης και μεγαλύτερων δαπανών στους τομείς των ενεργητικών και επιδοματικών πολιτικών. Οι προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου και οι επιδοματικές πολιτικές αποσκοπούν και οι δύο στην προστασία των εργαζομένων έναντι των κινδύνων της αγοράς εργασίας αν και λειτουργούν με διαφορετικό τρόπο. Οι προστατευτικές διατάξεις απευθύνονται σε αυτούς που βρίσκονται στην αγορά εργασίας χωρίς να επιβάλλουν φορολογικό βάρος, ενώ τα επιδόματα παρέχουν ασφάλεια στους εκτός αγοράς εργασίας αν και χρηματοδοτούνται από τους εντός. Υπό αυτές τις συνθήκες, την πρώτη επιλογή δείχνουν να επιδοκιμάζουν οι εντός, ενώ τη δεύτερη οι εκτός αγοράς εργασίας (Boeri and Garibaldi 2009).

Οι πολιτικές της ευελισφάλειας εισήχθησαν αρχικά από τις κυβερνήσεις του Δανού Πρωθυπουργού Nyrup Rasmussen (1992-2001) και συνοδεύτηκαν από εντυπωσιακά αποτελέσματα, τουλάχιστον από πλευράς αριθμών. Το επίπεδο απασχόλησης προ κρίσης ανήλθε στο 79,7% (2008), ποσοστό απασχόλησης που αποτέλεσε και το μεγαλύτερο στην Ε.Ε. 27, ενώ η ανεργία κυμάνθηκε στο 3,5% (2008). Παράλληλα και η ολλανδική αγορά εργασίας ανασχεδιάστηκε στη λογική της ευελισφάλειας κατόπιν γόνιμου κοινωνικού διαλόγου και ενεργού υποστήριξης των εταίρων σε κλαδικό και κεντρικό επίπεδο (Wiltahagen and Tros 2004:176). Ο νόμος για την Ολλανδική Ευελιξία και Ασφάλεια (Dutch Flexibility and Security Act 1999) και ο νόμος σχετικά με την Απόσπαση Εργαζομένων με Μεσολάβηση (Act Concerning the Allocation of Workers via Intermediaries) (Van Oorshot 2004a, 2004b) είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης στο 78,9% (2008) και τη μείωση της ανεργίας στο 3,1% (2008). Τα δυο αυτά παραδείγματα αποτέλεσαν τις πρακτικές δημόσιας πολιτικής που προώθησε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τις οποίες τα υπόλοιπα κράτη μέλη θα μπορούσαν να διδαχθούν (Keune and Jepsen 2007, Bredgaard et al.2006).

Το πρότυπο οργάνωσης της δανικής αγοράς εργασίας συχνά σχηματοποιείται ως το «χρυσό τρίγωνο» της ευελισφάλειας. Στις κορυφές του τριγώνου τοποθετούνται μια ευέλικτη αγορά εργασίας με μεγάλο βαθμό γεωγραφικής και επαγγελματικής κινητικότητας, ένα ολοκληρωμένο σύστημα κοινωνικής προστασίας για τους ανέργους και μια ενεργή πολιτική αγοράς εργασίας (Madsen 2008). Το τρίγωνο της ευελισφάλειας κατά το δανικό πρότυπο δείχνει τον «τρίτο» δρόμο, σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, ανάμεσα στις απορρυθμισμένες αγορές εργασίας των αγγλοσαξονικών χωρών και τις χώρες του Νότου που χαρακτηρίζονταν από υψηλό βαθμό προστασίας της εργασίας (OECD, 2004:97). Στην Ολλανδία, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας εξαιτίας της αύξησης των άτυπων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης επιχειρήθηκε να εξισορροπηθεί με τη διεύρυνση των κοινωνικών δικαιωμάτων στους εργαζόμενους, δίνοντας μια διάσταση κανονικότητας στην άτυπη και μη σταθερή απασχόληση (Visser 2002).

Ένα πρότυπο ή περισσότερα ;

Κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας επιχειρήθηκε να συστηματοποιηθεί η έννοια της ευελισφάλειας και η σχετική έρευνα έχει καταλήξει σε τρεις βασικές νοηματικές προσεγγίσεις της ευελισφάλειας:

(α) στρατηγική πολιτικής απασχόλησης που επιχειρεί να συνδυάσει τις ανάγκες για ευελιξία και ασφάλεια των εντός και εκτός εργασίας,

(β) κατάσταση που αποτυπώνει τη λειτουργικότητα της αγοράς εργασίας σε παρόντα χρόνο βάσει του βαθμού ευελιξίας και ασφάλειας στο εσωτερικό μιας οικονομίας,

(γ) γενικό σχήμα-οδηγό για τη διαμόρφωση συνδυασμών ευελιξίας και ασφάλειας (Madsen 2007a).

Αναμφίβολα, οι τρεις διαφορετικές νοηματικές προσεγγίσεις αφήνουν μεγάλο περιθώριο ανάπτυξης θεωρητικών και εμπειρικών αναλύσεων (Sperber 2005, Madsen, 2007b) και ορισμών (Keller and Seifert 2004; Wiltahagen et al, 2003).

Ο πολυδιάστατος χαρακτήρας της έννοιας αποτυπώθηκε από τους Wilthagen και Tros (2004). Στον πίνακα της ευελισφάλειας παρουσιάζονται οι διαφορετικές μορφές ασφάλειας και ευελιξίας και παρέχονται οι διαφορετικοί συνδυασμοί που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο σχεδιασμό των πολιτών για τις αγορές εργασίας.

Πίνακας 1: Διαστάσεις Ασφάλειας και Ευελιξίας

Ασφάλεια Ευελιξία	Ασφάλεια της θέσης εργασίας. Δυνατότητα διατήρησης θέσης εργασίας στον ίδιο εργοδότη (προστατευτική νομοθεσία απασχόλησης)	Ασφάλεια απασχόλησης. Δυνατότητα παραμονής στην αγορά εργασίας, όχι αναγκαστικά στον ίδιο εργοδότη	Εισοδηματική Ασφάλεια. Παροχή εισοδήματος κατά τη διάρκεια απώλειας ή αποχής από την εργασία	Συνδυαστική ασφάλεια. Μέτρα εναρμόνισης επαγγελματικής και ιδιωτικών υποχρεώσεων (οικογένεια)
Εξωτερική αριθμητική ευελιξία. Ευελιξία προσαρμογής προσλήψεων/ απολύσεων				
Εσωτερική αριθμητική ευελιξία. Δυνατότητα ρύθμισης του χρόνου εργασίας των ήδη εργαζομένων				
Λειτουργική ευελιξία. Δυνατότητα ανάληψης πολλαπλών διαφορετικών καθηκόντων από τους ήδη εργαζόμενους				
Μισθολογική ευελιξία. Δυνατότητα απόκλισης από το βασικό μισθό				

Πηγή: Wilthagen and Tros (2004, p.171)

Ο συνδυαστικός χαρακτήρας των διαφορετικών διαστάσεων όπως αποτυπώνεται σχηματικά, αποτέλεσε αντικείμενο κριτικής με έμφαση αφενός στην πληθώρα των συνδυασμών που καθιστούν την έννοια αμφίσημη (Keune and Jepsen 2007) και αφετέρου στη δυνατότητα μέτρησης των επιμέρους διατάσεων (Bertozzi and Bonoli 2009).

Ο πολύπλευρος χαρακτήρας σε συνδυασμό με τις εθνικές ετερότητες, οδήγησε την Επιτροπή στο να αναγνωρίσει ότι το περιεχόμενο των πολιτικών ευελισφάλειας θα πρέπει να γίνει αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών εταίρων. Στην πράξη, το εύρος του κοινωνικού διαλόγου για τις μεταρρυθμίσεις υφίσταται διαβαθμίσεις, θέση που αντανακλά το διαφορετικό βαθμό ανάπτυξης των εργασιακών σχέσεων. Για παράδειγμα, οι μεταρρυθμίσεις στην Ολλανδία και τη Δανία αποτέλεσαν προϊόν κλαδικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενώ αντίθετα στο Ηνωμένο Βασίλειο κάτι τέτοιο δεν υπήρξε αφού υφίσταται σχετικό θεσμικό έλλειμμα (Hayes 2013, p.73)

Τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εθνικών αγορών εργασίας οδήγησαν την έρευνα στην αναζήτηση τυχόν ομαδοποιήσεων των κρατών μελών, με χρήση δεικτών που σχετίζονται με τις διαφορετικές διαστάσεις της ευελισφάλειας (Ciuca et al. 2009, Laporsek and Dolenc 2011). Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (European Commission 2007b) χρησιμοποιώντας επτά δείκτες και τρεις βασικές διαστάσεις της ευελιξίας και ασφάλειας κατέληξε σε πέντε ομάδες κρατών:

Το σκανδιναβικό πρότυπο με υψηλό δείκτη ασφάλειας, μεσαίο-υψηλό δείκτη ευελιξίας στις ρυθμίσεις εργασίας και μεσαίο-υψηλό δείκτη φορολογίας στις αγορές εργασίας. Χαρακτηρίζεται από υψηλό δείκτη εσωτερικής ευελιξίας και μέτρια επίπεδα εξωτερικής ευελιξίας που συμπληρώνονται από πολιτικές δια βίου μάθησης, επαγγελματικής εκπαίδευσης, υψηλές δαπάνες έρευνας και τεχνολογίας και ΕΠΑ.

Το αγγλοσαξονικό πρότυπο που παρουσιάζει υψηλό βαθμό εξωτερικής ευελιξίας, χαμηλή κατάτμηση, σχετικά χαμηλή ασφάλεια (χαμηλό επίπεδο δαπανών σε ΕΠΑ) και εξίσου χαμηλή φορολογία. Συνοδεύεται από μέτριας εντάσεως επαγγελματική εκπαίδευση και χαρακτηρίζεται από μέτριες επιδόσεις στην καταπολέμηση της φτώχειας.

Το Ηπειρωτικό που συνδέεται με μέση-χαμηλή εξωτερική ευελιξία, μέση-υψηλή ασφάλεια, και μέση-υψηλή φορολογία. Το μερίδιο των θέσεων προσωρινής και μερικής απασχόλησης κινείται κοντά στο μέσο όρο, ενώ οι χώρες της κατηγορίας έχουν τη δεύτερη θέση σε επίπεδο δαπανών για ΕΠΑ και την πρώτη σε δαπάνες κοινωνικής προστασίας.

Το Μεσογειακό πρότυπο που παρουσιάζει συνδυασμό χαμηλής ευελιξίας, χαμηλή-μέση ασφάλεια. Οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας και ΕΠΑ είναι κοντά στο μέσο όρο, ενώ η συμμετοχή στα προγράμματα δια βίου μάθησης είναι χαμηλή. Πάρα τις όποιες ακαμψίες, το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερος υψηλό.

Ανατολική Ευρώπη και Ιταλία χαρακτηρίζονται από επισφάλεια, μέση-χαμηλή ευελιξία και μέση φορολογία. Χαμηλό επίπεδο προσωρινής και μερικής απασχόλησης, ενώ οι δαπάνες για ΕΠΑ και κοινωνική προστασία τείνουν να είναι χαμηλές. Τα προγράμματα δια βίου μάθησης διακρίνονται από χαμηλή κινητικότητα και συμμετοχή.

Η τελευταία προσπάθεια κατηγοριοποίησης έγινε από τους Auer και Chatani (2011), η οποία κατέταξε τα 27 κράτη μέλη σε επτά ομάδες. Ένα από τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης αναφέρονταν στο γεγονός ότι οι χώρες με υψηλή ευελιξία (Βόρειες και Ολλανδία) έχουν καλύτερες επιδόσεις αναφορικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις εργασιακές σχέσεις, γεγονός που καταδεικνύει το αλληλένδετο των δύο διαδικασιών.

