

Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 3 (2015)



Κοινωνική Πολιτική

Social Policy

Άρθρα / Articles:

Γιάννης Κουζής

Η Εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της Κρίσης και των Μνημονίων

Κωνσταντίνος Κούγιας

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

Ελένη Νταλάκα

Συμφιλίωση Επαγγελματικής – Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές Παρεμβάσεις για τους / τις Φροντιστές/τριες (Carers) στην Ελλάδα

Σταύρος Πάρλαλης – Ανδριανή Αθανασίου

Η Κοινωνική Εργασία στην Κύπρο στην Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης

Καλεράντε Ευαγγελία

Αναπαράσταση της Εκπαίδευσης με Μεθερμηνεία της Κρίσης Αξιών: Εννοιολόγηση των Δομών της Εκπαίδευσης από Νέους-Νέες στον Πολιτικό Χώρο της «Χρυσής Αυγής»

Παναγιώτης Ζάννης

Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Πολιτική: Ο Προσδιορισμός της Σχέσης. Τα διλήμματα στις Εφαρμογές

Μανώλης Τζουβελέκας – Κωνσταντίνα Zoehrer

Ο Νόμος 4019/2011 – Προϋποθέσεις Λειτουργίας της Κοινωνικής Οικονομίας για μια Βιώσιμη Αγορά Εργασίας



Κοινωνική Πολιτική
Επιστημονικό Ηλεκτρονικό Περιοδικό ΕΕΚΠ

Εκδότης

Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής

Υπεύθυνοι έκδοσης (editors)

Αντώνης Μωυσίδης (Πάντειο Πανεπιστήμιο)

Κώστας Δικαίος (Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης)

Συντακτική Επιτροπή

Κ. Δημουλάς (Πάντειο Πανεπιστήμιο)

Γ. Κουζής (Πάντειο Πανεπιστήμιο)

Μ. Ματσαγγάνης (Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών)

Θ. Παπαδόπουλος (University of Bath)

Χ. Σκαμνάκης (Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης)

Δ. Σωτηρόπουλος (Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών)

Π. Τσακλόγλου (Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών)

Γραμματεία Σύνταξης

Α. Καζάνη (Πάντειο Πανεπιστήμιο)

Ν. Κουραχάνης (Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου)

ISSN: 2241-8652

ΤΕΥΧΟΣ 3, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2015

Περιοχόμενα

Editorial

Αντώνης Μωυσίδης 5

Επιστημονικά Άρθρα

Γιάννης Κουζής

Η Εργασία στο Απόσπασμα κατά την Περίοδο της Κρίσης και των Μνημονίων 7

Κωνσταντίνος Κούγιας

Ευελισφάλεια σε Περίοδο Κρίσης: Ισόρροπη Ανάπτυξη των Συνιστωσών Δυνάμεων
ή Ετεροβαρείς Μεταρρυθμίσεις; 19

Ελένη Νταλάκα

Συμφιλίωση Επαγγελματικής – Οικογενειακής / Προσωπικής Ζωής: Νομοθετικές
Παρεμβάσεις για τους / τις Φροντιστές/τριες (Carers) στην Ελλάδα 49

Σταύρος Πάρλαλης – Ανδριανή Αθανασίου

Η Κοινωνική Εργασία στην Κύπρο στην Περίοδο της Οικονομικής Κρίσης 73

Ευαγγελία Καλεράντε

Αναπαράσταση της Εκπαίδευσης με Μεθερμηνεία της Κρίσης Αξιών: Εννοιολόγηση
των Δομών της Εκπαίδευσης από Νέους-Νέες στον Πολιτικό Χώρο της «Χρυσής Αυγής» 93

Παναγιώτης Ζάννης

Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Πολιτική: Ο Προσδιορισμός της Σχέσης.
Τα διλήμματα στις Εφαρμογές 109

Μανώλης Τζουβελέκας – Κωνσταντίνα Zoehrer

Ο Νόμος 4019/2011 – Προϋποθέσεις Λειτουργίας της Κοινωνικής Οικονομίας
για μια Βιώσιμη Αγορά Εργασίας 125

Βιβλιοπαρουσιάσεις – Βιβλιοκριτικές

Νίκος Κουραχάνης

Fouskas V. – Dimoulas C. (2013), *Greece, Financialization and the EU. The Political Economy of Debt and Destruction*, Basingstoke: Palgrave Macmillan **141**

Νέες Κυκλοφορίες

Κώστας Δημουλάς

Giuliano Bonoli, 2013. *The origins of active social policy*. Oxford University Press.
Anton Hemerijck, 2013. *Changing welfare states*. Oxford University Press.
Danny Dorling, 2014. *Inequality and the 1%*. Verso Books. **145**

Τα Νέα της ΕΕΚΠ

Αγγελική Καζάνη

Το Νέο Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΕΚΠ (2014-2016) **147**

Συνδιοργάνωση του 36ου Ετήσιου Συνεδρίου της Διεθνούς Ομάδας Εργασίας
για την Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας **147**

Κοινωνική Πολιτική Επιστημονικό Περιοδικό ΕΕΚΠ, 3ο τεύχος

Αντώνης Μωυσίδης

Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Με το παρόν 3ο τεύχος, το περιοδικό της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής συνεχίζει τη δική του διαδρομή και εμπεδώνει τη θέση του στο χώρο του έντυπου και ηλεκτρονικού επιστημονικού διαλόγου. Μια διαδρομή που άρχισε και χαραχτηκε σε δύσκολες συνθήκες από τις άοκνες προσπάθειες των προηγούμενων Διοικητικών Συμβουλίων της Εταιρείας μας τον Απρίλη του 2013. Το νέο Διοικητικό Συμβούλιο που εκλέχθηκε και συγκροτήθηκε από την καταστατική τακτική συνέλευση των μελών το Μάη του 2014 υιοθέτησε όλους τους στόχους που περιγράφονται στα Editorial των προηγούμενων τευχών καθώς και την ευγενική φιλοδοξία να συνεχίσει στο δρόμο της ανάδειξης του περιοδικού μας σε βασικό βήμα επιστημονικού διαλόγου γύρω από τα ειδικότερα ζητήματα της Κοινωνικής Πολιτικής αλλά και τα ευρύτερα των κοινωνικών και ιστορικών διεργασιών που τις επηρεάζουν. Η αφόρητη οικονομική και κοινωνική κρίση των τελευταίων ετών με τις ιδιαίτερα δυσμενείς επιπτώσεις σε μεγάλα τμήματα του πληθυσμού και κύρια στις κατηγορίες των ευπαθών κατοίκων της ελληνικής επικράτειας, θέτει την κοινότητα των επιστημόνων και εφαρμοστών κοινωνικής πολιτικής μπροστά σε πρωτόγνωρα, για την πρόσφατη ιστορία της κοινωνίας μας, ερωτήματα και αναζητήσεις. Η σημαντική απόσυρση του κεντρικού κράτους από την ευθύνη σχεδιασμού και εφαρμογής μέτρων κοινωνικής πολιτικής, η ραγδαία συρρίκνωση ή ακύρωση των πολιτικών παρέμβασης για άμβλυνση του ανθρώπινου πόνου, η μαζικοποίηση της φτώχειας και της ανεργίας, η συρρίκνωση των δομών υγείας, η αποδιάρθρωση των εργασιακών σχέσεων, η ένταση των κοινωνικών ανισοτήτων και διακρίσεων κλπ. αναδεικνύουν το διάλογο, τις θεωρητικές επεξεργασίες και τις προτάσεις γύρω από αυτά τα θέματα άκρως επιτακτικά. Τόσο η Εταιρεία μας ως θεσμικός φορέας όσο κυρίως το ηλεκτρονικό περιοδικό του επιδιώκουν να πρωτοστατήσουν στην προώθηση, οργάνωση και δημοσιοποίηση του διαλόγου αυτού. Γιαυτό καλούμε, ως Δ.Σ. και ως υπεύθυνοι έκδοσης, όλους όσους ασχολούνται με οποιονδήποτε τρόπο με τα ζητήματα της κοινωνικής πολιτικής, να έρθουν κοντά στην Εταιρεία μας, να αγκαλιάσουν το περιοδικό μας και να συμβάλλουν στην προσπάθειά μας να επαναφέρουμε την Κοινωνική Πολιτική στο επίκεντρο των ενδιαφερόντων της χειμάζουσας κοινωνίας μας αλλά και της κεντρικής και τοπικής πολιτικής. Το περιοδικό μας αποτελεί, πρωτίστως, πεδίο για τον εγχώριο αλλά και διεθνή ακαδημαϊκό διάλογο, παράλληλα όμως προσφέρεται

και ως χώρος δημοσιοποίησης επιστημονικών και εφαρμοστικών δράσεων και παραδειγμάτων. Είναι καλοδεχούμενες π.χ. σύντομες βιβλιοπαρουσιάσεις και βιβλιοκριτικές, κοινοποίηση, σύντομα σχολιασμένων ή και όχι, σημαντικών νέων βιβλίων και άρθρων της ελληνικής και ξένης βιβλιογραφίας, ανακοινώσεις σεμιναρίων, διαλέξεων, συνεδρίων και εκπαιδευτικών προγραμμάτων ή η δημοσίευση ερευνητικών αποτελεσμάτων. Παράλληλα, η Εταιρεία μας δεσμεύεται να προσφέρει την αιγίδα της και κάθε δυνατή βοήθειά της για την υλοποίηση, αντίστοιχων με το αντικείμενο και τους σκοπούς της, δράσεων. Καλούμε άλλη μια φορά όλους τους φίλους να έρθουν κοντά στην Εταιρεία και να συστρατευτούν μαζί μας στον ευγενή αυτό σκοπό.

Με την ευκαιρία αυτή απευθύνουμε ένα μεγάλο ευχαριστώ στα προηγούμενα Δ.Σ. που έφεραν την Εταιρεία και το περιοδικό μας μέχρι εδώ και υποσχόμαστε ως νέο Δ.Σ. να προσθέσουμε καινούργια βήματα στη διάρκεια της δικής μας θητείας. Ευχαριστούμε επίσης τους αξιολογητές των άρθρων του παρόντος τεύχους για τη σημαντική και πρόθυμη συμβολή τους, όπως βέβαια και τις εκδόσεις ΤΟΠΟΣ για την αμέριστη συνδρομή τους.

Με την έναρξη δε του νέου έτους, το Δ.Σ. εύχεται σε όλα τα μέλη και φίλους της Εταιρείας και του περιοδικού της να είναι ένα έτος καλύτερο από τα προηγούμενα τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο.

Η εργασία στο απόσπασμα κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων

Γιάννης Κουζής

Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Περίληψη

Κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων συντελούνται τεκτονικές αλλαγές στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων που οδηγούν στην απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Οι αλλαγές αυτές κινούνται στην ίδια κατεύθυνση, αλλά με εντονότερους όρους υπό το άλλοθι της κρίσης, με τις πολιτικές που καταγράφονται στην Ελλάδα στο πεδίο αυτό από τις αρχές της δεκαετίας του '90, δημιουργώντας ένα εντελώς νέο εργασιακό τοπίο. Σε αυτό το πλαίσιο του νέου και πλήρως ευέλικτου εργασιακού προτύπου καταγράφεται η έντονη αμφισβήτηση της τυπικής μορφής εργασίας υπέρ των ευέλικτων εκφράσεών της, η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών, η άρση της προστασίας από τις απολύσεις, η απελευθέρωση και η ελαστικοποίηση των ωραρίων, καθώς και η σύγκλιση των εργασιακών καθεστώτων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης. Οι εξελίξεις αυτές, που υπηρετούν τις επιλογές μείωσης και συμπίεσης του «εργατικού κόστους» στο όνομα της ανταγωνιστικότητας, συμβάλλουν στη δημιουργία και στην παγίωση μιας νέας κουλτούρας για την έννοια και το περιεχόμενο της εργασίας. Επίσης αποτελούν μέρος ενός πειράματος για την επέκταση των πολιτικών αυτών στον ευρωπαϊκό χώρο που έχει προ πολλού αποδεχθεί εργασιακές απορρυθμίσεις υπό το βάρος των κυρίαρχων νεοφιλελεύθερων δοξασιών.

Abstract

The changes that take place in the field of employment during the period of the crisis and the Memoranda of Understanding in Greece are characterized by a violent shake-up of labour relations in the direction of labour deregulation, which has been recorded in the country progressively, but at a slower pace, since the early 1990s. The period of the Memoranda of Understanding (2010-14) that accompany the crisis presents an opportunity for the rapid intensification of the pace of the “labour market’s” deregulation, to the extent that,

in such a short time, it contributed to the shaping of an entirely new labour landscape. These developments, in connection with the unprecedented postwar rates of unemployment, decisively affect the content of labour relations and cause serious side effects in the field of the living and working conditions, in combination with the ongoing deregulation of the always deficient welfare state in Greece. The complete disintegration of the system of collective bargaining and the manner of wage formation, the release of individual and collective redundancies, the flexibility of work schedules and the strengthening of flexible forms of work to the detriment of full-time and stable employment are the main pillars of the changes in question. These are coupled with drastic measures of restriction of the employment and degradation of work in the public sector, in the context of the convergence of the labour arrangements of the Public sector with the respective arrangement that is in effect in private enterprises, under terms of complete degradation and deregulation of work. The changes imposed on Greece by powerful national and international economic circles create a low-cost area of work, suitable for high profitability of capital within the eurozone area. At the same time, they trigger off the expansion of the Greek experiment to the rest of the European South, in a wider context of labour deregulation that has been recorded in the old continent, as a whole, over the past decades, and the adoption by the European Union of interventions in the labour market aiming at the competitiveness of enterprises and the flexibility of work, as their pillar for achieving lower “labour costs”.

1. Εισαγωγή

Οι αλλαγές που συντελούνται στην ελληνική αγορά εργασίας με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια «για τη στήριξη της ελληνικής οικονομίας» που οδηγούν στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων δεν συνιστούν κεραυνό εν αιθρία. Πρόκειται για αλλαγές στο εργασιακό πεδίο που συντελούνται κατά την τελευταία 20ετία στην Ελλάδα με σταδιακές και συμπληρωματικές παρεμβάσεις με άξονα την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του εργασιακού κόστους και με βασικό εργαλείο την εισαγωγή μιας μεγάλης ποικιλίας μέτρων για την ενθάρρυνση και την ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας. Οι πολιτικές αυτές, άλλωστε, εντάσσονται στο πλαίσιο της κρατούσας πολιτικής στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία υιοθετεί την ανάγκη της ριζικής μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με διακηρυγμένο στόχο την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας και της απασχόλησης. Παράλληλα δημιουργούν μια νέα κατάσταση στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που, υπό την επίδραση των νεοφιλελεύθερων δοξασιών, οδηγούν στην απορρύθμιση του μεταπολεμικού εργασιακού προτύπου που συντελείται και με όρους επαναρρύθμισης του περιεχομένου της εργασίας. Στο πλαίσιο της νέας αυτής αντίληψης για τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και των εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με την οποία η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων ανάγεται σε κυρίαρχη αξία σε βάρος των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, το εργατικό δίκαιο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο απέναντι στην υλοποίηση των ως άνω στόχων. Βασική συνέπεια της νέας αντίληψης αποτελεί το γεγονός ότι εισάγονται στο εργατικό δίκαιο, σταδιακά και με εντεινόμενους ρυθμούς, στοιχεία από το

εμπορικό δίκαιο, και ειδικότερα από το δίκαιο του ανταγωνισμού, με αποτέλεσμα την αλλοίωση του περιεχομένου του και την εκτροπή του από τον ουσιαστικό ρόλο του που είναι προστασία του αδύνατου πόλου της εργασιακής σχέσης και την ενίσχυση της θέσης του εργοδότη. Οι συντελούμενες αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκδηλώνονται σε 5 βασικούς άξονες του περιεχομένου της μισθωτής εργασίας: Στην υποβάθμιση του ρόλου της πλήρους και σταθερής απασχόλησης υπέρ των ευέλικτων μορφών εργασίας που συνεπάγονται περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, στην αποδιάρθρωση του τρόπου διαμόρφωσης των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου καθορισμού των αποδοχών, στην ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας με την απόλυτη προσαρμογή του στις ανάγκες της επιχείρησης, στην άμβλυση των όρων της προστασίας από τις απολύσεις και, τέλος, στην σύγκλιση του εργασιακού καθεστώτος του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα με όρους συνολικής υποβάθμισης .

Στην Ελλάδα οι πολιτικές ενίσχυσης της ευελιξίας της εργασίας από τις αρχές της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν, που αποσκοπούν στην υλοποίηση του στόχου μείωσης των δαπανών για την εργασία με το επίκεντρο της ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, συναντούν δύο ακόμη παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης του μισθολογικού κόστους σε χαμηλά επίπεδα σε σχέση με τα ισχύοντα στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Καταρχήν οι μέσες ετήσιες αμοιβές από την πλήρη απασχόληση αντιστοιχούν, κατά το 2009, στο 68% της E15 και στο 97% της E27 στην οποία συμμετέχουν χώρες (πχ. Βουλγαρία) με μισθούς που αντιπροσωπεύουν το 1/10 των αντίστοιχων ελληνικών. Επιπλέον η εκτεταμένη παράνομη ευελιξία που συνδέεται με την παραβίαση της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, με ενδεικτικό το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας σε ποσοστό 22% το 2009, ενίσχυαν τις πολιτικές διαχείρισης του χαμηλού εργατικού κόστους στην Ελλάδα. Οι εξελίξεις αυτές συνείχαν ώστε πριν ακόμη από την εκδήλωση των συμπτωμάτων της οικονομικής κρίσης να γίνεται λόγος για περιοχές εργασιακού μεσαίωνα εντός της ελληνικής αγοράς εργασίας και για τη γενιά των 700 ευρώ που εκπροσωπούσε το 1/5 περίπου του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στη χώρα. Την ίδια περίοδο, ωστόσο, η Ελλάδα, διατηρώντας το χαμηλότερο εργατικό κόστος στην E15 μαζί με την Πορτογαλία διατηρούσε ταυτόχρονα, με την ίδια επίσης χώρα, την τελευταία θέση σε επίπεδο ανταγωνιστικότητας αποδεικνύοντας ότι οι ανταγωνιστικές οικονομίες απαιτούν πρώτιστα υψηλής ποιότητας προϊόντα και όχι παρεμβάσεις στο μισθολογικό κόστος.

Κατά την τελευταία πενταετία και με αφορμή την κρίση και τα μνημόνια οι αλλαγές στην αγορά εργασίας είναι καταγιγιστικές. Το περιεχόμενο των αλλαγών αυτών κινείται στα ίδια πλαίσια με τις αλλαγές που συντελούνται στη χώρα κατά την προηγούμενη 20ετία σε μεγαλύτερη, βέβαια, έκταση και ένταση. Ωστόσο, τα υιοθετούμενα μέτρα, ως προς τη φύση και το περιεχόμενό τους, δεν συνιστούν καινοτομία στον ευρωπαϊκό χώρο. Και τούτο διότι από το σύνολο των μέτρων, που έχει εισαχθεί κατά την περίοδο των μνημονίων, δεν υπάρχουν ρυθμίσεις που να εφαρμόζονται για πρώτη φορά στην ελληνική αγορά εργασίας. Αντιθέτως όλα αυτά τα μέτρα συναντώνται διάσπαρτα σε μια σειρά από ευρωπαϊκές χώρες σε διαφορετικά χρονικά στάδια στο πλαίσιο των τελευταίων 25 ετών. Εντούτοις, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι για πρώτη φορά στην ευρωπαϊκή εμπειρία συναντάται αυτός ο καταγιγισμός μέτρων σε τέτοια ποσότητα και μέσα σε τόσο σύντομο χρονικό διάστημα σε μια χώρα, στοιχείο που παραπέμπει, όντως, σε ελληνική καινοτομία. Ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες που έχουν υποστεί σοβαρές αλλαγές στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων συγκαταλέγεται και η Γερμανία, κύρια ωφελημένη από τη δημιουργία του κοινού νομίσματος, όπου

οι μισθωτοί που παράγουν τα προϊόντα που κατακλύζουν τις αγορές, εκτός από το γεγονός ότι υπέστησαν μειώσεις πραγματικών μισθών κατά 11% κατά την πρώτη δεκαετία λειτουργίας του ευρώ, έχουν στους κόλπους τους, με την ευρεία εφαρμογή των mini-jobs, περί τα 5 εκατομμύρια εργαζόμενους που αμείβονται με μισθούς κάτω των 600 ευρώ. Αυτή η κατάσταση δικαιολογεί την κατάταξη της Γερμανίας στην υψηλότερη θέση στην Ένωση ως προς την κατηγορία των χαμηλόμισθων που αντιστοιχούν στο 23% του συνόλου των μισθωτών στην εν λόγω χώρα. Το στοιχείο αυτό αναδεικνύει ότι η εργασία υποβαθμίζεται συνολικά στον ευρωπαϊκό χώρο στο πλαίσιο ενός ευρύτερου σχεδιασμού μείωσης του εργασιακού κόστους μέσα από μια γενικευμένη απορρύθμιση, με θεσμικούς όρους, της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας και σε συνδυασμό με την απορρύθμιση του μεταπολεμικού κράτους πρόνοιας υπό την επέλαση του νεοφιλελευθερισμού που συνιστά την πλέον ακραία έκφραση της επιθετικότητας του κεφαλαίου.

2. Το περιεχόμενο των μέτρων της εργασιακής απορρύθμισης

Τα χαρακτηριστικά των μέτρων που επιβάλλονται με αφορμή την οικονομική κρίση και τα μνημόνια από διεθνείς και εθνικούς οικονομικούς και πολιτικούς κύκλους, εξειδικεύονται σε παρεμβάσεις που αφορούν, καταρχήν, στη συρρίκνωση της απασχόλησης και στην απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων στον δημόσιο τομέα στο πλαίσιο της σύγκλισης με το εργασιακό καθεστώς στον ιδιωτικό τομέα και με όρους συνολικής υποβάθμισης. Η απορρύθμιση της εργασίας στο Δημόσιο δημιουργούν το κατάλληλο έδαφος για την εκτεταμένη απορρύθμιση της εργασίας στον ιδιωτικό τομέα με την περαιτέρω ενίσχυση της ευέλικτης και επισφαλούς εργασίας, την διευκόλυνση των απολύσεων, την ελαστικοποίηση των ωραρίων και την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα:

α) Η μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα συντελείται με την σταδιακή καθιέρωση της σχέσης 1:5 και 1:10 μεταξύ προσλήψεων και αποχωρήσεων, με την κατάργηση θέσεων εργασίας, την εισαγωγή των μέτρων της διαθεσιμότητας, της προσωναξιοδοτικής διαθεσιμότητας, της εργασιακής εφεδρείας που συνίστανται σε έμμεσες απολύσεις, και με την συρρίκνωση των θέσεων προσωρινής απασχόλησης που σε μεγάλο βαθμό καλύπτουν πάγιες ανάγκες. Τα μέτρα αυτά συνοδευόμενα από την αυστηροποίηση του πειθαρχικού ελέγχου και την επέκταση του θεσμού της αυτόματης αργίας, και την εισαγωγή συστήματος αξιολόγησης με προσδιορισμένο εκ των προτέρων του ποσοστού των παραγωγικών και αντιπαραγωγικών υπαλλήλων δημιουργούν ένα ασφυκτικό κλίμα εργασιακής ανασφάλειας στον δημόσιο τομέα ενόψει και της υλοποίησης της μνημονιακής δέσμευσης για περαιτέρω μειώσεις προσωπικού κατά 150.000 για την περίοδο 2012-15. Οι εξελίξεις αυτές περιορίζουν το ποσοστό της απασχόλησης στο Δημόσιο κατά 22% με τη συμπίεσή του στο 16% ώστε να υπολείπεται αισθητά των αντίστοιχων μεγεθών που καταγράφονται στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες. Παράλληλα επέρχεται γενικευμένη μείωση των αποδοχών που κυμαίνεται από 20%-55% μέσα από άμεσες νομοθετικές παρεμβάσεις στους μισθούς και στα επιδόματα και από την κατάργηση συλλογικών συμβάσεων και κανονισμών προσωπικού με ιδιαίτερη έμφαση στην άρση της πρόσθετης προστασίας από τις απολύσεις για τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Επιπλέον

αυξάνεται το εβδομαδιαίο ωράριο εργασίας από τις 37,5 στις 40 ώρες σε πλήρη αντιστοίχιση με τα ισχύοντα στον ιδιωτικό τομέα επιβαρύνοντας τους εργαζόμενους με πρόσθετα καθήκοντα και εντατικοποίηση των ρυθμών εργασίας ως επακόλουθα της έλλειψης προσωπικού που δημιουργεί η πολιτική συρρίκνωσης της απασχόλησης στο Δημόσιο. Οι ελλείψεις προσωπικού, μάλιστα, επιχειρείται να καλυφθούν σε ορισμένους τομείς του Δημοσίου μέσα από επιδοτούμενα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας που υλοποιούνται μέσω τρίτων φορέων(μορφή δανεισμού εργαζομένων), και παραπέμπουν σε εργασιακές σχέσεις χαμηλών ταχυτήτων και με αμοιβές που υπολείπονται των κατώτατων αποδοχών που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα. Στη συνέχεια αναμένονται μέτρα που θα κινούνται προς την πλήρη ευθυγράμμιση των εργασιακών καθεστώτων μεταξύ δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, που μεταξύ άλλων σχεδιάζεται η καθιέρωση εισαγωγικού μισθού στο Δημόσιο στα ίδια επίπεδα με τα κατώτατα όρια μισθών που νομοθετούνται για τις ιδιωτικές επιχειρήσεις.

β) Η διευκόλυνση των απολύσεων επιχειρείται σε μια περίοδο όξυνσης της ανεργίας επιτείνοντας το αίσθημα της εργασιακής ανασφάλειας. Η χαλάρωση της προστασίας των εργαζομένων τόσο στο πεδίο των ατομικών όσο και στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων αποτελεί ένα ακόμη πλήγμα σε ένα βασικό άξονα του εργατικού δικαίου. Με τα υιοθετηθέντα μέτρα κατά το πρώτο μνημόνιο μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέσω της σύντμησης από τους 24 στους 4 μήνες του ανώτατου χρόνου προειδοποίησης σε περίπτωση καταγγελίας των συμβάσεων, και με τη μείωση στο 1/2 των αποζημιώσεων απόλυσης για τους εργαζόμενους με μεγάλη προϋπηρεσία(από 24 σε 12 μήνες)και με αποτέλεσμα να μειώνεται το κόστος των απολύσεων μέχρι και 14 μισθούς για τους εργαζόμενους αυτής της κατηγορίας. Παράλληλα διευκολύνονται οι εργοδότες να καταβάλλουν τις αποζημιώσεις απόλυσης σε περισσότερες και χαμηλότερες δόσεις σε σχέση με το παρελθόν περιορίζοντας και το όριο της τμηματικής εξόφλησης της αποζημίωσης από τους μισθούς των 6 μηνών στους 2 μήνες. Επίσης επεκτείνεται από τους 2 στους 12 μήνες ο ελάχιστος χρόνος απασχόλησης που απαιτείται για την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης από τον εργοδότη μετά από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστης διάρκειας. Αναφορικά, τέλος, με το όριο για τις ομαδικές απολύσεις, αυτό αυξάνεται από 4 σε 6 εργαζόμενους για τις επιχειρήσεις που απασχολούν από 20-150 εργαζόμενους και από 2% σε 5% για τις μεγαλύτερου μεγέθους επιχειρήσεις ενώ καταργείται η υπουργική απόφαση ως διαδικασία έγκρισης ποσοστού απολύσεων που υπερβαίνουν τα εν λόγω όρια. Σχεδιάζονται δε, περαιτέρω μέτρα την για απελευθέρωση του ορίου των ομαδικών απολύσεωνγια τις μεγάλες επιχειρήσεις, σύμφωνα με τις μνημονιακές δεσμεύσεις, που στοχεύουν στην πρόσθετη διευκόλυνση των μαζικών απολύσεων που αναμένονται ενόψει των αναδιαρθρώσεων των τραπεζών, των μέσων ενημέρωσης και των ιδιωτικοποιημένων μεγάλων επιχειρήσεων του Δημοσίου.

γ) Η ενίσχυση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης συντελείται με ποικιλία ρυθμίσεων του πρώτου μνημονίου. Σε αυτές συγκαταλέγονται η άρση των περιορισμών στην προσφυγή της ενοικίασης εργαζομένων, η επέκταση από τους 18 στους 36 μήνες του ανώτατου χρόνου δανεισμού των εργαζομένων παράλληλα με την επέκταση της εφαρμογής του θεσμού στον δημόσιο τομέα, η επέκταση από τα 2 στα 3 έτη του ανώτατου χρόνου ανανεώσεων των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης, η επέκταση από τους 6 στους 9 μήνες ανά ημερολογιακό έτος της διάρκειας της εκ περιτροπής εργασίας(4ήμερα, 3ήμερα), η κατάργηση των προσωρι-

σεων στην αμοιβή της μερικής απασχόλησης στις περιπτώσεις των υπερωριών και της εργασίας μικρότερης των 20 ωρών εβδομαδιαίως.

δ) Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο που οδηγεί στην εξατομίκευση των εργασιακών σχέσεων και του τρόπου διαμόρφωσης των μισθών. Με το πρώτο μνημόνιο αίρεται μια βασική αρχή του εργατικού δικαίου, εκείνη της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου, μέσα από τη νομοθετική αναγνώριση της δυνατότητας να υπογράφονται επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις με δυσμενέστερο περιεχόμενο και να υπερισχύουν του αντίστοιχου των κλαδικών.