Καθίσταται ευνόητο να αναμένουμε στις χώρες με υψηλή προστασία της απασχόλησης μέσω της νομοθεσίας να επιδιώκεται υψηλή εσωτερική ευελιξία, ενώ σε χώρες που τείνουν προς το αγγλοσαξονικό μοντέλο η ευελιξία να επικεντρώνεται κυρίως στην εξωτερική της διάσταση. Επιπλέον, ακολουθώντας τη λογική της ιστορικής και θεσμικής εξάρτησης, ρυθμίσεις που αφορούν την ευελιξία πιο εύκολα θα υιοθετηθούν από χώρες με ιστορική παράδοση σε αυτές, ενώ ρυθμίσεις που αφορούν τους εντός εργασίας (insiders) είναι πιο δύσκολο να υιοθετηθούν αφού

αυτοί σε μεγάλο βαθμό καθορίζουν τη θεματολογία και διαθέτουν μεγαλύτερη επιρροή σε σχέση με τους εκτός εργασίας (outsiders) (European Commission 2006b)

Ευρωπαϊκή διακυβέρνηση και ευελισφάλεια

Στο ενωσιακό επίπεδο η έννοια εισήχθη αρχικά το 1998 με αναφορά στις ΕΠΑ και εγκολλώθηκε το 2003 και το 2005 ως τμήμα των κατευθύνσεων απασχόλησης. Από το 2006 αποτέλεσε ανεξάρτητο παράδειγμα βέλτιστης πολιτικής απασχόλησης που ενσωματώθηκε στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση και αποτέλεσε μέθοδο δράσης για την ενίσχυση της προσπάθειας επίτευξης του στόχου για την απασχόληση του 75% στη Στρατηγική της Λισαβώνας και της διάδοχης στρατηγικής Ευρώπη 2020. Παράλληλα αποτελεί πυρήνα των εμβληματικών πρωτοβουλιών «Ατζέντα για περισσότερες δεξιότητες και θέσεις απασχόλησης», «Νέες Δεξιότητες για Νέες Θέσεις Εργασίας» και «Νεολαία σε Κίνηση». Η σπουδαιότητα του όρου και του περιεχομένου επιβεβαιώνεται και στον κεντρικό ρόλο που επιφυλάσσεται στην ευελισφάλεια ως συνιστώσα για την εμβάθυνση των στρατηγικών για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση στον τομέα του εκσυγχρονισμού των αγορών εργασίας και της επένδυσης στο ανθρώπινο δυναμικό, καθώς και στον εκσυγχρονισμό του εργατικού δικαίου, όπως αποτυπώθηκε στην Πράσινη Βίβλο της Επιτροπής για το εργατικό δίκαιο (European Commission 2006a:4).

Η ευελισφάλεια ενσωματώνει ένα συναινετικό πρότυπο ανάμεσα στην ευελιξία της αγοράς εργασίας, τη μεταρρύθμιση των υπηρεσιών απασχόλησης και τη διατύπωση των αιτημάτων για διασφάλιση των προτύπων κοινωνικής ασφάλισης (Rogowski 2008:83).

Το 2007, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ανταποκρινόμενη στις προτάσεις της Ομάδας για την ευελισφάλεια (European Expert Group on Flexicurity, Wilthagen et al. 2007) διατύπωσε τέσσερις βασικές συνιστώσες που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο σχεδιασμό και την εφαρμογή των πολιτικών ευελισφάλειας (European Commission 2007a) :

(α) ευέλικτες και αξιόπιστες συμβατικές ρυθμίσεις (από την πλευρά τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, «εσωτερικών» και «εξωτερικών») μέσω σύγχρονων εργατικών νομοθεσιών, συλλογικών συμβάσεων και μορφών οργάνωσης της εργασίας,

(β) σφαιρικές στρατηγικές δια βίου μάθησης για να εξασφαλίζεται η συνεχής προσαρμοστικότητα και απασχολησιμότητα των εργαζομένων, ιδίως των πιο ευάλωτων,

(γ) αποτελεσματικές και ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας που θα βοηθούν τους πολίτες στην αντιμετώπιση ραγδαίων αλλαγών, στη μείωση της ανεργίας και στη διευκόλυνση της μετάβασης σε νέες θέσεις εργασίας και

(δ) σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που θα παρέχουν κατάλληλη στήριξη εισοδήματος, θα ενθαρρύνουν την απασχόληση και θα διευκολύνουν την κινητικότητα στην αγορά εργασίας.

Οι αρχές υποδηλώνουν αφενός την αναγνώριση εκ μέρους της Ένωσης των διαφορετικών προκλήσεων και αφετέρου την άρνηση της Επιτροπής να συστήσει μια ενιαία εφαρμογή τύπου «ένα μέγεθος για όλους» (one size fits all) (Wilthagen et al. 2007 p.496).

Σε συνέχεια των παραπάνω πρωτοβουλιών, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προσυπέγραψε τη συμφωνία για τις κοινές αρχές του συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας στην οποία κατέληξε το Συμβούλιο και κάλεσε τα κράτη μέλη να λάβουν δεόντως υπ' όψη τις αρχές αυτές κατά τη χάραξη και την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών που επιδιώκουν συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας διατυπώνοντας οκτώ Κοινές Αρχές για την Ευελισφάλεια (Council of the European Union 2007).

Οι παραπάνω αναφορές αν και κάνουν σαφές ότι στην επίσημη ρητορική της Ε.Ε. προκρίνεται μια προσέγγιση της ευελισφάλειας που προσεγγίζει το δανικό πρότυπο (Φερόνας 2013, p.16), με στόχο ευέλικτες αγορές εργασίας με χαμηλά επίπεδα προστασίας κατά τον απολύσεων και ενισχυμένα συστήματα ασφάλειας των εργαζομένων και δέσμες ΕΠΑ (Viebrock and Classen 2009, στο Φερόνας 2013:16-17), ωστόσο διαπιστώνεται απόκλιση με εμφανή προτίμηση των οικονομικών έναντι των κοινωνικών στόχων. Προκρίνοντας την ευελιξία σε βάρος της ασφάλειας, προωθώντας την κινητικότητα στις αγορές εργασίας, τις άτυπες μορφές απασχόλησης και την περιορισμένη εργασιακή ασφάλεια (Φερόνας 2013, p. 17), η ευελισφάλεια καθίστανται έννοια ετεροβαρούς προσέγγισης και σίγουρα εκφεύγει από τη στοχοθεσία της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (Keune and Jepsen 2007) καθώς από το δανικό πρότυπο (Jensen 2013). Ο Hoffer (2011) επισημαίνει ότι οι κυβερνητικές πολιτικές προωθούν την ευελιξία υποβαθμίζοντας την προστασία των θέσεων εργασίας και των επιδομάτων, μετακυλίνοντας το κόστος της προσαρμογής από τον επιχειρηματία στον εργαζόμενο μετατρέποντας την ευελισφάλεια σε «ευέλικτη εκμετάλλευση» (flexploitation). Σπανίως επιτυγχάνεται ουσιαστική κατοχύρωση της ασφάλειας στο ευέλικτο εργατικό δυναμικό και ιδιαίτερα σε εκείνο που κατ' ανάγκη και όχι από επιλογή οδηγείται στη λύση της ευέλικτης απασχόλησης (Φερόνας 2013, p.23). Εργαζόμενοι με χαμηλή εκπαίδευση, ψευδο-απασχολούμενοι, εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις αποτελούν τους «αδύναμους κρίκους» των πολιτικών ευελιξίας (Mouriki 2009, p.17).

Ευελισφάλεια σε περίοδο κρίσης και ύφεσης

Το ξέσπασμα της παγκόσμιας οικονομικής κρίσης στα τέλη του 2008 και η συνακόλουθη ύφεση αφενός ανανέωσε τη συζήτηση για την εγκυρότητα της ευελισφάλειας και αφετέρου «επέβαλε» την αποτελεσματικότητα των πολιτικών απασχόλησης με όρους δημοσιονομικής πειθαρχίας.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το 2009 ανανέωσε την εμπιστοσύνη του στις αρχές της ευελισφάλειας επισημαίνοντας την ανάγκη αυτές να ενσωματωθούν στις πολιτικές αντιμετώπισης της κρίσης (European Council 2009).

Ωστόσο ανοικτά παραμένουν τα ερωτήματα: (α) κατά πόσο οι συνέπειες της οικονομικής κρίσης διαφοροποιήθηκαν στο βαθμό που χρησιμοποιήθηκαν διαφορετικά μοντέλα ευελισφάλειας; (β) δύναται η εφαρμογή διαφορετικών πολιτικών ευελισφάλειας να μετριάσει τις αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης; και (γ) υφίσταται εξισορρόπηση των δύο διαστάσεων ή προκρίνεται η ευελιξία;

Η κρίση αποτέλεσε την αφορμή για μεγαλύτερη ευελιξία στην αγορά εργασίας και περιορισμό εργασιακών δικαιωμάτων και αμοιβών στο σύνολο των εργαζομένων (Voss and Dornelas 2011, στο Φερόνας 2013, p.24). Ήδη η Jepsen (2011) επισημαίνει την ανάγκη αναθεώρησης του περιεχομένου της ευελισφάλειας και έμφασης στις πολιτικές απασχόλησης και στη δυνατότητά τους να διασφαλίσουν ασφαλείς μεταβάσεις και ποιοτικές θέσεις εργασίας. Η κρίση ανέδειξε αφενός το έλλειμμα ικανού αριθμού θέσεων εργασίας που θα διασφαλίσουν την ασφάλεια απασχόλησης και αφετέρου την αδυναμία των εθνικών κυβερνήσεων να επενδύσουν επαρκείς πόρους σε ΕΠΑ και ενισχυμένα επιδόματα ανεργίας. Κατάσταση που επιβαρύνεται και από τον περιορισμένο κοινωνικό διάλογο και την κατάργηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ήδη συντελείται, διαταράσσοντας έτι περαιτέρω την ήδη κλονισμένη εμπιστοσύνη των κοινωνικών εταίρων που αποτελούν τους ακρογωνιαίους λίθους του εγχειρήματος.

Τα τρία παραδείγματα που ακολουθούν αφορούν χώρες που ανήκουν σε διαφορετικές ομάδες ευελισφάλειας. Η Δανία ανήκει στις χώρες με υψηλό δείκτη πολιτικών ευελισφάλειας, η Γερμανία εντάσσεται στο Ηπειρωτικό πρότυπο με υψηλό δείκτη ασφάλειας εισοδήματος και απασχόλησης και μεσαίου βαθμού εξωτερική ευελιξία και η Ελλάδα που εμφανίζει έλλειψη θεσμών αποτελεσματικής παροχής κοινωνικής προστασίας, εκσυγχρονισμένων μορφών οργάνωσης εργασίας και χαμηλή ευελιξία.

Κρίση, ύφεση, ευελισφάλεια, τα εθνικά παραδείγματα

Δανία

Η Δανία προσέλκυσε τη διεθνή προσοχή μια δεκαετία πριν την κρίση εξαιτίας της υψηλής απασχόλησης, του χαμηλού δείκτη ανεργίας και των συνολικών μακροοικονομικών επιδόσεων (Madsen, 2007a, Bredgaard et al. 2006, 2007). Πριν την κρίση η Δανία είχε το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης (79,7%, 2008) και το μικρότερο δείκτη ανεργίας (3,5% 2008) (Eurostat, 2014a). Η επιτυχία εδράζονταν στο χρυσό τρίγωνο της ευελισφάλειας: ευέλικτες εργασιακές σχέσεις με υψηλό βαθμό κινητικότητας στην αγορά εργασίας (σχεδόν το 25% του ενεργού δυναμικού αλλάζει εργασία κάθε χρόνο) (Ministry of Foreign Affairs of Denmark 2014), ένα ισχυρό δίκτυο κοινωνικής προστασίας με βασικές συνιστώσες την κοινωνική αρωγή και επιδόματα ανεργίας που καλύπτουν μέχρι και το 90% του απωλεσθέντος εισοδήματος (Andersen 2011) και ΕΠΑ με χαρακτηριστικό την αναλογικότητα εντατικοποίησης των προσπαθειών για εύρεση εργασίας κατά την περίοδο ανεργίας. Η ενεργοποίηση των ανέργων στηρίζεται στο τρίπτυχο συμβουλευτική, προγράμματα εργασιακής κατάρτισης και επιδοτούμενες θέσεις απασχόλησης (βλ. πίνακα 2).

Πίνακας 2: Πολιτικές Απασχόλησης και Θεσμοί (Δανία)

	year	year	year	OECD- Total
(earlier, latest years)				

Public expenditure on labour market policies				
Active measures	% of GDP (2000, 2011)	1.9	2.3	0.6
Passive measures	% of GDP (2000, 2011)	2.4	1.7	0.9
Employment protection (EP)				
EP strictness – individual and collective dismissals (regular contracts)	Scale 0-6 (2008, 2013)	2.3	2.3	2.3
EP strictness – individual dismissals (regular contracts)	Scale 0-6 (2008, 2013)	2.0	2.1	2.0
EP strictness – temporary contracts	Scale 0-6 (2008, 2013)	1.8	1.8	2.1
EP strictness – collective dismissals (additional restrictions)	Scale 0-6 (2008, 2013)	2.9	2.9	2.9
Labour taxes (for a single person without children)				
At 100% of the average wage	% of labour costs (2001, 2011)	43.3	38.4	35.5
At 67% of the average wage	% of labour costs (2001, 2011)	40.1	36.8	31.8
Unemployment benefits	% of previous earnings (2001, 2011)	54.4	32.1	23.5
Union membership	% of employees (2000, 2011)	74.2	..	17.3

Πηγή: OECD Employment Outlook (2013)

Το 2008, η Δανία περιήλθε στη δίνη της διεθνούς οικονομικής κρίσης που συνέπεσε με την κατάρρευση της φούσκας των ακινήτων. Το ΑΕΠ από το +3.4% το 2006 κατρακύλησε στο -5.7% το 2009. Έχοντας χαμηλό δείκτη προστασίας της απασχόλησης και άρα μεγάλη ελαστικότητα έναντι διακυμάνσεων του ΑΕΠ (Andersen, 2011), η απασχόληση υπέστη απώλειες 3.6% ως το 2012. Η ανεργία αυξήθηκε από το 3.5% στο 7.5% το 2012, μόλις 3 ποσοστιαίες μονάδες κάτω από το μέσο όρο των 27 (Eurostat 2014b). Ανάλογη τροχιά ακολούθησε και το χρονικό διάστημα επανένταξης, ενώ το 2007 το 55% των ανέργων έβρισκαν απασχόληση εντός 12 μηνών, το ποσοστό αυτό έπεσε στο 30% το 2009 (Andersen, 2011). Οι μεταβολές επιβεβαίωσαν την υπόθεση ότι ο υψηλός δείκτης εξωτερικής ευελιξίας έχει ως συνέπεια αστάθειες και μεταβολές στην ανεργία και την απασχόληση κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου και προς τις δύο κατευθύνσεις (Madsen, 2013).

Οι πολιτικές που υιοθετήθηκαν χαρακτηρίζονται από μια ολιστική προσέγγιση στενά συνδεδεμένη με την σκανδιναβική παράδοση των ισχυρών αυτόματων σταθεροποιητών στην οικονομία (Dolls et al. 2009). Αποφεύγουν την πλήρη αναδιάρθρωση και συμβάλλουν στο μετριασμό των συνεπειών της κρίσης και της ύφεσης (Jørgensen, 2010).

Τέσσερις ήταν οι βασικές διαστάσεις:

Δημοσιονομικά μέτρα. Τη διετία 2009-2010 ακολουθήθηκε δημοσιονομική επέκταση με δύο πακέτα ανάπτυξης. Το Forårspakke 2.0 του 2009 περιλάμβανε μεταξύ άλλων δημόσιες επενδύσεις σε υποδομές, ενέργεια, δυνατότητες επέκτασης επενδυτικών σχεδίων των δήμων. Προοδευτικά οι δήμοι έλαβαν πάνω από 5 δις DKK

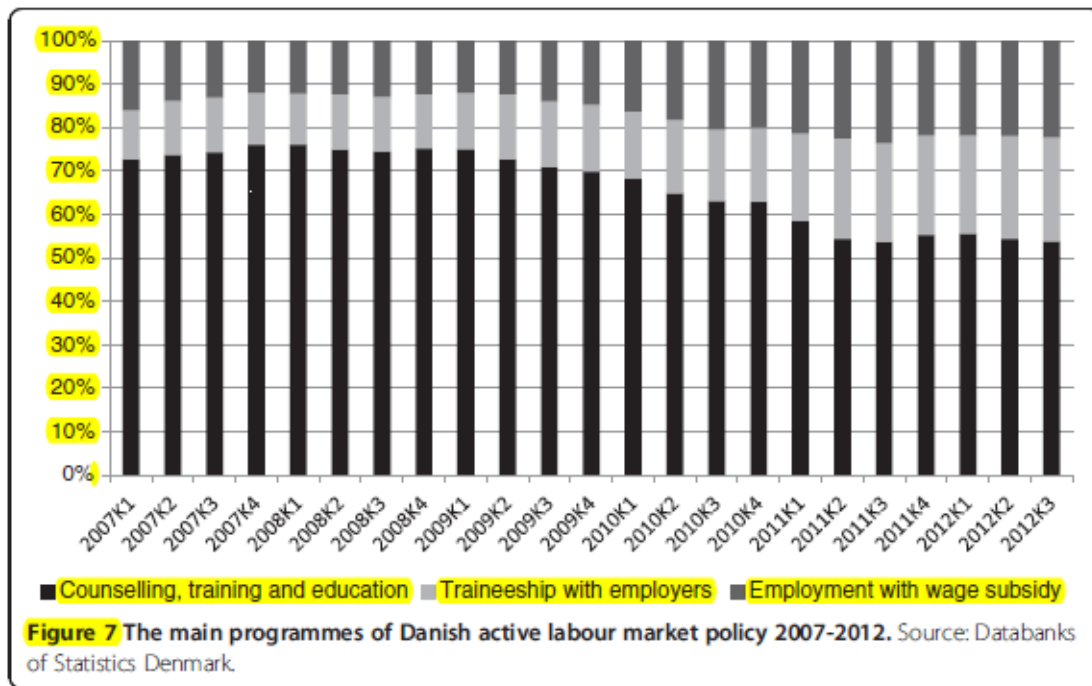
για επενδύσεις την περίοδο 2010-2013. Επιπλέον πόροι του Ταμείου Παγκοσμιοποίησης κατανεμήθηκαν σε πρωτοβουλίες υποστήριξης της έρευνας, της επιχειρηματικότητας και της κατάρτισης (1.2 δις DKK). Η επέκταση σε συνδυασμό με το γεγονός της υψηλής φορολογίας και της μεγάλης κάλυψης του εργατικού δυναμικού με επιδοματικές παροχές σε περίπτωση απώλειας της εργασίας, λειτούργησαν ως οικονομικοί σταθεροποιητές στην οικονομία, με αποτέλεσμα η απώλεια εισοδήματος και η ανεργία να περιοριστούν (Madsen 2013). Ωστόσο η δημοσιονομική επέκταση είχε ως αποτέλεσμα την εμφάνιση δημοσιονομικών ελλειμμάτων, τη συνακόλουθη σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και την πολιτική συμφωνία για δημοσιονομική προσαρμογή το 2011, η οποία επρόκειτο να ακολουθηθεί τα επόμενα χρόνια με βασικά χαρακτηριστικά την εξοικονόμηση πόρων και το πάγωμα της τιμαριθμικής προσαρμογής της φορολογικής κλίμακας, με συνέπεια τη de facto αύξηση φόρων (Madsen, 2013).

Παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας. Η αύξηση της ανεργίας των νέων από το 7.3% (2007) στο 14% το 2012, ανάγκασε την κυβέρνηση να λάβει σειρά πρωτοβουλιών το 2009 με βάση προτάσεις των κοινωνικών εταίρων, που περιλάμβαναν μεταξύ άλλων επιδοτήσεις εργοδοτών για πρόσληψη νέων και προγράμματα κατάρτισης. Την ίδια χρονιά διευρύνθηκε η δυνατότητα των εργοδοτών να μειώσουν τις ώρες εργασίας εν όψει μείωσης της ζήτησης. Το σχέδιο λειτουργεί στη βάση της εναλλαγής περιόδων απασχόλησης και επιδομάτων ανεργίας (work sharing) με αρχική περίοδο 13 εβδομάδων και με δυνατότητα επέκτασης άλλων 13 αν το ζητήσει ο εργοδότης. Λύση με χαρακτήρα ευέλικτο μεν αλλά προσωρινό και σίγουρα όχι δραστικό εν όψει ύφεσης. Στα μέσα του 2009 25,000 εργαζόμενοι απασχολούνταν με το παραπάνω καθεστώς, ενώ μέχρι το 2012 ο αριθμός είχε μειωθεί στους 2,000 εργαζόμενους (Madsen 2013, p.10).

Αλλαγές στο περιεχόμενο των ΕΠΑ. Το Φεβρουάριο του 2009 επετεύχθη ευρύτερη πολιτική συμφωνία σε αλλαγές στο περιεχόμενο των ΕΠΑ με στόχο την αναβάθμιση των δεξιοτήτων των ανέργων. Οι αλλαγές επικεντρώνονται: (α) στη διεύρυνση της πρόσβασης για κατάρτιση ανέργων και σε δικαιούχους άλλων επιδομάτων, με ενεργοποίηση κάθε 12 μήνες αντί για 6, ώστε να επιτραπεί μεγαλύτερη ευελιξία ενεργοποίησης, (β) στις συντονισμένες προσπάθειες μείωσης της νεανικής ανεργίας μέσω: στοχευμένων προγραμμάτων κατάρτισης για νέους με ελλιπή προσόντα, μεγαλύτερης συμμετοχής των νέων σε προγράμματα μαθητείας ενηλίκων, αύξησης των θέσεων απασχόλησης-μαθητείας και συμμετοχής των νέων σε προγράμματα κυκλικής εργασίας (job rotation), (γ) στην ενίσχυση των προσπαθειών για μείωση των ποσοστών εγκατάλειψης σπουδών των νέων από επαγγελματικά προγράμματα σπουδών (Madsen, 2013, p.11).

Οι αλλαγές συνδυάζονται με αύξηση των σχετικών δαπανών, ενώ χωρίς να διαφοροποιούνται σε μεγάλο βαθμό από το παρελθόν, δίνουν έμφαση στην ευελιξία. Ο πίνακας 3 παρουσιάζει τις βασικές προτεραιότητες των ΕΠΑ και το ποσοτικό ποσοστό κατανομής στα χρόνια της κρίσης 2007-2012. Παρατηρούμε μείωση των στοιχείων εκπαίδευσης, συμβουλευτικής και κατάρτισης και αντίστοιχη αύξηση της μαθητείας και της επιδοτούμενης απασχόλησης. Θέση που παραπέμπει στη φιλοσοφία του “work first”.

Πίνακας 3: Βασικά Προγράμματα των ΕΠΑ Δανίας 2007-2012



Πηγή: Madsen 2013, p. 11

Μεταρρυθμίσεις στο επίδομα ανεργίας. Αυτές εφαρμόστηκαν από τα μέσα του 2012 και αποτέλεσαν και τις πλέον αμφισβητούμενες ενέργειες στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής και της μείωσης των ελλειμμάτων. Ο στόχος των μεταρρυθμίσεων ήταν η ενίσχυση της προσφοράς εργασίας μέσω της κινητοποίησης των ανέργων. Βασικές διαστάσεις της μεταρρύθμισης αποτελούν: (α) η μείωση του χρονικού διαστήματος καταβολής επιδόματος. Με βάση το προηγούμενο καθεστώς ο ασφαλισμένος άνεργος μπορούσε να λαμβάνει το επίδομα ανεργίας για τέσσερα χρόνια κατά τα έξι τελευταία έτη. Με την αλλαγή, τα χρόνια περιορίζονται σε δύο κατά τα τρία τελευταία, (β) η εναρμόνιση των συνθηκών για δυνατότητα ανάκτησης δικαιώματος καταβολής επιδόματος με την αρχική δυνατότητα κτήσης του δικαιώματος. Απαιτούνται 52 εβδομάδες πλήρους απασχόλησης κατά τα τελευταία τρία χρόνια αντί 26 εβδομάδων που ίσχυε.

Η μεταρρύθμιση στο επίδομα ανεργίας θεωρήθηκε από τα εργατικά σωματεία ως πλήγμα στην ασφάλεια του εισοδήματος που παρείχε το δανέζικο πρότυπο ευελισφάλειας, τονίζοντας αφενός την διευρυμένη διαφορά του επιπέδου αντικατάστασης του απωλεσθέντος εισοδήματος και αφετέρου τη μείωση κάλυψης του εργατικού δυναμικού από τα επιδόματα (από 78.4% το 1999 στο 73.9 % το 2009 (Madsen, 2013)).

Ο διπλασιασμός της μακροχρόνιας ανεργίας και ο κίνδυνος οι μακροχρόνια άνεργοι να απωλέσουν το δικαίωμα καταβολής επιδόματος, οδήγησε την κυβέρνηση το 2012 σε μέτρα εντατικοποίησης της συμβουλευτικής, της ενεργοποίησης και επιδότησης θέσεων για μακροχρόνια ανέργους. Επιπλέον για αυτούς που κινδύνευαν με απώλεια του δικαιώματος αποφασίστηκε η συμμετοχή σε προγράμματα κατάρτισης που παράτεινε την καταβολή επιδόματος για έξι ακόμη μήνες. Το πρόγραμμα επιδοτούμενων θέσεων (flexi-job-scheme) που παρείχε μόνιμη επιδότηση για άτομα

με ειδικές ανάγκες περιορίστηκε με μείωση της διάρκειας επιδότησης στα πέντε χρόνια προβλέποντας όμως μόνιμη επιδότηση στους εργαζομένους άνω των 40 ετών. Επιπλέον τέθηκαν όρια στο ύψος της επιδότησης, ενώ οι κοινωνικοί εταίροι και οι δήμοι υποχρεώνονται να ετοιμάσουν σχέδιο επιστροφής των εργαζομένων σε καθεστώς κανονικής απασχόλησης.