Με το δεύτερο μνημόνιο μειώνεται ο γενικός κατώτατος μισθός, κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους κάτω των 25 ετών), με νομοθετική παρέμβαση καταργώντας τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής ως εργαλείου διαμόρφωσης των κατώτατων αποδοχών σύμβασης που αντικαθίσταται στο εξής από υπουργική απόφαση, καθώς και την καταβολή επιδομάτων πολυετίας σε προσλαμβανόμενους μακροχρόνια ανέργους που αμείβονται με τον κατώτατο μισθό. Παράλληλα, αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές, σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-Ε-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2034. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας. Αυτό επιδιώκεται με τις ακόλουθες ρυθμίσεις:

- Με τη νομοθετική καθιέρωση του παγώματος των αυξήσεων στις ωριμάνσεις των μισθών.
- Με την αναστολή της επέκτασης της εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοπαγγελματικών συμβάσεων στο σύνολο των εργαζόμενων του κλάδου και του επαγγέλματος που ωθεί επιχειρήσεις να αποχωρούν από τις εργοδοτικές οργανώσεις που υπογράφουν σχετικές συλλογικές συμβάσεις που τις δεσμεύουν, και άλλες να μην υποχρεώνονται να τις εφαρμόζουν υπογράφοντας ατομικές συμβάσεις δεσμευόμενες μόνο ως προς τα γενικά κατώτατα όρια.
- Με την παροχή της δυνατότητας υπογραφής επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων που θα έχουν ως κατώτατο όριο τον γενικό κατώτατο μισθό μη δεσμευόμενες από τα όρια των αντίστοιχων κλαδικών συμβάσεων εισάγοντας τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακών συμβάσεων με το αντίστοιχο περιεχόμενο με ενώσεις προσώπων εργαζομένων, μια μορφή συλλογικής καρικατούρας χωρίς την συνδικαλιστική προστασία που παρέχει ο νόμος και που ενθαρρύνεται η δημιουργία τους από την εργοδοσία προκειμένου να εφαρμόζονται συλλογικές συμφωνίες για τη μείωση των μισθών.
- Με την μείωση του χρόνου επέλευσης της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων σε περίπτωση λήξης ή καταγγελίας τους (από 6 σε 3 μήνες). Με αυτό τον τρόπο μειώνεται η κανονιστική ισχύς του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων και η μετενέργεια στους ατομικούς όρους εργασίας αφορά, στο εξής, μόνο τον βασικό μισθό και τα επιδόματα τέκνων, εκπαίδευσης, πολυετίας και επικίνδυνης εργασίας. Οι όροι αυτοί όντας διαπραγματεύσιμοι με νέες ατομικές συμβάσεις οδηγούν στην εσπευσμένη αποδοχή των συνδικάτων να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις πριν από την παρέλευση του τριμήνου υπό την πίεση των όρων που θέτει η εργοδοσία προκειμένου να αποφευχθεί η εξατομίκευση των αμοιβών.

- Με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη δαιτησία σε περίπτωση αποτυχίας της μεσολάβησης. Η εξέλιξη αυτή έχει ως αποτέλεσμα τον περαιτέρω περιορισμό του ρόλου της δαιτησίας να επιλύει οριστικά τις συλλογικές διαφορές αφήνοντας μετέωρο τον τρόπο επίλυσής τους και ενισχύοντας την ανασφάλεια των εργαζομένων. Επιπλέον η δαιτησία δεν έχει στο εξής αρμοδιότητα να επιλαμβάνεται επί του συνόλου της συλλογικής διαφοράς, αλλά μόνο για το όριο του βασικού μισθού ανά επίπεδο διαπραγμάτευσης. Οι εξελίξεις αυτές αποθαρρύνουν την πλευρά της εργασίας να επιζητεί τη δαιτησία διότι, και στην περίπτωση που την αποδεχθεί η εργοδοσία, αυτή επιλαμβάνεται του βασικού μισθού ενώ παραμένει μετέωρο το πλαίσιο των επιδομάτων, τα θεσμικά ζητήματα αλλά και όλο το περιεχόμενο των κατακτήσεων που έχει επιτευχθεί από προγενέστερες συλλογικές ρυθμίσεις. Τα μέτρα αυτά συνηγορούν στην υπογραφή συλλογικών συμβάσεων από τα συνδικάτα υπό συνθήκες ιδιαίτερης πίεσης.
- Με την υποχρέωση προσήλωσης των μεσολαβητών και των δαιτητών στην ανάγκη μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας και ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων σε συνάρτηση με την πορεία του μισθολογικού κόστους.

Με τις ρυθμίσεις αυτές επιχειρείται η πλήρης αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων και του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών μέσω του θεσμού της μεσολάβησης και της δαιτησίας ενισχύοντας υπέρμετρα την θέση της εργοδοσίας.

ε) Η ενίσχυση των όρων ευελιξίας και ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου αποτελεί μια ακόμη παράμετρο των ασκούμενων μνημονιακών πολιτικών. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνονται οι ρυθμίσεις για τη μείωση του κόστους της υπέρβασης του ωραρίου της ημερήσιας και εβδομαδιαίας απασχόλησης κατά 20% αναφορικά με την υπερεργασία και την υπερωριακή εργασία, η κατάργηση της πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας στα καταστήματα, η επέκταση της δυνατότητας εφαρμογής της κυριακάτικης εργασίας στο σύνολο της χώρας, η διευκόλυνση της εφαρμογής της ελαστικής διεύθεσης του χρόνου εργασίας με την αυξομείωση των ωραρίων στο πλαίσιο των αναγκών της επιχείρησης μέσα από συλλογικές συμφωνίες με τις ενώσεις προσώπων που μεταφράζονται με τη συναίνεση 2 τουλάχιστον εργαζόμενων για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερα από 20 άτομα.

στ) Τέλος, στο πλαίσιο των μνημονιακών δεσμεύσεων σχεδιάζεται, η απελευθέρωση των ομαδικών απολύσεων, ο περιορισμός των συνδικαλιστικών αδειών και της άσκησης του απεργιακού δικαιώματος με την καθιέρωση του όρου της πλειοψηφίας των εγγεγραμμένων μελών του συνδικάτου για την κήρυξη της απεργίας, η επαναφορά (μετά από τη σχετική κατάργηση το 1982) του lock out. Επίσης συζητείται η περαιτέρω μείωση του μισθολογικού κόστους, όπως η πρόσθετη μείωση του γενικού κατώτατου μισθού (ήδη 586 και 511 ευρώ), η τυπική κατάργηση του 13ου και 14ου μισθού (έχουν ήδη απολεσθεί 3 μισθοί), η καθιέρωση των ελεύθερων οικονομικών ζωνών που παραπέμπει σε ειδικό μισθολογικό, ασφαλιστικό και φορολογικό καθεστώς, η περαιτέρω μείωση του κόστους των υπερωριών σε συνδυασμό με την εισαγωγή πρόσθετων μέτρων ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου, μέτρο που αποσκοπεί στη μη πληρωμή των προσ αυξήσεων για την υπερωριακή απασχόληση επιτυγχάνοντας επιπλέον συμπίεση του εργατικού κόστους.

3. Κοινωνικές συνέπειες των μέτρων για την εργασία

Η ένταση της οικονομικής κρίσης και τα μνημονιακά μέτρα διαμορφώνουν μια νέα κατάσταση στην αγορά εργασίας και ένα νέο εργασιακό τοπίο έντονα διαφοροποιημένο συγκριτικά με την εικόνα που καταγράφονταν πριν από την εκδήλωση της κρίσης και την υπογραφή των δανειακών συμβάσεων. Οι συνέπειες των μέτρων των μνημονίων συμπυκνώνονται στα ακόλουθα:

α) Η διόγκωση της ανεργίας που προσεγγίζει το 28% με τους 1.350.000 ανέργους το 2014 (από το 9% και τους 450.000 αντίστοιχα των αρχών του 2009), αποτελεί οδυνηρή συνέπεια της κρίσης και των μνημονιακών μέτρων ανατροφοδότησης της ύφεσης. Το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το ιστορικό ανώτατο ποσοστό που καταγράφηκε στα τέλη της δεκαετίας του '50, περίοδο έξαρσης της εξωτερικής μετανάστευσης. Εκτιμάται, μάλιστα, ότι το ποσοστό της πραγματικής, και όχι της στατιστικής, ανεργίας είναι υψηλότερο κατά 3, τουλάχιστον, εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με τα επίσημα καταγεγραμμένα μεγέθη. Αν δε συνυπολογισθεί ο αριθμός των 150.000 που μεταναστεύουν στο εξωτερικό κατά την περίοδο της κρίσης, την ίδια στιγμή που περισσότεροι από 300.000 προσανατολίζονται στην εξωτερική μετανάστευση, ο αριθμός της πραγματικής ανεργίας είναι κατά πολύ μεγαλύτερος. Στην κατηγορία των ανέργων οι μακροχρόνια άνεργοι συνθέτουν την πλειοψηφία (το 75% από το 58% στην αρχή της κρίσης) ενώ στην κατηγορία των νέων ηλικίας έως 25 ετών η ανεργία εκτοξεύεται από το 29% στο 60% σε διάστημα μιας πενταετίας και παρά τα μέτρα μείωσης του εργασιακού κόστους της ηλικιακής αυτής κατηγορίας που λαμβάνονται από το 2012. Επισημαίνεται, τέλος, ότι η επιδότηση της ανεργίας στην Ελλάδα είναι ιδιαίτερα χαμηλή σε ύψος και σε διάρκεια, ως ειδικότερη ένδειξη του ελλειμματικού κοινωνικού κράτους, αφού αυτή δεν αντιστοιχεί σε ποσοστό αναπλήρωσης του απολεσθέντος μισθού, αλλά στο 57% του γενικού κατώτατου (361 ευρώ σήμερα μετά τη μείωση κατά 100 ευρώ ακολουθώντας τη μείωση των κατώτατων αμοιβών), ενώ η ανώτατη διάρκειά της περιορίζεται στους 12 μήνες, μη καλύπτοντας τους μακροχρόνια ανέργους και συμπληρώνοντας ένα μεγάλο κατάλογο περιορισμών για την χορήγηση του επιδόματος ανεργίας. Στα μνημονιακά μέτρα συγκαταλέγεται η δημιουργία όρων ατομικής επιδότησης της ανεργίας σύμφωνα με την οποία ο άνεργος επιδοτείται και' ανώτατο όριο 400 ώρες σε διάστημα τριετίας. Οι εξελίξεις αυτές συντελούν στη δραματική μείωση του ποσοστού των επιδοτούμενων ανέργων που μεταφράζονται σε μονοψήφιους αριθμούς.

β) Η συρρίκνωση των μισθών αποτελεί το βασικό επακόλουθο των πολιτικών λιτότητας που κυμαίνεται από 15% έως και 60%. Αυτή οφείλεται στις οριζόντιες περικοπές των αποδοχών στον δημόσιο τομέα (μείωση από 20% έως και 55%) και στη μείωση των μισθών στον ιδιωτικό τομέα οφειλόμενη στην αποδιάρθρωση των συλλογικών συμβάσεων, στην εξατομίκευση των αμοιβών και στην μετατροπή της πλήρους απασχόλησης σε ευέλικτη εργασία. Στον ιδιωτικό τομέα εκτιμάται ότι οι μεσοσταθμικές μισθολογικές μειώσεις που καταγράφονται μέσω επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι της τάξης του 22% και 24% αντίστοιχα υπερβαίνοντας κατά πολύ το μνημονιακό στόχο μείωσης του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15%. Τέλος, εκτιμάται από το Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας ότι οι μισθοί κατά το 80% των συμβάσεων εργασίας θα προκύπτουν, στο άμεσο μέλλον, με βάση την ατομική διαπραγμάτευση αντί της συλλογικής λόγω των, καθοριστικής σημασίας, αλλαγών αποδιάρθρωσης

στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η δραματική αυτή συρρίκνωση των μισθών επηρεάζεται από την υπέρμετρη ενίσχυση της θέσης της εργοδοσίας με την παροχή της διευκόλυνσης των απολύσεων και της δυνατότητας μετατροπής των συμβάσεων σε ευέλικτη και χαμηλότερης αμοιβής εργασία.

γ) Η διόγκωση του φαινομένου της υποχώρησης της πλήρους απασχόλησης (κατά 63% επί των προσλήψεων των τελευταίων χρόνων) υπέρ της ευελιξίας αντιστοιχεί στο 52% των νέων συμβάσεων συνοδεύεται κατά την περίοδο των μνημονίων και από τις πρακτικές μετατροπής των συμβάσεων πλήρους σε μερική απασχόληση κατά 350% και σε εκ περιτροπής εργασία, με μειωμένες μέρες εργασίας εβδομάδας, που στην περίπτωση που το μέτρο επιβάλλεται μονομερώς από τον εργοδότη η σχετική αύξηση προσεγγίζει το 13.000% !!! Η εξέλιξη αυτή οδηγεί στην συρρίκνωση των αμοιβών μέχρι και 60% και στην παράλληλη μείωση μισθών και ωραρίων απασχόλησης εφόσον το 15% των συμβάσεων εκ περιτροπής εργασίας παραπέμπει σε απασχόληση μιας ημέρας την εβδομάδα διογκώνοντας την εργασιακή ανασφάλεια και επισφάλεια.

δ) Στο πλαίσιο της εργασιακής ανασφάλειας εντάσσεται και η εκτίναξη, κατά την τελευταία τετραετία, του ποσοστού της ανασφάλιστης εργασίας από το 22% στο 40% με πολλαπλές παρενέργειες στο επίπεδο των μισθών και στα ασφαλιστικά ταμεία.

ε) Η εκτόξευση της ανεργίας, η βίαιη συρρίκνωση των μισθών, η φορολογική αφαίμαξη των μέσων και χαμηλών εισοδημάτων και η μείωση των παροχών από την αποδυνάμωση και αυτού του ασθενικού ελληνικού κράτους πρόνοιας στην αύξηση από το 21% στο 33% του ποσοστού της φτώχειας, κατά 27% των αστέγων κατά την τελευταία 4ετία και την καταγραφή 3.000 αυτοκτονιών οφειλόμενων στην οικονομική κρίση κατά το ίδιο χρονικό διάστημα.

στ) Η μείωση δραματική μείωση των μισθών σε συνδυασμό με τη διατήρηση ή και την αύξηση των τιμών σε βασικά αγαθά, η φορολογική επιδρομή και μείωση των κοινωνικών παροχών συντελούν στη μείωση κατά 50% της αγοραστικής δύναμης των μισθωτών κατά την περίοδο της κρίσης και των μνημονίων. Πρόκειται για μια διαδικασία φτωχοποίησης της μισθωτής εργασίας που τροφοδοτεί με μαζικό τον τρόπο την κατηγορία των νεόπτωχων.

ζ) Η επιδείνωση της κατάστασης στην αγορά εργασίας ωθούν μεγάλο τμήμα του εργατικού δυναμικού στην αναζήτηση απασχόλησης στο εξωτερικό. Σύμφωνα με το δίκτυο Europass 350.000 βιογραφικά συμπληρώθηκαν για μετανάστευση στο εξωτερικό ενώ ήδη 150.000 έχουν ήδη μεταναστεύσει κατά την περίοδο της κρίσης. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι η μεγάλη πλειοψηφία των ενδιαφερομένων συνιστά ειδικευμένο εργατικό δυναμικό, φαινόμενο που, εκτός από τις κοινωνικές επιπτώσεις που συνεπάγεται, αποτελεί και τεράστια παραγωγική απώλεια για μια χώρα που έχει επενδύσει στην εκπαίδευσή του, με αποτέλεσμα η ελληνική αγορά εργασίας να χάνει ιδιαίτερα παραγωγικό και εξειδικευμένο δυναμικό την ίδια στιγμή που είναι υποδοχέας μεγάλου κύματος μεταναστών, κατά κανόνα ανειδίκευτων.

η) Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου αποτελεί σημαντική εξέλιξη από τα μέτρα που λαμβάνονται κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου. Η εξέλιξη αυτή είναι αποτέλεσμα της αποδιάρθρωσης του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων που ενισχύει την προοπτική εξατομίκευσης των εργασιακών σχέσεων, της ελαστικοποίησης του εργάσιμου χρόνου, της χαλάρωσης της προστασίας του εργαζόμενου από την απόλυση, και τον περιορισμό του ρόλου της σταθερής και πλήρους απασχόλησης.

θ) Η αποδυνάμωση του ρόλου των συλλογικών συμβάσεων και ειδικότερα εκείνου των κε-

ντρικών διαπραγματεύσεων συνεπιφέρουν την αποδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος και κυρίως των κεντρικών και κλαδικών οργανώσεων μεταφέροντας τη διαπραγμάτευση στη μονάδα της επιχείρησης που ενισχύει τη διαπραγματευτική ικανότητα του εργοδότη. Η αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων αποτελεί ένα ενδιάμεσο στάδιο στη στρατηγική της πιο επιθετικής έκφρασης του κεφαλαίου που αποσκοπεί στην πλήρη εξατομίκευση των όρων εργασίας και στην συρρίκνωση του ρόλου της συλλογικής έκφρασης των εργαζομένων επιδιώκοντας καθοριστικά πλήγματα στο θεσμό του συνδικάτου. Η αξιοποίηση μάλιστα του διαμορφωμένου κοινωνικού ρεύματος που αποθεώνει την αξία της ατομικότητας σε βάρος των συλλογικών αξιών και ευνοείται από την γραφειοκρατικοποίηση μεγάλης μερίδας της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης οδηγεί και στην περαιτέρω συρρίκνωση του ρόλου των συνδικάτων με την επιβολή νέων περιορισμών στην άσκηση της απεργίας.

1) Η δημιουργία των προϋποθέσεων για την διαμόρφωση ενός νέου εργασιακού τοπίου αποσκοπεί στην παγίωση ενός νέου εργασιακού περιβάλλοντος με αμοιβές και δικαιώματα που θα οδηγούν σε βαλκανιοποίηση των εργασιακών σχέσεων, που αποτελεί και μνημονιακή δέσμευση που απορρέει από το δεύτερο μνημόνιο ώστε οι μισθοί στην Ελλάδα να συγκλίνουν με τους μισθούς των υπόλοιπων βαλκανικών χωρών.

1α) Η κρίση, τα μνημόνια, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και η συντελούμενη συμπίεση των μισθών, αν και επιφέρουν βίαιη φτωχοποίηση της ελληνικής κοινωνίας και υποβάθμιση του περιεχομένου της εργασίας, αναδεικνύουν και τους μεγάλους ωφελημένους της κρίσης. Καταρχάς στην κατηγορία αυτή υπάγονται όσοι επενδύουν ή μετά από το τέλος της ύφεσης επιχειρήσουν να επενδύσουν εκμεταλλευόμενένα περιβάλλον ιδιαίτερα συμπιεσμένου εργατικού κόστους που θα εγγυάται υψηλή κερδοφορία του κεφαλαίου. Στο ίδιο πλαίσιο συγκαταλέγεται και το αναμενόμενο όφελος των υποψηφίων επενδυτών που θα κληθούν να προβούν σε εξαγορές δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών σε υλοποίηση των αθρών ιδιωτικοποιήσεων που σχεδιάζονται. Ειδικότερα, οι ιδιώτες επενδυτές δεν επωφελούνται μόνο από τη σοβαρή μείωση της απασχόλησης στον δημόσιο τομέα που συντελείται κατά την τελευταία διετία, αλλά και από τις σημαντικές αλλαγές που συντελούνται κατά την ίδια χρονική περίοδο στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων. Το εργασιακό καθεστώς στον ευρύτερο δημόσιο τομέα έχει υποβαθμισθεί αισθητά σε σχέση με το αντίστοιχο που ίσχυε πριν από την έλευση του μνημονίου. Επιπλέον, οι ιδιωτικοποιήσεις που ακολουθούν θα οδηγούν τους εργαζόμενους σε εργασιακό καθεστώς ιδιωτικού τομέα που πλέον λειτουργεί με σαφώς υποβαθμισμένους όρους σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ισχύοντα πριν από τα μνημονιακά μέτρα. Εν ολίγοις, οι εργαζόμενοι του δημόσιου τομέα του 2009 απασχολούμενοι σε ιδιωτικές επιχειρήσεις το 2013 θα διαπιστώνουν πως μέσα σε ένα συντομότερο χρονικό διάστημα αλλάζουν, με όρους σταδιακής υποβάθμισης, 3 επιμέρους εργασιακά καθεστώτα! Τέλος, η μείωση των εισοδημάτων, ανατροφοδοτώντας την ύφεση, ενισχύει την συρρίκνωση του αριθμού των επιχειρήσεων (περί τις 150.000 σε μία διετία), κυρίως μικρομεσαίων με αποτέλεσμα να εκτοπίζεται μεγάλο μέρος τους από την αγορά προς όφελος μεγάλων οικονομικών συμφερόντων που εποφθαλμιούν να καταλάβουν το χαμένο μερίδιο της αγοράς που δημιουργείται από τον αφανισμό τους στο πλαίσιο της ενίσχυσης της συγκέντρωσης και της συγκεντροποίησης του κεφαλαίου.

1β) Το ελληνικό παράδειγμα της περιόδου της κρίσης και του μνημονίου και η παγίωση των αποτελεσμάτων που συνεπάγονται τα μέτρα περί την αγορά εργασίας συνιστούν και ένα πείραμα

αναφορικά με τις σχεδιαζόμενες αλλαγές στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας. Αποτελεί δείγμα γραφής αναφορικά με τις δρομολογούμενες αλλαγές μισθολογικής λιτότητας που εντάσσονται στο υιοθετηθέν από τα αρμόδια ευρωπαϊκά όργανα Σύμφωνο για το Ευρώ(1913)που συνταγματοποιεί τους σιδηρούς κανόνες του Συμφώνου Σταθερότητας και Ανάπτυξης. Ως ακραία έκφραση, μάλιστα, απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων ίσως αποτελεί και πείραμα εργασιακής κινεζοποίησης χωρών του ευρωπαϊκού νότου με ιδιαίτερα, μάλιστα, εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό στο πλαίσιο μιας συνολικότερης απορρύθμισης της εργασίας στην Ευρώπη.

Ενδεικτική βιβλιογραφία

- Αλιπράντης Ν. (επιμ.) (2008), *Τα κοινωνικά δικαιώματα σε υπερεθνικό επίπεδο ανά τον κόσμο*, Παπαζήσης, Αθήνα.
- Γαβρόγλου Σ. (2009), *Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και στην Ευρώπη*, ΠΑΕΠ, Αθήνα.
- Δεδουσόπουλος Α. (2000), *Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση, ευελιξίες, απορρύθμιση*, Τυπωθήτω, Αθήνα.
- Esping-Andersen G. (ed.) (2000), *Why deregulate labor markets? Oxford University Press*, Oxford.
- European Commission (1998-2013), *Employment in Europe: Annual reports, Employment and Social Affairs*, Brussels.
- European Commission (2007), *The modernization of labor legislation; Green Paper, Employment and Social Affairs*, Brussels.
- European Commission (2005), *The evolution of labor law in Europe, Employment and Social Affairs*, Brussels.
- Ζαμπάρλουκου Σ., Κιούση Μ. (επιμ.) (2014), *Κοινωνικές όψεις της κρίσης στην Ελλάδα*, Πεδίο, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (1998-2014), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση: Ετήσιες Εκθέσεις*, Αθήνα.
- ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2008-2013), *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα: Ετήσιες Εκθέσεις*, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2001), *Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*, αρ. 14, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2007), *ΤΟ Πράσινο Βιβλίο για τον εκουγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας: Παρατηρήσεις, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, Τεύχ. 45.
- Κουζής Γ. (2008), *Ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity): Μια κριτική προσέγγιση, Κοινωνική Συνοχή και Ανάπτυξη*, Άνοιξη 2008, Τόμ. 3, Τεύχ. 1.
- Κουζής Γ. (2010), *Η πορεία της νεοφιλελεύθερης απορρύθμισης της εργασίας και το άλλοθι της κρίσης από το συλλογικό τόμο Βατικιώτης Λ. κλπ «Ο χάρτης της κρίσης: Το τέλος της αυταπάτης»*, Τόπος, Αθήνα.
- Κουζής Γ. (2011), *Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισήμανσεις*, Περιοδικό *Ουτοπία* Τεύχ. 97, Νοέμβριος-Δεκέμβριος.

Νεγρεπόντη-Δελιβάνη Μ. (2007), *Μειαρρυθμίσεις: Το ολοκαύτωμα των εργαζομένων στην Ευρώπη*, Λιβάνης, Αθήνα.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (2013), *Ετήσια έκθεση πεπραγμένων*.

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

Κωνσταντίνος Γ. Κούγιας

Μεταδιδακτορικός Ερευνητής, 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.

Λέξεις κλειδιά: αγορά εργασίας, Γερμανία, Δανία, Ελλάδα, ευελισφάλεια, λιτότητα οικονομική κρίση, πολιτικές απασχόλησης

Abstract

This article deals with the implementation of flexicurity policies in labor markets in times of crisis and recession. It considers the policy concept of flexicurity which is central component of the European Commission's employment agenda and takes a closer look at labor market responses of Denmark, Germany and Greece during the recent global crisis. The article demonstrates that responses to the crisis are shaped by established features of national employment regimes but also by the nature and the intensity of austerity measures implemented by national governments.

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 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 Tros (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 πρόκληση μιας στρατηγικής που συνδυάζει την ευελιξία και την ασφάλεια κατά τρόπο αδιαίρετο (Φερώνας 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 (ΕΠΙΑ), 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 εταιρών 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 δημόσιες πολιτικές 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 σχηματίζεται 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; Wilthagen 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

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

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 ευνόμο 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 (Φερώνας 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 Φερώνας 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 (Φερώνας 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 (Φερώνας 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 Φερώνας 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)

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

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

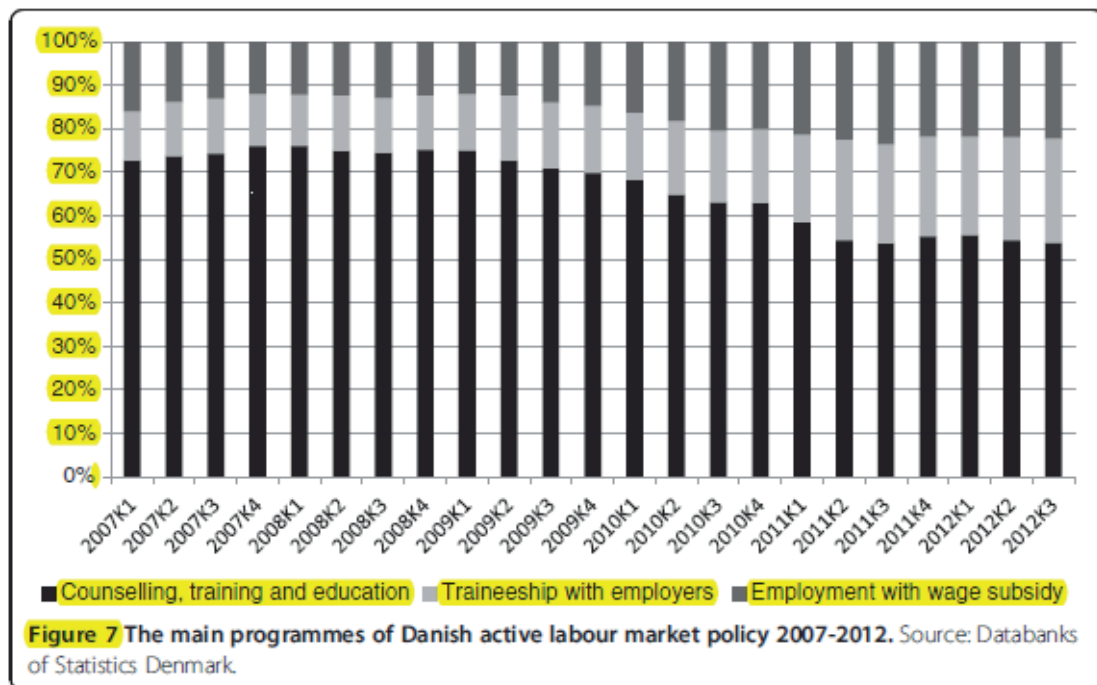
Προοδευτικά οι δήμοι έλαβαν πάνω από 5 δις ΔΚΚ για επενδύσεις την περίοδο 2010-2013. Επιπλέον πόροι του Ταμείου Παγκοσμιοποίησης κατανεμήθηκαν σε πρωτοβουλίες υποστήριξης της έρευνας, της επιχειρηματικότητας και της κατάρτισης (1.2 δις ΔΚΚ). Η επέκταση σε συνδυασμό με το γεγονός της υψηλής φορολογίας 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 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 παρέιχε 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 παρέιχε 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 ενίσχυναν 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 επιρροής 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, atest 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 δημιουρ-

γία χαμηλά αμειβόμενων θέσεων και φτωχών εργαζομένων, κατάτμησης 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) (Escudero 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) (Escudero 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 (Escudero 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 (Escudero 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 ουσιαστικά στην επιτυχία των μέτρων (Dietz et al. 2011, p. 45) Τα μέτρα της εσωτερικής ευελιστίας 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 πώση 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 προ-

στασίας 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 τις 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)
- της επίσης 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 απασχόλησης 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 σω-

ματεία. 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. Συνουπολογίζοντας 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 ποσο-

ατών 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 μετασχηματιστεί 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 δια βίου 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 πώση των εξαγωγών και του ΑΕΠ, η Γερμανία επέλεξε την εσωτερική ευελιξία αντί των απολύσεων, επιλογή που πραγματοποιείται λαμβάνοντας υπόψη και τον υψηλό βαθμό 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 κατάτμηση, 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 απασχό-

λπης υπέρ των ευέλικτων μορφών, που εμφανίζουν περιορισμένες αμοιβές και δικαιώματα, άμβλυση των όρων προστασίας από τις απολύσεις. Αν η αναχρονιστική δομή της ελληνικής αγοράς εργασίας ήταν η αξίλλιος πέραν 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 μακρόπνοο 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

- 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, EIROOnline, 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, EIROOnline, 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/aria-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, Springer
- 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. (2004a). “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. (2004b). “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

- 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 δίκτυο ασφαλείας αντιμετώπιζε 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.
- Φερώνας, Α. (2013), «Ευελιξία 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.

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ-ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ/ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΖΩΗΣ: ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ/ΤΙΣ ΦΡΟΝΤΙΣΤΕΣ/ΤΡΙΕΣ (CARERS) ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Ελένη Νταλάκα

Κάτοχος Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης, Πανεπιστήμιο Αθηνών

Περίληψη

Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αποτελεί ένα από τα κεντρικά πεδία δράσης για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων. Πέραν των εργαζόμενων γονέων, μία άλλη κατηγορία ατόμων που χρειάζεται να αντιπαλέψουν με ιδιαίτερες δυσκολίες για να ανταποκριθούν στις επαγγελματικές και τις οικογενειακές απαιτήσεις είναι οι φροντιστές/τριες, δηλαδή τα άτομα που φροντίζουν σε τακτική βάση άρρωστους/ες, ανάπηρους/ες ή ηλικιωμένους/ες συγγενείς/φίλους μεγαλύτερους/ες των 15 ετών και τα οποία συνιστούν αυξανόμενο τμήμα του εργατικού δυναμικού. Θεωρώντας ότι το θέμα των εργαζόμενων φροντιστών/τριών έχει πολλαπλές διαστάσεις και άπτεται καίριων ζητημάτων (αναγνώριση του «κοινωνικού χρόνου», επαναπροσδιορισμός εννοιών όπως εργαζόμενος/η, εργοδοσία, κ.λπ.), η εργασία αυτή εξετάζει την προσέγγιση του θέματος από την Πολιτεία, όπως αυτή εκφράζεται στο σχετικό νομοθετικό πλαίσιο. Παράλληλα, προβαίνει σε μια συνοπτική θεώρηση του χειρισμού του ζητήματος σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά και μεμονωμένων κρατών-μελών και καταλήγει σε προτάσεις για τον σχεδιασμό ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής των φροντιστών/τριών.