Τέλος, με πολιτική συμφωνία το καθεστώς των πρόωρων συντάξεων περιορίστηκε, αφού από το 2014 αυξήθηκε κατά δύο χρόνια το κατώτατο όριο που έδινε σε εργαζόμενους κάτω από συγκεκριμένες συνθήκες να αποχωρήσουν στα 60 έτη και μέχρι τα 65 να λαμβάνουν μια σύνταξη ανάλογη του επιδόματος ανεργίας (Madsen 2013, p.13).

Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων αν και περιορισμένος τα τελευταία 15 χρόνια μετά την ανάληψη της διακυβέρνησης της χώρας από κεντροδεξιές κυβερνήσεις θεωρείται θετικός (Jørgensen, 2011). Μετά τις μεταρρυθμίσεις του 2007 που ενίσχυαν τους δήμους στα θέματα της απασχόλησης, ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στα θέματα των ΕΠΑ έχει κυρίως συμβουλευτικό χαρακτήρα. Παράλληλα οι φορολογικές μεταρρυθμίσεις και η απόσυρση της κρατικής ενίσχυσης στις συνδρομές των μελών των συνδικάτων επέφεραν συρρίκνωση της επιρροή τους. Αν και η κρίση δημιούργησε ρήγματα στις σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ κράτους και κοινωνικών εταίρων, οι τελευταίοι συνεισέφεραν θετικά στην επιτυχή αντιμετώπιση της ανεργίας με χαρακτηριστικές περιπτώσεις την έγκριση της πρότασης επιδότησης για πρόσληψη με σκοπό την κατάρτιση, τις προτάσεις για τα βελτιωμένα προγράμματα κατάρτισης, τις ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας και τις μισθολογικές αναπροσαρμογές που αποτέλεσαν τη βάση συνεννόησης εργοδοτών εργαζομένων στις συμφωνίες τοπικού και κλαδικού χαρακτήρα (Jørgensen, 2011).

Η κρίση του 2008 έφερε τη στιγμή της αλήθειας για το πετυχημένο σύστημα της ευελισφάλειας. Η βελτίωση των μακροοικονομικών μεγεθών, της ανεργίας και της απασχόλησης δείχνουν ότι οι μακροοικονομικοί σταθεροποιητές της οικονομίας απορρόφησαν τους κραδασμούς της κρίσης και το σύστημα της ευελισφάλειας έστω και με προσαρμογές έδειξε να τα καταφέρνει (Madsen, 2013, Eriksson, 2012, Jørgensen, 2011, Andersen, 2011). Τα διαλείμματα ανεργίας μικραίνουν αποφεύγοντας τάσεις μακροχρόνιας ανεργίας (Andersen 2011, p.26, Eriksson 2012). Αναμφίβολα υφίσταται μια μεταρρυθμιστική διαδικασία με έμφαση αφενός στη λογική «πρώτα η απασχόληση» συγκριτικά με την «ποιοτική και σταθερή εργασία» και αφετέρου στη γρήγορη επανένταξη στην αγορά συγκριτικά με την κατάρτιση, θέσεις που δείχνουν να ενισχύουν περισσότερο την ευελιξία (Madsen 2013, p.18). Ωστόσο η ευελισφάλεια εξακολουθεί και προσφέρει ασφάλεια στους δανούς εργαζόμενους αφού δεν έχει χάσει τα δομικά της στοιχεία και την πρακτική της εφαρμογή (Eichhorst et al., 2010).

Ο Jørgensen επισημαίνει χαρακτηριστικά: «*Nothing is optimal, but there has not been a breakdown in the flexicurity system*» (Jørgensen 2011, p.10), ενώ ο Madsen ορθά παρατηρεί ότι οι αντιδράσεις των συνδικάτων και οι πολιτικές αποφάσεις στο βαθμό που θα εκτρέψουν θεσμούς από τα να παρέχουν ασφάλεια απασχόλησης και εισοδήματος θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό το μέλλον του χαρακτήρα της ευελισφάλειας (Madsen 2013, p.18).

Τουλάχιστον δύο ζητήματα μένουν ανοιχτά, αφενός κατά πόσο η ενεργοποίηση θα είναι αποδοτική στο μέλλον και αφετέρου ποιος θα είναι ο ρυθμός δημιουργίας νέων θέσεων απασχόλησης, θέματα που θα κρίνουν και κατά πόσο το δανέζικο πρότυπο ευελισφάλειας θα είναι παράδειγμα προς μίμηση (Andersen et al. 2011).

Γερμανία

Η Γερμανία προσφέρει σχετικά υψηλό δείκτη προστασίας απασχόλησης και εισοδήματος σε συνδυασμό με έναν μέσο δείκτη εξωτερικής ευελιξίας και υψηλά επίπεδα αντικατάστασης του απωλεσθέντος εισοδήματος, δίνοντας έμφαση στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, (βλ. Πίνακα 4).

Πίνακας 4: Πολιτικές Απασχόλησης και Θεσμοί (Γερμανία)

	(earlier, latest years)	year	year
Public expenditure on labour market policies			
Active measures	% of GDP (2000, 2011)	1.2	0.8
Passive measures	% of GDP (2000, 2011)	1.9	1.0
Employment protection (EP)			
EP strictness – individual and collective dismissals (regular contracts)	Scale 0-6 (2008, 2013)	3.0	3.0
EP strictness – individual dismissals (regular contracts)	Scale 0-6 (2008, 2013)	2.7	2.7
EP strictness – temporary contracts	Scale 0-6 (2008, 2013)	1.5	1.8
EP strictness – collective dismissals (additional restrictions)	Scale 0-6 (2008, 2013)	3.6	3.6
Labour taxes (for a single person without children)			
At 100% of the average wage	% of labour costs (2001, 2011)	51.9	49.8
At 67% of the average wage	% of labour costs (2001, 2011)	46.6	45.6
Unemployment benefits	% of previous earnings (2001, 2011)	32.7	20.7
Union membership	% of employees (2000, 2011)	24.6	18.0

Πηγή: OECD Employment Outlook (2013)

Οι μεταρρυθμίσεις Hartz I-IV, μέρος της μεταρρυθμιστικής ατζέντας 2010 με σημείο εφαρμογής το 2003-2005 αποτέλεσαν τη βάση για τις αλλαγές που ακολούθησαν. Κεντρικά σημεία των μεταρρυθμίσεων ήταν η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών απασχόλησης, η αύξηση των εισφορών των εργαζομένων, η μείωση του επιπέδου αντικατάστασης των εισοδημάτων και ο περιορισμός χρονικής καταβολής των επιδομάτων που πλέον συνδέονταν στενά με την εκπλήρωση συγκεκριμένων προϋποθέσεων. Με τις μεταρρυθμίσεις Hartz II θεσμοθετήθηκαν νέες μορφές απασχόλησης με χαμηλό εισόδημα, περιορισμένες ασφαλιστικές εισφορές και εξίσου μικρές φορολογικές υποχρεώσεις (Minijob και Midijob).

Οι αλλαγές αν και αύξησαν το μέγεθος της απασχόλησης, συχνά επικρίθηκαν για τη δημιουργία χαμηλά αμειβόμενων θέσεων και φτωχών εργαζομένων, κατάκτησης της αγοράς εργασίας, εξαναγκασμού των ανέργων να δεχθούν εργασία ασχέτως φύσεως της απασχόλησης, σημεία που έθεταν σε κίνδυνο τα βασικές διαστάσεις του γερμανικού προτύπου απασχόλησης που συνδέεται στενά με την κατάρτιση και την εσωτερική ευελιξία (Bosch and Weinkopf, 2009).

Η κρίση επέφερε αρνητικούς ρυθμούς ανάπτυξης με αποκορύφωμα το -4,7% το 2009 (Eurostat, 2014c), όταν κατά μέσο όρο οι απώλειες στις ανεπτυγμένες οικονομίες την ίδια περίοδο κινούνταν στο 3% (Escudero et al. 2011). Παρά την πτώση των ρυθμών ανάπτυξης παραγωγής, η απασχόληση ενισχύθηκε την τριετία 2008-2010 κατά 0,9%, ανερχόμενη στο 74,9%,. Το ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε στο 7,8% (2009) αλλά έκτοτε ακολούθησε καθοδική τροχιά φτάνοντας στο 5,3% (2013) που αποτέλεσε και το χαμηλότερο στην Ε.Ε. Ανάλογη πορεία ακολούθησε και η ανεργία των νέων με κορύφωση στο 11,2% (2009) και πτώση στο 7,9% (2013) το χαμηλότερο ποσοστό εντός Ε.Ε. (Eurostat 2014d).

Κλειδί για τη διατήρηση και την ελαφρά άνοδο της απασχόλησης στη Γερμανία παρά τη μείωση των εξαγωγών -το 2009 οι εξαγωγές μειώθηκαν 14% (Dietz et al. 2011) - αποτέλεσε η εκτεταμένη χρήση εργαλείων ρύθμισης του χρόνου εργασίας ως μέσο μείωσης του εργατικού κόστους και αποφυγής απολύσεων. Την τριετία 2007-2009 οι ώρες εργασίας ανά εργαζόμενο μειώθηκαν κατά μέσο όρο κατά 3,3% (8% στον τομέα της βιομηχανίας) (Escuerdo et al. 2011). Το κόστος απολύσεων και η απώλεια καταρτισμένου προσωπικού αποτέλεσαν τους βασικούς λόγους της συγκεκριμένης επιλογής. Η μείωση επιτεύχθηκε με: (α) προσωρινές μειώσεις χρόνου εργασίας στη βάση συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και σωματείων εργαζομένων, (β) μείωση του ποσού αποζημίωσης των υπερωριών, (γ) χρηματοδότηση των εισοδηματικών απωλειών με χρήση των συσσωρευμένων ωρών εργασίας από τους ατομικούς λογαριασμούς ωρών εργασίας, (δ) χρήση της μερικής απασχόλησης, (ε) μέτρα μικρής περιόδου εργασίας (short time working measures) που αναλήφθηκαν από την κυβέρνηση σε συνεργασία με το Ομοσπονδιακό Γραφείο Απασχόλησης (Bundesagentur für Arbeit) (Escuerdo et al 2011, p. 49).

Οι συμφωνίες εργοδοτών και σωματείων εργαζομένων, αποτέλεσαν συνιστώσα προστασίας της απασχόλησης. Υπήρξε διευρυμένη χρήση των παραπάνω συμφωνιών. Χαρακτηριστική περίπτωση αποτέλεσε η κλαδική συμφωνία των εργαζομένων και εργοδοτών στη μεταλλουργία και την ηλεκτρική βιομηχανία το 2010, όπου δόθηκε προτεραιότητα στη διατήρηση της απασχόλησης και την κατάρτιση παρά στις μισθολογικές αυξήσεις (Eurofound 2010).

Το πρόγραμμα μικρής περιόδου εργασίας (Kurzarbeit) αποτέλεσε βασικό εργαλείο χρήσης μείωσης των ωρών εργασίας, αφού αντιπροσωπεύει πάνω από το ένα τρίτο των μειωμένων ωρών. Το Ομοσπονδιακό γραφείο Απασχόλησης καλύπτει μέχρι το 67% των εισοδηματικών απωλειών των εργαζομένων, καθώς και το 50% -100% των ασφαλιστικών εισφορών των εργοδοτών. Διευρύνοντας τους δικαιούχους του προγράμματος, αυξάνοντας την χρονική περίοδο ισχύς του από 6 σε 24 μήνες και παρέχοντας ευκαιρίες κατάρτισης, η συμμετοχή στο πρόγραμμα από 70,000 εργαζομένους το 2007 έφτασε στο 1,4 εκατομμύρια το 2009 (Escuerdo et al. 2011, pp.54-55). Το πρόγραμμα κρίνεται επιτυχές στο βαθμό που συνεισέφερε στη διατήρηση της απασχόλησης και στον περιορισμό των απωλειών εισοδήματος. Αν και

σε επίπεδο αριθμών οι εργαζόμενοι που έκαναν χρήση του προγράμματος προέρχονταν κατά βάση από μεγάλες επιχειρήσεις (>200 εργαζόμενους), οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις αποτέλεσαν πάνω από το 80% των συμμετεχόντων (Escuerdo et al. 2001, pp.56-57). Μόνο το 2% των εργαζομένων συμμετείχαν σε προγράμματα κατάρτισης. Ως βασικοί λόγοι μη συμμετοχής προσδιορίστηκαν η δυσκολία ύπαρξης προγραμμάτων που να ανταποκρίνονται στις ανάγκες εργαζομένων και επιχειρήσεων, η βελτίωση των προοπτικών στην αγορά εργασίας και στην οικονομία, καθώς και η κάλυψη του συνολικού ποσού των ασφαλιστικών εισφορών από το κράτος, των περιπτώσεων εργαζομένων υπό το ειδικό καθεστώς για περίοδο πάνω από 6 μήνες ασχέτως κατάρτισης (Dietz et al 2011, p.24).

Οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς άτυπης απασχόλησης υπέστησαν τις μεγαλύτερες απώλειες, αφού από τους 800,000 που εργάζονταν μέσω γραφείων εργασίας το 2008, ο αριθμός τους μειώθηκε στους 185,000 (Escudero et al., 2011, p. 22).

Παρά την είσοδο σε φάση ανάκαμψης, η γερμανική κυβέρνηση αποφάσισε την περιστολή δαπανών και τον περιορισμό του δημοσιονομικού ελλείμματος κατά 0,5% κάθε έτος για την περίοδο 2011-2014. Συνέπεια αυτής της απόφασης ήταν ο περιορισμός των επιδοματικών πολιτικών, σε χαμηλότερο ωστόσο βαθμό συγκριτικά με άλλες χώρες της Ε.Ε. Σκέψεις για επιπλέον ενίσχυση στους εργοδότες που αναλάμβαναν μαθητείες εγκαταλείφθηκαν, ενώ ωφελήματα που συνδέονταν με γονικές άδειες περικόπηκαν. Με στόχο την ενθάρρυνση εργασίας διακόπηκαν τόσο οι μεταβατικές παροχές των δικαιούχων που ελάμβαναν το κατώτερο επίδομα των μακροχρονίων ανέργων, όσο και η καταβολή από το κράτος των ασφαλιστικών εισφορών για παροχή σύνταξης στους μακροχρόνια άνεργους και άλλους δικαιούχους επιδομάτων καθώς και το οικογενειακό επίδομα για την κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων (Hayes, 2013, pp.79-80). Με την ενίσχυση των Υπηρεσιών Απασχόλησης, αποφασίστηκε και η απονομή μεγαλύτερης διακριτικής ευχέρειας των Συμβούλων Εργασίας στην παροχή υποστήριξης των ανέργων. Σκέψεις για θέσπιση ελάχιστου ύψους μισθού αν και εγκαταλείφθηκαν αρχικά, επανήλθαν μετά τη συγκρότηση της νέας Γερμανικής κυβέρνησης συνασπισμού. Το κατώτατο ημερομίσθιο θα οριστεί στο ποσό των 8,50 € από 1.1.2015. Επιπλέον η νέα κυβέρνηση σχεδιάζει να ορίσει τους 18 μήνες ως το ανώτατο χρονικό διάστημα προσωρινής απασχόλησης, ενώ οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δύναται να είναι δεσμευτικές για τους εργοδότες που δεν ανήκουν στον κλάδο για λόγους δημοσίου συμφέροντος, αίροντας τη διάταξη βάσει της οποίας ο εργοδότης δεσμευόταν μόνο αν το 50% των εργαζομένων στην εταιρεία καλύπτεται από τη συλλογική σύμβαση (Eurofound 2014).

Τα μέτρα κινούνται στο πνεύμα των μεταρρυθμίσεων Hartz I-IV (Hayes, 2013, p.80) και ενσωματώνουν το πνεύμα της ευελισφάλειας και της εντατικοποίησης της ενεργοποίησης των ανέργων. Η υποστήριξη των συνδικάτων ήταν καθοριστική στο βαθμό που δεν υπήρξε συγκρουσιακό κλίμα, αποδεικνύοντας ότι η συναίνεση και η αμοιβαία εμπιστοσύνη αποτελούν ακρογωνιαίους λίθους στη διαμόρφωση ενός πετυχημένου προτύπου ευελισφάλειας. Ωστόσο για το βαθμό επιτυχίας του εγχειρήματος θα πρέπει να ληφθεί άποψη και η επισήμανση των Dietz et al. που υπογραμμίζουν ότι η δομή της κρίσης και η δομή της γερμανικής οικονομίας πριν την κρίση βοήθησαν ουσιαδώς στην επιτυχία των μέτρων (Dietz et al. 2011, p. 45) Τα μέτρα της εσωτερικής ευελιξίας και του προσωρινού χρόνου απασχόλησης έχουν όρια αποτελεσματικότητας, καθώς έχουν κόστος για τους εργαζόμενους, τις εταιρείες και τους κρατικούς προϋπολογισμούς και σε μεγάλο βαθμό είναι αποτελεσματικά

όταν οι προοπτικές εξόδου από την ύφεση είναι ορατές, περίπτωση που συνάδει με αυτή της Γερμανίας.

Ελλάδα

Οι ελληνικές κυβερνήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα υψηλά δημοσιονομικά ελλείμματα (15,7% του ΑΕΠ, 2010) και το μεγάλο δημόσιο χρέος (129,7% του ΑΕΠ το 2009) (Eurostat 2014e), προχώρησαν σε δύο συμφωνίες διάσωσης με τα κράτη μέλη της Ευρωζώνης και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο το 2010 και 2012 (110 δις και 130 δις αντιστοίχως). Οι συμφωνίες περιλάμβαναν την υποχρέωση της ελληνικής πλευράς μέσω των Ειδικών Προγραμμάτων Προσαρμογής να προχωρήσει σε σειρά μεταρρυθμίσεων σε όλους τους τομείς της οικονομίας με τρεις βασικές κατευθύνσεις: (α) τη δημοσιονομική εξυγίανση, (β) τις μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση και (γ) σειρά ιδιωτικοποιήσεων.

Οι μεταρρυθμίσεις οδήγησαν σε ευρείες αλλαγές στις ατομικές και τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις με αντίκτυπο στην εργασία και το εισόδημα. Θέση προβλέψιμη αφού τα προγράμματα προσαρμογής διέπονται από τη στρατηγική της εσωτερικής υποτίμησης, η οποία προκρίνει τη μείωση του μισθολογικού κόστους και την ευέλικτη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Η δραματική επιδείνωση των οικονομικών μεγεθών αποκαλύπτει το βάθος και την ένταση της ύφεσης (INE ΓΣΕΕ 2013, OECD 2013, Ματσαγγάνης 2013):

- Σωρευτική μείωση του ΑΕΠ για την περίοδο 2008-2013, που ανέρχεται σε περίπου 25%.
- Αύξηση του ποσοστού ανεργίας από το 7,7% στο 26,7% (2014) με αποκορύφωμα το 27,2% (2013)
- Η πτώση της εγχώριας ζήτησης που από το 2009 ανήλθε συνολικά σε 31,3%
- Η παραγωγικότητα υποχώρησε σωρευτικά (2008-2013), κατά 6,5% για να επανέλθει στα επίπεδα του 2003.
- Οι μέσες πραγματικές ακαθάριστες αποδοχές των μισθωτών έχασαν περισσότερο έδαφος από όσο είχαν κερδίσει από το 2000 έως το 2009. Άμεση συνέπεια, η αγοραστική δύναμη των αποδοχών του συνόλου των μισθωτών μειώθηκε σωρευτικά κατά την περίοδο 2010-2013, κατά 37,2%.
- Αύξηση του ποσοστού φτώχειας από το 27,6 % (2009) στο 34,6 % (2013) (Eurostat, 2014f).

Η επίδραση της κρίσης στην απασχόληση και την αγορά εργασίας

Η ελληνική αγορά εργασίας προ κρίσης παρουσίαζε σημαντική υστέρηση σε όλες τις συνιστώσες της ευελισφάλειας (Mouriki 2009, Wilthagen, 2008), με αποτέλεσμα οι πιέσεις ακόμη και προ κρίσης προς μια απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, την περίοδο 1990-2005 (Mouriki 2009, p. 70), με φόντο ένα ελλειμματικό κοινωνικό κράτος να εγκυμονούσαν περισσότερους κινδύνους από τα προβλήματα που θα

επέλυαν (Κουζής 2008 pp.74-75). Οι εύθραυστες θεσμικές ισορροπίες και η έλλειψη ενός κοινού οράματος άφηναν περιορισμένο εύρος επιτυχίας σε μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας και το κοινωνικό κράτος (Mouriki 2009, p. 90). Υπήρχαν διαρθρωτικές αδυναμίες που εστιάζονταν στη χαμηλή κινητικότητα, υψηλή κατάτμηση με χαμηλή προστασία απασχόλησης των νέων και των αυτοαπασχολούμενων, υστέρηση στην εισαγωγή ευέλικτων συμβάσεων εργασίας που να ανταποκρίνονται στις νέες μορφές παραγωγής και άνιση κατανομή κοινωνικών επιδομάτων (Mouriki 2009, OECD 2011). Το 2009 ο δείκτης της προστασίας της απασχόλησης του ΟΟΣΑ ήταν στο υψηλό 2,9, ενώ σε επίπεδο επιδοματικών πολιτικών και ΕΠΑ διαπιστώνονταν σημαντικές υστερήσεις. Χαρακτηριστικά, οι δαπάνες για τις ΕΠΑ ανέρχονταν μόλις στο 0,144% του ΑΕΠ, όταν ο ενωσιακός μέσος όρος ήταν τουλάχιστον τριπλάσιος (Eurostat 2014g). Οι δράσεις δια βίου κατάρτισης ήταν εξίσου ελλειμματικές, αφού ο μέσος όρος για την κατηγορία 15-64, το 2008 βρισκόταν μόλις στο 2,9% παραμένοντας αμετάβλητος ακόμη και το 2013, όταν ο ενωσιακός μέσος όρος κυμαίνεται στο 10, 7% (Eurostat, 2014h).

Πίνακας 5: Πολιτικές Απασχόλησης και Θεσμοί (Ελλάδα)

	(earlier, latest years)	year		
		year	year	Total
Public expenditure on labour market policies				
Active measures	% of GDP (2000, 2011)	0.6
Passive measures	% of GDP (2000, 2011)	0.4	..	0.9
Employment protection (EP)				
EP strictness – individual and collective dismissals (regular contracts)	Scale 0-6 (2008, 2013)	2.9	2.4	2.3
EP strictness – individual dismissals (regular contracts)	Scale 0-6 (2008, 2013)	2.7	2.1	2.0
EP strictness – temporary contracts	Scale 0-6 (2008, 2013)	3.2	2.9	2.1
EP strictness – collective dismissals (additional restrictions)	Scale 0-6 (2008, 2013)	3.3	3.3	2.9
Labour taxes (for a single person without children)				
At 100% of the average wage	% of labour costs (2001, 2011)	38.2	42.4	35.5
At 67% of the average wage	% of labour costs (2001, 2011)	35.3	38.6	31.8
Unemployment benefits	% of previous earnings (2001, 2011)	9.9	11.6	23.5
Union membership	% of employees (2000, 2011)	26.5	25.4	17.3

Πηγή: OECD Employment Outlook (2013)

Αν και προ κρίσης οι δαπάνες κοινωνικής προστασίας αυξάνονταν, το τελικό «προϊόν» χαρακτηριζόταν από οριακή αποτελεσματικότητα, αποσπασματικότητα και άνιση κατανομή πόρων, με συνέπεια αφενός την αδυναμία κάλυψης αυτών που έχουν ανάγκη και αφετέρου την ανετοιμότητα αντιμετώπισης των συνεπειών της κρίσης (Ματσαγγάνης 2011, OECD 2013 pp.39-40). Για παράδειγμα οι ανασφάλιστοι

και οι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας δεν υφίσταντο κάλυψη από κάποιου είδους σταθερή επιδοματική πρόνοια. Ακόμη και σήμερα (Μάρτιος 2014) παρά την ένταση των φαινομένων της κρίσης και της ανεργίας, μόλις το 11,9% των ανέργων λαμβάνουν το τακτικό επίδομα ανεργίας των 360€, (ΟΑΕΔ 2014), ενώ το επίδομα των μακροχρόνια ανέργων που ανέρχεται στα 200€ καλύπτει μόνο 5000 άτομα σε σύνολο 431,523 εγγεγραμμένων μακροχρόνια ανέργων.

Η κρίση, η εφαρμογή των πολιτικών προσαρμογής, η υπερβολική φορολόγηση και τα μειωμένα εισοδήματα έριξαν πιο βαθιά στην ύφεση την ελληνική οικονομία πλήττοντας την απασχόληση και την αγορά εργασίας (ΕΛΣΤΑΤ 2014):

- Αύξηση της ανεργίας στο 26,7% (2014)
- Η ανεργία στους νέους (15-24) έχει εκτιναχθεί στο 56,8% (2014)
- Αύξηση των μακροχρόνιων ανέργων από το 3,6% (2008) στο 18,4% (2013)
- Αύξηση της ανεργίας των γυναικών στο 30,2%,
- Κατά την εξαετή περίοδο της ύφεσης (2008-2013), η μείωση του όγκου της παραγωγής κατά 23,5% συνοδεύτηκε από μείωση της απασχόλησης κατά 18,2% (932,000 άτομα). Αυτή η μείωση ισοδυναμεί με τις θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν κατά την περίοδο 1992-2008) (INE ΓΣΕΕ 2013, p.248)

Με διακηρυγμένο στόχο την ανταγωνιστικότητα και την προσαρμογή στις συμβατικές υποχρεώσεις, υπήρξε σειρά παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας με βασικά χαρακτηριστικά την επιδίωξη της ευελιξίας και της συμπίεσης των δαπανών για την εργασία. Σημειώνονται σημαντικές ανατροπές στο ισχύον δίκαιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στο μηχανισμό διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα της οικονομίας, την ευέλικτη οργάνωση της εργασίας και την προστασία της απασχόλησης (OECD 2013, p.31). Οι Ghelab και Παπαδάκης σημειώνουν ότι το εύρος των αλλαγών στην κοινωνική ασφάλιση και στο δημόσιο τομέα ήταν το μεγαλύτερο, συγκριτικά με τις αλλαγές που πραγματοποίησαν οι χώρες που ζήτησαν οικονομική βοήθεια από τους υπερεθνικούς οργανισμούς (Ghellab and Papadakis 2011).