Λέξεις κλειδιά: συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής, φροντιστές/τριες, κοινωνική πολιτική, εργασιακή πολιτική, νομοθετικές ρυθμίσεις

Abstract

Work-life balance constitutes one of the key elements for the implementation of gender equality policies. Besides working parents, carers in other –full or part time– employment (i.e. people who regularly look after ill, disabled or elderly relatives/friends aged 15 years or more and in need of care), have to cope with particular difficulties when responding to the needs of both their professional and family environments. This article examines the Greek State’s approach, as it is depicted in relevant legislation, to the issue, having established that this particular issue is directly and intricately linked with multi-dimensional and crucial challenges (such as establishing “social time” or redefining terms like employer, employee etc). It also provides a concise presentation of how the European Union as well as some of its Member States, deal with this issue, and concludes with suggestions that lead to integrated interventions aiming to promote the work-life balance of carers.

Key words: work-life balance, carers, social policy, work policy, legislation

Εισαγωγή

Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αποτελεί ένα από τα κεντρικά πεδία δράσης για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων. Ήδη από το 2001, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή σε ανακοίνωσή της σχετικά με τη στρατηγική-πλαίσιο για την ισότητα των φύλων αναφέρει την «εξεύρεση τρόπων και μέσων ευκολότερου συνδυασμού του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου» ως στόχο εντασσόμενο στον τρίτο τομέα παρέμβασης, την «προώθηση ισότητας πρόσβασης και πλήρους απολαβής των κοινωνικών δικαιωμάτων για τις γυναίκες και τους άνδρες» (Επιτροπή Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2001, σ. 3). Λειτουργώντας θετικά ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας –και κατά συνέπεια την πληρέστερη αξιοποίηση του εργατικού δυναμικού– αλλά και την αντιμετώπιση της δημογραφικής κάμψης, η συμφιλίωση της επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αναδεικνύεται στον δεύτερο τομέα προτεραιότητας της δράσης για την ισότητα των φύλων του Χάρτη Πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών για την περίοδο 2006-2010, ενώ και η Πράσινη Χάρτα αναφέρεται στον ρόλο που μπορεί να παίξει το εργατικό δίκαιο για να διαμορφωθεί μια δικαιότερη αγορά εργασίας, η οποία ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες των ατόμων, διευκολύνει την ένταξή τους σε αυτή και συνεισφέρει στο να γίνει η Ευρώπη πιο ανταγωνιστική (Commission of the European Communities, 2006). Στο πλαίσιο αυτό έχουν πραγματοποιηθεί σημαντικά βήματα, πόρρω όμως απέχουμε από το να θεωρήσουμε ότι το θέμα έχει καλυφθεί – ακόμη και σε επίπεδο ευρωπαϊκής νομοθεσίας. Η συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής εξακολουθεί να αποτελεί πεδίο ανάπτυξης περαιτέρω δράσεων και πρωτοβουλιών, κάτι που και τα αρμόδια όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναγνωρίζουν.¹

1. Ενδεικτικά αναφέρονται η αρχική μορφή του Χάρτη Πορείας 2011 με τίτλο *Συμφιλίωση ανάμεσα στην εργασία,*

Ο συνδυασμός ή η συμφιλίωση επαγγελματικής και προσωπικής/οικογενειακής ζωής ορίζεται ως: «*Η εισαγωγή μέτρων, προνοιακών πολιτικών, συστημάτων γονικής άδειας ή άδειας για οικογενειακούς λόγους, ρυθμίσεων για την φροντίδα παιδιών, ηλικιωμένων και εξαρτημένων μελών της οικογένειας/κοινωνίας και η ανάπτυξη συναφών υπηρεσιών και δομών, καθώς και η συναφής οργάνωση του εργασιακού περιβάλλοντος, τα οποία υποστηρίζουν και διευκολύνουν το συνδυασμό των επαγγελματικών υποχρεώσεων και των υποχρεώσεων που συνεπάγονται οι επιλογές των ατόμων σε σχέση με την προσωπική τους ζωή, την οικογένεια και τη διάθεση του κοινωνικού τους χρόνου*».² Παρατηρούμε ότι πρόκειται για μια οπτική που προσεγγίζει το θέμα από διαφορετικές πτυχές – τόσο όσον αφορά τη μορφή των μέτρων που εντάσσονται σε αυτή όσο και του περιεχομένου των συνθηκών που καθιστούν απαραίτητη την εφαρμογή τους. Δεν περιορίζεται, δηλαδή, στις ρυθμίσεις για τον/τη γονέα αλλά τους τοποθετεί στο πλαίσιο της ευρύτερης κατηγορίας των ατόμων που παρέχουν φροντίδα.

Το συγκεκριμένο άρθρο επιχειρεί να «ρίξει φως» στη –σε μεγάλο βαθμό άορατη στη χώρα μας– κατηγορία αυτή των εργαζόμενων άτυπων φροντιστών/τριών, των ατόμων δηλαδή τα οποία παράλληλα με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις παρέχουν μη αμειβόμενες υπηρεσίες φροντίδας σε εξαρτώμενα άτομα του άμεσου περιβάλλοντός τους. Για το σκοπό αυτό ξεκινά με μια συνοπτική παρουσίαση του θέματος των φροντιστών/τριών και των τρόπων διαχείρισής του σε ευρωπαϊκό επίπεδο (Ευρωπαϊκή Ένωση, μεμονωμένα κράτη) για να προχωρήσει στη συνέχεια στην επισκόπηση της ελληνικής νομοθεσίας που αναφέρεται στις οικογένειες των ατόμων με αναπηρία. Πρόκειται για μια διερεύνηση που έχει ως στόχο τον εντοπισμό ρυθμίσεων πέραν αυτών που αφορούν τον γενικό, ενώ επικεντρώνεται σε ρυθμίσεις που αφορούν εργασιακά θέματα όπως παροχή αδειών, μείωση ωραρίου, πολιτική προσλήψεων και δεν καλύπτει το πεδίο της πρόνοιας/ασφάλισης – η αναφορά σε λοιπές ρυθμίσεις γίνεται στο πλαίσιο της προσπάθειας για κατανόηση της προσέγγιση του ζητήματος των άτυπων φροντιστών/τριών από την Πολιτεία.

Η περίπτωση των φροντιστών/τριών

Οι παρέχοντες/ουσες φροντίδα (carers) αποτελούν μια ανομοιογενή κατηγορία που περιλαμβάνει αυτούς/ες από τους/τις οποίους/ες εξαρτώνται ηλικιωμένα άτομα, τους γονείς παιδιών με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια (ανεξαρτήτως της ηλικίας των παιδιών), τους/τις συζύγους/συντρόφους ατόμων με αναπηρία.³ Στα καθήκοντα που αναλαμβάνουν περιλαμβάνονται: οι τακτικές επισκέψεις για να τους κρατήσουν συντροφιά, τα ψώνια, το καθάρισμα και η συντήρηση του σπιτιού, η βοήθεια στις μετακινήσεις, το μαγείρεμα, η ανάληψη της ευθύνης για τα οικονομι-

την οικογένεια και την ιδιωτική ζωή (Reconciliation between work, family and private life) και ο ορισμός του 2014 ως «Ευρωπαϊκού Έτους για τη Συμφιλίωση της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής» από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο.

2. Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & ΚΠ EQUAL (2004), Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου.

3. Στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Labour Force Survey), το 2005, ως παρέχοντες/ουσες φροντίδα ορίστηκαν τα άτομα που φροντίζουν σε τακτική βάση άρρωστους/ες, ανάπηρους/ες ή ηλικιωμένους/ες συγγενείς ή/και φίλους/ες που είναι μεγαλύτεροι/ες από 15 ετών και χρίζουν φροντίδας

κά ζητήματα, η βοήθεια στο ντύσιμο ή στο μπάνιο. Χωρίς να υπάρχουν ερευνητικά δεδομένα σε πανευρωπαϊκή κλίμακα για τους/τις εργαζόμενους/ες παρέχοντες/ουσες φροντίδα, στοιχεία από μεμονωμένα κράτη-μέλη δίνουν μια εικόνα του χρόνου που απαιτείται για την άτυπη παροχή φροντίδας. Έτσι, σύμφωνα με την απογραφή του 2011 στην Ιρλανδία (Central Statistical Office Ireland, 2011, cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011) και του 2005 στην Αγγλία (Buckner and Yeandle, 2006, cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011) η πλειονότητα των εργαζόμενων που παρέχουν φροντίδα διαθέτουν σε αυτή από μία έως και είκοσι ώρες την εβδομάδα, με το 20% ή και περισσότερο να αφιερώνει περισσότερες από είκοσι ώρες και πολλούς/ες να υπερβαίνουν τις 50 ώρες την εβδομάδα. Δεν προκαλεί, λοιπόν, εντύπωση το γεγονός ότι στην Ευρώπη των 28 το ποσοστό των ατόμων που παρέχουν φροντίδα σε ηλικιωμένους/ες ή ανάπηρους /ες συγγενείς όντας τα ίδια οικονομικώς ενεργά είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο εκείνων που δηλώνουν οικονομικώς ανενεργά (Eurofound, 2012 cf. Molinuevo, 2014).

Ο χρόνος και τα χαρακτηριστικά της παροχής φροντίδας, βέβαια, και συνακόλουθα οι συνέπειές της στη συμμετοχή των φροντιστών/τριών στην αγορά εργασίας αλλά και στο ισοζύγιο εργασιακής και προσωπικής ζωής αποτελούν συνισταμένη των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών κάθε περίπτωσης αλλά και της στάσης της Πολιτείας απέναντι στην οικογένεια, την εργασία, την αναπηρία όπως αυτή εκφράζεται στη χάραξη και εφαρμογή της κοινωνικής και οικογενειακής πολιτικής. Έρευνα του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για τη Βελτίωση των Συνθηκών Ζωής και Εργασίας (2013) τοποθετεί την Ελλάδα στην ομάδα των χωρών που εφαρμόζουν «παραδοσιακές» οικογενειακές πολιτικές, στις οποίες δηλαδή οι κρατικές παροχές αναφορικά με την παροχή φροντίδας είναι ελλιπείς, κενό που καλείται να καλύψει η οικογένεια. Η αντιπαραβολή των εν λόγω συστημάτων στη χώρα μας, στην οποία το 90% της παρεχόμενης στο σπίτι φροντίδας το αναλαμβάνουν τα μέλη της οικογένειας, και στη Δανία –κράτος που ανήκει στην ομάδα των χωρών που εφαρμόζουν «ευέλικτες» οικογενειακές πολιτικές– όπου το αντίστοιχο ποσοστό είναι 15%, αναδεικνύει τον βαθμό στον οποίο η ποιότητα ζωής των φροντιστών/τριών διαμεσολαβείται από το καθεστώς κοινωνικής πολιτικής.

Σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού το 2005, τα άτομα που παρέχουν φροντίδα αποτελούν λίγο πάνω από το 6% του εργατικού δυναμικού –ποσοστό που αυξάνεται εάν συμπεριληφθούν οι γονείς παιδιών με μακροχρόνια ασθένεια ή αναπηρία–, ενώ άλλες έρευνες (π.χ. Anderson et al, 2009 cf. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2011) αποτυπώνουν υψηλότερα ποσοστά που εγγίζουν ίσως το 10%. Αυτό που δεν αμφισβητείται πάντως είναι η ανοδική πορεία του αριθμού των ατόμων που παρέχουν φροντίδα. Λαμβανομένης υπόψη της αύξησης του προσδόκιμου ζωής αναμένεται ότι ο αριθμός των ατόμων άνω των 65 ετών θα αυξηθεί κατά 75% έως το 2050, συνιστώντας περίπου το ένα τρίτο του συνολικού πληθυσμού. Καθώς η ύπαρξη αναπηρίας και άλλων προβλημάτων υγείας συνιστά σύνθηες φαινόμενο σε αυτές τις ηλικίες, η διαφαινόμενη γήρανση του πληθυσμού συνεπάγεται αύξηση των ατόμων που παρέχουν φροντίδα, τα οποία εκτιμάται ότι το 2030 θα φτάνουν τα τριάντα εκατομμύρια⁴ (European Commission, 2011· Commission of the European Communities, 2006).

4. Στην εκτίμηση αυτή λαμβάνονται υπόψη οι άτυποι/ες φροντιστές/τριες αλλά και οι επαγγελματίες.

Η άτυπη παροχή φροντίδας συνιστά ζήτημα κοινωνικό, οικονομικό, πολιτικό αλλά και πολιτισμικό, το οποίο έχει αναμφισβήτητη έμφυλη διάσταση. Οι γυναίκες, αποδεχόμενες και ενστερνιζόμενες το κοινωνικό συμβόλαιο του φύλου, αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος των οικογενειακών ευθυνών και προσδιορίζουν εαυτές ως βασικές φροντίστριες της οικογένειας – ρόλος χαρακτηριστικός ενός στερεοτυπικού οικογενειακού προτύπου που, όπως εύστοχα παρατηρεί η Γκασούκα (2007), αποτυπώνεται στη δομή και τη λειτουργία του κοινωνικού κράτους.

Ερευνητικά δεδομένα επιβεβαιώνουν την κυριαρχία των γυναικών στο πεδίο της άτυπης φροντίδας. Σύμφωνα με στοιχεία της EUROSTAT⁵ οι γυναίκες αποτελούν το 61,8% των άτυπων φροντιστών/τριών σε πανευρωπαϊκό επίπεδο· ποσοστό που ποικίλει από το 42,1% στη Νορβηγία έως το 76,6% στην Ελλάδα. Στα 24 από τα 27 κράτη-μέλη η πλειονότητα των άτυπων φροντιστών/τριών είναι γυναίκες (εξαιρέση αποτελούν η Νορβηγία, η Φιλανδία και η Τσεχία). Στην ίδια βάση δεδομένων παρατηρούμε ότι το 83,4% των ατόμων που δηλώνουν ότι δεν εργάζονται ή απασχολούνται μερικώς, για λόγους που σχετίζονται με την παροχή φροντίδας σε άτομα άρρωστα, ανάπηρα ή ηλικιωμένα (πλην των παιδιών) είναι γυναίκες.⁶ Το 16% των εργαζόμενων γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο παρέχει φροντίδα μία ή δύο φορές την εβδομάδα τουλάχιστον σε ηλικιωμένους/ες ή/και ανάπηρους συγγενείς, ενώ αναφορικά με τον χρόνο που αφιερώνεται εβδομαδιαίως στην παροχή φροντίδας από τα δύο φύλα, η χώρα μας ανήκει στην πλειονότητα των κρατών στα οποία ο χρόνος αυτός είναι περισσότερος για τις γυναίκες· βρίσκεται μάλιστα στη δεύτερη θέση ως προς το μέγεθος της παρατηρούμενης διαφοράς (Eurofound, 2012) Συνεξετάζοντας τα στοιχεία αυτά με παλαιότερα αποτελέσματα ερευνών (EUROSTAT - LFS, 2006) σύμφωνα με τα οποία το 42% των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση επέλεξαν αυτή τη μορφή εργασίας εξαιτίας των ευθυνών για τη φροντίδα παιδιών και ανήμπορων ενηλίκων (το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες περιορίζεται στο 8%) γίνεται ευκρινής η σημασία της ανάληψης του ρόλου του/της φροντιστή/τριας ως παράγοντα διαμόρφωσης του κατά φύλο καταμερισμού της εργασίας.

Η θέση των φροντιστών/τριών στην ευρωπαϊκή νομοθεσία

Στο πλαίσιο της συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής οι άτυποι/ες φροντιστές/τριες συνιστούν μια ξεχωριστή περίπτωση, με ανάγκες διακριτές από εκείνες των εργαζόμενων γονέων, φαίνεται ωστόσο ότι ο βαθμός αναγνώρισής τους είναι ακόμη ανεπαρκής – τόσο σε επίπεδο νομοθετικών ρυθμίσεων όσο και ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης των εμπλεκόμενων στην αγορά εργασίας.

Απότομο διαφόρων πεδίων της ευρωπαϊκής πολιτικής (π.χ. απασχόληση, ισότητα των φύλων, πρόνοια) το θέμα των φροντιστών επισημαίνεται από τα όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ήδη από το 1996 σε Σύσταση της Υπουργικής Επιτροπής απαντάται σαφής αναφορά σε εργαζόμενους/ες που έχουν ευθύνες απέναντι σε εξαρτώμενα μέλη πλην των παιδιών (Council of Europe, 1996). Στο πλαίσιο της προώθησης της ισότητας των φύλων η σχετική Έκθεση της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων το 2005 υπογραμμίζει ότι «*θα πρέπει να αναληφθούν*

5. Τα αναφερόμενα στοιχεία από την Eurostat έχουν επικαιροποιηθεί στις 26.06.2013 και αφορούν πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών, όλων των εκπαιδευτικών επιπέδων.

6. Το ποσοστό αυτό αναφέρεται στο μέσο όρο των 27 κρατών-μελών. Το αντίστοιχο ποσοστό για την Ελλάδα είναι 86,1%.

επείγουσες δράσεις και δεσμεύσεις σε επίπεδο κρατών-μελών με σκοπό να εξασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών φροντίδας κατάλληλου επιπέδου για εξαρτώμενα άτομα, εκτός των παιδιών, ώστε να μην εγκαταλείπουν οι εργαζόμενοι και ιδίως οι γυναίκες την αγορά εργασίας» (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2005, σ. 8), ενώ και στον Χάρτη Πορείας 2006-2010 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει την ανάγκη για αυξημένες υπηρεσίες φροντίδας στις οποίες περιλαμβάνεται η «παροχή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες για φροντίδα των ηλικιωμένων και των ανθρώπων με αναπηρία» και δεσμεύεται ότι «θα υποστηρίξει την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υποδομών για την παροχή φροντίδας, μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών» (Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, 2006, σ. 7). Την ίδια περίοδο η καλύτερη συμφιλίωση επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής και η παροχή προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών παιδικής φροντίδας και φροντίδας άλλων εξαρτώμενων ατόμων συνιστά μία από τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών για την απασχόληση που προτείνει το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο για τη περίοδο 2005-2008. Οι επισημάνσεις αυτές ωστόσο παραμένουν σε επίπεδο προτάσεων χωρίς να μεταφραστούν σε συγκεκριμένους στόχους, πρακτικές ρυθμίσεις, δείκτες παρακολούθησης.⁷ Εξαίρεση συνιστά η άδεια φροντιστή/τριας ή η άδεια τέκνου (*carer or filial leave*).

Αναφορά στην άδεια για τη φροντίδα ηλικιωμένων γονέων ή ανάπηρων μελών της οικογένειας βρίσκουμε σε Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για το πρώτο στάδιο της Διαβούλευσης των Ευρωπαίων Κοινωνικών Εταίρων σχετικά με τη συμφιλίωση επαγγελματικής/οικογενειακής-προσωπικής ζωής⁸ όπου η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επισημαίνει την ανάγκη περαιτέρω διερεύνησης των δράσεων που μπορούν να αναληφθούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το θέμα της άδειας τέκνου εξετάζεται μαζί με εκείνα της άδειας πατρότητας (*paternity leave*) και της άδειας υιοθεσίας (*adoption leave*) από τη Συμβουλευτική Επιτροπή για τις Ίσες Ευκαιρίες Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών που στη σχετική γνωμοδότησή της το 2008 υποστηρίζει ότι η νομοθεσία πρέπει να ανταποκρίνεται στις ανάγκες παροχής φροντίδας των παιδιών, των ατόμων με αναπηρία και των ηλικιωμένων και προτείνει τη θέσπιση της άδειας φροντιστών/τριων η οποία:

- θα καταστήσει τους άνδρες και τις γυναίκες ικανούς/ες να ανταποκριθούν στις ανάγκες παροχής φροντίδας των μελών της οικογένειας ή άλλων εξαρτώμενων ατόμων που έχουν κάποια αναπηρία ή που χρήζουν φροντίδας ως ηλικιωμένα άτομα
- θα λαμβάνει υπόψη την ποικιλία των περιπτώσεων παροχής φροντίδας και τη διαφορετικότητα των αναγκών – ιδιαίτερα τα υποστηρικτικά μοντέλα στα οποία η φροντίδα μοιράζεται ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας και θα διασφαλίζει ευελιξία στην άδεια που είναι διαθέσιμη σε αυτά

7. Π.χ., εν αντιθέσει με τις υποδομές παροχής φροντίδας στα παιδιά για τις το οποίες το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το 2002, στη σύνοδο κορυφής της Βαρκελώνης, έθεσε τον στόχο μέχρι το 2010 τα κράτη-μέλη να παρέχουν διευκολύνσεις παιδικής φροντίδας που να καλύπτουν τουλάχιστον το 90% των νηπίων, ηλικίας 3 ετών έως και την ηλικία της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και τουλάχιστον του 33% των παιδιών κάτω των 3 ετών (Συμβούλιο Ευρωπαϊκής Ένωσης, 2003) δεν έχουν τεθεί ανάλογοι στόχοι που να αφορούν την παροχή φροντίδας σε ηλικιωμένους και άλλα εξαρτώμενα μέλη.

8. *Communication from the Commission. First-Stage Consultation of European Social Partners on reconciliation of professional, private and family life* (2006)

- Θα έχει ένα αντίτιμο που θα εγγυάται επαρκή αποζημίωση για την εισοδηματική απώλεια· η απόδοσή του μπορεί να γίνει μέσω της κοινωνικής ασφάλισης ή άλλων θεσπισμένων αμοιβών
- Θα εξασφαλίσει ότι κάθε άτομο που κάνει χρήση της δε θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τις κοινωνικές παροχές και θα εγγυάται το δικαίωμά του να επιστρέψει στην προηγούμενη θέση εργασίας.⁹

Η γνωμοδότηση αυτή λαμβάνεται υπόψη στο προσχέδιο του Χάρτη Πορείας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Roadmap, 2011) στο οποίο η άδεια φροντιστών ορίζεται ως «*μία σύντομη περίοδος απουσίας για να φροντίσουν άρρωστα, ανάπηρα ή με προβλήματα υγείας μέλη της οικογένειας*» και προτείνεται η θέσπιση της προκειμένου να δώσει στους/στις εργαζόμενους/ες τη δυνατότητα να διατηρήσουν την εργασία τους έχοντας το δικαίωμα να παίρνουν επιπλέον άδεια για να ρυθμίσουν τη φροντίδα των εξαρτώμενων από αυτούς/ες. Τα οικονομικά οφέλη της παραμονής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών στην αγορά εργασίας και της μείωσης των δαπανών για συστήματα μακροχρόνιας φροντίδας μπορούν να αντισταθμίσουν το κόστος της άδειας, ενώ πέραν των άμεσων ωφελημάτων για τους/τις εργαζόμενους/ες, τους/τις εργοδότες/τριες κ.λπ. εκτιμάται ότι θα υπάρξει έμμεση επίδραση στην οικονομία και την κοινωνία από την πλευρά της μείωσης του χάσματος των φύλων και της καλλιέργειας μιας πιο ουδέτερης ως προς το φύλο εργασιακής κουλτούρας. Η θεσμοθέτηση της άδειας τέκνου έχει υποστηριχθεί από εργατικά συνδικάτα, ενώ η Επιτροπή του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων έχει επανειλημμένα εισηγηθεί να θεσπιστεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο η άδεια φροντιστών/τριών· στο πλαίσιο αυτό το έχει συσταθεί μία ομάδα εργασίας (Interest Group) για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα. Η αντιμετώπιση των εκκρεμοτήτων ως προς την καθιέρωση του δικαιώματος στις άδειες πατρότητας και φροντιστών/τριών, περιλαμβάνεται στις ενέργειες-κλειδιά του πρώτου άξονα προτεραιότητας της *Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2010-2015*, σε αντίθεση όμως με την άδεια πατρότητας, το θέμα της άδειας για τους/τις φροντιστές/τριες δεν έχει ακόμη ρυθμιστεί (European Commission, 2010).

Σε επίπεδο κρατών-μελών, όπως είναι αναμενόμενο, παρατηρούνται μεγάλες διαφορές αναφορικά με την αναγνώριση των αναγκών των ατόμων που παρέχουν φροντίδα και τη θέσπιση νομοθετικών ρυθμίσεων για τη διευκόλυνσή τους. Η συχνότερα απαντώμενη ρύθμιση είναι η κατοχύρωση του δικαιώματος της άδειας για λόγους φροντίδας· άδεια της οποίας η διάρκεια, οι προϋποθέσεις, η μορφή (μετ' αποδοχών ή άνευ αποδοχών) ποικίλλουν. Σε κάποιες χώρες το σύνολο των ατόμων που παρέχουν φροντίδα δικαιούνται ειδικές μορφές άδειας (π.χ. Αυστρία,

9. Carers leave should be introduced to

- enable men and women to meet the care needs of family members or other dependents who have disability or who need care as older people
- address the diversity of caring situations required to meet these caring needs – in particular supporting models where caring is shared between family members and in ensuring a flexibility in the leave available to
- introduce a payment for carers leave that guarantees an adequate compensation for loss of income, payment to be made through social insurance or other statutory payments
- ensure that any person taking up carers leave should not be disadvantaged as regards social benefits and should be guaranteed the right to return to their former position at work (Commission of the European Communities, 2006, p.8-9).

Γερμανία, Ιρλανδία, Πολωνία, Σλοβενία), σε άλλες εξυπηρετούνται από τον συνδυασμό ειδικών μέτρων για αυτά και των γενικών ρυθμίσεων της εργατικής νομοθεσίας (π.χ. Γαλλία, Ολλανδία, Φιλανδία), ενώ σε κάποιες οι σχετικές διευκολύνσεις απευθύνονται κατά κύριο λόγο στους γονείς παιδιών με αναπηρία και κάποιες κατηγορίες από τα υπόλοιπα άτομα που παρέχουν φροντίδα επωφελούνται από τις «προεκτάσεις» των ρυθμίσεων αυτών (π.χ. Πορτογαλία, Ελλάδα). Άλλες νομοθετικές ρυθμίσεις αναφέρονται στο ωράριο εργασίας –μειωμένο ή ευέλικτο ωράριο– (π.χ. Φιλανδία, Ολλανδία, Γερμανία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Ηνωμένο Βασίλειο), στην προστασία από εις βάρος τους διακρίσεις (Ιρλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο), στην οικονομική ενίσχυση για την πληρωμή υπηρεσιών φροντίδας, συμπεριλαμβανομένης της βοήθειας στο σπίτι για ηλικιωμένα ή ανάπηρα άτομα (Γαλλία), την εκτίμηση των αναγκών των φροντιστών/τριών από τις τοπικές αρχές (Ηνωμένο Βασίλειο), την αξιολόγηση των εταιρειών ως προς τις επιδόσεις τους στο πεδίο της συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής και τη χορήγηση σχετικών πιστοποιητικών (π.χ. Αυστρία, Γερμανία, Γαλλία, Σλοβενία). Πέραν του νομοθετικού πλαισίου, τέλος, ρυθμίσεις για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα λαμβάνονται στο πλαίσιο συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή/και ανάληψης πρωτοβουλιών από τους/τις εργοδότες/τριες.

Η θέση των φροντιστών/τριών στην ελληνική νομοθεσία

Το ερώτημα που μας ενδιαφέρει άμεσα, ωστόσο, έγκειται στη θέση των ατόμων που παρέχουν φροντίδα στο ελληνικό νομοθετικό πλαίσιο. Η πρώτη επισήμανση που αξίζει να γίνει είναι ότι δεν απαντώνται όροι όπως «(άιτωποι/ες) φροντιστές/τριες» – τα άτομα που παρέχουν φροντίδα δεν αναγνωρίζονται ως ξεχωριστή κατηγορία. Φαίνεται ότι ουσιαστικά δεν έχει αποσαφηνιστεί σε ποιες περιπτώσεις κάποιος/α θεωρείται ότι χρήζει υποστήριξης λόγω της σχέσης του/της με ένα εξαρτώμενο άτομο, καθώς διαφορετικές ρυθμίσεις έχουν θεσπιστεί για διαφορετικές κατηγορίες ατόμων, χωρίς να είναι εμφανές το σκεπτικό που διέπει τη διακριτική αυτή αντιμετώπιση.

Ο πρώτος νόμος που αναφέρεται σε θέματα συμφιλίωσης επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής είναι ο Ν. 1483/1984. Στο δεύτερο άρθρο του παρατίθεται ένας «έμμεσος» ορισμός των φροντιστών/τριών, μέσω του προσδιορισμού των εξαρτώμενων μελών μιας οικογένειας. Συγκεκριμένα, ως εξαρτώμενα μέλη νοούνται:

α) Τα μέχρι 16 ετών παιδιά, φυσικά ή υιοθετημένα, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

β) τα παιδιά που είναι πάνω από 16 ετών, αλλά που έχουν αποδεδειγμένα ανάγκη από ειδικές φροντίδες, για λόγους βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας, εφόσον οι γονείς έχουν την επιμέλειά τους.

γ) ο ή η σύζυγος, εφόσον για λόγους βαριάς ή χρόνιας αναπηρίας δεν μπορεί να αυτοεξυπηρετηθεί.

δ) οι γονείς και οι άγαμοι αδελφοί και αδελφές που για λόγους οξείας, βαριάς ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας ή ηλικίας, δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν, εφόσον ο εργαζόμενος έχει τη φροντίδα τους και το ετήσιο εισόδημά τους δεν είναι μεγαλύτερο από το ετήσιο εισόδημα του ημερομίσθιου ανειδίκευτου εργάτη που αμείβεται με το γενικό κατώτατο όριο ημερομίσθιου που ισχύει κάθε φορά υπολογιζόμενου με 25 ημερομίσθια τον μήνα.

Παρατηρούμε ότι πέραν του ηλικιακού κριτηρίου, που αφορά τα παιδιά, η ύπαρξη βαριάς ή

χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας συνιστά λόγο για την αναγνώριση ενός ατόμου ως εξαρτώμενου από συγγενή πρώτου ή δευτέρου βαθμού ή από σύζυγο. Είναι σκόπιμο, πάντως, να επισημανθεί ότι στην περίπτωση των συγγενών που εντάσσονται στην οικογένεια προσανατολισμού¹⁰ τίθενται εισοδηματικά κριτήρια.

Εκτός από τη γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5) και τις άδειες απουσίας (άρθρο 9), τις οποίες δικαιούνται οι εργαζόμενοι γονείς ανεξαρτήτως της κατάστασης υγείας του παιδιού τους, εισάγονται τρεις τύποι ρυθμίσεων που απευθύνονται σε μέλη οικογενειών ατόμων με αναπηρία· οι διαφορετικές κατηγορίες φροντιστών/τριών όμως δεν μπορούν να επωφεληθούν στον ίδιο βαθμό από τις ρυθμίσεις αυτές.

- Η ειδική άδεια, *άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων μελών*, όπως χαρακτηρίζεται, είναι άνευ αποδοχών και χορηγείται –εφάπαξ ή τμηματικά– σε όλες τις κατηγορίες φροντιστών/τριών που περιγράφονται στο άρθρο 2. Η διάρκειά της δεν ξεπερνά τις έξι εργάσιμες ημέρες κάθε ημερολογιακό έτος, ενώ υπάρχει η δυνατότητα παράτασής της κατά δύο ή τέσσερις ημέρες ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών που προστατεύει ο/η δικαιούχος (άρθρο 7). Διαπιστώνουμε, λοιπόν, ότι παρόλο που όλοι/ες οι εργαζόμενοι/ες που έχουν εξαρτώμενα μέλη δικαιούνται τις 6 ημέρες άδειας απουσίας, για τις επιπλέον δύο ή τέσσερις μέρες το δικαίωμα αυτό περιορίζεται στους εργαζόμενους γονείς. Οι γονείς επίσης είναι εκείνοι στους οποίους αναγνωρίζεται προτεραιότητα κατά τον προγραμματισμό των αδειών (άρθρο 11).
- Η δυνατότητα μείωσης του ωραρίου εργασίας κατά μία ώρα την ημέρα παρέχεται στους γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία, εφόσον πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις που περιγράφονται στο άρθρο 8. Πρόκειται για μία ρύθμιση από την οποία αποκλείονται οι περιπτώσεις των παραγράφων γ και δ του άρθρου 2, ενώ η μείωση του ωραρίου συνεπάγεται ανάλογη περικοπή των αποδοχών, στοιχείο που πιθανόν περιορίζει τη δυνατότητα των δικαιούχων να κάνουν χρήση της διευκόλυνσης αυτής.
- Τα άρθρα 13 και 14 στοχεύουν στην αποτροπή δυσμενούς αντιμετώπισης των φροντιστών/τριών εξασφαλίζοντας ότι οι επιπλέον άδειες που λαμβάνουν ως εφαρμογή του νόμου υπολογίζονται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας και απαγορεύοντας την καταγγελία της σχέσης εργασίας από τον εργοδότη λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων που αντιμετωπίζουν.

Ο Ν. 1483/1984 αποτελεί σημείο αναφοράς αναγνωρίζοντας εμπράκτως το γεγονός ότι οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου ατόμου δεν εξαντλούνται στο εργασιακό πεδίο, ο/η εργαζόμενος/η αναλαμβάνει πολλαπλούς ρόλους και η δυνατότητα συνδυασμού τους δε συνιστά αποκλειστικά προσωπική υπόθεση· η Πολιτεία έχει την ευθύνη ανάληψης πρωτοβουλιών που θα διευκολύνουν τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής. Στις διατάξεις του για τα άτομα που παρέχουν φροντίδα δεν αποτυπώνονται έμφυλοι διαχωρισμοί, συναντάμε ωστόσο τρεις βασικούς περιορισμούς: αφορά μόνο τους/τις εργαζόμενους/ες στον ιδιωτικό τομέα¹¹, δε λαμβάνει υπόψη του εξίσου όλες τις κατηγορίες των άτυπων φροντιστών/τριών, ενώ οι επωφε-

10. Ως οικογένεια προσανατολισμού ορίζεται «η οικογένεια μέσα στην οποία γεννιέται κανείς και αποτελείται από τον εαυτό του, τα αδέρφια τους και τους γονείς του», ενώ η καινούργια πυρηνική οικογένεια που σχηματίζεται όταν ένα άτομο παντρεύεται ονομάζεται οικογένεια αναπαραγωγής. (Τσαούση, 2006)

11. Στο δέκατο όγδοο άρθρο του προβλέπει τη δυνατότητα σταδιακής επέκτασης των διατάξεών του στον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα κατόπιν έκδοσης προεδρικών διαταγμάτων.

λούμενοι/ες καλούνται να «πληρώσουν» το αντίτιμο των ειδικών διευκολύνσεων με τη μείωση των οικονομικών τους απολαβών.

Εκφράζοντας το πνεύμα της κοινωνικής δικαιοσύνης για ισότητα ευκαιριών μεταξύ των εργαζομένων που είναι άτυποι/ες φροντιστές/τριες και εκείνων που δεν επιβαρύνονται από ανάλογες υποχρεώσεις και αναγνωρίζοντας την έμφυλη διάσταση του θέματος, ο Ν. 1576/1985 προσεγγίζει τα προβλήματα των *«εργαζομένων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις»* ως *«πλευρές ευρύτερων θεμάτων που αφορούν την οικογένεια και την κοινωνία που πρέπει η εθνική πολιτική να τα λάβει υπόψη της»*. Πρόκειται για την κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156 για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζόμενων και των δύο φύλων¹² και προσβύει την άρση των προαναφερθέντων περιορισμών. Δηλώνει σαφώς ότι η Σύμβαση αφορά τους *«εργαζόμενους και των δύο φύλων με υποχρεώσεις προς άλλα μέλη της άμεσης οικογένειάς τους που έχουν φανερή ανάγκη από τις φροντίδες ή την υποστήριξή τους, εφόσον οι υποχρεώσεις αυτές περιορίζουν τις δυνατότητες προετοιμασίας για την είσοδο, συμμετοχή ή πρόοδό τους στην οικονομική δραστηριότητα»* (άρθρο 1, παρ. 2) και *«εφαρμόζεται σ' όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σ' όλες τις κατηγορίες των εργαζομένων»* (άρθρο 4), φαίνεται ωστόσο να περιορίζεται στη δήλωση της πολιτικής βούλησης και δεν περιλαμβάνει τη θέσπιση συγκεκριμένων μέτρων για τους/τις φροντιστές/τριες.

Στο πνεύμα της Σύμβασης κινείται το Π.Δ. 193/1988 με το οποίο οι διατάξεις του Ν. 1483/1984 επεκτείνονται στους/στις εργαζόμενους/ες στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. Το 2006, ο Ν. 3488 θα επεκτείνει την ισχύ των άρθρων 7 & 9 του Ν. 1483/1984 και στους/στις μερικώς απασχολούμενους/ες.

Ο Ν. 2527/1997 επεκτείνει το δικαίωμα μείωσης του ωραρίου εργασίας κατά μία ώρα την ημέρα, πέραν των γονέων παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία άνω του 67%, και στους/στις συζύγους ατόμων με αναπηρία 100% τα οποία συντηρούν, ενώ δε συνοδεύεται από ανάλογη περικοπή των αποδοχών. Η ρύθμιση αυτή συνιστά βελτίωση της αντίστοιχης διάταξης του Ν. 1483/1981 καθώς δεν επηρεάζει αρνητικά τις οικονομικές απολαβές και διευρύνει το πεδίο των επωφελούμενων αναγνωρίζοντας τον ρόλο του άτυπου/ης φροντιστή/τριας και στον/στη σύζυγο. Ωστόσο, η διαφορά τριάντα τριών ποσοστιαίων μονάδων στο απαιτούμενο ποσοστό αναπηρίας του εξαρτώμενου μέλους συνεπάγεται ότι ο αριθμός των συζύγων-φροντιστών/τριών που δικαιούνται το μειωμένο ωράριο θα είναι σημαντικά μικρότερος από τον αντίστοιχο των γονέων-φροντιστών/τριών, ενώ ο Ν. 2527/1997 αφορά μόνο τακτικούς/ές υπαλλήλους και υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.

Στους/στις εργαζόμενους/ες του δημόσιου τομέα αναφέρονται και οι ρυθμίσεις για τη συμπιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής ζωής που θεσπίζονται με τους Ν. 2683/1999, Ν. 3528/2007 και Ν. 3584/2007, οι οποίοι κυρώνουν τους Κώδικες Κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. Το καινούργιο μέτρο που εισάγουν αναφορικά με τους/τις φροντιστές/τριες είναι η ειδική άδεια με αποδοχές, έως και είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες τον χρόνο. Σύμφωνα με τον Ν. 2683/1999 την άδεια αυτή δικαιούνται οι υπάλληλοι που *«έχουν τέκνα που πάσχουν από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές με-*

12. Αναφερόμενη ως «Σύμβαση για τους εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, 1981».

ταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας» (άρθρο 50, παρ. 2). Ο Ν. 3528/2007 (άρθρο 50, παρ. 2 & 3) και ο Ν. 3584/2007 (άρθρο 57, παρ. 2 & 3) επεκτείνουν το δικαίωμα για την άδεια αυτή στους/στις συζύγους πασχόντων/ουσών από νόσημα που απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας, αλλά και στους γονείς τέκνων με βαριά νοτική υστέρηση ή σύνδρομο Down.

Η πλέον πρόσφατη νομοθετική ρύθμιση στο πεδίο της συμφιλίωσης επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής που έχει εφαρμογή στην περίπτωση των φροντιστών/τριών είναι ο Ν. 4075/2012. Πέραν της γονικής άδειας ανατροφής που δικαιούνται οι γονείς παιδιού ηλικίας έως 6 ετών και την οποία οι γονείς παιδιών με αναπηρία, με μακροχρόνια ή αιφνίδια ασθένεια λαμβάνουν με απόλυτη προτεραιότητα, θεσμοθετεί δύο ακόμη μορφές ειδικής γονικής άδειας: α) άδεια έως δέκα εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, με αποδοχές, σε γονείς ανήλικου που πάσχει από νόσημα που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση, από νεοπλασματική ασθένεια, ή χρήζει μεταμόσχευσης και β) γονική άδεια νοσηλείας, έως τριάντα εργάσιμες ημέρες τον χρόνο, άνευ αποδοχών, στην περίπτωση που το παιδί, ηλικίας μέχρι 18 ετών συμπληρωμένων, χρειάζεται να νοσηλευτεί λόγω ασθένειας ή ατυχήματος και η παρουσία του/της εργαζόμενου/ης γονέα καθίσταται αναγκαία. Κατά τη διάρκεια τους οι γονείς απολαύουν πλήρως των εργασιακών τους δικαιωμάτων, ενώ μετά τη λήξη τους δικαιούνται να επιστρέψουν στην ίδια ή ισοδύναμη ή ανάλογη θέση εργασίας, με όχι λιγότερο ευνοϊκούς επαγγελματικούς όρους και επωφελούμενοι/ες από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούνταν κατά την απουσία τους.

Ο Ν. 4075/2012 συνιστά σαφή βελτίωση της υπάρχουσας νομοθεσίας αναφορικά με την παροχή αδειών σε γονείς παιδιών με αναπηρία. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το γεγονός ότι η ισχύς του εκτείνεται και στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, ενώ διασφαλίζει ρητά ότι η χρήση των ειδικών αδειών δε θα έχει κανενός είδους επιπτώσεις στους γονείς. Εφόσον, βέβαια, πρόκειται για ενσωμάτωση κοινοτικής οδηγίας που αναφέρεται στο θέμα της γονικής άδειας, το περιεχόμενό του περιορίζεται σε έναν τύπο υποστηρικτικών μέτρων και σε μία ομάδα άτυπων φροντιστών/τριων.

Τα μέλη των οικογενειών ΑμεΑ περιλαμβάνονται στα χαρακτηριζόμενα ως «προστατευόμενα πρόσωπα» σε μία ομάδα νόμων που ρυθμίζουν ζητήματα απασχόλησης. Ο στόχος της παρέμβασης εδώ εντοπίζεται στη διευκόλυνση της εύρεσης εργασίας και υπηρετείται με τη θεσμοθέτηση της υποχρέωσης φορέων του δημοσίου τομέα και επιχειρήσεων του ιδιωτικού (υπό ορισμένες προϋποθέσεις, όπως το μέγεθος της επιχείρησης) να καλύπτουν ένα ποσοστό επί των προσλήψεών τους από τις κατηγορίες των προστατευόμενων προσώπων.

Η παλαιότερη από τις παρατιθέμενες νομοθετικές πράξεις, ο Ν. 1648/1986, συμπεριλαμβάνει στα προστατευόμενα πρόσωπα όσους/ες «έχουν τέκνα ή αδελφούς με βαριά ηθικά, ψυχοσωματικά προβλήματα με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω» Την επόμενη δεκαετία, ο Ν. 2649/1998 εντάσσει στην κατηγορία αυτή και τους/τις συζύγους ατόμων με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω, ενώ οι Νόμοι 2956/2001 και 3227/2004 προβλέπουν τη μείωση του απαιτούμενου ποσοστού αναπηρίας σε 50%, όταν τα εξαρτώμενα άτομα πάσχουν από νοτική υστέρηση ή αυτισμό. Η αναγνώριση των έμμεσων ΑμεΑ, όπως χαρακτηρίζονται, ως προστατευόμενα πρόσωπα επιβεβαιώνεται διαχρονικά με τους Ν. 2792/2001, Ν. 3051/2002, Ν. 3454/2006 και Ν. 4075/2012.

Αν σκεφτούμε την έννοια «προστατευόμενος» στο πλαίσιο μιας οικογένειας, ο πλέον άμεσος συνειρμός γίνεται σε σχέση με τα παιδιά. Ωστόσο, εξετάζοντας το σύνολο των περιπτώσεων που αναγνωρίζονται ως προστατευόμενα πρόσωπα στα συναφή άρθρα, διαπιστώνεται ότι η μόνη αναφορά σε τέκνα γίνεται σε τέκνα πολύτεκνων οικογενειών, ατόμων που συμμετείχαν στην Εθνική Αντίσταση, ένστολων που έχασαν τη ζωή τους ή υπέστησαν αναπηρία ως συνέπεια της άσκησης των καθηκόντων τους, αμάχων θυμάτων πολέμου. Όσον αφορά τις οικογένειες των «απλών» ΑμεΑ διαπιστώνεται ότι τα τέκνα ατόμων με αναπηρία δεν αναγνωρίζονται ως προστατευόμενα πρόσωπα. Η εξαίρεση αυτή δεν μπορεί να αποδοθεί στον βαθμό συγγένειας¹³ ή στην ηλικία των εξαρτώμενων ατόμων¹⁴, ενώ έρχεται σε αντίθεση με την απόδοση της ιδιότητας του προστατευόμενου στα τέκνα αναπήρων πολέμου ή ειρηνικής περιόδου – φαίνεται ότι η λήψη ειδικής μέριμνας για τα τελευταία έχει και μία διάσταση ανταπόδοσης/αποζημίωσης για την προσφορά/θυσία των γονέων για την πατρίδα.

Πέραν των νόμων που αναφέρονται στο ευρύτερο πεδίο της απασχόλησης, διατάξεις που λαμβάνουν υπόψη τις υποχρεώσεις του ατόμου απέναντι στα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας (εκτός από τα παιδιά) απαντώνται σε νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν στρατολογικά και φορολογικά ζητήματα. Ο Ν. 3421/2005 αναγνωρίζει δικαίωμα μειωμένης στρατεύσιμης υποχρέωσης στον «μόνο ή μεγαλύτερο γιο γονέα που είναι ανίκανος για κάθε εργασία ή έχει συμπληρώσει το εβδομηκοστό έτος της ηλικίας του ή διατελεί σε χρεία» και στον σύζυγο η σύζυγος του οποίου είναι «ανίκανη για κάθε εργασία», ενώ δίνει στους οπλίτες που έχουν γονέα με βαριά κινητική αναπηρία τουλάχιστον 67% και άνω ή είναι τυφλός, τη δυνατότητα να υπηρετήσουν κοντά στην κατοικία των γονέων τους, υπό την προϋπόθεση ότι συνοικούν με τους γονείς τους¹⁵. Έναν ακόμη σχετικό χαρακτηρισμό, «τα πρόσωπα που θεωρείται ότι βαρύνουν τον/τη φορολογούμενο/η», βρίσκουμε στον Ν. 2238/1994, ο οποίος αναγνωρίζει –μεταξύ άλλων– στα πρόσωπα αυτά τα τέκνα, τους αδελφούς και τις αδελφές που είναι άγαμοι/ες ή διαζευγμένοι/ες ή τελούν σε κατάσταση χρείας, εφόσον παρουσιάζουν αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό και πάνω από διανοητική καθυστέρηση ή φυσική αναπηρία, αλλά και τους ανιόντες – κοινή προϋπόθεση για όλα τα «βαρύνοντα» πρόσωπα είναι να πληρούν συγκεκριμένα οικονομικά κριτήρια (άρθρο 7, παρ. 1). Πρόκειται για την πιο διευρυμένη κατηγοριοποίηση «εξαρτώμενων» μελών, στην οποία εντάσσονται συγγενείς α΄ και β΄ βαθμού, χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ ανιόντων και κατιόντων, η εξέταση όμως και των υπολοίπων περιπτώσεων που καταγράφονται στην παράγραφο αυτή οδηγεί στην εντύπωση ότι το βασικό κριτήριο για να θεωρηθεί ένα μέλος της οικογένειας ότι βαρύνει τον/την φορολογούμενο/η δεν έγκειται στην κατάσταση της υγείας του ή στη δυνατότητα αυτοεξυπηρέτησης, αλλά στο εάν συμβάλει στο οικογενειακό εισόδημα· η ύπαρξη αναπηρίας μάλλον αντιμετωπίζεται ως παράγοντας που καθιστά πιθανή την αδυναμία οικονομικής ανεξαρτησίας παρά ως αιτία χαρακτηρισμού ως πρόσωπο που βαρύνει τον/την φορολογούμενο αυτή καθαυτή.

Συνοψίζοντας αυτήν την επισκόπηση, μπορούμε να διακρίνουμε κάποιες γενικές τάσεις/κα-

13. Η συγγένεια τέκνου-γονέα συνιστά συγγένεια α΄ βαθμού, ενώ η συγγένεια μεταξύ αδελφών είναι β΄ βαθμού

14. Στα κριτήρια μοριοδότησης των έμμεσων ΑμεΑ δε λαμβάνεται υπόψη η ηλικία του εξαρτώμενου ατόμου αλλά το ποσοστό αναπηρίας του/της (άρθρο 4, παρ. 4)

15. Είναι σκόπιμο, πάντως, να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη διάταξη περιορίζεται σε τέκνα που οι γονείς τους έχουν σε συγκεκριμένες μορφές αναπηρίας (κινητική αναπηρία, τύφλωση), ενώ κάθε άλλο παρά σπάνιες είναι οι παρατηρούμενες αποκλίσεις μεταξύ της νομοθετικής πρόνοιας και της έμπρακτης εφαρμογής της.

τευθύνσεις στην αντιμετώπιση των εργαζόμενων οι οποίοι/ες παράλληλα καλούνται να φροντίζουν εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς τους.

- ▲ Στο πεδίο του συνδυασμού επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής αναγνωρίζεται η κοινωνική και πολιτική διάσταση του ζητήματος και η σχετική νομοθεσία φαίνεται να κινείται προς την κατεύθυνση της βελτίωσης του υφιστάμενου κανονιστικού πλαισίου. Η θέσπιση ειδικών αδειών αυξημένης διάρκειας, η διεύρυνση των κατηγοριών των άτυπων φροντιστών/τριών που μπορούν να κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου, η αποσύνδεση των όποιων ευνοϊκών ρυθμίσεων από την επιβολή ανάλογων περικοπών στις οικονομικές απολαβές συνιστούν αναμφίβολα θετικά βήματα.
- ▲ Οι προαναφερθείσες αλλαγές αφορούν βελτίωση των διατάξεων του Ν. 1483/1984, δηλαδή τις ειδικές άδειες και τη μείωση του ωραρίου. Δεν προχωρούν στη θεσμοθέτηση νέων μέτρων είτε σε επίπεδο εργασιακών ρυθμίσεων (π.χ. διάφορες μορφές ευέλικτου ωραρίου, τηλε-εργασία) είτε παροχής υπηρεσιών στους/στις φροντιστές/τριες (π.χ. ενημέρωση για υπάρχουσες δομές φροντίδας, ψυχολογική υποστήριξη, επανεκπαίδευση) είτε ευαισθητοποίησης των συναδέλφων και των εργοδοτών· μέτρα που – εκφράζοντας ίσως μια διαφορετική προσέγγιση της έννοιας της εργασίας αλλά και του/της εργαζόμενου/ης– θα συνέθεταν μια πολύπλευρη παρέμβαση που θα διευκόλυνε ουσιαστικά το συνδυασμό των επαγγελματικών απαιτήσεων με τις οικογενειακές υποχρεώσεις και τις προσωπικές ανάγκες.
- ▲ Η ισχύς του Ν. 1483/1984 επεκτείνεται και στους δημοσίους υπαλλήλους, οι επόμενες νομοθετικές ρυθμίσεις, ωστόσο, δεν ακολούθησαν την ίδια –ή μάλλον την αντίστροφη– πορεία. Οι Ν. 2683/1999, Ν. 3528/2007 και Ν. 3584/2007 αναφέρονται αποκλειστικά στους/στις εργαζόμενους/ες στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, χωρίς να δηλώνεται κάποια πρόθεση εφαρμογής τους και στον ιδιωτικό, γεγονός που στερεί ένα ιδιαίτερα μεγάλο μέρος των άτυπων φροντιστών/τριών από τη δυνατότητα να κάνουν χρήση των προαναφερθεισών διευκολύνσεων και εγείρει ζητήματα διακριτικής αντιμετώπισής τους. Θετική εξαίρεση συνιστά ο Ν. 4075/2012, ο οποίος ως προσαρμογή σε ευρωπαϊκές οδηγίες αναφέρεται τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, καλύπτει ωστόσο μόνο την περίπτωση των γονέων ατόμων με αναπηρία.
- ▲ Η πλειονότητα των νομοθετικών ρυθμίσεων που αναφέρονται στη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής δε λαμβάνουν υπόψη τον διπλό ρόλο του ατόμου ως μέλος της οικογένειας προσανατολισμού αλλά και της οικογένειας αναπαραγωγής, αναγνωρίζοντας μόνο τις υποχρεώσεις που προκύπτουν από τη συμμετοχή στη δεύτερη. Πρόκειται για μία περιοριστική προσέγγιση που παραβλέπει τη διαχρονικότητα των συναισθηματικών και κοινωνικών δεσμών του ατόμου καθώς και τη δομή και τις λειτουργίες της ελληνικής –και όχι μόνο– οικογένειας. Ο διαχωρισμός αυτός αίρεται μερικώς στους νόμους σχετικά με τις προσλήψεις «προστατευόμενων προσώπων», οι οποίοι περιλαμβάνουν στις σχετικές διατάξεις και τα αδέρφια ατόμων με αναπηρία όχι όμως τα τέκνα αυτών (των ΑμεΑ). Δεδομένου ότι η ηλικία δε συνιστά κριτήριο για τον χαρακτηρισμό ενός ατόμου ως έχοντος αναπηρία¹⁶ ή τον καθορισμό του ποσοστού αυτής και ότι ο

16. Ενδεικτικά αναφέρουμε την περίπτωση του Ν. 3454/2006 στον οποίο ενώ τα τέκνα αναγνωρίζονται ως προστα-

βαθμός συγγένειας τέκνων-γονέων είναι στενότερος από τον αντίστοιχο μεταξύ αδελφών η συλλογιστική που διέπει τον διαχωρισμό αυτό εγείρει ερωτήματα: Φανερώνει πως η σύνδεση του γονεϊκού ρόλου με την παροχή φροντίδας είναι τόσο έντονη και βαθιά ώστε δεν επιτρέπει να αντιληφθούμε τον γονέα ως άτομο που χρειάζεται φροντίδα; Αντανακλά στερεοτυπικές εικόνες σύμφωνα με τις οποίες τα άτομα με αναπηρία δε γίνονται γονείς; Οποσδήποτε, τα κριτήρια βάσει των οποίων ένα άτομο αντιμετωπίζεται από την Πολιτεία ως άτυπος/η φροντιστής/τρια χρήζουν περαιτέρω διερεύνησης και αποσαφήνισης.

- ▲ Οι υπάρχουσες νομοθετικές ρυθμίσεις αναφέρονται στην «τυπική» οικογένεια, όπου το ζευγάρι αποτελούν άτομα διαφορετικού φύλου, η σχέση των οποίων αναγνωρίζεται νομικώς από το κράτος μέσω της σύναψης γάμου, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα νέα σχήματα οικογενειακής ζωής, η παρουσία των οποίων σημειώνει ανοδική πορεία (Μαράτου-Αλιπράντη, 2010· Παπαχριστόπουλος, 2011).

Προτάσεις

Το θέμα των εργαζόμενων φροντιστών/τριών είναι πολυδιάστατο· ο χειρισμός του «εμπλέκει» διάφορους τομείς πολιτικού σχεδιασμού –απασχόληση, υγεία και πρόνοια, ισότητα των φύλων, μέριμνα για το δημογραφικό ζήτημα– και αντίστοιχα επιφέρει αποτελέσματα σε πολλαπλά επίπεδα. Μελέτη που εκπονήθηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο το 2013 από ομάδα εργασίας με τη συμμετοχή των *Εργοδοτών για τους/τις φροντιστές/τριες* και του Τμήματος Υγείας, αξιοποιώντας στοιχεία από τη Βρετανία αλλά και από τον ευρύτερο χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταδεικνύει ότι η παροχή υποστήριξης στους/στις εργαζόμενους/ες φροντιστές/τριες επηρεάζει θετικά όχι μόνο τα ίδια τα άτομα και τις οικογένειές τους αλλά και τους φορείς όπου απασχολούνται καθώς και την ευρύτερη οικονομία της χώρας (Employers for Carers, 2013). Πέραν των ευνόπων οικονομικών, ψυχολογικών και κοινωνικών ωφελημάτων που έχει για τους/τις φροντιστές/τριες η δυνατότητα συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών, η διευκόλυνση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας συνιστά σαφές κέρδος για τις επιχειρήσεις οι οποίες δε στερούνται έμπειρα και ικανά στελέχη¹⁷ ενισχύοντας παράλληλα τη δέσμευση των υπαλλήλων προς τον οργανισμό και προάγοντας την παραγωγικότητα και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών αλλά και τη δυνατότητά του να προσελκύει νέους/ες συνεργάτες/ίδες. Παράλληλα, σε μια πιο μακροσκοπική θεώρηση, η μείωση της ανεργίας και των διαφυγόντων κερδών που αυτή συνεπάγεται ευνοεί την οικονομία, ενώ η δημιουργία ενός σύγχρονου δημόσιου τομέα παροχής υπηρεσιών φροντίδας που θα ανταποκρίνεται στις διαρκώς διογκούμενες ανάγκες μπορεί να δώσει ώθηση στην ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη.

Το πρώτο βήμα για έναν συστηματικό χειρισμό του ζητήματος έγκειται σαφώς στη *θεσμική*

τεύομενα εφόσον δεν έχουν συμπληρώσει το εικοστό πέμπτο έτος της ηλικίας τους, το κριτήριο αυτό δεν ισχύει για τα ανάπηρα τέκνα με αναπηρία εξήντα επτά τοις εκατό και άνω για τα οποία δεν τίθεται κανενός είδους ηλικιακός περιορισμός.

17. Συχνά, λαμβανομένου υπόψη του κύκλου της ζωής, οι εργαζόμενοι/ες καλούνται να αναλάβουν τις υποχρεώσεις του/της φροντιστή/τριας σε μία περίοδο κατά την οποία βρίσκονται στο ζενίθ της επαγγελματικής τους πορείας – όταν η δυνατότητα για παραγωγική εργασία συνδυάζεται με την τεχνογνωσία και την ωριμότητα που προσφέρει η εμπειρία.

αναγνώριση των φροντιστών/τριών ως ξεχωριστής κατηγορίας στην ευρύτερη ομάδα των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, η οποία θα προσδιορίζεται βάσει σαφών κριτηρίων που προκύπτουν από την ανάλυση των εμπειρικών δεδομένων κι όχι από λανθάνουσες αντιλήψεις. Στο πλαίσιο αυτό ο ρόλος του/της φροντιστή/τριας δεν αναγνωρίζεται επιλεκτικά στους γονείς, αλλά σε κάθε μέλος που αναλαμβάνει την ευθύνη για τη φροντίδα του εξαρτώμενου ατόμου (τέκνο, σύζυγο/σύντροφο, αδελφό/η). Παράλληλα, εφόσον το βασικό στοιχείο που καθιστά απαραίτητη την παροχή φροντίδας είναι η απώλεια της ικανότητας για αυτόνομη διαβίωση, είναι σκόπιμο ο χαρακτηρισμός του/της εξαρτώμενου/ης εκτός από τους ανάπηρους να περιλαμβάνει και ηλικιωμένα άτομα που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν.

Η συνειδητοποίηση ότι οι ευθύνες απέναντι στους άλλους δεν αποτελούν τη μοναδική πρόκληση στην οποία καλούνται να ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι/ες φροντιστές/τριες συνιστά τη θεμελιώδη αρχή που είναι απαραίτητο να διέπει τον όποιο σχετικό σχεδιασμό. Εξίσου σημαντικό δικαίωμα αλλά και υποχρέωσή τους είναι η *πραγμάτωση των δικών τους αναγκών* – να μην υπάρχουν μόνο μέσα από την προσφορά στους άλλους, αλλά να διατηρούν τη δική τους ξεχωριστή υπόσταση. Το ζητούμενο λοιπόν είναι οι παρεμβάσεις για την υποστήριξή τους να μην αποσκοπούν απλώς στο να διευκολύνουν την περαιτέρω παροχή φροντίδας αλλά να συμβάλουν στην ευημερία τους, να ενισχύσουν την προσπάθειά τους να βιώνουν την προσωπική τους ζωή.