Οι βασικότερες από τις αλλαγές δύναται να ομαδοποιηθούν σε τέσσερις κατηγορίες:

(α) Ρυθμίσεις σχετικές με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας:

- κατάργηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ως μέσο διαμόρφωσης του γενικού κατώτατου μισθού, αρμοδιότητα που επαφίεται στο νόμο. Ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων διαμορφώνεται στα 586,08 ευρώ, ενώ για τους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών, ο κατώτατος μισθός υπαλλήλων ορίζεται στα 510,95 ευρώ
- περιορισμός του εύρους και της χρονικής διάρκειας της μετενέργειας των ΣΣΕ
- αναστολή της επέκτασης εφαρμογής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ
- δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από «ενώσεις προσώπων» ως εκπροσώπους των εργαζομένων
- αποδυνάμωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και την εφαρμογή της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ

- κατάργηση κάθε είδους μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της Διαιτησίας, (ΟΜΕΔ), καθώς και την ενδυνάμωση του θεσμού της Συμφιλίωσης

(β) Ρυθμίσεις που αφορούν τις ομαδικές απολύσεις

- χαλάρωση του πλαισίου για της απολύσεις
- μείωση του ύψους της καταβαλλόμενης αποζημίωσης λόγω απόλυσης, σε βαθμό που το ανώτατο ποσό της να μειώνεται κατά το ήμισυ και να αντιστοιχεί σε 12 μισθούς αντί των 24 μισθών
- μείωση του χρόνου προειδοποίησης πριν από την απόλυση σε βαθμό που η ανώτατη διάρκειά του να συρρικνώνεται από τους 24 στους 4 μήνες
- επέκταση της δοκιμαστικής περιόδου απασχόλησης από 2-12 μήνες χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης
- αύξηση του ορίου για την προστασία από τις ομαδικές απολύσεις, παρέχοντας τη δυνατότητα των ελεύθερων ανά μήνα απολύσεων (από τις 4 στις 6 για τις επιχειρήσεις των 20-150 εργαζομένων και από το 2% στο 5% για τις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις)

(γ) ρυθμίσεις διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου

- μείωση του κόστους υπέρβασης του συμβατικού ωραρίου με τη συμπίεση κατά 20% του συνολικού κόστους
- διευκόλυνση της εφαρμογής ελαστικών διευθετήσεων του συνολικού χρόνου εργασίας

(δ) Ρυθμίσεις για την ενίσχυση των ευέλικτων μορφών εργασίας

- επέκταση της ανώτατης διάρκειας της προσωρινής απασχόλησης και των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου πέραν των 2 ετών στους 36 μήνες, όπως συμβαίνει και με την ανώτατη διάρκεια ενοικίασης των εργαζομένων που τριπλασιάζεται (από τους 12 στους 36 μήνες)
- επέκταση της ετήσιας διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας (3ήμερα, 4ήμερα) στους 9 μήνες.

Σε εξαιρετικά σύντομο χρονικό διάστημα επιχειρείται η αποκέντρωσή των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το επίπεδο κλάδου/επαγγέλματος στο επίπεδο της επιχείρησης (OECD 2013, p.31), αλλά και περαιτέρω στο επίπεδο της ατομικής διαμόρφωσης των όρων αμοιβής και εργασίας μεταξύ εργοδότη και μισθωτού (Κυριακούλιας 2012, p.105, INE ΓΣΕΕ 2013, p.305). Στο δε πεδίο των εργασιακών σχέσεων, οι νομοθετικές παρεμβάσεις στοχεύουν στην καθιέρωση ενός γενικευμένου ευέλικτου εργασιακού προτύπου ως προς τις μορφές, το χρόνο και την οργάνωση της εργασίας με ενίσχυση του διευθυντικού δικαιώματος και τη διαμόρφωση του συνόλου των κανόνων ρύθμισης της εργασιακής σχέσης είτε σε ατομικό επίπεδο, είτε σε επίπεδο επιχείρησης. Την περίοδο 2009-2012, παρατηρείται μείωση του συνολικού αριθμού των συμβάσεων εργασίας και εργασίας πλήρους απασχόλησης κατά 28% και 50% αντίστοιχα και αύξηση των συμβάσεων μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης κατά 53% και 62% αντίστοιχα. Η συμμετοχή των ευέλικτων μορφών εργασίας αυξάνεται από 21% το 2009, σε 45%, ενώ η συμμετοχή των συμβάσεων πλήρους εργασίας από 79% που ήταν το 2009 μειώνεται σε 55% το 2012. Στα παραπάνω να προστεθεί και η αυξητική τάση στις μετατροπές συμβάσεων

από συμβάσεις πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτες συμβάσεις εργασίας (INE ΓΣΕΕ 2013, pp.307-8). Αναφορικά με τους μισθούς, οι παρεμβάσεις στοχεύουν με σαφέστατο τρόπο στη μείωση του άμεσου και του έμμεσου εργασιακού κόστους με διακηρυγμένο στόχο την «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας (Κυριακούλιας 2012, p.115). Ως μέσο επιβολής των μισθολογικών περικοπών προκρίνονται οι επιχειρησιακές συμβάσεις. Το 2012 συνάπτονται 976 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας έναντι 179 το 2011 και 238 το 2010. Το 72,6% των επιχειρησιακών συμβάσεων υπογράφεται από Ενώσεις Προσώπων και μόνο το 17,4% από επιχειρησιακά σωματεία. Μόλις το 16,8% των συμβάσεων προέβλεπε μη μείωση ή αύξηση μισθών και αποδοχών (INE ΓΣΕΕ 2013, pp.311-2), ενώ η πλειονότητα των συμβάσεων προέβλεπε μειώσεις 10-40% (OECD 2013, p.89).

Σε επίπεδο ΕΠΑ, ο ΟΑΕΔ αποτελεί τη βασική δομή υλοποίησης. Τα προγράμματα είναι είτε συγχρηματοδοτούμενα (ΕΚΤ, Ευρωπαϊκή Ένωση και εθνικοί πόροι) είτε χρηματοδοτούνται από πόρους του ΟΑΕΔ, και του ΛΑΕΚ. Την τριετία 2010-2012, περισσότερα από 905.000 άτομα είχαν συμμετάσχει σε πενήντα επτά προγράμματα (ΟΑΕΔ 2012).

Τα προγράμματα αφορούν :

(α) Προγράμματα για ανέργους με στόχο την ένταξη και επανένταξη ανέργων στην αγορά εργασίας, προώθησης της επιχειρηματικότητας των ανέργων, κατάρτισης, πρόσληψης και προώθησης της απασχόλησης με κάλυψη των εργοδοτικών εισφορών.

(β) Προγράμματα για εργαζόμενους με στόχο διατήρηση θέσεων εργασίας με κάλυψη των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών και επαγγελματικής κατάρτισης εργαζομένων (Προγράμματα ΛΑΕΚ και συγχρηματοδοτούμενα).

Τρεις επισημάνσεις χρήζουν σημασίας:

(α) Τα προγράμματα του ΕΣΠΑ δεν έχουν σχεδιαστεί για αντιμετώπιση διαρθρωτικής κρίσης, η φιλοσοφία σχεδιασμού τους εστιάζει κυρίως στην ενίσχυση της προσφοράς, με αποτέλεσμα ορισμένα μόνο τμήματα της οικονομίας να υφίστανται επιπτώσεις στη ζήτηση (ΟΚΕ 2012, p.18) .

(β) Λαμβάνοντας υπόψη το μέγεθος της ανεργίας, τη βαθιά ύφεση, την περιορισμένη ρευστότητα και την έμφαση στην εσωτερική υποτίμηση τίθενται αμφιβολίες σχετικά με τη βιωσιμότητα των θέσεων απασχόλησης όταν λήξει η περίοδος των προγραμμάτων και η χρηματοδότηση πλέον δε θα υφίσταται.

(γ) Οι ΕΠΑ «απαιτούν» πόρους προκειμένου να αποδώσουν και εκσυγχρονισμένες υπηρεσίες απασχόλησης που σε περίοδο λιτότητας δύσκολα παρέχονται. Οι δαπάνες για τα προγράμματα απασχόλησης ανέρχονται μόλις στο 0,3% του ΑΕΠ, όταν ο μέσος όρος του ΟΟΣΑ είναι στο 0,9%, ενώ επισημαίνεται η «φτωχή» απόδοση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης στην παρακολούθηση των σχεδίων εύρεσης εργασίας από το διεθνή οργανισμό (OECD, 2013 pp.43-44).

Η έμφαση στην ευελιξία επέφερε μια μείωση του συντελεστή του ΟΟΣΑ για την προστασία της απασχόλησης των μόνιμων εργαζομένων έναντι ατομικών και

ομαδικών απολύσεων που πλέον κατατάσσει τη χώρα στην ίδια θέση με την Αυστρία και λίγο πιο πάνω από τη Δανία και το μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ (OECD 2013, p.90). Μείωση επήλθε και στην προστασία της προσωρινής απασχόλησης αν και ήταν σαφώς μικρότερη και υπολείπεται αρκετά του μέσου όρου του ΟΟΣΑ.

Το μοναδιαίο κόστος εργασίας κατά την περίοδο β' τρίμηνο 2010 – γ' τρίμηνο 2012 υπέστη μείωση 11,4%. (Γαβρόγλου 2012:92) ή κατά 19,2% από το 2009 έναντι των 36 κυριότερων ανταγωνιστών της ελληνικής οικονομίας (INE ΓΣΕΕ 2013:23). Η μείωση αυτή αγγίζοντας το στόχο των προγραμμάτων Προσαρμογής για 15% μέχρι το 2014 (OECD 2013, p.89) σε συνδυασμό με τη μείωση της παραγωγικότητας της εργασίας κατά 2.6% την περίοδο 2010-2013 (INE ΓΣΕΕ 2013:23) και την οριακή κατάσταση των εξαγωγών (-0,2% το 2013 έναντι του 2012), ύστερα από τη σωρευτική αύξηση κατά 29,1% από το 2008, δείχνει να φτάνει τα όρια της αποτελεσματικότητάς της. Το μέσο ωριαίο εργασιακό κόστος στις χώρες της ευρωζώνης την περίοδο 2008-2013 αυξήθηκε κατά 10,4%, ενώ στην Ελλάδα μειώθηκε κατά 18,6% που αποτελεί και τη μεγαλύτερη μείωση σε όλη την Ε.Ε. (Eurostat 2014i).

Σε επίπεδο μη μισθολογικού κόστους ήδη υφίσταται σχέδιο μείωσης των εργοδοτικών και εργατικών ασφαλιστικών εισφορών κατά 2,9% και 1,1% αντίστοιχα, από την 1η Ιουλίου 2014. Συνυπολογίζοντας και την προηγούμενη μείωση κατά 1,1% το συνολικό ύψος των εργοδοτικών εισφορών διαμορφώνεται πλέον στο 24,56% από 28,56% που ήταν πριν. Στην Ελλάδα το μερίδιο του μη μισθολογικού κόστους στην οικονομία βρίσκεται στο 19,1% όταν ο μέσος όρος στη ζώνη του ευρώ βρίσκεται στο 25,9%.

Με μειωμένη τη ρευστότητα των επιχειρήσεων και την αποεπένδυση, μέτρα που υποβαθμίζουν την εργασία και συμπιέζουν επιπλέον το κόστος εργασίας θα έχουν δραματικές συνέπειες στη ζήτηση και την κοινωνική συνοχή. Στο βαθμό που δοθεί έμφαση αποκλειστικά στον εξαγωγικό τομέα, αυτή θα έχει μακροχρόνια προοπτική και είναι ορατός ο κίνδυνος μεγάλου ποσοστού ανεργίας για πολλά χρόνια με καταστρεπτικές συνέπειες για τον κοινωνικό ιστό, αφού η ανεργία μπορεί να μετατραπεί σε μακροχρόνια και διαρθρωτική (OECD 2013, p.88), με συνέπεια η επιλογή τόνωσης της ενεργούς ζήτησης να είναι επιβεβλημένη (Πετράκης 2012, p.18)

Ο Γαβρόγλου ορθά επισημαίνει τον κίνδυνο η μονομανής επιδίωξη για τη μείωση των μισθών, να υπονομεύσει την αποδεδειγμένη κατά την προηγούμενη δεκαετία δυνατότητα της ελληνικής οικονομίας να αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας με γοργούς ρυθμούς (γοργότερους από την αύξηση του χρέους!) (Γαβρόγλου 2012, p.93).

Έχουμε το παράδοξο ενώ στο παρελθόν οι συνθήκες της αγοράς εργασίας να αποτρέπουν την εισαγωγή της ευελισφάλειας, στο παρόν οι υιοθετούμενες μεταρρυθμίσεις να δίνουν επαρκή χώρο σε μια απορρυθμισμένη αγορά αλλά στο όνομα των περικοπών αδυνατούν να παρέχουν ασφάλεια εισοδήματος και απασχόλησης. Υπό αυτή τη σκέψη η παρατήρηση του Κουζή (2008, p.75) ότι «οι δύο πόλοι δεν είναι δυνατόν να αναπτύσσονται ταυτόχρονα και στον ίδιο βαθμό, χωρίς ο ένας να υπερέχει αισθητά του άλλου» ανανεώνει την επικαιρότητά της. Επιπλέον ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων εμφανίζεται περιθωριοποιημένος και σε μεγάλο

βαθμό συγκρουσιακός με συνέπεια η αμοιβαία εμπιστοσύνη που συγκροτεί πυλώνα επιτυχίας της έννοιας να τελεί σε κατάσταση απενεργοποίησης.

Έχοντας ένα ελλειμματικό κοινωνικό κράτος σωστά παρατηρεί ο Κουζής ότι οι εν λόγω ρυθμίσεις «εντάσσονται σε μια στρατηγική «τριτοκοσμοποίησης» της εργασίας στο πλαίσιο ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων με όρους συμπίεσης των μισθών και των δικαιωμάτων των εργαζομένων, συμβάλλοντας ταυτόχρονα στη διαμόρφωση μιας νέας εργασιακής κουλτούρας υπό την απόλυτη κυριαρχία της ανασφάλειας και της επισφάλειας, με περιορισμένα δικαιώματα και προσδοκίες από τη θέση στην αγορά εργασίας» (Κουζής 2011).

Συμπεράσματα

Οι ιδιαιτερότητες των αγορών εργασίας, η ανάγκη για δημοσιονομική πειθαρχία και η ενσωμάτωση νεοφιλελεύθερων λογικών απελευθέρωσης της αγοράς εργασίας και μείωσης του εργατικού κόστους ως εργαλείων ανταγωνιστικότητας αποτελούν στοιχεία βάσει των οποίων δομούνται ομοιότητες και διαφορές στις τρεις περιπτώσεις.

Η Δανία βίωσε την κρίση και την ύφεση με απολύσεις στον ιδιωτικό τομέα, αύξηση των ποσοστών ανεργίας και μείωση των ποσοστών απασχόλησης. Καταφέρνει να έχει μικρότερο ποσοστό ανεργίας από το μέσο ενωσιακό όρο, μεγάλες ροές από και προς την απασχόληση και μικρές τάσεις η ανεργία να μετασηματιστεί σε μακροχρόνια. Σε μεγάλο βαθμό αυτό επιτεύχθηκε χάρη στη χρήση των ισχυρών σταθεροποιητών της οικονομίας που περιόρισαν σε σημαντικό βαθμό τις εισοδηματικές απώλειες επιτυγχάνοντας υψηλό βαθμό ασφάλειας εισοδήματος. Οι μεταρρυθμίσεις κινήθηκαν στη λογική της δημοσιονομικής πειθαρχίας, της ενίσχυσης της ευελιξίας και της εντατικοποίησης των ΕΠΑ με μειώσεις επιδομάτων και αλλαγές στο σύστημα της διαβίου μάθησης, δίνοντας έμφαση στη γρήγορη επανένταξη. Εντατικοποιήθηκαν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο. Θέση που σε συνδυασμό με τη μείωση της επιρροής των κοινωνικών εταίρων καταδεικνύει τάσεις επιπλέον ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Αν και με απώλειες εξακολουθεί και υφίσταται η εμπιστοσύνη των εταίρων που αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την εφαρμογή της ευελισφάλειας. Το δανέζικο σύστημα ευελισφάλειας σε καιρό κρίσης δείχνει να αντέχει, προσαρμοζόμενο μεν χωρίς όμως να χάνει την αυτοτέλεια του, εξακολουθώντας να παρέχει στους εργαζόμενους επαρκή εργαλεία προστασίας.

Η Γερμανία χτυπήθηκε από τη κρίση σε μικρότερο βαθμό συγκριτικά με τις άλλες δύο χώρες, γεγονός που σε μεγάλο βαθμό συνδέεται με την καλή οικονομική κατάσταση την περίοδο προ κρίσης. Στην πτώση των εξαγωγών και του ΑΕΠ, η Γερμανία επέλεξε την εσωτερική ευελιξία αντί των απολύσεων, επιλογή που πραγματοποιείται λαμβάνοντας υπόψη και τον υψηλό βαθμού προστασίας που συνεπάγεται και μεγαλύτερο κόστος απόλυσης. Οι ρυθμίσεις για συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η επανακατάρτιση, η εσωτερική ευελιξία και ο κεντρικός ρόλος των κοινωνικών εταίρων αποτέλεσαν τις βασικές διαστάσεις των μεταρρυθμιστικών προσπαθειών, χωρίς να λείπουν και τα στοιχεία των περικοπών, της αυστηροποίησης των κριτηρίων χορήγησης επιδομάτων και της εντατικοποίησης των ΕΠΑ. Οι κοινωνικοί εταίροι διαδραμάτισαν ρόλο καταλύτη στις συμφωνίες ρύθμισης του χρόνου εργασίας, με βασική μέριμνα τη διασφάλιση της απασχόλησης και την αποφυγή απολύσεων. Άλλωστε, η ύπαρξη ενός καλά καταρτισμένου εργατικού

δυναμικού οδηγεί εργοδοσία και εργαζόμενους σε λύσεις αμοιβαίου συμφέροντος, αφού το κόστος απώλειας ικανού εργατικού δυναμικού είναι μεγαλύτερο όταν η έξοδος προς την ανάκαμψη είναι κοντά. Η επιτυχία της εξεταζόμενης περίπτωσης σε μεγάλο βαθμό επηρεάστηκε επίσης από τη δομή της κρίσης και τη φύση της γερμανικής οικονομίας, θέση που εγείρει ερωτήματα σχετικά με τη δυνατότητα μεταφοράς του μοντέλου και σε άλλες αγορές εργασίας.

Η Ελλάδα υπέστη με τον πλέον οδυνηρό τρόπο τις συνέπειες της κρίσης και της ύφεσης. Μια χώρα με διαρθρωτικές αδυναμίες στην αγορά εργασίας, υψηλή κατάκτηση, άνιση κατανομή κοινωνικών επιδομάτων, χαμηλή κινητικότητα, υστέρηση σε νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και αδύναμο δίκτυο κοινωνικής προστασίας, βρέθηκε απροετοίμαστη να διαχειριστεί τις συνέπειες της κρίσης και της παρατεταμένης ύφεσης. Οι μεταρρυθμίσεις στα πλαίσια των Προγραμμάτων Προσαρμογής έχουν οδηγήσει σε μια εξαιρετικά απορρυθμισμένη αγορά εργασίας που υπολείπεται ως προς την ισόρροπη ανάπτυξη των δύο διαστάσεων της ευελισφάλειας. Βασικές διαστάσεις του εργατικού δικαίου υπέστησαν υποχώρηση: αποκέντρωση συλλογικών διαπραγματεύσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών με τάσεις εξατομίκευσης, γενικευμένο ευέλικτο εργασιακό πρότυπο ως προς τις μορφές, το χρόνο και την οργάνωση της εργασίας, μείωση του κατώτατου μισθού/ημερομισθίου, υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών, που εμφανίζουν περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, άμβλυνση των όρων προστασίας από τις απολύσεις. Αν η αναχρονιστική δομή της ελληνικής αγοράς εργασίας ήταν η αχίλλειος πτέρνα της ευελισφάλειας πριν την κρίση, ο υπερβολικός ζήλος της απορρύθμισης χωρίς την ενίσχυση των συνιστωσών της ασφάλειας εισοδήματος και της απασχόλησης είναι η νέα αδυναμία. Η κοινωνική προστασία υπέστησαν σημαντικές απώλειες, ενώ οι ΕΠΑ, οι αποτελεσματικές δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και οι πολιτικές δια βίου μάθησης έχουν περιοριστεί στο όνομα της δημοσιονομικής πειθαρχίας.

Μπορεί να ανταπεξέλθει η ευελισφάλεια σε περίοδο κρίσης; Οι σχεδιαζόμενες μεταρρυθμίσεις των αγορών εργασίας στον ευρωπαϊκό χώρο δείχνουν να αγνοούν την ισόρροπη ανάπτυξη των δύο διαστάσεων προκρίνοντας την ευελιξία. Δε διέπονται από μια αναλογική «ανταλλαγή» προστασίας και ασφάλειας, γεγονός που σε συνδυασμό με την έλλειψη αποτελεσματικών ΕΠΑ και των επιλογών αυστηρής δημοσιονομικής πειθαρχίας μεταθέτουν το βάρος της προσαρμογής στους εργαζόμενους. Η επιδείνωση των δημοσιονομικών μεγεθών, η διάσταση μεταξύ δυνητικού και πραγματικού ΑΕΠ, το μέγεθος των πακέτων διάσωσης και τα υψηλά ποσοστά ανεργίας δικαιολογημένα οδηγούν μελετητές και κοινωνικούς εταίρους στο δρόμο του σκεπτικισμού παρά τη συνεχή υποστήριξη της Ε.Ε. για την εφαρμογή της έννοιας. Ο Tangian διαπιστώνει ότι η κρίση δείχνει να εντείνεται περισσότερο στις χώρες υψηλής ευελιξίας και λιγότερο στις χώρες υψηλής κοινωνικής προστασίας, επισημαίνοντας την αναγκαιότητα αναθεώρησης του περιεχομένου και της μορφής της ευελισφάλειας. Προτείνει επιπλέον την «ομαλοποίηση» των εργασιακών σχέσεων με λιγότερη ευελιξία που ενέχει και μικρότερο δημοσιονομικό κόστος κοινωνικής προστασίας (Tangian 2010, p.7). Οι Chatani και Auer διαπιστώνουν ότι το Ηπειρωτικό πρότυπο της ευελισφάλειας με την εσωτερική ευελιξία και την υψηλότερη προστασία απασχόλησης παρουσιάζεται ως εναλλακτική ως προς το Σκανδιναβικό πρότυπο της ευελιξίας και του υψηλού βαθμού κοινωνικής προστασίας. Ωστόσο επισημαίνουν τα όρια του προτύπου που εστιάζονται στις πολιτικές

επιτυχούς μετάβασης και ενσωμάτωσης των εκτός αγοράς εργασίας εν όψει των αναπόφευκτων προσαρμογών των εθνικών οικονομιών (Chatani and Auer, 2010).

Πολιτικές ευελιξίας χωρίς ασφάλεια δε διαθέτουν μακρόπνοη δυναμική. Ο Boeri μελετώντας την πολιτική οικονομία της ευελισφάλειας σε χώρες του ΟΟΣΑ και 50 επιπλέον χωρών, εκτιμά ότι το θεωρητικό μοντέλο της χαμηλής προστασίας και της υποστήριξης των ανέργων λειτουργεί σε περιπτώσεις ύπαρξης ενός υψηλά καταρτισμένου εργατικού δυναμικού. Ακόμη και όταν επιθυμούμε να επιταχύνουμε προς την ευελισφάλεια και πριν καταφέρουμε να έχουμε ένα καταρτισμένο δυναμικό, η υιοθέτηση προωθημένων μορφών ευελιξίας θέτει ως προαπαιτούμενο την ισχυρή επιδοματική πολιτική για την ανεργία και ιδιαίτερα για τα άτομα με χαμηλό βαθμό δεξιοτήτων (Boeri et al. 2012).

Θεωρείται η ευελισφάλεια τελειωμένη υπόθεση; Αν επιλέξουμε ευελιξία χωρίς ασφάλεια τότε σίγουρα ναι. Αν όμως από αυτοσκοπός γίνει το όχημα για μια αγορά απασχόλησης με υψηλό βαθμό ασφάλειας μέσα από ποιοτικές θέσεις εργασίας και ασφαλείς μεταβάσεις τότε σίγουρα θα διατηρήσει τη νοηματική της επικαιρότητα.