Η αποτελεσματική υποστήριξη των εργαζόμενων φροντιστών/τριών προϋποθέτει μία *ευέλικτη, εκλεκτική προσέγγιση* που θα συνδυάζει την εφαρμογή νομοθετικών διατάξεων καθολικής ισχύος με περισσότερο εξατομικευμένα μέτρα – συνδυασμός που θα βασιστεί στην εξέταση των ιδιαίτερων συνθηκών κάθε ατόμου. Σε επίπεδο νομοθεσίας οι πρώτες ρυθμίσεις εύλογα αφορούν τη θέσπιση της άδειας φροντιστή/τριας ή τέκνου και την επέκταση των ήδη θεσμοθετημένων μέτρων (π.χ. μειωμένο ωράριο) στο σύνολο των φροντιστών/τριών.

Στην αγγλοσαξονική βιβλιογραφία, όταν γίνεται αναφορά στη λήψη μέτρων για τους εργαζόμενους/ες φροντιστές/τριες, ο όρος που απαντάται συχνά είναι το «flexicare». Πρόκειται για έναν εύστοχο νεολογισμό, στον οποίο αποτυπώνονται οι δύο βασικοί άξονες μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης για την προώθηση της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών· η ευελιξία στη διαμόρφωση των συνθηκών εργασίας και η παροχή φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη. Στον πρώτο εντάσσεται μία δέσμη ποικίλων ρυθμίσεων η πλειονότητα των οποίων μπορεί κάλλιστα να έχει ευρύτερη εφαρμογή στο σύνολο των εργαζόμενων· από τη χορήγηση αδειών και τη μείωση του ωραρίου έως την υιοθέτηση διαφόρων τύπων ευέλικτου ωραρίου και την τηλεργασία. Ως προς τον δεύτερο άξονα είναι σαφές ότι η δημιουργία υποδομών που θα εξασφαλίζουν ποιοτική φροντίδα και εξυπηρέτηση των εξαρτώμενων ατόμων συνιστά ουσιαστική ανακούφιση για τους/τις φροντιστές/τριες, οι οποίοι/ες συχνά έχουν την ευθύνη τους για είκοσι τέσσερις ώρες το εικοσιτετράωρο, καθώς δεν υπάρχουν υπηρεσίες που προσφέρουν αντίστοιχη δυνατότητα φύλαξης/απασχόλησης των εξαρτώμενων ενήλικων με εκείνη που παρέχει το εκπαιδευτικό σύστημα για τα παιδιά. Πέρα από τα εξαρτώμενα μέλη, ωστόσο, και οι ίδιοι/ες οι φροντιστές/τριες έχουν ανάγκη να υπάρξουν αντικείμενα φροντίδας. Υπηρεσίες που παρέχουν πληροφόρηση, συμβουλευτική και εκπαίδευση, ιατρική παρακολούθηση έχουν αποφασιστική σημασία για την προαγωγή της υγείας και της ευημερίας των ατόμων που παρέχουν φροντίδα.

Γίνεται σαφές ότι για τον αποτελεσματικό χειρισμό του ζητήματος κεντρικός είναι ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, συνδικαλιστικών οργάνων εκπροσώπησης εργαζομένων και εργοδοτών και των αυτοδιοικητικών φορέων. Αποφασιστική σημασία έχει, ακόμα, η συμβολή των ερευνητικών και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων τα οποία δραστηριοποιούνται στους τομείς που άπτονται του θέματος των εργαζόμενων φροντιστών/τριων καθώς και της κοινωνίας των πολιτών, ιδωμένης στο πλαίσιο συλλογικότητας (π.χ. οργανώσεις, κινήσεις πολιτών) αλλά και της στάσης που κατέχουν/καθεμία τηρεί ως ξεχωριστό άτομο. Είναι απαραίτητο οι εθνικές κυβερνήσεις, πέραν των δράσεων που οι ίδιες αναλαμβάνουν, να ενθαρρύνουν την κινητοποίηση και την ενεργό συμμετοχή όλων των δυνάμει εμπλεκόμενων μερών. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσονται η διενέργεια εκστρατειών ευαισθητοποίησης της κοινής γνώμης, η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου και της συνεργασίας με τους κοινωνικούς εταίρους, η παροχή κινήτρων στους εργοδότες για εφαρμογή μέτρων υποστηρικτικών προς τους/τις εργαζόμενους/ες φροντιστές/τριες, η εκπαίδευση στελεχών σε «κομβικές» δομές και υπηρεσίες.

Αναγκαία προϋπόθεση για τον σχεδιασμό επιτυχημένων παρεμβάσεων στο πεδίο της εναρμόνισης επαγγελματικής και οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών είναι αυτός να θεμελιώνεται στη γνώση των συνθηκών που βιώνουν τα άτομα στα οποία απευθύνεται· αναδεικνύεται λοιπόν η ανάγκη διεξαγωγής ερευνών που θα παράσχουν μια βάση εμπειρικών δεδομένων. Πέραν αυτού η έρευνα περιλαμβάνει την παρακολούθηση της εφαρμογής των όποιων πολιτικών και την εκτίμηση της επίδρασής τους στα διαφορετικά επίπεδα και τους τομείς που έχουν αναφερθεί. Η εξέταση του βαθμού αξιοποίησης των σχετικών ρυθμίσεων ανάλογα με το φύλο των ωφελουμένων συνιστά αναπόσπαστο στοιχείο της αξιολόγησής τους.

Πίνακας 1α. Μέτρα/δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών

Στόχος	Είδος μέτρου/δράσης	
	Ευελιξία στην εργασία	
	Μέτρα	Πρόνοια για ελαχιστοποίηση επιπτώσεων
Υποστήριξη εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης	Ευελιξία ως προς το ωράριο εργασίας	Διασφάλιση ότι η χρήση των μέτρων δε θα έχει επιπτώσεις στη σταδιοδρομία, στις παροχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ή σε άλλες πτυχές της επαγγελματικής τους πορείας
	Εξ αποστάσεως εργασία	
	Διευκόλυνση πρόσβασης στην εργασία	
	Χρήση των τεχνολογικών μέσων του εργοδοτικού φορέα προς διευκόλυνση των φροντιστών/τριών	
	Βραχεία άδεια και άδεια έκτακτης ανάγκης	Μη περικοπή των αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας
Εξασφάλιση δυνατότητας για μερική απασχόληση	Μερική απασχόληση	Ελαχιστοποίηση της απώλειας εισοδήματος λόγω της μείωσης των ωρών εργασίας
	Κατά περιόδους απασχόληση (και συναφείς ρυθμίσεις)	Διασφάλιση ότι η χρήση των μέτρων δε θα έχει επιπτώσεις στη σταδιοδρομία, στις παροχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ή σε άλλες πτυχές της επαγγελματικής τους πορείας

Στόχος	Είδος μέτρου/δράσης	
	Ευελιξία στην εργασία	
	Μέτρα	Πρόνοια για ελαχιστοποίηση επιπτώσεων
Εξασφάλιση δυνατότητας για αποχώρηση από την εργασία και αποκλειστική παροχή φροντίδας	Άδεια μεγάλης διάρκειας	Παροχή άδειας μετ' αποδοχών ή εξασφάλιση καταβολής κοινωνικού επιδόματος κατά τη διάρκεια της
	Διασφάλιση της μη αποκοπής του/της εργαζόμενου/ης από το εργασιακό του πλαίσιο κατά τη διάρκεια της άδειας	Διευκόλυνση των εργαζομένων ώστε να «αποταμιεύσουν» εισόδημα για τις περιόδους άδειας
		Διατήρηση επαφής με τον/την εργαζόμενο/η και ενημέρωσή του/της για τις εξελίξεις στο επαγγελματικό πεδίο κατά τη διάρκεια της άδειας
	Δυνατότητα άθροισης άδειας	Δυνατότητα συμμετοχής σε επαγγελματική εκπαίδευση κατά τη διάρκεια της άδειας
		Διευκόλυνση της επιστροφής του/της στην εργασία

Ελεύθερη μετάφραση από το *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2011). *Company initiatives for workers with care responsibility for disabled children or adults*, p.38. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Πίνακας 18. Μέτρα/δράσεις για τη συμφιλίωση επαγγελματικής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής των εργαζόμενων φροντιστών/τριών

Είδος μέτρου/δράσης	
Σχετικές με παροχή φροντίδας	Άλλες δράσεις
Παροχή πληροφόρησης	Διοργάνωση ενεργειών ευαισθητοποίησης/ενημέρωσης για το θέμα των εργαζόμενων φροντιστών/τριών
Παραπομπή-διαμεσολάβηση σε φορείς/δομές παροχής φροντίδας	Εκπαίδευση συναδέλφων, διευθυντικών στελεχών
Οργάνωση εκπαίδευσης φροντιστών/τριών	Παροχή κινήτρων στους εργοδότες για εφαρμογή πολιτικών υποστήριξης των εργαζόμενων φροντιστών/τριών
Είδος μέτρου/δράσης	
Σχετικές με παροχή φροντίδας	Άλλες δράσεις
Παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης	Κινητοποίηση δυνάμει εμπλεκομένων μέρων (κοινωνικών εταιρών, αυτοδιοικητικών φορέων, εκπαιδευτικών ιδρυμάτων)
Δημιουργία δικτύου φροντιστών/τριών	Ενεργοποίηση κοινωνίας των πολιτών
Δημιουργία δικτύου υποστήριξης φροντιστών/τριών	Διεξαγωγή ερευνών
Παροχή βοήθειας σε καθημερινές εργασίες (π.χ. ψώνια)	Αξιολόγηση της εφαρμογής των πολιτικών/ρυθμίσεων – Ένταξη της διάστασης του φύλου στην εκτίμηση των αποτελεσμάτων
Παροχή οικονομικής βοήθειας	
Μέριμνα για την υγεία και την καλή κατάσταση των φροντιστών/τριών από τους/τις ιατρούς εργασίας	

Ελεύθερη μετάφραση από το *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (2011). *Company initiatives for workers with care responsibility for disabled children or adults*, p.38. Luxembourg: Publication Office of the European Union.

Επίλογος

Στην Ελλάδα της κρίσης, όταν η εργασία τείνει να μετατραπεί από δικαίωμα σε προνόμιο, το θέμα της συμφιλίωσης εργασιακής-οικογενειακής/προσωπικής ζωής φαντάζει ίσως άκαιρο. Είναι ωστόσο εξαιρετικά επίκαιρο. Η συρρίκνωση του λεγόμενου κοινωνικού κράτους, παρουσιαζόμενη ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης, οδηγεί στη διαρκή μετατόπιση του όγκου των παρεχόμενων φροντίδων από τις κρατικές/τυπικές στις άτυπες δομές –δηλαδή την ευθύνη για τη φροντίδα των εξαρτώμενων ατόμων επωμίζονται, με συνεχώς μειούμενη την υποστήριξή τους από την Πολιτεία, οι οικείοι/ες αυτών– οι οποίοι/ες στις πλείστες των περιπτώσεων καλούνται παράλληλα να διαχειριστούν τη σημαντική μείωση των εισοδημάτων τους. Αναδεικνύεται έκδηλος ο κίνδυνος να αναιρεθούν κατακτημένα με εκτεταμένους αγώνες βήματα στο πεδίο της ισότητας των φύλων ως προς τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, καθώς εμφανίζονται τάσεις συντηρητικοποίησης της κοινωνίας και οι γυναίκες πιεζόμενες από την οικονομική στενότητα της οικογένειας και την αυξημένη δυσκολία εύρεσης εργασίας ωθούνται στην ανάληψη παραδοσιακών ρόλων. Από την άλλη πλευρά οι εξελίξεις στην τεχνολογία και την επιστήμη δημιουργούν δυνατότητα ριζικών αλλαγών στους τομείς της αυτοεξυπηρέτησης και της παροχής φροντίδας, ενώ η αυξανόμενη εμφάνιση νέων μοντέλων οικογένειας καθιστά απαραίτητο τον επαναπροσδιορισμό των οικογενειακών πολιτικών σε μία νέα βάση όπου θα βρίσκουν έκφραση οι εναλλακτικές μορφές.

Η υποστήριξη των εργαζόμενων που παράλληλα παρέχουν φροντίδα σε μέλη της οικογένειάς τους, λαμβανομένων υπόψη των προαναφερθέντων παραγόντων, δεν αποτελεί απλώς μία ευκαιρία για να επιδείξει η Πολιτεία κοινωνική ευαισθησία ή δημογραφική οξυδέρκεια. Αφορά καίρια ζητήματα: την αναγνώριση του «κοινωνικού χρόνου», τη νοσηματοδότηση του κράτους ως εργοδότη και ως επόπτη σε εργασιακά θέματα, τον επαναπροσδιορισμό εννοιών όπως εργαζόμενος/η, εργοδοσία, εργασία, εργασιακές σχέσεις, οικογένεια, οικογενειακές σχέσεις – συνιστά ουσιαστική πολιτική επιλογή. Αυτή η συνειδητοποίηση, από όλους και όλες μας, είναι το πρώτο, απαραίτητο βήμα για την προσέγγιση ενός ζητήματος το οποίο –παραφράζοντας τον χαρακτηρισμό «οικονομική ευκαιρία» που του αποδίδουν οι «*Εργοδότες για τους Φροντιστές/τριες*»– συνιστά οικονομική, κοινωνική, ιδεολογική πρό(σ)κληση.

Ενδεικτική Βιβλιογραφία

Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Advisory Committee on Equal Opportunities between Men and Women, 2008. *Opinion on New Forms of Leave (Paternity Leave, Adoption Leave and Filial Leave)*.
- Anderson, R., Mikulin, B., Vermeylen, G., Lyly-Yrjänäinen, M. and Zigante, V., Eurofound (2009). *Second European Quality of Life Survey – Overview*. Publications Office of the European Communities, Luxembourg.
- Bjornberg, U. (1998). Η ισότητα των φύλων στην οικογένεια. Στο: Ίδρυμα για το Παιδί και την Οικογένεια. *Οικογένεια-Ευρώπη-21ος αιώνας: Όραμα και Θεσμοί. Πρακτικά από το Ευρωπαϊκό Φόρουμ για την Οικογένεια* (σ. 152-155). Αθήνα: Λιβάνης.

- Buckner, L. and Yeandle, S. (2006). *Who cares wins: the social and business benefits of supporting working carers*. Carers UK, London.
- Central Statistical Office Ireland (2011). *Carers aged 15 years and over classified by principal economic status, age group and number of hours per week of unpaid help provided*. Online tables, available at: <http://census.cso.ie/Census/TableView/tableView.aspx?ReportId=75738>
- Commission of the European Communities, (2005). *Communication to the Spring European Council. Working together for growth and jobs. Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)*.
- Commission of the European Communities (2006). *Communication from the commission. First-Stage Consultation of European Social Partners on reconciliation of professional, private and family life*. SEC (2006) yyy, Brussels.
- Commission of the European Communities. (2006). *Green Paper. Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*. COM (2006) 708 final, Brussels.
- Commission of the European Communities. (2008). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. A better work-life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM (2008) 635 final, Brussels.
- Council of Europe. (1996). *Recommendation No. R (96) 5 of the Committee of Ministers to Member States on reconciling work and family life*, Brussels.
- Crespo, L. (2006). *Caring for parents and employment status of European mid-life women, research paper*. University of Alicante, Spain.
- Crompton, R. (2003). *Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R. & Harris, F. (2003). Employment, Carers and Families: The significance of Choice and Constraint in Women's Lives. In: R. Crompton (ed.) *Restructuring Gender Relations and Employment: the decline of the male breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Employers for Carers & Department of Health Task and Finish Group (2013). *Supporting Working Carers: The Benefits to Families, Business and the Economy*. Carers UK, London. Available at: <http://www.employersforcarers.org/resources/research/item/808-supporting-working-carers-the-benefits-to-families-business-and-the-economy>
- European Commission. (2005). *Reconciliation of work and private life: Comparative Review of thirty European Countries*.
- European Commission. (2007). *Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*. Luxembourg : Publications Office of the European Communities.
- European Commission. (2008). *A better work-life balance: stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM (2008) 635 final, Brussels.
- European Commission. (2008). *Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men: Opinion on new forms of leave (paternity leave, adoption leave and filial leave)*. Available at: <http://www.frauen.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=35943>
- European Commission. (2010). *Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. Strategy for equality between women and men 2010-2015*. COM (2010) 491 final, Brussels.

- European Commission, (2011). *Roadmap: reconciliation between work, family and private life*, Brussels. Available at: http://ec.europa.eu/governance/impact/planned_ia/docs/2011_empl_016_work_family_private_life_en.pdf
- European Commission, (2014). *Report on Progress on equality between women and men in 2013*. COM (2014) 224 final, Brussels.
- EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (EGGSIE) (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. European Communities, Brussels.
- Eurofound (2011). *Company initiatives for workers with care responsibility for disabled children or adults*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Eurofound (2011). *Reconciliation of work, private and family life in European Union*. Luxembourg: Publication Office of the European Union. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Eurofound (2013). *Caring for children and dependants: effect on careers of young workers. Background paper*. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2014). *Quality of life in Europe: Families in the Economic Crisis*. Luxembourg.
- European Institute for Gender Equality (2011). *Reconciliation of work and Family Life as a Condition of Equal Participation in the Labor Market. Review of the Implementation of Beijing Platform for Action: Women and Economy*. Luxembourg.
- Karamessini, M. (2005). Gender equality and employment policy. In: M. Petemesidou & E. Mossialos (eds.). *Social Policy Developments in Greece*. Albershot: Ashgate.
- Karamessini, M. (2012). Female activity and employment trends and patterns in Greece: Women's difficult road to economic independence. In: A. Bugra & Y. Özkan (eds.). *Trajectories of Female Employment in the Mediterranean*. Houndmills, Basingstoke, Hampshire: Palgrave McMillan.
- Lamura, G., Döhner, H. & Kofahl, C. (eds) (2008), *Family carers of older people in Europe: a six country comparative study*. Hamburg: LIT.
- Lewis, J. (1993). Introduction: Women, work, family and social policies in Europe. In: J. Lewis (ed.). *Women and Social Policies in Europe*. Albershot: Edward Elgar.
- Molinuevo, D. (2014). *Recruitment and retention of home care workers for adults. Examples of successful initiatives*, Eurofound, EU. Presentation at the International Conference "Families in the Crisis - Finding work-life balance in difficult economic context" (Athens, 29/4/2014).
- Phillips, J., Bernard, M. & Chittenden, M. (2002). *Juggling work and care: the experiences of working carers of older adults*. Bristol: The Policy Press.
- Plantenga, J. & Remery, C., European Commission (2005). *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Sainsbury, D. (1996). *Gender and Welfare States*, Cambridge/UK: Cambridge University Press.
- Syeda, N.E.I. (2013). Gender equality in leadership: a public policy failure? Proceedings of the Australian Political Studies Association Annual Conference 2013, APSA 2013, pp.1-18

Ελληνόγλωσση βιβλιογραφία

- Βαΐου, Ντ. & Στρατηγάκη, Μ. (2001). «Φεμινισμός και εργασία γυναικών: συμπτώσεις και αποκλεισμός», Σεμινάρια Πολιτικού Προβληματισμού. Αθήνα: Ινστιτούτο Νίκος Πουλαντζάς.
- Γεώργας, Δ., Γκαρή, Α. & Μυλωνάς, Κ. (2004). Σχέσεις με συγγενείς στην ελληνική οικογένεια. Στο: Λ. Μουσοπούρου & Μ. Στρατηγάκη (επιμ.). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Γκασούκα, Μ. & Τσουκαλά, Φ. (xxxx). Μεθοδολογία πλάνων συμφιλίωσης. Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL-Διακρατική Σύμπραξη SEMELI. Διαθέσιμο στο: <http://www.pik.org.cy/page-id/184>
- Γκασούκα, Μ. (2008). Συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Πρόταση μέτρων και πρακτικών. Cyprus Employability Network, Λευκωσία. Διαθέσιμο στο: <http://www.pik.org.cy/page-id/184>
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2001). *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο. Στρατηγική πλαίσιο σχετικά με την ισότητα των φύλων. Πρόγραμμα εργασίας για το 2001*. COM (2001) 119 τελικό, Βρυξέλλες.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2005). Έκθεση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών, για την ισότητα ανδρών και γυναικών. COM (2005) 44 τελικό Βρυξέλλες.
- Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2006). *Ανακοίνωση της Επιτροπής στο Συμβούλιο, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στην Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και στην Επιτροπή των Περιφερειών. Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2006-2010)*. COM (2006) 92 τελικό, Βρυξέλλες.
- Ζένης, Θ. & Μπλιώνη, Φ. (επιμ.). (2005). *Οδηγός Καλών Πρακτικών για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής*. Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2012). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2013). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ (2014). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση*. Αθήνα: ΙΝΕ-ΓΣΕΕ.
- Καραμεσίνη, Μ. (1998). Γυναίκες και απασχόληση στην Ελλάδα: Τάσεις και Διεθνείς Συγκρίσεις. *Στατιστική Επετηρίδα Εργασίας*. Αθήνα: Πανεπιστημιακές Εκδόσεις/Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καραμεσίνη, Μ. (2005α). Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου ως πρόκληση για τις πολιτικές απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο: Α. Δεδουσόπουλος, Γ.

- Κουζής, Ξ. Πετρινώτη & Σ. Ρομπόλης (επιμ.). *Εργασία 2005*. Αθήνα: ΙΑΠΙΑΔ, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Καραμεσίνη, Μ. (2005β). Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Στο: Μ. Καραμεσίνη & Γ. Κουζής (επιμ.). *Πολιτική Απασχόλησης – Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Gutenberg/ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Καραμεσίνη, Μ. (2008). Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα. Στο: Μ. Στρατηγάκη (επιμ.). *Πολιτικές Ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κατάκη, Χ. (1994). *Οι τρεις ταυτότητες της ελληνικής οικογένειας*. Αθήνα: Κέδρος
- Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Σ. (1998). Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση. Στο: Ι. Μαγγανάρα (επιμ.). *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις σεμιναρίου*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Λαμπροπούλου, Κ. (1999). Φύλο και φροντίδα: Προβληματισμοί και αναθεωρήσεις στη σύγχρονη κοινωνική πολιτική. Στο: Θ. Σακελλαρόπουλος (επιμ.). *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*. Αθήνα: Κριτική.
- Μαγγανάρα, Ι. (1998). *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των Φύλων - Εισηγήσεις σεμιναρίου*. Αθήνα: Οδυσσέας.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (1995). *Η οικογένεια στην Αθήνα: Οικογενειακά πρότυπα και συζυγικές πρακτικές*. Αθήνα: ΕΚΚΕ.
- Μαράτου-Αλιπράντη, Λ. (2010). Νέες μορφές οικογένειας. Τάσεις και εξελίξεις στη σύγχρονη Ελλάδα. *Εγκέφαλος*, 47(2), σ. 55-66. Διαθέσιμο στο: <http://www.encephalos.gr>
- Μισέλ, Α. (2000). *Κοινωνιολογία της οικογένειας και του γάμου* (μτφ. Λ. Μουσούρου). Αθήνα: Gutenberg.
- Μουσούρου, Λ. (1993). *Γυναίκα και απασχόληση – Δέκα ζητήματα*. Αθήνα: Gutenberg.
- Μουσούρου, Λ. (2004). Εργασία και οικογενειακή ζωή. Στο: Λ. Μουσούρου & Μ. Στρατηγάκη (επιμ.). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ
- Μουσούρου, Λ. & Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.). (2004). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.
- Μουσούρου, Λ. (2005). *Οικογένεια και οικογενειακή πολιτική*. Αθήνα: Gutenberg.
- Παπαχριστόπουλος, Ν. (2011). *Η οικογένεια στη σύγχρονη εποχή*. Αθήνα: Ι.Δ.ΕΚ.Ε.
- Σακελλαρόπουλος, Θ. (1999). *Η μεταρρύθμιση του κοινωνικού κράτους*. Αθήνα: Κριτική.
- Στρατηγάκη, Μ. (2005). *Πολιτικές ισότητας των φύλων: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*. Αθήνα: Gutenberg.
- Στρατηγάκη, Μ. (2006). *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Συμεωνίδου, Χ. (1994). Η ασυμβατότητα της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. *Δίνη*, 7, 113-130.
- Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2003). *Απόφαση του Συμβουλίου της 22ας Ιουλίου 2003 οχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές των κρατών μελών για την απασχόληση (2003/578/ΕΚ)*.
- Τσαούση, Α. (2006). *Η οικογένεια: βασικές μορφές*. Πανεπιστήμιο Αθηνών/Τμήμα Μ.Ι.Θ.Ε., <http://old.phs.uoa.gr/~ahatzis/SGH18.pdf>

Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων & ΚΠ EQUAL (2004), Οδηγός της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας EQUAL για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. WEdo (2013). *Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Ποιότητας για τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας*. Χατζηβαρνάβα-Καζάση, Ε. (2004). Οικογένειες, οικογενειακές πολιτικές, κοινωνικός αποκλεισμός και ο ιδιαίτερος ρόλος των προγραμμάτων οικογενειακής στήριξης. Στο: Μουσούρου, Λ. & Στρατηγάκη, Μ. (επιμ.). *Ζητήματα οικογενειακής πολιτικής*. Αθήνα: ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

Παρατιθέμενη νομοθεσία

- N. 1483/1984: Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις – Τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων.
- N. 1576/1985: Κύρωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 156, για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων. Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις.
- N. 1648/1986: Προστασία πολεμιστών, αναπήρων και θυμάτων πολέμου και μειονεκτούντων προσώπων
- Π.Δ. 193/1988: Επέκταση διατάξεων του ν. 1483/1984 (ΦΕΚ 153, τ.Α΄) στο δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α.
- N. 2238/1994: Κύρωση του Κώδικα Φορολογίας Εισοδήματος
- N. 2527/1997: Τροποποίηση και συμπλήρωση διατάξεων του Ν. 2190/1994 και άλλες διατάξεις.
- N. 2643/1998: Μέριμνα για την απασχόληση προσώπων ειδικών κατηγοριών και άλλες διατάξεις.
- N. 2956/2001: Αναδιάρθρωση Ο.Α.Ε.Δ. και άλλες διατάξεις
- N. 2972/2001: Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και της λειτουργίας του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων και άλλες διατάξεις
- N. 3051/2002: Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις
- N. 3227/2004: Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις
- N. 3421/2005: Στρατολογία των Ελλήνων και άλλες διατάξεις.
- N. 3454/2006: Ενίσχυση της οικογένειας και λοιπές διατάξεις.
- N. 3488/2006: Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις.
- N. 3528/2007: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.
- N. 3584/2007: Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων.
- N. 4075/2012: Θέματα Κανονισμού ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, Ασφαλιστικών Φορέων, προσαρμογή της νομοθεσίας στην Οδηγία 2010/88/ΕΕ και λοιπές διατάξεις.

Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Σταύρος Πάρλαλης και Ανδριανή Αθανασίου

Λέκτορας, Πανεπιστήμιο Frederick (Κύπρος), Ανδριανή Αθανασίου, Ειδικό Διδακτικό Προσωπικό, Πανεπιστήμιο Frederick (Κύπρος)

Περίληψη

Η Κύπρος την τελευταία διετία αντιμετωπίζει δραματικές οικονομικές, κοινωνικές και (γεω)πολιτικές εξελίξεις, οι οποίες έχουν επιφέρει τρομακτικές αλλαγές σε διάφορα επίπεδα αλλά κυρίως στην οικονομική κατάσταση των πολιτών. Μερικές από αυτές είναι η δραματική αύξηση της ανεργίας, η αύξηση των άπορων ατόμων και η αδυναμία ικανοποίησης των βασικών αναγκών από μεγάλο μέρος της κοινωνίας. Μέσα σε αυτό το περιβάλλον, πολλές αλλαγές και ανακατατάξεις παρατηρούνται σε μια σειρά από φορείς και οργανώσεις όπου εργάζονται κοινωνικοί λειτουργοί (π.χ. Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Κοινωνικά Παντοπωλεία). Στα παραπάνω πλαίσια, η Κοινωνική Εργασία καλείται να ελιχθεί, να εξελιχθεί και να αφουγκραστεί αυτές τις αλλαγές προκειμένου να καταφέρει να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις που παρουσιάζονται. Το παρόν άρθρο πραγματεύεται τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στους παραπάνω φορείς και τον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικοί λειτουργοί καλούνται να ανταποκριθούν σε αυτές τις αλλαγές μέσα στο γενικότερο πλαίσιο οικονομικής ύφεσης.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνική εργασία, κοινωνικές υπηρεσίες, οικονομική κρίση, Κύπρος

Abstract

The Republic of Cyprus is currently facing dramatic fiscal, social and geopolitical changes, which led, in turn, to tremendous changes in many different levels, such as people's economical capacity. In addition, unemployment has risen, the number of people living in poverty has increased and a great percentage of the population cannot meet its basic needs. Under these conditions, great

changes are also observed in numerous organizations that social workers are employed (e.g. Social Welfare Services, Local Authorities, NGOs, Social Supermarkets). As a consequence, Social Work has to maneuver, progress and take into account all the above conditions, in order to be able to respond to these new challenges. This manuscript discusses the changes that are implemented in the above organizations and investigates how social workers could respond to these changes, within the wider context of the current global and national economic crisis.

Key words: *Social Work, Social Services, economic crisis, Cyprus*

Το ιστορικό πλαίσιο συγκρότησης της Κοινωνικής Πρόνοιας και της Κοινωνικής Εργασίας στην Κύπρο

Η ανάπτυξη της κοινωνικής πρόνοιας στην Κύπρο, όπως άλλωστε και σε οποιαδήποτε άλλη χώρα, συνδέεται σε μεγάλο βαθμό, τόσο με την ιστορική της πορεία, όσο και με τις κοινωνικό-πολιτικές εξελίξεις και δρώμενα που παρουσιάζονται, ιδιαίτερα, στις διάφορες περιόδους 'κρίσης' στην ιστορία της. Αν και οι έννοιες του αλτρουισμού και της αλληλεγγύης αποτελούσαν χαρακτηριστικά της Κυπριακής κοινωνίας από τα αρχαία χρόνια, τα πρώτα σημάδια παροχής κοινωνικής πρόνοιας στην Κύπρο παρατηρούνται κατά τον 19^ο αιώνα, κυρίως στη μορφή της φιλανθρωπίας, συμπόνιας και άτυπης βοήθειας που προσέφεραν μεταξύ τους τα άτομα στο πλαίσιο της κοινότητας (Triseliotis 1977). Λόγω των πολλών της κατακτητών, η Κύπρος αργεί να αναπτύξει το δικό της πολιτικό και κοινωνικό κράτος. Έτσι, εν απουσία ενός πολιτικού κράτους, το σημαντικότερο ρόλο στην οργάνωση και παροχή κοινωνικής πρόνοιας, περίθαλψης και στήριξης των άπορων και κοινωνικά ευάλωτων προσώπων, διαδραμάτισε η Εκκλησία της Κύπρου (SPES 2009; Νεοφύτου 2011).