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

Andersen, T. (2011). “A flexicurity labour market in the great recession – the case of Denmark”, School of Economics and Management Aarhus University CEPR, CESifo and IZA, Paper prepared for CPB-ROA conference on flexibility of the labour market, Den Haag, January 2011.

Andersen, T., Bosch, N., Deelen, A., Euwals, R.(2011). “The Danish flexicurity model in the Great Recession”,

<http://www.voxeu.org/article/flexicurity-danish-labour-market-model-great-recession>

Andersen, T. M. and Svarer, M. (2007). “Flexicurity – Labour market performance in Denmark”, CESifo Economic Studies.

Auer, P. and Chatani, K. (2011). ‘Flexicurity: Still going strong or a victim of crisis?’, in Townsend K. and Wilkinson, A. (eds), *Research Handbook on the Future of Work and Employment Relations*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 253–279.

Bertozzi F. and Bonoli G. (2009), “Measuring flexicurity at the macro-level - conceptual and data availability challenges”, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC- WP 10/2009

Boeri, T., Conde-Ruiz, J. I. and Galasso, V. (2012). “The political economy of flexicurity”, *Journal of the European Economic Association*, 10 (4), pp.684–715.

Boeri, T., and Garibaldi, P. (2009). “Beyond Eurosclerosis”, *Economic Policy*, 24 (59), pp.409-461.

Bosch, G., and Weinkopf, C. (2009). *Low-Wage Work in Germany*, New York, Russell Sage Foundation.

Bredgaard T., Larsen F., Madsen P.K. (2007). “The challenges of identifying flexicurity in action - A case study on Denmark”, in: Jørgensen H., Madsen P.K. (eds)

Flexicurity and beyond: finding a new agenda for the European social model, DJØF Publishing, Copenhagen, pp. 365–391.

Bredgaard, T., Larsen F., Madsen P.K. (2006). “Opportunities and challenges for flexicurity – The Danish example”, *Transfer – European Review of Labour and Research*, 12 (1), pp.61–82.

Bredgaard, T., Larsen, F., Madsen, P.K. (2005). “The Flexible Danish Labour Market – A Review”, Aalborg: CARMA Research Paper 2005:01.

Ciuca, V., Pasnicu, D., Son, L., Sipos, C. and Iordan, M. (2009). “The Romanian Flexicurity – a response to the European labour market needs”, *Romanian Journal of Economic Forecasting*, 10 (2), pp. 161–183.

Council of the European Union, (2009). “Council Conclusions on Flexicurity in times of crisis”, 2947th Employment Social Policy Health and Consumer Affairs, Council Meeting, Luxemburg, 8 June 2009.

Council of the European Union, (2007). “Towards Common Principles of Flexicurity”, Draft Council Conclusions (15497/07/EC, SOC476, ECOFIN483).

Dietz, M., Stops, M. and Walwei, U. (2011). “Safeguarding Jobs in Times of Crisis: Lessons from the German Experience”, Geneva: International Labour Organization.

Dolls, M., Fuest, C., Peichlet A. (2009). “Automatic Stabilizers and Economic Crisis: US vs. Europe, 2009”, IZA DP No. 4310.

Ghellab, Y. And Papadakis, K. (2011). “The Politics of Economic Adjustment: State Unilateralism or Social Dialogue? Research Conference on Key Lessons from the Crisis and Way Forward” International Labour Office, Geneva

Eichhorst, W., Escudero V., Marx, P., Tobin, S. (2010). “The impact of the crisis on employment and the role of labour market institutions”, International Institute for Labour Studies, ILO, Geneva.

Eriksson, T. (2012). “Flexicurity and the Economic Crisis 2008-2009: Evidence from Denmark”, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 139.

Escudero V, Ha B, Khatiwada, S., Tobin, S. (2011). Germany: “A Job-Centred Approach”, Geneva: International Labour Office.

Eurofound, (2013). New coalition agreement changes labour market rules, EIROnline, European Industrial Relations Observatory on-line <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2013/12/articles/de1312019i.htm>

Eurofound, (2010). Agreement to safeguard jobs signed in metalworking industry, EIROnline, European Industrial Relations Observatory on-line <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2010/04/articles/de1004029i.htm>

European Commission (2007a). Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, “Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security”, COM(2007) 359.

European Commission (2007b). “Working time, work organisation and internal flexibility –flexicurity models in the EU”, Employment in Europe, DG Employment, Brussels.

European Commission (2006a), “Green Paper: Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century”, COM (2006) 708 of 22 November 2006.

European Commission, (2006b), “Flexicurity: greater flexibility and employment security”, Social Agenda magazine on employment and social affairs, Issue 13, Brussels.

Eurostat, (2014a). Employment rate by sex
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec420&plugin=1>

Eurostat, (2014b). Unemployment rate by sex
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>

Eurostat, (2014c). Real GDP growth rate – volume
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tec00115>

Eurostat, (2014d). Unemployment rate by age group
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdec460&plugin=1>

Eurostat, (2014e). Eurostat, News release, Eurondicators,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/2-21102013-AP/EN/2-21102013-AP-EN.PDF

Eurostat, (2014f). People at risk of poverty or social exclusion,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_50&language=en

Eurostat, (2014g). Public expenditure on labour market policies, by type of action
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en>

Eurostat, (2014h). Lifelong learning,
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc440&plugin=1>

Eurostat, (2014i). Eurostat News release, Labour Costs in the EU28
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-27032014-AP/EN/3-27032014-AP-EN.PDF

Heyes, J.(2013). “Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity”, *European Journal of Industrial Relations*, 19 (1), pp.71-86.

Hoffer, F. (2011), “Flexicurity the broken promise” in Social Europe Journal
<http://www.social-europe.eu/2011/07/flexicurity-the-broken-promise/>

Jansen, R. (2013), “Flexicurity: The Model That Never Was” in Social Europe Journal
<http://www.social-europe.eu/2013/12/flexicurity-model-never/>

Jepsen, M. (2011), “Flexicurity revisited” in Social Europe Journal
<http://www.social-europe.eu/author/maria-jepsen/>

Jørgensen, H., (2011). “Danish <<Flexicurity>> in Crisis- Or Just Stress-tested by the Crisis?” March 2011, Friedrich Ebert Stiftung.

- Keller, B. and Seifert, H. (2004), 'Flexicurity – The German Trajectory', *Transfer*, 10(2), pp. 226–247.
- Keune, M. and Jepsen, M. (2007), Not balanced and hardly new: The European Commission quest for flexicurity”, in Jørgensen H. and Madsen P. (eds), *Flexicurity and Beyond*, DJØF Publishing, Copenhagen
- Laporsek, S. and Dolenc, P. (2011), “The Analysis of Flexicurity in the EU Member States”, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 32 E/2011, pp. 125–145.
- Leschke, J., Schmid, G., Griga, D. (2006). “On the Marriage of Flexibility and Security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany”, Berlin: Wissenschaftszentrum, Discussion Paper 2006-108.
- Madsen, P.K. (2013). “Shelter from the storm?” - Danish flexicurity and the crisis *IZA Journal of European Labor Studies* 2013, 2:6. <http://www.izajoels.com/content/2/1/6>
- Madsen P.K. (2008), “Flexicurity in Danish – A Model for Labour Market Reform in Europe?” , *Intereconomics*, 43 (2), pp.74-78, Springer
- Madsen, PK, (2007a). “Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe”, *Tilburg Law Review- Journal of International and Comparative Law*, 14(1&2), pp. 57-79.
- Madsen, P.K. (2007b), Centre for Labour Market Research (CARMA), ‘Flexicurity: Toward a set of common principles’, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23(4), pp. 525–542
- Ministry of Foreign Affairs of Denmark (2014). Flexicurity, Denmark: The official site of Denmark <http://denmark.dk/en/society/welfare/flexicurity/>
- Mouriki, A. (2009), “Flexibility and Security: an Asymmetrical relationship” AIAS Working Paper 09-74, University of Amsterdam
- OECD (2013), OECD Economic Surveys: Greece, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2011), OECD Economic Surveys: Greece, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2004), OECD Employment Outlook, OECD Paris
- Rogowski, R. (2008), “Governance of the European Social Model: The Case of Flexicurity, *Intereconomics*, 43(2) pp.77-91, Spinger
- Sperber, S. (2005), “What are the ingredients of good flexicurity arrangements? Some ideas for identifying factors that make success” Reconciling labour flexibility with social cohesion – Facing the challenge, Council of Europe, Strasbourg
- Tangian, A. (2010). “Not for bad weather: flexicurity challenged by the crisis”, ETUI Policy Brief, Issue 3.
- Van Oorschot, W. (20004a). “Balancing work and welfare: Activation and flexicurity policies in the Netherlands,1980-2000”, *International Journal of Social Welfare* 13, pp.15-27.
- Van Oorschot, W. (20004b). “Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands, Trends and experiences”. *Transfer*, 10, pp.208-225.

Visser, J. (2002) “The first part-time economy in the world: a model to be followed?”, *Journal of European Social Policy* 12 (1), pp. 23-42

Wilthagen, T. (2008). “Mapping out flexicurity pathways in the European Union”, Tilburg University, Tilburg Flexicurity Research Programme.

Wilthagen, T. (2005). “Striking a balance? Flexibility and Security in European Labour Markets”, in T. Bredgaard and F. Larsen (eds.) *Employment policy from different angles*, DJØF Publishing, Copenhagen, pp.253-269

Wilthagen, T., Bekker, S., and Klosse, S. (2007). “Making (It) Work: Introduction to the Special Issue on the Future of the European Employment Strategy”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 23(4), pp. 489-498.

Wilthagen, T. and Tros F. (2004). “The concept of flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets”, *Transfer*, 10 (2), pp.166-187.

Wilthagen, T., Tros, F. and van Lieshout, H. (2003), “Towards ‘Flexicurity’? Balancing flexibility and security in EU Member States”, paper prepared for the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA), Berlin.

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

Γαβρόγλου, Σ.Π. (2012). «Όψεις Ανταγωνιστικότητας: Μισθοί και Παραγωγικότητα στην Ελλάδα Πριν και Μετά το Μνημόνιο», στο *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, p. 71-98.

ΕΛΣΤΑΤ, (2014). Δελτίο Τύπου, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO02_DT_MM_01_2014_01_F_GR.pdf

INE-ΓΣΕΕ, (2013). Η Ελληνική Οικονομία και η Απασχόληση, Ετήσια Έκθεση.

Κουζής, Ι. (2011). Το εργασιακό τοπίο στην Ελλάδα μετά το Μνημόνιο, Αυγή 13.02.2011.

<http://archive.avgi.gr/avgi/www.nnet.gr/ArticleActions/show.action?articleID=599108>

Κουζής, Ι. (2008). Ευελιξία και ασφάλεια: Μια κριτική προσέγγιση. *Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, (3)1, pp.67-77

Κυριακούλιας, Π. (2012). «Οι Εξελίξεις στις Εργασιακές Σχέσεις κατά το 2012», στο *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, p.99-118.

Ματσαγγάνης, Μ. (2013), «Το κοινωνικό δίχτυ ασφαλείας αντιμέτωπο με τη φτώχεια στην Ελλάδα της κρίσης», *Σύγχρονα Θέματα*, Τεύχος 120, Ιανουάριος – Μάρτιος.

Ματσαγγάνης, Μ. (2011), Η κοινωνική πολιτική σε δύσκολους καιρούς: Οικονομική κρίση, δημοσιονομική λιτότητα και κοινωνική προστασία, Αθήνα : Κριτική.

Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ), (2014). Συνοπτική έκθεση, εγγεγραμμένοι στο μητρώο του ΟΑΕΔ, Φεβρουάριος 2014.

<http://www.oaed.gr/images/statistika/sta22014/ekt.pdf>

Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) (2012). «Απολογισμός Έργου Διοίκησης ΟΑΕΔ, Δεκέμβριος 2009- Μάιος 2012», Αθήνα.

Οικονομική Κοινωνική Επιτροπή, (2009). «Οι πολιτικές ενίσχυσης της απασχόλησης και αντιμετώπισης της ανεργίας κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης», Αθήνα, 24 Ιουνίου 2009. http://www.oke.gr/opinion/op_221.pdf

Πετράκης, Π. (2012). «Το Οικονομικό Περιβάλλον» στο *Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα*, Ετήσια Έκθεση 2012, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού, p.1-19.

Φερόνας, Α. (2013), «Ευελξία με Ασφάλεια στην Αγορά Εργασίας: Μια κριτική προσέγγιση από τη σκοπιά της κοινωνικής πολιτικής». Στο Α. Μωυσίδης, Δ. Παπαδοπούλου και Γ. Πετράκη (επιμ.), *Κοινωνιολογία και Κοινωνικοί Μετασχηματισμοί στην Ελλάδα*, Gutenberg, Αθήνα, p. 330-355.