Τα θεμέλια, όμως, του κυπριακού κράτους πρόνοιας, τέθηκαν κατά την περίοδο της Αγγλοκρατίας (1878-1959), με την βρετανική διοίκηση να βελτιώνει σημαντικά τους τομείς κρατικής ευθύνης και να εισαγάγει σημαντικές νομοθεσίες στον τομέα της κοινωνικής προστασίας (π.χ. Περί Ψυχικά Ασθενών Νόμος του 1931, Περί Αγαθοεργών Ιδρυμάτων Νόμος του 1925, Περί Ανήλικων Αδικοπραγούντων Νόμος του 1935, Περί Παίδων Νόμος 1956, κ.ά), χωρίς όμως να τυγχάνουν της απαραίτητης αναπροσαρμογής ανάλογα με τις γηγενείς ανάγκες και ιδιαιτερότητες (Triseliotis 1977).

Μερικοί από τους σημαντικούς σταθμούς στην εξέλιξη της κοινωνικής πρόνοιας, κατά την περίοδο της Αγγλοκρατίας, θεωρούνται η ίδρυση, το 1943, της πρώτης κοινωνικής υπηρεσίας (Σωφρονιστικής Σχολής Λαπήθου), η σύσταση των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας το 1952, το σχέδιο παροχής οικονομικής βοήθειας το οποίο εισήχθη το 1953 και που αποτέλεσε τη βάση για το σχεδιασμό και τη λειτουργία άλλων προγραμμάτων παροχής υπηρεσιών σε ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού και η εισαγωγή του πρώτου συστήματος κοινωνικής ασφάλισης το 1957 (Triseliotis 1977; Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας 2003; Νεοφύτου 2011, σελ. 174).

Με τη σύσταση της Κυπριακής Δημοκρατίας το 1960, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας αναπτύσσουν διεθνείς συνεργασίες και αναβαθμίζουν τα προγράμματα και τις παρεχόμενες υπηρεσίες, ιδιαίτερα αυτές, που απευθύνονται σε άτομα τρίτης ηλικίας, σε οικογένειες και σε παιδιά (Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας 2003). Το 1968 εισάγεται το πρόγραμμα Κοινοτικής Εργασίας και Υπηρεσιών Νεολαίας, με απώτερο στόχο την οργάνωση και ενίσχυση της κοινότητας και του εθελοντικού τομέα, έτσι ώστε να συμβάλουν στην κοινωνική ανάπτυξη (Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας 2003). Συγκεκριμένα, αναφέρεται, ότι εκείνη την περίοδο, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, επιχορηγούν σύνολο 32 εθελοντικές οργανώσεις (Νεοφύτου 2011, σελ. 177).

Όσο αφορά στον εθελοντικό τομέα στην Κύπρο, από το 1960 μέχρι το 1973, ο συντονισμός των εθελοντικών οργανώσεων πρόνοιας πραγματοποιείται από τα Επαρχιακά Συμβούλια Ευημερίας (Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας 2008). Το 1973, συστήνεται το Παγκύπριο Συμβούλιο Ευημερίας, με σκοπό τον συντονισμό των εθελοντικών οργανώσεων και την χάραξη πολιτικής στον τομέα της εθελοντικής πρόνοιας. Το 1989, ψηφίζεται ο 'Περί Παγκυπρίου Συμβουλίου Ευημερίας Νόμος' (152/89) παρέχοντάς του, την αναγκαία νομική υπόσταση για να ασκεί πιο αποτελεσματικά το ρόλο του. Το 2006 το Παγκύπριο Συμβούλιο Ευημερίας, μετονομάζεται σε Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού (Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού 2008). Φυσικά, μέχρι σήμερα, καθοριστικό ρόλο στη λειτουργία και βιωσιμότητα των εθελοντικών οργανώσεων διαδραματίζουν οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, με νομοθεσίες της οι οποίες ρυθμίζουν τη λειτουργία, τον έλεγχο και την επιχορήγηση αυτών.

Μετά την Τούρκικη εισβολή το 1974, το σύστημα της κοινωνικής πρόνοιας στην Κύπρο εξελίσσεται και διαμορφώνεται περαιτέρω, με βασικό στόχο την παροχή οικονομικής αρωγής και ψυχοσυναισθηματικής υποστήριξης στους εκτοπισθέντες. Ακολουθεί η μαζική πρόσληψη προσωπικού, διαφόρων ειδικοτήτων, και η ανάπτυξη υπηρεσιών και προγραμμάτων για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των νέων κοινωνικών αναγκών που προκύπτουν (Νεοφύτου 2011). Η αναδιάρθρωση του Τμήματος Ευημερίας, μετά την Τούρκικη εισβολή, καθιέρωσε τον μέχρι σήμερα προσανατολισμό και τη φιλοσοφία του προνοιακού συστήματος, με το κράτος να αναλαμβάνει την κύρια ευθύνη παροχής προνοιακών υπηρεσιών, σε ένα ιδιαίτερα συγκεντρωτικό σύστημα (Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας 2008, σελ. 80). Αυτός ο χαρακτήρας, όπως υποστηρίζει και το παρόν άρθρο, κάτω από τις ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές εξελίξεις, τίθεται σήμερα, πλέον, υπό αμφισβήτηση.

Η Κοινωνική Εργασία στην Κύπρο

Η στελέχωση, κατά την περίοδο της Αγγλοκρατίας, των πρώτων κοινωνικών υπηρεσιών, καθώς και των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, δεν προέβλεπε την πρόσληψη εξειδικευμένου προσωπικού και δε, κοινωνικών λειτουργών. Έτσι, οι πρώτοι επαγγελματίες που στελέχωσαν τις κοινωνικές υπηρεσίες ήταν, συνήθως, δάσκαλοι, λογιστές, βιολόγοι κ.ά (Spaneas 2012, σελ. 94). Η πρώτη κοινωνική λειτουργός απασχολείται στις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας το 1967, ενώ μετά ακολουθεί η τοποθέτηση και άλλων κοινωνικών λειτουργών στα Υπουργεία Υγείας και Δι-

καιουσύνης (Νεοφύτου 2011, σελ. 179). Το 1966, ιδρύεται το Συμβούλιο Κοινωνικών Λειτουργιών Κύπρου, το οποίο αναλαμβάνει, μαζί με τις Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, ανάμεσα σε άλλα, και τη συστηματική εκπαίδευση των κοινωνικών λειτουργών, κυρίως σε συνεργασία με επαγγελματίες από Ελλάδα και Αγγλία (Νεοφύτου 2011).

Το γεγονός, όμως, ότι μέχρι το 2001, δεν υπήρχε η δυνατότητα εκπαίδευσης επαγγελματιών κοινωνικών λειτουργών στην Κύπρο (οι περισσότεροι μέχρι τότε εκπαιδεύονταν σε Ελλάδα, Αγγλία και ΗΠΑ), καθυστέρησε την ανάπτυξη της *ταυτότητας* της Κοινωνικής Εργασίας στην Κύπρο (Srapeas 2012). Παράλληλα, λαμβάνοντας υπόψη ότι ακόμη μέχρι σήμερα, απασχολούνται σε πολλές κοινωνικές υπηρεσίες επαγγελματίες άλλων ειδικοτήτων οι οποίοι, όμως, ασκούν τα καθήκοντα του κοινωνικού λειτουργού, αποτελεί μια πρόκληση για το επάγγελμα και την προσπάθεια των επαγγελματιών να διαφοροποιηθούν από άλλα συναφή επαγγέλματα, όπως αυτά του συμβούλου και του κοινωνιολόγου.

Σημαντική εξέλιξη στην ανάπτυξη της Κοινωνικής Εργασίας στην Κύπρο, πέρα από την ίδρυση της πρώτης Σχολής Κοινωνικής Εργασίας το 2001 στο Πανεπιστήμιο Frederick, ήταν και η κατοχύρωση του επαγγέλματος, με την ψήφιση του Περί Εγγραφής Επαγγελματιών Κοινωνικών Λειτουργών Νόμο του 2000 και του Κυπριακού Κώδικα Δεοντολογίας του 2003. Η νομοθεσία αυτή ήταν αποτέλεσμα μακροχρόνιων αγώνων του Συνδέσμου Κοινωνικών Λειτουργών και αποτελεί μια από τις μεγαλύτερες κατακτήσεις των Κοινωνικών Λειτουργών στην Κύπρο.

Σήμερα, υπάρχουν εγγεγραμμένοι, στην Κύπρο, περίπου 600 επαγγελματίες κοινωνικοί λειτουργοί. Σημαντική μεταβολή στην άσκηση του επαγγέλματος στην Κύπρο, σημειώνει και η όλο μεγαλύτερη απασχόληση των κοινωνικών λειτουργών και σε άλλους τομείς πρόνοιας (τοπική αυτοδιοίκηση και εθελοντικό τομέα), πέρα του δημοσίου, οι οποίοι τομείς παρέχουν την ευκαιρία και την ευελιξία για την ανάπτυξη πιο καινοτόμων κοινωνικών προγραμμάτων. Απουσιάζει, εντούτοις, και κρίνεται απαραίτητη, η χαρτογράφηση του επαγγέλματος της Κοινωνικής Εργασίας, καθώς και η καταγραφή των μεθόδων και παρεμβάσεων που εφαρμόζονται από τους επαγγελματίες στην Κύπρο.

Τέλος, για την αναγνώριση του επαγγέλματος και την αποδοχή της επιστήμης της Κοινωνικής Εργασίας, απαιτείται η ανάπτυξη των πρακτικών της έρευνας και της αξιολόγησης προγραμμάτων οι οποίες, στην Κύπρο, βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Η συνεργασία ανάμεσα σε κοινωνικές υπηρεσίες και των τριών, πλέον, Σχολών της Κοινωνικής Εργασίας, καθώς η λειτουργία από το 2012 του πρώτου Μεταπτυχιακού προγράμματος στην Κοινωνική Εργασία, έχει βοηθήσει προς αυτήν την κατεύθυνση σε μικρό, όμως, ακόμη βαθμό.

Κλείνοντας, μπορεί κανείς να υποθέσει ότι η οικονομική κρίση που βιώνει η Κύπρος, αν και θέτει νέες προκλήσεις και δυσκολίες για το επάγγελμα της Κοινωνικής Εργασίας μπορεί, ταυτόχρονα, να δημιουργήσει νέες τάσεις και ευκαιρίες για την ανάπτυξη του επαγγέλματος προσανατολισμένο στις σύγχρονες ανάγκες του Κυπριακού λαού.

Η κοινωνική εργασία σε συνθήκες ευημερίας

Η οικονομική ανάπτυξη που γνώρισε η Κυπριακή Δημοκρατία τις δεκαετίες '80 και '90 (Πρεσβεία της Ελλάδος στην Κύπρο 2012, σελ. 4) αποτυπώνεται και στις κοινωνικές παροχές που

προσφέρει το κράτος απλόχερα προς τους πολίτες του. Το κράτος έχει την οικονομική άνεση να στηρίζει τους λιγότερο δυνατούς και ικανούς, προκειμένου να ικανοποιήσουν τις ιδιαίτερες ανάγκες τους. Μερικά από τα επιδόματα που μπορούν να αναφερθούν επιγραμματικά είναι το επίδομα μάνας, τέκνου, φοιτητικής χορηγίας, επίδομα υπογόνιμων ζευγαριών για εξωσωματική γονιμοποίηση, επιδόματα σε οικογένειες με τρίδυμα, μονογονιούς, αιτητές ασύλου, ενώ εξωπραγματικό φαντάζει το επίδομα δίαιτας (Signalive/ΚΥΠΕ 2012). Σε αυτό το κλίμα, τα κριτήρια τα οποία τίθενται από τα κυβερνητικά επιτελεία είναι ελαστικά και μπορεί να υποστηριχθεί ότι υιοθετείται ένα θεσμικό-αναδιανεμητικό μοντέλο κοινωνικής πολιτικής, στα πλαίσια της οποίας αναπτύσσεται η κοινωνική εργασία. Βέβαια, αυτή η κατάσταση αρχίζει να αλλάζει μέσα στο 2012, όπου κορυφώνεται η οικονομική κρίση. Τα κριτήρια γίνονται αρκετά πιο αυστηρά, μερικά επιδόματα καταργούνται ή μειώνονται δραστικά, ενώ σταδιακά παρατηρείται μείωση των συνολικών δαπανών κοινωνικής πρόνοιας. Έτσι, η παρούσα οικονομική συγκυρία δείχνει μια στροφή προς μια πιο συντηρητική προσέγγιση της κοινωνικής πρόνοιας και σαφώς μια στροφή προς το υπολειμματικό προνοιακό μοντέλο κοινωνικής πολιτικής.

Η μείωση του κρατικού προϋπολογισμού όσο αφορά τις κοινωνικές παροχές έχουν σημαντικές επιπτώσεις και για τους ίδιους του επαγγελματίες κοινωνικούς λειτουργούς. Ενώ παρατηρείται αύξηση στον όγκο των περιπτώσεων που αναλαμβάνουν οι επαγγελματίες, οι μισθοί φαίνονται να μειώνονται, κοινωνικά προγράμματα παύουν να λειτουργούν λόγω του ότι μειώνεται ή διακόπεται η επιχορήγησή τους από το κράτος, περιορίζονται οι νέες προσλήψεις ενώ σε συνδυασμό με την αυξανόμενη επαγγελματική εξουθένωση, παρουσιάζεται υποβάθμιση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών (International Federation of Social Workers 2012).

Η παρούσα οικονομική κατάσταση στην Κύπρο

Τα τελευταία χρόνια η Ευρωπαϊκή Ένωση και πιο συγκεκριμένα ο Ευρωπαϊκός νότος αντιμετωπίζει έντονα οικονομικά προβλήματα (Plumer 2013). Χώρες οι οποίες έχουν επηρεαστεί περισσότερο από τις παρούσες οικονομικές συνθήκες είναι η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Ελλάδα και τελευταίως η Κύπρος. Σε αυτές τις χώρες, η οικονομική ύφεση έχει επιφέρει πολλαπλές επιπτώσεις στις τοπικές κοινωνίες, οι οποίες είναι εμφανείς σε πολλούς διαφορετικούς τομείς τόσο στη δημόσια σφαίρα (π.χ. υψηλά ποσοστά ανεργίας), όσο και σε προσωπικό επίπεδο, όπως για παράδειγμα η ελλιπής κάλυψη βασικών αναγκών μιας οικογένειας (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ 2014), ενώ σε ακραίες περιπτώσεις (π.χ. ΗΠΑ) παρατηρείται αύξηση των οικογενειών που αναγκάζονται να γίνουν/μείνουν άστεγες (Hutchison 2010, σελ.163).

Ασφαλώς, οι επιπτώσεις της παρούσας οικονομικής ύφεσης διαφέρουν από τη μια χώρα στην άλλη. Στην Κύπρο, η οικονομική ύφεση άρχισε να γίνεται εμφανής μετά την έκρηξη που πραγματοποιήθηκε στο Μαρί, στις 11 Ιουλίου 2011, τη μεγαλύτερη μονάδα ηλεκτρισμού του νησιού (The Guardian 2011), ένα γεγονός με πολλαπλές οικονομικές συνέπειες στη μικρή κοινωνία της Κύπρου. Επιπρόσθετα, δραματικές εξελίξεις παρουσιάστηκαν μετά τη συμφωνία που πραγματοποιήθηκε μεταξύ της Κυπριακής Δημοκρατίας και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (IMF 2013α), η οποία οδήγησε στο κούρεμα των καταθέσεων (Reuters 2013), την κοινωνική

αναταραχή (Balls 2013) και την υπαγωγή της χώρας σε μια σειρά μνημονίων (IMF 2013β). Χαρακτηριστικά παραδείγματα αποτελούν η κατακόρυφη αύξηση της ανεργίας (CAN 2014), η καταρράκωση του χρηματιστηρίου (Χυδίας 2013), η υπερχρέωση των νοικοκυριών σε δάνεια, η πτώση των μισθών (Trimikliniotis 2013), η πτώση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος ανά κάτοικο (World Bank 2014), ο κλονισμός της εμπιστοσύνης στο τραπεζικό σύστημα της χώρας (Pashardes and Pashourtidou 2013, σελ.16), η πτώση της αγοραστικής/καταναλωτικής δύναμης και η μερική παύση εργασίας των παραγωγικών δυνάμεων της αγοράς. Περιληπτικά, μπορεί να ειπωθεί ότι οι αλλαγές – ή ρυθμίσεις – πραγματοποιήθηκαν με απότομο και βίαιο τρόπο, κάτι το οποίο είχε άμεσο αντίκτυπο στην μεγάλη μάζα του πληθυσμού, παρ'όλο που αυστηρά μέτρα λιτότητας είχαν επιβληθεί πριν από το κούρεμα καταθέσεων και κυρίως έχοντας υψηλή συναίνεση μεταξύ των κομμάτων (Zenios 2013, σελ.30).

Εστιάζοντας στην ανεργία, καταφαίνεται ότι στο τέλος του Φεβρουαρίου 2014 ο αριθμός των εγγεγραμμένων ανέργων ανερχόταν στα 53.204 ενώ ο αντίστοιχος αριθμός το Φεβρουάριο του 2012 βρισκόταν στα 37.874 πρόσωπα (Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου 2012, Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου 2014). Σύμφωνα με στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας (Ιανουάριος 2014), η Κύπρος βρισκόταν ανάμεσα στις χώρες με τη μεγαλύτερη αύξηση στα ποσοστά ανεργίας με το ποσοστό να ανέρχεται τον Ιανουάριο στο 16.8% από 14,4 % το προηγούμενο έτος. Μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι η ανεργία αποτελεί μια πρόκληση για την κοινωνική εργασία σε περιόδους κρίσης, καθώς δεν αναδεικνύεται μόνο η ικανοποίηση των αναγκών των υφισταμένων ομάδων και ατόμων που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες αλλά εντοπίζονται και δημιουργούνται νέες ομάδες ατόμων που δεν έχουν πρόσβαση στην απασχόληση και κινδυνεύουν από τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Η κρίση του κοινωνικού κράτους και η επιστροφή στις «ειδικές κοινωνικές πολιτικές»

Όπως αναφέρει ο Ρομπόλνς (2013) το κοινωνικό κράτος αποτελεί έναν θεσμό που λειτουργεί αντικειμενικά και διαμορφώνεται προκειμένου να ανταποκριθεί στις ιδιαίτερες ανάγκες του πληθυσμού. Ασφαλώς, το κοινωνικό κράτος είναι συνδεδεμένο με το οικονομικό σύστημα κάθε χώρας. Επομένως, μέσα στις συνθήκες που περιγράφηκαν παραπάνω, αναμενόμενες πρέπει να θεωρούνται οι επιπτώσεις στον τομέα της κοινωνικής και προνοιακής πολιτικής. Η Πολιτεία καλείται να ανταποκριθεί σε μια διπλή πρόκληση όπως είναι η οικονομική κρίση και η δυνατότητα παροχής υπηρεσιών με βάση την επιλογή του εξυπηρετούμενου και την ενδυνάμωση του (Brown and Yates 2011, σελ.166), κάτι το οποίο – προς το παρόν – φαίνεται να αλλάζει δραματικά. Κατ'αρχήν, ο προϋπολογισμός του 2014 προέβλεπε μείωση των κονδυλίων για κοινωνικές παροχές κατά 13% (€832 εκατομμύρια σε σύγκριση με €962 εκατομμύρια το προηγούμενο έτος) (ΚΥΠΕ/ΑΠΕ 2013). Επιπρόσθετα, αλλαγές παρατηρούνται και σε διαχρονική βάση. Ιστορικά έχει αποδειχθεί ότι όσο το κράτος μειώνει τις δαπάνες για βοήθεια προς τους φτωχούς, τόσο αυξάνεται ο πληθυσμός που ζει σε επίπεδα φτώχειας (Zastrow 2014, σελ.120), κάτι το οποίο αρχίζει να καταφαίνεται και στην περίπτωση της Κύπρου.

Τα συγκεκριμένα στοιχεία καταδεικνύουν μια στροφή από ένα μοντέλο καθολικής κάλυψης, σε ένα μοντέλο υπολειμματικής κάλυψης. Με άλλα λόγια, επικρατεί ο φιλελευθερισμός με τους σχετικούς κανόνες και μηχανισμούς της αγοράς, ενώ συνυπάρχει η ατομική πρωτοβουλία και η οικογενειακή φροντίδα για την κάλυψη των κοινωνικών αναγκών. Έτσι, το κράτος παρεμβαίνει και παρέχει βοήθεια μόνο σε όσους βρίσκονται λίγο πριν από τα όρια της εξαθλίωσης μετά από έλεγχο των πόρων τους και εξακρίβωση του χαμηλού επιπέδου διαβίωσης (Βενιέρης 2001). Ως αποτέλεσμα, περιορίζεται στο ελάχιστο η παρέμβαση του κράτους, ενώ γίνεται μια επαναξιολόγηση τόσο των πολιτικών που έχει θέσει σε εφαρμογή το κράτος όσο και στις παρεχόμενες υπηρεσίες, επιδόματα και παροχές.

Πέρα από τις παραπάνω αλλαγές, πολλές αλλαγές και ανακατατάξεις παρατηρούνται σε μια σειρά από φορείς και οργανώσεις όπου εργάζονται κοινωνικοί λειτουργοί (π.χ. Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Κοινωνικά Παντοπωλεία). Στα παραπάνω πλαίσια η Κοινωνική Εργασία καλείται να ελιχθεί, να εξελιχθεί και να αφουγκραστεί αυτές τις αλλαγές προκειμένου να καταφέρει να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις που παρουσιάζονται. Είναι γνωστό ότι για τους κοινωνικούς λειτουργούς οι εξαιρετικά δυσμενείς οικονομικές συνθήκες νοούνται και γίνονται αντιληπτές ως καταπάτηση των κοινωνικών δικαιωμάτων των απευθυνόμενων στις κοινωνικές υπηρεσίες, και προφανώς έχει επιπτώσεις στους εξυπηρετούμενους (Goldberg 2012). Το παρόν άρθρο πραγματεύεται τις αλλαγές που πραγματοποιούνται στους παραπάνω φορείς και αντίστοιχα τον τρόπο με τον οποίο οι κοινωνικοί λειτουργοί καλούνται να ανταποκριθούν σε αυτές τις αλλαγές μέσα στο γενικότερο πλαίσιο οικονομικής ύφεσης.

Η κοινωνική εργασία σε συνθήκες κοινωνικής περιθωριοποίησης και κοινωνικής έκπτωσης

Οι σημερινές συνθήκες δεν επιτρέπουν την ύπαρξη πλουσιοπάροχων παροχών και επιδομάτων. Εν αντιθέσει, όπως περιγράφηκε παραπάνω, έχει ξεκινήσει ένας εξορθολογισμός όλων των παρεχόμενων παροχών προς τους πολίτες, προκειμένου να «νοικοκυρευτούν» τα οικονομικά στοιχεία του κράτους. Βέβαια, αυτή η νέα στρατηγική έχει αλλάξει άρδην τον τρόπο εργασίας των κοινωνικών λειτουργών όσον αφορά τα κοινωνικά επιδόματα. Η πιο σημαντική αλλαγή έχει επέλθει με την θέσπιση του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος (Σεπτέμβριος 2014). Οι κοινωνικοί λειτουργοί συνεχίζουν να εργάζονται με εξυπηρετούμενους, να κάνουν εκθέσεις και αναφορές για την κάθε μια περίπτωση, ωστόσο χάνουν το δικαίωμα αποφασίσουν για το επίδομα το οποίο λαμβάνει ο κάθε εξυπηρετούμενος. Πλέον οι λειτουργοί του Γραφείου Ευημερίας θα εισηγούνται για την κάθε μια περίπτωση, ωστόσο την τελική απόφαση για το εάν θα δικαιούται κάποιος επίδομα ή όχι θα γίνεται από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Οικονομικών. Με άλλα λόγια, γίνεται κατανοητό ότι ο ρόλος των κοινωνικών λειτουργών σε μεγάλο βαθμό γίνεται «συμβουλευτικός», παρά να είναι «παρεμβατικός» όπου ο ίδιος κρίνει ότι πρέπει να παρέμβει και να βοηθήσει με κάποιο από τα διαθέσιμα κοινωνικά επιδόματα. Επίσης, αυτός ο τρόπος δείχνει με καταφανέστατο τρόπο ότι η κύρια επιδίωξη του κράτους δεν είναι η ευημερία των δυσπραγούντων, αλλά η βελτίωση των οικονομικών τους κράτους.

Στην συνέχεια γίνεται μια προσπάθεια να εξηγηθεί πως έχει επηρεαστεί η άσκηση της κοινωνικής εργασίας στις διάφορες υπηρεσίες στην Κύπρο.

2.1 Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας

Οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας είναι ο κατ'εξοχήν φορέας παροχής βοήθειας και υποστήριξης των ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, ιδρύθηκαν με τη γέννηση της Κυπριακής Δημοκρατίας (Νεοφύτου 2011, σελ.174), και σήμερα προσφέρουν πληθώρα υπηρεσιών. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση για το 2012, 21000 άτομα έλαβαν Δημόσιο Βοήθημα, 4500 οικογένειες έλαβαν οικογενειακή συμβουλευτική βοήθεια, ενώ παράλληλα οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας παρείχαν, συντόνισαν και/ή επέβλεψαν μια σειρά υπηρεσιών όπως οι εκθέσεις παραβατικότητας, οι υιοθεσίες, η προστασία θυμάτων σεξουαλικής εκμετάλλευσης, η προστασία ασυνόδευτων ανηλίκων, καθώς και άλλες πολλές δραστηριότητες (Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας 2012).

Πέρα από τις παραπάνω υπηρεσίες, όπως είναι αναμενόμενο, η οικονομική συγκυρία των τελευταίων δύο ετών έχει αυξήσει τον όγκο των περιπτώσεων με τις οποίες καλούνται να εργαστούν οι λειτουργοί των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, με αποτέλεσμα να μην είναι σε θέση να ασκήσουν επαρκώς τα καθήκοντά τους (Επίτροπος Διοικήσεως 2012). Τον αυξημένο φόρτο εργασίας έχει επιπλέον επιφορτίσει η υποστελέχωση των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας (Λαμπριανίδης 2014), κάτι το οποίο οξύνει ακόμα περισσότερο την ήδη χρονοβόρα διαδικασία εξέτασης οποιωνδήποτε αιτημάτων των πολιτών προς το κράτος και εν συνεχεία δυσκολεύει ή καθυστερεί, αντίστοιχα, την ουσιαστική ικανοποίησή τους.

Μία επιπλέον συνέπεια των συνθηκών οικονομικής ύφεσης είναι οι αλλαγές στην επιδοματική πολιτική της Δημοκρατίας. Για παράδειγμα, μειώσεις υπάρχουν στο Επίδομα Τέκνου και Μονογονεϊκής οικογένειας, όπως και στα επιδόματα που λαμβάνουν οι δικαιούχοι υπήκοοι τρίτων χωρών (Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών 2013). Παράλληλα, πέρα από αυτές τις «επίσημες» μειώσεις και περικοπές, λειτουργοί των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας σε ανεπίσημες συζητήσεις που είχαμε μαζί τους ότι ακόμα και εάν δεν έχουν καταργηθεί κάποια επιδόματα, στην ουσία έχει παγώσει η παροχή τους κυρίως λόγω αδυναμίας ικανοποιητικής χρηματοδότησής τους. Βέβαια, για να σταματήσουν να προσφέρονται αυτά τα επιδόματα, οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να καλύψουν αυτήν την αδυναμία της κρατικής μηχανής. Με άλλα λόγια, οι κοινωνικοί λειτουργοί γίνονται συνένοχοι σε αυτή την κατάσταση, καθώς θα πρέπει να έρθουν αντιμέτωποι με τις αρχές τους και αντί να συνηγορήσουν υπέρ των εξυπηρετούμενων, συνηγορούν υπέρ του αδύναμου κράτους. Παρ'όλα αυτά, η ιστορία έχει παραδείγματα κοινωνικών λειτουργών οι οποίοι εργάστηκαν περισσότερο με γνώμονα τη δέσμευσή τους στο συμφέρον του εξυπηρετούμενου παρά στις δεσμεύσεις της οργάνωσης και της κυβερνητικής πολιτικής (Ferguson and Woodward 2009, p.79). Βέβαια, κάτι τέτοιο δεν είναι εύκολο και απαιτεί την ύπαρξη δυνατής θέλησης από την μεριά του κοινωνικού λειτουργού, κάτι το οποίο δεν είναι πολύ έντονο στο σημερινό υπάρχον περιβάλλον.

Εξαιτίας των οικονομικών συνθηκών, η Τρόικα έχει στρέψει την προσοχή της ακόμα και στον τομέα των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας. Το Μνημόνιο συναντίληψης επί συγκεκριμένων οικονομικών προϋποθέσεων προβλέπει «την ενοποίηση των υφιστάμενων κοινωνικών παροχών

μέσω του εξορθολογισμού τους και μεταξύ άλλων τη συγχώνευση ορισμένων παροχών και τη σταδιακή κατάργηση άλλων, όπως άλλωστε και την βελτίωση της στόχευσης των παροχών» (Υπουργείο Οικονομικών 2013). Γίνεται κατανοητό, λοιπόν, ότι οι αλλαγές οι οποίες πραγματοποιούνται στο τρέχον έτος (και πιο συγκεκριμένα το δεύτερο εξάμηνο του 2014) είναι μεγάλης κλίμακας και κυρίως εστιάζονται στην κατάργηση του Δημόσιου Βοηθήματος και την εισαγωγή του Ελάχιστου Εγγυημένου Εισοδήματος. Μια τέτοια εξέλιξη πιθανότατα να είναι θετική, καθώς οι ΥΚΕ δεν θα είναι υπεύθυνες για ένα μεγάλο μέρος της παρούσας εργασίας τους. Ωστόσο, μέχρι σήμερα (Σεπτέμβριος 2014) βρισκόμαστε στο στάδιο στο οποίο όλοι οι δικαιούχοι (υπολογίζονται στους 90000) υποβάλλουν τα δικαιολογητικά τους, προκειμένου να ακολουθήσει η αξιολόγηση και η κατανομή του σχετικού επιδόματος, το οποίο ανέρχεται στα 277 εκατομμύρια ευρώ για το δεύτερο εξάμηνο του 2014 (Αδάμου 2014). Παρόλα αυτά, η γενικότερη φιλοσοφία των συγκεκριμένων αλλαγών έχει ήδη καταφανεί, βασιζόμενη σε φιλελεύθερες πολιτικές, όπως για παράδειγμα η δημιουργία μιας νέας αγοράς παροχής υπηρεσιών, παρόμοια με αυτή που αναπτύχθηκε στα μέσα της δεκαετίας του '80 στη Μεγάλη Βρετανία (Wistow et al. 1992, p.26). Προφανώς, μια τέτοια εξέλιξη θα επιφέρει πολλαπλές αλλαγές στον τρόπο παροχής υπηρεσιών προς τις εκάστοτε ευάλωτες ομάδες, καθώς και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

2.2 Τοπική Αυτοδιοίκηση

Στις υπάρχουσες συνθήκες η Τοπική Αυτοδιοίκηση έρχεται αντιμέτωπη με μια σειρά προκλήσεων και δυσκολιών τις οποίες πρέπει να υπερνικήσει. Η οικονομική συγκυρία έχει φέρει σε δεινή θέση πολλούς Δήμους της χώρας (Δαλίτης 2014). Ως επακόλουθο, η Ένωση Δήμων Κύπρου προώθησε τη διεξαγωγή μελέτης που αφορά όλους τους Δήμους της Κυπριακής Δημοκρατίας αναφορικά «με την μείωση του λειτουργικού κόστους των Δήμων, την αύξηση των εσόδων τους και ταυτόχρονα την εξασφάλιση των ποιοτικών υπηρεσιών προς τους Δημότες» (Ένωση Δήμων Κύπρου 2014). Επιπλέον, πέρα από τα οικονομικά δεδομένα και τις πιθανές συνενώσεις Δήμων που προτείνει και προωθεί η Τρόικα (Δαλίτης 2013), το πραγματικό ζήτησιμο είναι η ανεξάρτητη και αυτόνομη λειτουργία των Δήμων χωρίς να στηρίζονται στη χρηματοδότηση που λαμβάνουν κάθε χρόνο από το κράτος (Κυριάκου 2014, σελ.15). Βέβαια, γίνεται κατανοητό ότι μια τέτοια κατάσταση δεν μπορεί να συνεχιστεί μέσα στις παρούσες οικονομικές συγκυρίες, αλλά απαιτείται η οικονομική ευελιξία και αυτονομία του κάθε Δήμου. Εννοείται ότι μέσα σε αυτό το πλαίσιο η εργασία και η θέση ενός κοινωνικού λειτουργού μπορεί να είναι καταλυτική και να βοηθήσει στην ενεργοποίηση δυναμικών που μέχρι τώρα δεν είχαν χρησιμοποιηθεί.

Επομένως, είναι σαφές ότι οι συγκεκριμένες συνθήκες επηρεάζουν τη θέση και το ρόλο που έχει να διαδραματίσει ένας κοινωνικός λειτουργός στην Τοπική Αυτοδιοίκηση. Άλλωστε, σε μικρές κοινότητες υπάρχει μεγαλύτερη δυνατότητα αυτό-οργάνωσης στις οποίες η πρόκληση για την κοινωνική εργασία είναι πώς να σχεδιάσει, να χρηματοδοτήσει, καθώς και να λειτουργήσει προγράμματα για τους πιο αδύναμους (Kelly et al. 2010). Πιο συγκεκριμένα, σε αυτό το σημείο παραθέτουμε δύο παραδείγματα, προκειμένου να γίνουν κατανοητές οι αλλαγές που συντελούνται σε δύο Δήμους της Κυπριακής Δημοκρατίας.

Το πρώτο παράδειγμα αφορά έναν από τους μεγαλύτερους δήμους της Κύπρου, ο οποίος

αδυνατεί να συνεχίσει την λειτουργία κάποιων προγραμμάτων του, από τη στιγμή που οι κρατικές επιχορηγήσεις είναι μειωμένες,. Ως αποτέλεσμα, οι κοινωνικοί επιστήμονες του Δήμου (περιλαμβάνοντας και τους κοινωνικούς λειτουργούς) αναγκάζονται να ψάξουν νέες πηγές για την εξασφάλιση νέων πόρων, οι οποίες θα μπορούσαν να συντηρήσουν τα υφιστάμενα προγράμματα/υπηρεσίες. Βέβαια, ακόμα και εάν η εξεύρεση πόρων είναι μέσα στις υποχρεώσεις των κοινωνικών λειτουργών, γίνεται κατανοητό ότι κάτι τέτοιο αποτελεί πλέον πρώτη προτεραιότητα τους, με αποτέλεσμα να αποσπώνται από το κυρίως έργο τους. Επιπλέον, είναι αναγκασμένοι να εμπλέκονται συνεχώς σε περισσότερες προσπάθειες εξασφάλισης πόρων, κάτι το οποίο καθιστά τον ρόλο τους ακόμα πιο στατικό και γραφειοκρατικό.

Το δεύτερο παράδειγμα αφορά έναν άλλο μεγάλο Δήμο της Κύπρου, ο οποίος μέχρι σήμερα δεν έχει στο οργανόγραμμά του Κοινωνική Υπηρεσία και δεν απασχολεί κοινωνικούς λειτουργούς. Ωστόσο, μέσα από την απασχόληση ενός κοινωνικού λειτουργού στα πλαίσια του προγράμματος «Κοινωνική Εργασία στο Δρόμο» - πρόγραμμα το οποίο χρηματοδότησε για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα το Υπουργείο Εργασίας – καθώς και με την παράλληλη συνεργασία και στήριξη από ακαδημαϊκούς κοινωνικούς λειτουργούς του Πανεπιστημίου Frederick (στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος «Κοινωνική Εργασία και Κοινωνική Διοίκηση») καταφάνηκε η ανάγκη σύστασης μιας Κοινωνικής Υπηρεσίας. Η συγκεκριμένη ανάγκη παρουσιάστηκε καθώς ήρθαν στην επιφάνεια μια σειρά κοινωνικών προβλημάτων και αναγκών, τα οποία μέχρι εκείνη την στιγμή είτε δεν είχαν γνωστοποιηθεί είτε δεν αποτέλεσαν προτεραιότητα για τον συγκεκριμένο Δήμο. Ως αποτέλεσμα των παραπάνω παρεμβάσεων, σήμερα γίνεται προσπάθεια να συσταθεί Κοινωνική Υπηρεσία. Με αυτό το παράδειγμα καταδεικνύεται η αναγκαιότητα σύστασης παρόμοιων υπηρεσιών σε όλους τους Δήμους, καθώς είναι σίγουρο ότι οι ανάγκες υπάρχουν, αλλά δεν έχουν τύχει της δέουσας προσοχής.

Τα παραπάνω παραδείγματα περιγράφουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο ότι η πρόσληψη κοινωνικών λειτουργών στο τοπικό επίπεδο είναι απαραίτητη και μπορεί να προσδώσει μεγάλο κέρδος και όφελος στον εκάστοτε Δήμο, όπως για παράδειγμα να ξεκινήσουν να υπάρχουν συντονισμένα προγράμματα κοινωνικής πρόνοιας σε τοπικό επίπεδο.. Ακόμα και εάν μέχρι σήμερα αυτή η αναγκαιότητα δεν έχει καταφανεί, θεωρούμε ότι οι υπάρχουσες συνθήκες συνιστούν την καλύτερη ευκαιρία για τους κοινωνικούς λειτουργούς να αναδείξουν το έργο τους και να κερδίσουν την εμπιστοσύνη της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, κάτι το οποίο σήμερα δεν υπάρχει. Επομένως, γίνεται κατανοητό ότι οι παρούσες συνθήκες θα μπορούσαν να αποτελέσουν αφετηρία και απαρχή για νέες ευκαιρίες.

2.3 Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις

Οι ΜΚΟ, ο τρίτος τομέας της οικονομίας, συχνά καλούνται να καλύψουν τα κενά που παρατηρούνται από τον ιδιωτικό και το δημόσιο τομέα στην παροχή υπηρεσιών προς ευάλωτες ομάδες (Worth 2012). Επομένως, η κοινωνία των πολιτών μέσα από τις ΜΚΟ καλείται να διαδραματίσει έναν ουσιαστικό ρόλο στην παροχή υπηρεσιών πρόνοιας, να διευρύνει τους τομείς στους οποίους δραστηριοποιείται και να στηρίξει το κράτος στην αντιμετώπιση των αυξανόμενων κοινωνικών προβλημάτων.

Η καταγραφή του ακριβούς αριθμού των ΜΚΟ στην Κύπρο αποτελεί πρόκληση, καθώς δεν

υπάρχει μία κεντρική αρχή η οποία μπορεί να προσδιορίσει το πραγματικό μέγεθος του εθελοντικού τομέα πρόνοιας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του Υπουργείου Εσωτερικών, σήμερα υπάρχουν 4283 εγγεγραμμένα Σωματεία και Ιδρύματα με βάση τις πρόνοιες του περί Σωματείων και Ιδρυμάτων Νόμο του 1972 (Υπουργείο Εσωτερικών 2014). Πολλά από αυτά παραμένουν ανενεργά ενώ τα περισσότερα δεν δραστηριοποιούνται στους τομείς της κοινωνικής πρόνοιας, χωρίς ωστόσο να υπάρχουν διαθέσιμα επιπρόσθετα στοιχεία. Το Γραφείο Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (2014) σε επικαιροποιημένο κατάλογο καταχωρεί στοιχεία 177 Μη-Κυβερνητικών Οργανώσεων κοινωνικής προστασίας, χωρίς όμως σε αυτό να περιλαμβάνονται τα Συμβούλια Κοινοτικού Εθελοντισμού (ΣΚΕ). Στην Έκθεση Πεπραγμένων του Παγκύπριου Συντονιστικού Συμβουλίου Εθελοντισμού (2011) αναφέρεται ότι ο αριθμός των Οργανώσεων που είναι μέλη του ανέρχεται στα 331 και περιλαμβάνει 6 Επαρχιακά Συντονιστικά Συμβούλια Εθελοντισμού, 270 Τοπικές Οργανώσεις (συμπεριλαμβανόμενου και των ΣΚΕ) και 55 Παγκύπριες Οργανώσεις. Αντίστοιχα, οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας για το έτος 2012 επιχορήγησαν με €8.729.000 μέσω του Σχεδίου Κρατικών Χορηγιών σύνολο 286 κοινωνικά προγράμματα που λειτουργούν σε ΜΚΟ (Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας, 2012, Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, 2012). Πέρα από τα παραπάνω στοιχεία, δεν υπάρχουν άλλες διαθέσιμες πηγές για τα οικονομικά μεγέθη του εθελοντικού τομέα στην Κύπρο (GHK 2010).

Είναι γεγονός ότι η βιωσιμότητα των εθελοντικών οργανώσεων στην Κύπρο εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τις επιχορηγήσεις του κράτους, κυρίως των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, κάτι το οποίο παραδοσιακά τις καθιστούσε ιδιαίτερα εξαρτώμενες από τον δημόσιο τομέα και τα πολιτικά κόμματα (Civicus 2005). Αυτό αναμένεται να αλλάξει και η επιβίωση πολλών ΜΚΟ απειλείται καθώς για το 2014 η μείωση των κρατικών χορηγιών προς αυτές υπολογίζεται στα 1,5 εκατ. Ευρώ (Παπαλαζάρου 2014). Η επικείμενη μείωση της κρατικής χορηγίας προς τις ΜΚΟ και οι αυξανόμενες απαιτήσεις διεύρυνσης του εθελοντικού τομέα για την αντιμετώπιση των έντονων κοινωνικών προβλημάτων βρίσκει τις εθελοντικές οργανώσεις αντιμέτωπες με πολλές προκλήσεις.

Πρώτον, οι ΜΚΟ καλούνται να διευρύνουν τις πηγές χρηματοδότησης τους πέραν από τις κρατικές χορηγίες και τις ιδιωτικές δωρεές, με την αξιοποίηση ευρωπαϊκών κονδυλίων και τη συμμετοχή σε ευρωπαϊκά προγράμματα. Αυτό προϋποθέτει τεχνογνωσία και δεξιότητες στον εντοπισμό πιθανών κονδυλίων, αλλά και στη συμπλήρωση αιτήσεων και υλοποίηση προγραμμάτων, οι οποίες φαίνεται ότι απουσιάζουν από μεγάλο αριθμό εθελοντικών οργανώσεων της Κύπρου (GHK 2010).

Άλλη πρόκληση που παρουσιάζει ο εθελοντικός τομέας στην Κύπρο είναι η «ύπαρξη μεγάλου αριθμού οργανώσεων που παρέχουν ακριβώς τις ίδιες υπηρεσίες» (SPES 2009, σελ.218). Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι υπάρχουν δύο Οργανώσεις για Άτομα με Ειδικές Ανάγκες που λαμβάνουν ξεχωριστή κρατική χορηγία, προσφέρουν τις ίδιες υπηρεσίες και προγράμματα, ενώ παράλληλα λειτουργούν στον ίδιο δρόμο. Είναι κατανοητό ότι τέτοια παραδείγματα αποδυναμώνουν το κράτος στο να υποστηρίξει ουσιαστικά και πλήρως όλες τις ΜΚΟ. Οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας μέσα στο πλαίσιο χρηματοδότησης ΜΚΟ σύμφωνα με το Σχέδιο Κρατικών Χορηγιών του 2014, θα δώσουν προτεραιότητα σε οργανώσεις που «ενισχύουν συμπράξεις και συνεργείες μεταξύ των Φορέων, ώστε να αποφεύγεται ο κατακερματισμός των δυνάμεων και των

πόρων» (ΥΚΕ 2014). Τα επίπεδα συνεργασίας μεταξύ των ΜΚΟ ποικίλουν και συμπεριλαμβάνουν παραδείγματα όπως την ανταλλαγή πληροφοριών, την παραπομπή εξυπηρετούμενων, τη χρήση κοινού εργασιακού χώρου, τη διοικητική συνένωση, τη λειτουργία κοινού προγράμματος, και τέλος τη συγχώνευση δύο ή περισσότερων εθελοντικών οργανώσεων σε μία (Guo & Acar 2005). Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελούν ο Κυπριακός Σύνδεσμος Οικογενειακού Προγραμματισμού και η NGO «Support Centre», οι οποίοι προχώρησαν σε συνεργασία συστήγασής τους, κάτι που τους επέτρεψε να μοιράζονται και εν τέλει να μειώσουν τα λειτουργικά τους έξοδα (ρεύμα, νερό, τηλέφωνα κ.ο.κ.).

Οι κρατικές αρχές θα πρέπει συνεπώς να γίνουν αυστηρότερες στη λήψη αποφάσεων που αφορούν στην επιχορήγηση των εθελοντικών προγραμμάτων, καθώς και στα ζητήματα ελέγχου και διαφάνειας. Ως εκ τούτου, αναδεικνύεται η ανάγκη τόσο οι ίδιες οι εθελοντικές οργανώσεις όσο και οι ΥΚΕ και άλλοι συντονιστικοί φορείς, να επενδύσουν χρόνο και δεξιότητες στην ουσιαστική εφαρμογή της αξιολόγησης προγραμμάτων και μέτρησης της απόδοσης (performance measurement). Οι αποφάσεις για επιχορήγηση θα πρέπει να συνυπολογίζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, διασφαλίζοντας με αυτόν τον τρόπο όχι μόνο την ευθύνη του κράτους αλλά και την προστασία των εξυπηρετούμενων. Αξίζει να σημειωθεί ότι κατά την επίσκεψη της Τρόικας εντοπίστηκαν περιστατικά όπου ΜΚΟ επιχορηγούνταν ενώ δεν πληρούσαν τις προδιαγραφές για λειτουργία των προγραμμάτων τους, ενώ παράλληλα αναφέρθηκαν και μερικά μεμονωμένα περιστατικά κακοδιαχείρισης (Μαρία Αντωνίου, ΕΣΣΕΛ).

Τέλος, τείνοντας οι ΜΚΟ να αναλαμβάνουν όλο και μεγαλύτερο ρόλο στην παροχή υπηρεσιών πρόνοιας και να απευθύνονται σε μεγαλύτερο αριθμό ατόμων σε ανάγκη, τίθεται εύλογα το ερώτημα κατά πόσο ο εθελοντικός τομέας είναι πράγματι στελεχωμένος με το απαραίτητο εξειδικευμένο προσωπικό. Μέχρι σήμερα δεν έχει διενεργηθεί έρευνα η οποία να καταγράφει τους επαγγελματίες που εργάζονται στις ΜΚΟ, τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν ή τις πραγματικές ανάγκες τους για εξειδίκευση ή κατάρτιση. Παράλληλα, θα πρέπει να εξεταστεί κατά πόσο ο εθελοντικός τομέας τείνει να μην λειτουργεί κάτω από τη φιλοσοφία και την προσέγγιση που παραδοσιακά λειτουργούσε (φιλανθρωπίας), αλλά εξαιτίας των υφιστάμενων αναγκών λαμβάνει μια μορφή επαγγελματικού εθελοντισμού.

2.4 Κοινωνικά Παντοπωλεία

Τα κοινωνικά παντοπωλεία διαδραματίζουν τον τελευταίο χρόνο πρωταγωνιστικό ρόλο για την κάλυψη των βασικών αναγκών πολιτών που έχουν πληγεί από την οικονομική κρίση. Συγκεκριμένα, μετά από το κούρεμα των καταθέσεων και την ένταξη της χώρας στον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Στήριξης μεγάλος αριθμός νοικοκυριών έμεινε εκτεθειμένος όσον αφορά την κάλυψη των βασικών του αναγκών. Στην Κύπρο, αν και ανέκαθεν υπήρχαν οικογένειες που ζούσαν στο όριο της φτώχειας, οι ανάγκες τους καλύπτονταν σε μεγάλο βαθμό και από άτυπα δίκτυα στήριξης, κυρίως αυτά της Εκκλησίας, της εκτεταμένης οικογένειας και της κοινότητας, κάτι το οποίο είναι χαρακτηριστικό των χωρών που εμπίπτουν στο Μεσογειακό Μοντέλο Πρόνοιας.

Με τις τελευταίες οικονομικές εξελίξεις, οι αυξανόμενες ανάγκες σε βασικά αγαθά οδήγησε στην κατακόρυφη αύξηση των κοινωνικών παντοπωλείων. Σήμερα λειτουργούν σε Παγκύπρια βάση 32 κοινωνικά παντοπωλεία στα πλαίσια της Εκκλησίας, των Εθελοντικών Οργανώσεων

και των Δήμων, από τα 16 που υπήρχαν τον Απρίλιο του 2013 (Μαρία Αντωνίου, ΕΣΣΕΛ). Επιπλέον, σύμφωνα με τον Επίτροπο Εθελοντισμού, 45000 άτομα, ανάμεσα των οποίων 13000 παιδιά, υποστηρίζονται από τα κοινωνικά παντοπωλεία (Παναγή 2014). Τα κοινωνικά παντοπωλεία παρέχουν αγαθά πρώτης ανάγκης σε άπορες οικογένειες, όπως τρόφιμα, είδη ένδυσης και υπόδησης, παιδικά είδη και, σε μεμονωμένες περιπτώσεις, έπιπλα. Τα είδη αυτά προέρχονται κυρίως από εισφορές και δωρεές των πολιτών. Δικαιούχοι είναι άπορα άτομα και οικογένειες, δημότες και κάτοικοι του εκάστοτε Δήμου και κοινότητας.

Για τον προσδιορισμό των δικαιούχων το κάθε άτομο ή οικογένεια συμπληρώνει σχετική αίτηση και υποβάλλει πιστοποιητικά τα οποία βοηθούν στον προσδιορισμό των πραγματικών αναγκών των αιτούντων. Σχετικά με τη διαδικασία συλλογής προσωπικών δεδομένων η κα Αντωνίου, λειτουργός του Επαρχιακού Συντονιστικού Συμβουλίου Εθελοντισμού Λευκωσίας, ανέφερε ότι μετά από υποδείξεις του Επιτρόπου Προστασίας Δεδομένων Προσωπικού Χαρακτήρα, όλες οι αιτήσεις των κοινωνικών παντοπωλείων αναθεωρούνται για να τηρηθούν οι διατάξεις περί απορρήτου, σύμφωνα με τον περί Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων Νόμο.

Αν και η λειτουργία των κοινωνικών παντοπωλείων ήταν επιτακτική για την άμεση ανταπόκριση στα νέα οικονομικά δεδομένα και για την κάλυψη βασικών αναγκών των ευάλωτων ομάδων, εν τούτοις η γρήγορη σύστασή τους δεν επέτρεψε τον προσεκτικό σχεδιασμό και συντονισμό τους. Επομένως, αυτό το οποίο παρατηρείται σήμερα είναι η αδυναμία ελέγχου και διασφάλισης αφενός της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και, αφετέρου της αναμενόμενης διαφάνειας για αποφυγή της κατάχρησης του θεσμού. Σημαντικές προκλήσεις που έχουν να αντιμετωπίσουν σήμερα τα κοινωνικά παντοπωλεία μπορούν να θεωρηθούν τα ακόλουθα:

1. Ανάγκη για συντονισμό: Η έλλειψη συνεργασίας και συντονισμού μεταξύ των διαφόρων κοινωνικών παντοπωλείων, καθώς και της έκδοσης κάρτας για κάθε δικαιούχο, οδηγεί συχνά στη «διπλοκάλυψη» αναγκών με άτομα ή/και οικογένειες να απευθύνονται και να λαμβάνουν υπηρεσίες το ίδιο διάστημα από δύο ή και περισσότερα κοινωνικά παντοπωλεία (Μαρία Αντωνίου, ΕΣΣΕΛ). Το Επαρχιακό Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού, αντιλαμβανόμενο τους κινδύνους που περικλείει η έλλειψη συντονισμού, προχώρησε στη δημιουργία της κάρτας κοινωνικής αλληλεγγύης για κάθε δικαιούχο και του λογισμικού προγράμματος «Κιβωτός 13» στην επαρχία Λευκωσίας, το οποίο αναμένεται να επεκταθεί σύντομα και σε Παγκύπρια βάση (Εφημερίδα Εθελοντής 2014). Αυτό πρόγραμμα αποσκοπεί στη δημιουργία μίας βάσης δεδομένων στην οποία θα έχουν πρόσβαση όλα τα κοινωνικά παντοπωλεία και θα περιλαμβάνει όλους τους δικαιούχους που εξυπηρετούνται από αυτά. Ταυτόχρονα, επιτυγχάνεται η ομοιομορφία και η ανάπτυξη μιας κοινής βάσης στη λειτουργία των κοινωνικών παντοπωλείων και η αντιμετώπιση των περιστατικών διπλοεγγραφών, καθώς και κατάχρησης των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Επιπρόσθετα, ο συντονισμός των κοινωνικών παντοπωλείων προϋποθέτει τη θέσπιση ενός ενιαίου σχεδίου εσωτερικών κανονισμών και διαδικασιών λειτουργίας τους. Για την επίτευξη αυτού του σκοπού απαιτείται η πραγματική συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων μερών, η ευελιξία στη λήψη αποφάσεων, η επανεξέταση και ο επαναπροσδιορισμός των κινήτρων λειτουργίας των κοινωνικών παντοπωλείων, καθώς και ο παραμερισμός πιθανών αντίθετων θέσεων.

2. Επέκταση των υπηρεσιών που προσφέρουν τα κοινωνικά παντοπωλεία: Άλλη πρόκληση για τα κοινωνικά παντοπωλεία της Κύπρου αποτελεί ο επαναπροσδιορισμός της φιλοσοφίας τους από καθαρά παροχή τροφίμων στην ενδυνάμωση και την ανεξαρτητοποίηση των ατόμων που αποτείνονται σε αυτά, καθώς και στην ψυχοκοινωνική τους στήριξη. Η λειτουργία των κοινωνικών παντοπωλείων πρέπει να είναι προσωρινή και να μη συμβάλλει στη «συντήρηση» της φτώχειας. Τα κοινωνικά παντοπωλεία αποτελούν μία ευκαιρία για τον εντοπισμό και στήριξη ευάλωτων ατόμων και ομάδων. Για να επιτευχθεί αυτό, θα πρέπει τα κοινωνικά παντοπωλεία να επεκτείνουν τις υπηρεσίες που προσφέρουν και να συμπεριλάβουν σε αυτές την παροχή ψυχοκοινωνικής στήριξης των δικαιούχων από επαγγελματίες εντός του προγράμματος ή μέσα από την οργανωμένη παραπομπή των δικαιούχων σε άλλα κοινωνικά προγράμματα και πόρους της κοινότητας. Στην παρούσα φάση αυτό καθίσταται δύσκολο αφού τα πλείστα κοινωνικά παντοπωλεία λειτουργούν συγκεκριμένες ημέρες και ώρες της εβδομάδας, ενώ στηρίζονται κυρίως από εθελοντές.

3. Συζήτηση

Είναι κατανοητό ότι μέσα στις υπάρχουσες οικονομικές συνθήκες γίνεται διακριτή η «αυξανόμενη ποικιλία και συχνότητα εμφάνισης ελλειμμάτων, αδυναμιών και συγκρούσεων» με άμεσο αποτέλεσμα την επιδείνωση των ήδη υπάρχοντων κοινωνικών προβλημάτων (Καλλινικάκη 2011, σελ.13). Σήμερα αναφερόμενοι στην Κύπρο μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι η δημόσια μηχανή ίσως να μην είναι σε θέση ή να αδυνατεί να ανταποκριθεί ικανοποιητικά σε όλες τις υπηρεσίες και τα προγράμματα τα οποία υπάρχουν και λειτουργούν. Έχει υποστηριχθεί ότι η κρίση αποτελεί ευκαιρία αναδιάρθρωσης του κοινωνικού κράτους, όπως για παράδειγμα ο εξορθολογισμός των παροχών, η σύγκλιση με τα ευρωπαϊκά μοντέλα, καθώς και η προσαρμογή σε νέες κοινωνικές ανάγκες (Κουτσαμπέλας 2013). Άλλωστε, η κοινωνική προστασία (social protection) συνεισφέρει στη μείωση της έκτασης της οικονομικής ύφεσης καθώς και στη σταθεροποίηση της αγοράς εργασίας και την προσωπική κατανάλωση (Basso *et al.* 2011, σελ.2). Επιπρόσθετα, η Κυπριακή Δημοκρατία μέσα στα πλαίσια του Σχεδίου Δράσης μελετάει και εξετάζει την προοπτική αποκέντρωσης εξουσιών από το κεντρικό κράτος προς την Τοπική Αυτοδιοίκηση με βάση την Ευρωπαϊκή Χάρτα Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Γραφείο Επιτρόπου Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας 2013). Σε αυτήν την περίπτωση και ασφαλώς μέσα σε ένα άκρα φιλελεύθερο περιβάλλον ανταγωνισμού θεωρούμε ότι είναι πολύ πιθανό να συντελεστούν βασικές δομικές αλλαγές, όπως οι Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας να αρχίζουν να αγοράζουν τις υπηρεσίες, παρά να τις παρέχουν απευθείας οι ίδιες. Οι δομικές αλλαγές που προωθούνται τόσο από την Τρόικα όσο και από την ίδια την Δημοκρατία ευνοούν τη δημιουργία μιας νέας αγοράς στην μορφή των οιονεί αγορών, βασισμένη στη φιλοσοφία και στα βασικά χαρακτηριστικά όπως «καθολικότητα ως προς τις παροχές, δηλαδή δωρεάν υπηρεσίες για όλους, δημόσια χρηματοδότηση στους παρόχους των υπηρεσιών, αλλά υπό τον όρο της επιλογής τους από τους χρήστες» (Παρασκευόπουλος 2008). Μια τέτοια εξέλιξη αποτελεί προϊόν φιλελεύθερης πολιτικής, όπως ήδη συμβαίνει εδώ και χρόνια στον χώρο της υγείας. Αυτή θα μπορούσε να είναι μια πιθανή εξέλιξη, ωστόσο σε καμία

περίπτωση δεν θα πρέπει να παραβλεφθούν οι αλλαγές που θα συντελεστούν στην άσκηση της κοινωνικής εργασίας, τόσο για τους επαγγελματίες όσο και για τους εξυπηρετούμενους (Jones 2012, σελ.105).

Όπως αναφέρθηκε και πιο πάνω, η δημιουργία μιας αγοράς παροχής υπηρεσιών θα επιφέρει πολλαπλές αλλαγές στον τρόπο παροχής υπηρεσιών προς τις εκάστοτε ευάλωτες ομάδες, καθώς και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Βέβαια, ένα τέτοιο εγχείρημα θέλει αρκετό χρόνο να αναπτυχθεί, να ωριμάσει και να αποδώσει. Παρ'όλα αυτά, στην περίπτωση της Κύπρου η όλη διαδικασία μπορεί να είναι πιο σύντομη εξαιτίας του μικρού μεγέθους της χώρας. Γι' αυτό το λόγο, θεωρούμε ότι πιθανόν να μην δούμε την ανάπτυξη και ενεργοποίηση νέων ιδιωτικών εταιριών, οι οποίες θα διεκδικήσουν μέρος από την αγορά και παροχή υπηρεσιών, αλλά ίσως αυτή η ανάγκη να καλυφθεί από τις υπάρχουσες μη κυβερνητικές οργανώσεις. Βέβαια, για να επιτευχθεί κάτι τέτοιο απαιτείται η δραστηριοποίηση, η ενδυνάμωση και ο εκσυγχρονισμός των μη κυβερνητικών οργανώσεων, προκειμένου να διαδραματίσουν αυτόν το ρόλο. Θεωρούμε ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί, και δη εκείνοι με εργασιακή εμπειρία μπορούν να ανταποκριθούν επάξια σε μια τέτοια πρόκληση και να βοηθήσουν ουσιαστικά εκείνες τις οργανώσεις που θα ενδιαφερθούν να συμμετέχουν σε μια τέτοια πρόκληση. Σε αυτές τις συνθήκες, οι κοινωνικοί λειτουργοί καλούνται να αναδείξουν τη συνεισφορά τους, τόσο στις οργανώσεις όσο και στην ευρύτερη κοινότητα.

Τα παραπάνω δεδομένα μας καταδεικνύουν με τον πλέον από τρόπο ότι στις μέρες μας η κοινωνική εργασία καλείται να επαναπροσδιορίσει τη προσέγγιση της όσον αφορά την παροχή υπηρεσιών σε όλα τα επίπεδά της. Ο Strier (2013, σελ.344) εξηγεί ότι σε περιόδους οικονομικής και κοινωνικής κρίσης ενισχύονται τέσσερις διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού και συγκεκριμένα οι ακραίες μορφές απομόνωσης, η αυξημένη εξάρτηση των ατόμων από τις υπηρεσίες και τους επαγγελματίες πρόνοιας, η πολυεπίπεδη στέρηση και η εσωτερικευμένη καταπίεση (internalized oppression). Προσεγγίσεις όπως η πρακτική εναντίωσης στην καταπίεση (anti-oppressive practice) και η οπτική των δυνάμεων (strengths perspective) πρέπει να βρίσκονται στον πυρήνα της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών και συνεργασίας με τους εξυπηρετούμενους. Οι κοινωνικοί λειτουργοί, σε όλους τους τομείς, και σε όλα τα επίπεδα άσκησης του επαγγέλματος, πρέπει να αναγνωρίζουν το ρόλο των δομικών ανισοτήτων στη δημιουργία των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν άτομα, οικογένειες, ομάδες και κοινότητες και να τις αποδοκιμάζουν, και παράλληλα να αναγνωρίζουν ότι όλα τα άτομα διαθέτουν δυνάμεις παρά τις αντιξοότητες τις οποίες βιώνουν.

Οι νέες προκλήσεις και αλλαγές στην οικονομική και κοινωνική ζωή της Κύπρου αποτελούν ταυτόχρονα ευκαιρία αναδόμησης του τρόπου με τον οποίο ασκείται η κοινωνική εργασία και του τρόπου που παρέχονται κοινωνικές υπηρεσίες. Θεωρούμε ότι για να μπορέσει αυτή η διαδικασία να είναι πιο δυναμική και πιο διακριτή από την κυπριακή κοινωνία θα πρέπει οι κοινωνικοί λειτουργοί να κινηθούν προς δύο προσεγγίσεις. Η πρώτη προσέγγιση μας υποδεικνύει ότι θα πρέπει να ξαναγυρίσουμε στο σημείο από το οποίο ξεκίνησε η κοινωνική εργασία και το οποίο έχουμε παραμελήσει, έχει εκλείψει και δεν συναντούμε πια: Η Κοινωνική Εργασία θα πρέπει να έρθει και να επιστρέψει στον κόσμο, να επιστρέψει στο δρόμο. Ενδιαφέρον πρόγραμμα είναι αυτό το οποίο προωθεί το Emfasis Foundation, μέσα από το οποίο διάφοροι κοινωνικοί επιστήμονες κυκλοφορούν στους δρόμους της Αθήνας και «κάνοντας καταγραφή των αναγκών ανά περιοχή και στηρίζοντας τους ανθρώπους που έχουν ανάγκη από άμεση βοήθεια, συνεργαζόμενοι με τους τοπικούς φορείς

και επιστήμονες, [...προσπαθούν να βρουν] όσο το δυνατόν πιο οριστικές λύσεις στις ανάγκες και τα προβλήματά τους» (Το Βήμα 2013). Αυτό είναι κάτι που η Κοινωνική Εργασία στο σύνολο της δεν το πράττει πλέον και γι' αυτό το επάγγελμα έχει χάσει την επαφή του με τη «βάση», τις «ρίζες» του. Στην Κύπρο, σύμφωνα με τη Νεοφύτου (2011), οι ρίζες αυτές εντοπίζονται, ιδιαίτερα, στην Κοινωνική Εργασία με Κοινότητες, στην εφαρμογή, δηλαδή, παρεμβάσεων στο πλαίσιο της κοινότητας, στην ενδυνάμωση και ενίσχυση από τον κοινωνικό λειτουργό των δεσμών της κοινότητας και της άτυπης στήριξης ανάμεσα στα μέλη της. Μέσα από την ιστορία της Κύπρου, τους συνεχείς αγώνες και το ρόλο της κοινωνικής εργασίας σε περιόδους κρίσης, αναδεικνύεται η δυνατότητα του επαγγέλματος να συμβάλει καταλυτικά, έτσι ώστε να ανακάμψει η χώρα μας, όπως άλλωστε έκανε και στο παρελθόν, από τις δύσκολες συνθήκες τις οποίες βιώνει. Εάν δεν επιστρέψουμε, όμως, στον δρόμο, στις κοινότητες, δεν θα καταφέρουμε να βρούμε τον δρόμο της ανάπτυξης, ασχέτως από τις οικονομικές συνθήκες τις οποίες βιώνουμε ως χώρα.

Η δεύτερη προσέγγιση μας υποδεικνύει ότι οι κοινωνικοί λειτουργοί θα πρέπει να ανανεώσουν διαρκώς τις γνώσεις τους, προκειμένου να μπορέσουν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εποχής. Μια πρόταση είναι η παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων, τα οποία θα μπορούν να ενισχύσουν τις δεξιότητες των κοινωνικών λειτουργών να εργάζονται σε δύσκολες συνθήκες. Η παρακολούθηση μεταπτυχιακών προγραμμάτων μπορεί να ενισχύσει την εκμάθηση νέων μεθόδων και εργαλείων που χρησιμοποιούνται σε διεθνές επίπεδο. Ταυτόχρονα, θα πρέπει να δημιουργούνται συνεχώς από τα ακαδημαϊκά ιδρύματα αλλά και άλλους φορείς ευκαιρίες για συνεχή κατάρτιση των επαγγελματιών σε ζητήματα που άπτονται τόσο της διοίκησης κοινωνικών υπηρεσιών όσο και της κοινωνικής εργασίας στο μικροεπίπεδο. Παράλληλα, οι ίδιοι οι κοινωνικοί λειτουργοί και οι προϊστάμενοί τους θα πρέπει να αναγνωρίσουν και οι ίδιοι την ανάγκη για δια βίου εκπαίδευση και ανανέωση των γνώσεών τους.

Καταληκτικά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι παρούσες καταστάσεις που βιώνει η κυπριακή κοινωνία είναι πρωτόγνωρες και ανησυχητικές. Ωστόσο, η Κύπρος μέσα από την σύγχρονη ιστορία της έχει αποδείξει ότι έχει καταφέρει να ανακάμψει από αρκετά δύσκολες περιόδους (π.χ. τουρκική εισβολή). Σήμερα, ακόμα και εάν δεν μπορούμε να πιστεύουμε ότι η κοινωνική εργασία θα σώσει την κοινωνία, ωστόσο μπορούμε να ελπίζουμε ότι με την επιστροφή της κοινωνικής εργασίας στις βασικές αρχές της, θα μπορέσει να δημιουργηθεί ένα ευρύτερο κοινωνικό κίνημα το οποίο θα κινητοποιήσει την ίδια την κοινωνία να επιστρέψει στις βασικές αρχές τις οποίες λησμόνησε. Πιστεύουμε ακράδαντα ότι η κινητοποίηση αυτής της διαδικασίας θα καταστεί η απαρχή της κοινωνικής αλλαγής και της κοινωνικής προόδου.

4. Βιβλιογραφία

4.1 Ξενόγλωσση Βιβλιογραφία

– *Papers in Journals*

Goldberg, G. S. (2012). “Economic Inequality and Economic Crisis: A Challenge for Social Workers”, *Social Work*, 57 (3), pp.211-224.

Guo, C., and Acar, M. (2005). “Understanding Collaboration Among Nonprofit Organizations:

Combining Resource Dependency, Institutional, and Network Perspectives”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* September, 34 (3).

Kelly, M., Lauderdale, M. and Landuyt, N. (2010). “Social Work at the Beginning of the Great Recession”, *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 13 (1).

Strier, R. (2013). “Responding to the global economic crisis: Inclusive social work practice”, *Social Work*, 58 (4), pp. 344-353.

Wistow, G., Knapp, M., Hardy, B. and Allen, C. (1992). “From providing to enabling: Local Authorities and the mixed economy of social care”, *Public Administration*, 70, pp. 25-45.

- *Working papers*

International Federation of Social Workers (2012). “Final report from the Executive Committee on the Project: The Social Consequences of the Financial Crisis”, cdn.ifsw.org/assets/ifsw_44626-2.doc

IMF (2013α). “IMF Statement on Cyprus at the Eurogroup Meeting”, Press Release No. 13/80, March 16, 2013.

IMF (2013β). “IMF Statement on Cyprus”, Press Release No. 13/91, March 24, 2013.

Jones, S. (2011). “Cyprus navy base explosion leaves several dead”, *The Guardian*, Monday 11 July 2011.

Plumer, B. (2013). “Europe’s endless recession, in one chart,” *The Washington Post*, 15 May 2013.

Reuters (2013). “Cyprus central bank announces 47.5 percent haircut on large Bank of Cyprus deposits”, Tuesday 30 July 2013.

SPES – Centro di Servizio per il Volontariato del Lazio (2009). “Volunteering Across Europe: organisations, promotion, participation – Greece, Hungary, Austria, Denmark, Cyprus”.

Trimikliniotis, N. (2013). “The Cyprus Eurocrisis: The Beginning of the End of the Eurozone?”, *The Bullet, Socialist Project*, E-Bulletin No.790, March 26.

World Bank (2014). “GDP per capita (current US\$)”, <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD/countries/CY?display=graph>

Xydias, A. (2013). “Cyprus Stocks Fall as Market Opens After Two-Week Hiatus”, *Bloomberg*, 2 April 2013, <http://www.bloomberg.com/news/2013-04-02/cyprus-stocks-fall-as-market-opens-after-two-week-hiatus.html>

Zenios, S. A. (2013). “The Cyprus debt: perfect crisis and a way forward”, *The Wharton School, University of Pennsylvania*, Working paper #13-09, version of 13/3/13, <http://fic.wharton.upenn.edu/fic/papers/13/13-09.pdf>

- *Books/Studies*

Balls, A. (2013). *PIMCO Cyclical Outlook for Europe: Rising Political Risk and Ongoing Economic Weakness Challenge a Difficult Journey to Recovery*, PIMCO, March 2013.

Basso, G., Dolls, M., Eichhorst, W., Leoni, T. and Peichl, A. (2011). *The Effects of the Recent Economic Crisis on Social Protection and Labour Market Arrangements across Socio-Economic Groups*, Prepared for IZA, IZA DP No. 6080.

- CIVICUS (2005). *An assessment of civil society in Cyprus*, Management Centre of the Mediterranean & Intercollege.
- Ferguson, I. and Woodward, R. (2009). *Radical Social Work in practice: Making a difference*, Bristol: The Policy Press.
- GHK (2010). *Study on Volunteering in the European Union – Country Report Cyprus*, Study on behalf of the European Commission (Directorate-General for Education and Culture), Published on 17 February 2010, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/national_report_cy_en.pdf
- Hutchison, E. D. (2010). *Dimensions of Human Behavior: The Changing Life Course*, 4th edition, USA: SAGE Publications.
- Pashardes, P. and Pashourtidou, N. (2013). *Output loss from the banking crisis in Cyprus*, The Independent Commission on the Future of the Cyprus Banking Sector, June 2013, <http://www.icfcb.org/wp-content/uploads/2013/10/Cost-of-the-Cyprus-banking-crisis.pdf>
- Spaneas, S. (2012). “Reading the past, understanding the present and predicting the future: the Cypriot Social Work Case”, in *Social work around the world V: Building the Global Agenda for social work and social development*, Nigel Hall (ed). International Federation of Social Workers, <http://www.ppgssufpb.com.br/wp-content/uploads/2012/07/Livro-Social-Work-Around-the-World-.pdf>
- Triseliotis, J. (1977). *Social Welfare in Cyprus*, London: ZENON.
- Zastrow, C. (2014). *Introduction to Social Work and Social Welfare. Empowering People*, 11th Edition, Belmont, CA: Brooks/Cole CENGAGE Learning.

– *Papers in edited books*

- Brown, T. and Yates, N. (2011). “Choice, Empowerment, Personalisation: taking forward public services in a recession”, in Richardson, J. (ed.), *From Recession to Renewal. The impact of the financial crisis on public services and local government*, Bristol: The Policy Press.

– *Unpublished work*

- CNA (2014). “Unemployment in Cyprus in December”, 31 January 2014, <http://www.cna.org.cy/webnewsEN.asp?a=9a9588641891475aa676b767071328d8>

4.2 Ελληνική βιβλιογραφία

– *Εργασίες σε συλλογικούς τόμους*

- Jones, C. (2012). «Η Μετάλλαξη της Κοινωνικής Εργασίας: το Βρετανικό Μοντέλο», στο Ιωακειμίδης, Β. (επιμ.), *Κοινωνική Εργασία για την Κοινωνική Δικαιοσύνη*, Αθήνα: Εκδοτικός Όμιλος Ίων.
- Νεοφύτου, Μ. (2011). «Η εξέλιξη της Κοινωνικής Εργασίας στην Κύπρο», στο Καλλινικάκη, Θ. (επιμ.), *Εισαγωγή στην θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

– Βιβλία/Μελέτες

- Βενιέρης, Δ. (2001) *Εισαγωγή στην Κοινωνική Πολιτική & την Κοινωνική Διοίκηση*, σελ.34-35. Γραφείο Επιτρόπου Εθελοντισμού και Μη Κυβερνητικών Οργανώσεων (2014). *Παγκύπριος κατάλογος εθελοντικού κινήματος και Μη-Κυβερνητικών Οργανώσεων*, http://www.volunteer-commissioner.gov.cy/volunteer/volunteer.nsf/voco13_gr/voco13_gr?OpenDocument
- Γραφείο Επιτρόπου Μεταρρύθμισης της Δημόσιας Υπηρεσίας (2013). *Σχέδιο Δράσης για τη Μεταρρύθμιση της Δημόσιας Υπηρεσίας*, Λευκωσία: Κυπριακή Δημοκρατία.
- Γραφείο Τύπου και Πληροφοριών (2013). *Το Υπουργικό Συμβούλιο καθόρισε τα επιδόματα που λαμβάνουν οι υπήκοοι τρίτων χωρών στην Κύπρο*, Λευκωσία, 18 Ιουλίου 2013.
- Επίτροπος Διοικήσεως (2012). *Έκθεση Επίτροπου Διοικήσεως και Προστασίας Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων αναφορικά με τη μη ανταπόκριση Δημόσιων Υπηρεσιών στις τηλεφωνικές κλήσεις πολιτών*, Λευκωσία, 22 Φεβρουαρίου 2012.
- Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Φεβρουάριος 2014). *Unemployment Statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics
- ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ (2014). *Έρευνα ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ – «Εισόδημα – Δαπάνες Νοικοκυριών*, 23 Ιανουαρίου 2014, <http://www.gseevee.gr/meletes/342-2014-01-23-13-03-18>
- Καλλινικάκη, Θ. (2011). *Εισαγωγή στην θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Κουτσαμπέλας, Χ. (2013). *Κοινωνικό Κράτος και Κρίση με έμφαση στις ανισότητες ανάμεσα στα φύλα*, Κέντρο Οικονομικών Ερευνών, Πανεπιστήμιο Κύπρου, Λευκωσία, 3 Απριλίου 2013.
- Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού (2008). Προφίλ και Ιστορικό, http://www.volunteerismcc.org.cy/index.php?option=com_content&task=view&id=16&Itemid=111
- Παγκύπριο Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού. (2011). *Έκθεση Πεπραγμένων του 2011*. Κύπρος – Λευκωσία.
- Πρεσβεία της Ελλάδος στην Κύπρο (2012). *Επί καταστάσεως κυπριακής οικονομίας και αναπτύξεως των οικονομικών και εμπορικών σχέσεων Ελλάδος – Κύπρου*, Γραφείο Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων.
- Ρόμπολνς, Σάββας (2013). *Οικονομική κρίση και κοινωνικό κράτος. Από το κράτος πρόνοιας στο κράτος φιλανθρωπίας*, Αθήνα: Εκδόσεις Επίκεντρο
- Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (2014). *Εγγεγραμμένοι Άνεργοι Φεβρουάριος 2014*, <http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/5E7A3DFBDDCAD839C2257C350046848F?OpenDocument&sub=2&sel=1&e=&print>
- Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου (2012). *Εγγεγραμμένοι Άνεργοι, Φεβρουάριος 2012*, <http://www.mof.gov.cy/mof/cystat/statistics.nsf/All/00DEE2FBFA492867C225795300357B56?OpenDocument&sub=2&sel=1&e=&print>
- Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας. (2008). *Ο ρόλος των αρχών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης στην προώθηση πολιτικών φροντίδας για τη συμφιλίωση επαγγελματικού και οικογενειακού βίου*. Κύπρος: Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας.
- Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας (2013) *Ιστορικό*, http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sws/sws.nsf/dmlhistory_gr/dmlhistory_gr?OpenDocument
- Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας (2012) *Ετήσια Έκθεση Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας 2012*, Λευκωσία: ΥΚΕ.

- Υπηρεσίες Κοινωνικής Ευημερίας (2014) *Σχέδιο κρατικών ενισχύσεων ίσσοнос σημασίας των Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας, βάσει του Κανονισμού 360/2012 της Επιτροπής για την παροχή Υπηρεσιών Γενικού Οικονομικού Συμφέροντος (ΥΓΟΣ)* (γνωστού ως De Minimis), <http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sws/sws.nsf/All/6D758FF5E541A873C2257921002F19C3?OpenDocument>
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων (2012). *Ετήσια έκθεση 2012*, Λευκωσία: Κυπριακή Δημοκρατία.
- Υπουργείο Εσωτερικών (2014). *Κατάλογος Εγγεγραμμένων Σωματείων και Ιδρυμάτων*, <http://www.moi.gov.cy/moi/moi.nsf/All/EB27634CFA8868DAC2257B5D002CAF58?OpenDocument>
- Υπουργείο Οικονομικών (2013) *Επικαιροποιημένο Μνημόνιο Συναντίληψης Επί Συγκεκριμένων Οικονομικών Προϋποθέσεων*, Δεκέμβριος 2013, Λευκωσία: Κυπριακή Δημοκρατία.

– *Εφημερίδες*

- Αδάμου, Μάριος (2014) *Ελάχιστο Εγγυημένο Εισόδημα για 90 χιλιάδες δικαιούχους*, Η Σημερινή, Κυριακή 22 Ιουνίου 2014.
- Βήμα (2013). *Emfasis: Κοινωνική Εργασία στο δρόμο*, Το Βήμα, 26 Ιουνίου 2013.
- Δαλίτης, Φ. (2014). *Οδηγούνται σε οικονομικό αδιέξοδο οι δήμοι τη φειντή χρονιά*, Ο Φιλελεύθερος, Παρασκευή 3 Ιανουαρίου 2014,
- Δαλίτης, Φ. (2013). *Αναδιοργάνωση εδώ και τώρα*, Ο Φιλελεύθερος, Παρασκευή 24 Μαΐου 2013.
- Εφημερίδα ΕΘΕΛΟΝΤΗΣ (Μάρτιος 2014). *Η «Κιβωτός 2013» επεκτείνεται σύντομα σε παγκύπρια βάση*, Επαρχιακό Συντονιστικό Συμβούλιο Εθελοντισμού Λευκωσίας.
- Ένωση Δήμων Κύπρου (2014). *Μελέτη της Ιταλικής Εταιρείας Notoria για τους Δήμους της Κύπρου*, Ανακοίνωση Τύπου, Τετάρτη 15 Ιανουαρίου 2014.
- ΚΥΠΕ/ΑΠΕ (2013). *Άρχισε η συζήτηση του Προϋπολογισμού το 2014*, Πολίτης, Τετάρτη 18 Δεκεμβρίου 2013.
- Κυριάκου, Ζ. (2014). *Τι δήμους θέλουμε στην Κύπρο;* Ο Φιλελεύθερος, Δευτέρα 3 Μαρτίου 2014.
- Λαμπριανίδης, Δ. (2014). *Υποστελέχωση Υπηρεσιών Κοινωνικής Ευημερίας*, Ο Φιλελεύθερος, Δευτέρα 27 Ιανουαρίου 2014.
- Παναγή, Μ. (2014). *45.000 άνθρωποι επιβιώνουν από τα κοινωνικά παντοπωλεία*. Ο Φιλελεύθερος, Δευτέρα 26 Φεβρουαρίου 2014.
- Παπαλαζάρου, Ν. (2014). *Το ξήλωμα του κοινωνικού κράτους*. Ο Φιλελεύθερος, Δευτέρα 31 Μαρτίου 2014.
- Παρασκευόπουλος, Χ.Ι. (2008). *Κράτος ή/και «οιονεί αγορές»; Η εισαγωγή συνθηκών ανταγωνισμού στους χώρους της δημόσιας υγείας και της δημόσιας εκπαίδευσης*, Βήμα Ιδεών, 5 Δεκεμβρίου 2008.
- Signalive/ΚΥΠΕ (2012). *Επιδόματα για δίαιτα και πάνες ακράτειας σε λήπτες δημοσίου βοηθήματος!*, Τρίτη 16 Οκτωβρίου 2012, <http://www.signalive.com/archive/news/local/532274>

– *Συνέντευξη*

- Αντωνίου, Μ. (Μάρτιος 2014). *Λειτουργός Συντονιστικού Συμβουλίου Εθελοντισμού Λευκωσίας*. Προσωπική Συνέντευξη.

ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΜΕ ΜΕΘΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΑΞΙΩΝ: ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΑΠΟ ΝΕΟΥΣ-ΝΕΕΣ ΣΤΟΝ ΠΟΛΙΤΙΚΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ «ΧΡΥΣΗΣ ΑΥΓΗΣ»

Ευαγγελία Καλεράντε

Επίκουρη καθηγήτρια, Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας

Περίληψη

Στην έρευνα μας διερευνώνται οι απόψεις φοιτητών-φοιτητριών Παιδαγωγικών και Καθηγητικών Σχολών, που πρόσκεινται στη «Χρυσή Αυγή», αναφορικά με την εκπαίδευση. Πρόκειται για ένα τμήμα έρευνας που αποσπάται από μια συνολική διερεύνηση για ζητήματα εκπαίδευσης στον ακροδεξιό χώρο και ειδικότερα στο κοινοβουλευτικό κόμμα της «Χρυσής Αυγής».

Με ημι-δομημένες συνεντεύξεις αναζητήσαμε τις εκπαιδευτικές θέσεις μελών της «Χρυσής Αυγής» για τη δομή και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης. Εστιάζουμε στην ανάδυση του σύνθετου εκπαιδευτικού περιβάλλοντος, που απαρτίζεται από συστήματα, φορείς, νομοθεσία και εκπαιδευτική πράξη, όπως ερμηνεύεται από τους ίδιους. Η επιλογή του δείγματος μας έδωσε τη δυνατότητα να εξετάσουμε το πολιτικό και κοινωνικό περιεχόμενο που σχηματοποιούν για την εκπαίδευση και ιδιαίτερα για ζητήματα, όπως η αυτοπραγμάτωση των ατόμων μέσω της εκπαίδευσης, η εκπαίδευση ως κοινωνική διευθέτηση, οι δομές ευκαιρίας, η αναπαραγωγή των κοινωνικών τάξεων και η κοινωνική κινητικότητα. Αξιολογήσαμε τις απόψεις για θέματα παιδείας συνδυαστικά με τις θέσεις για την πολιτική κατάσταση συνυφασμένη με την νοσηματοδότηση της κρίσης. Η εμπειρία του δείγματος από το χώρο της εκπαίδευσης- συνδυαστικά με την ένταξη τους στην κατηγορία νέος-νέα και η ενεργή δράση τους στον πολιτικό χώρο της άκρας δεξιάς- ενεργοποίησαν, μέσα από το γλωσσικό κώδικα, την εκτύλιξη των διαμορφούμενων πεποιθήσεων της σύνθετης «αλήθειας» τους, που τελικά απενοχοποιεί και την ίδια την ένταξη τους στο ακραίο δεξιό μόρφωμα.

Λέξεις κλειδιά: ποιοτική έρευνα, φοιτητές- φοιτήτριες, μέλη Χρυσής Αυγής, εκπαιδευτική πολιτική

Abstract

The present research is concerned with the viewpoints of male and female students about education. They attend Pedagogical and Teaching Faculties and are also members of “Golden Dawn”. This is a part of a larger overall investigation on educational issues in the manner they are perceived by the extreme right wing and especially by the parliamentary party of “Golden Dawn”.

Semi-constructed interviews were used to explore the “Golden Dawn” members’ educational standpoints about the educational structure and content. Focus was placed on the emergence of a complex educational environment which consists of systems, carriers, legislation and instruction according to their interpretations. Sample selection was a good opportunity to study the political and social content which is formed about education. Besides, certain issues such as the individuals’ self-realization through education, education as social settlement, opportunities structures, social classes’ reproduction and social mobility were also explored. Viewpoints on educational issues in combination with standpoints about the political conditions interweaved with the meaning of crisis were utilized. Their experience in education in association with their integration into the category of the “youngster” and their active participation in the extreme right wing were conducive to unfolding shaped beliefs of their “complex” truth, through the linguistic code, eventually excuses their integration into the extreme right formation.

Key words: *qualitative methods, students, members of “Golden Dawn”, educational policy*

1. Θεωρητικοί προβληματισμοί- Στοιχεία για την έρευνα

Η έρευνα μας πραγματοποιήθηκε το Ακαδημαϊκό έτος 2011-2012. Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από ιδιαίτερη πολιτική κινητικότητα στο χώρο της «Χρυσής Αυγής» με επικέντρωση στο μεταναστευτικό ζήτημα. Ως ακροδεξιός χώρος ταυτίζεται με τις απόψεις των Ευρωπαϊκών Ακροδεξιών κομμάτων¹ για την κατώτερη φύση των μεταναστών, ιδιαίτερα των «νέγρων», τους οποίους διακρίνει από τους Αλβανούς και τους Ρωσο-πόντιους. Σε συνοικίες των μεγάλων αστικών κέντρων που κατοικούν ή εργάζονται μετανάστες δημιουργούνται επεισόδια και η «Χρυσή Αυγή» σταδιακά αποκτά ένα ρόλο «προστάτη» των Ελλήνων, εις βάρος των μεταναστών², που

1. Βλ. (Ενδεικτικά) Για τις σχέσεις που διαμορφώνονται μεταξύ των Ακροδεξιών κομμάτων, τις ιδεολογικές σχηματοποιήσεις, τις πολιτικές αναφορές και τις κομματικές διαπραγματεύσεις. (Milza, 2004, Mudde, 2007, Norris, 2005).

Βλ. (Ενδεικτικά) Τα χαρακτηριστικά των ακροδεξιών κομμάτων στην Ευρώπη με ιδιαίτερες αναφορές στη λειτουργία τους και στο ρόλο τους στο πολιτικό σύστημα. Bailer, et al. (2014).

2. Όπως λένε τα στελέχη της ΕΛ.ΑΣ: «τις τελευταίες εβδομάδες έχουν σημειωθεί περίπου 30 εγκληματικές επιθέσεις με στόχους αλλοδαπούς, οι οποίοι είναι κυρίως αφρικανικής ή ασιατικής καταγωγής και σχεδόν όλοι έγχρωμοι». *Τύπος*, Ιούνιος 2012.

Πρβλ. Ότι διαμορφώνονται στην Ελλάδα «ομάδες μίσους» με τα χαρακτηριστικά που αναφέρουν οι J. Russell και R. Cohn (2012), δηλαδή ομάδες ατόμων, που δηλώνουν μίσος ενάντια σε κάποια άλλη ομάδα μόνο βάση του χρώματος,

αντιμετωπίζουν τις βίαιες αντιδράσεις των μελών της «Χρυσής Αυγής». Η συμπεριφορά των Χρυσουαυγίτων έμμεσα νομιμοποιείται³, καθώς γίνεται αποδεκτή από την τοπική κοινωνία, που αισθάνεται ότι προστατεύεται⁴ έχοντας δίπλα της άτομα, που ενδιαφέρονται γι αυτήν. Φαίνεται ότι η οικονομική κρίση επιτείνει το φαινόμενο της περιθωριοποίησης των ατόμων και με τη συρρίκνωση του κράτους- πρόνοιας, η «Χρυσή Αυγή» αναπληρώνει την «έλλειψη» με τη παροχή μιας προστατευτικής μέριμνας για τα άτομα. Μέσω της «τεχνητής δύναμης», απόρροια της επαφής τους με τα μέλη της «Χρυσής Αυγής», Έλληνες των κατώτερων κυρίως κοινωνικών στρωμάτων αισθάνονται ισχυρότεροι απέναντι στους μετανάστες, τους οποίους αντιμετωπίζουν ως υπαίτιους της οικονομικής κρίσης και της αξιακής διαφθοράς.

Αν αυτό το μοντέλο ερμηνεύει την επιλογή συνεργασίας με τη «Χρυσή Αυγή» ατόμων κατώτερων κοινωνικών στρωμάτων, το ζήτημα που παραμένει προς διερεύνηση είναι πώς φοιτητές⁵ με ανώτερο μορφωτικό κεφάλαιο, οι οποίοι σπουδάζουν σε σχολές με ανθρωπιστικό περιεχόμενο σπουδών, που με ψυχολογικούς και κοινωνιολογικούς όρους, προσεγγίζουν την έννοια άνθρωπος και κοινωνία, γίνονται υπερασπιστές της «Χρυσής Αυγής». Δηλαδή με Παιδαγωγικούς όρους είναι ερώτημα, πώς τελικά υιοθετούν ένα άλλο παράδειγμα σκέψης, που θεωρητικά καθορίζει την ύπαρξη τους αλλά και θα ρυθμίζει την προσωπική και κοινωνική ανάπτυξη των μαθητών τους.

Τα ερωτήματα αυτά μας απασχόλησαν και γι αυτό επικεντρωθήκαμε σε μια ειδική κατηγορία, όπως αυτή των φοιτητών, των Παιδαγωγικών και Καθηγητικών Σχολών. Θεωρήθηκε θετικό ότι η έρευνα έγινε σε περίοδο που πραγματοποιήθηκαν δυο εκλογικές αναμετρήσεις⁶, επομένως ήταν δυνατόν να μελετηθούν πορίσματα ερευνών που αποτύπωναν τις προθέσεις των ψηφοφόρων, την εκλογική τους στάση αλλά και ειδικότερα ζητήματα, για τη στάση των ψηφοφόρων με βάση το φύλο, την ηλικία και το επάγγελμα.

Η ομάδα των φοιτητών, που έλαβε μέρος εκτιμήθηκε ότι σε προεκλογική περίοδο θα εκδηλώσει μεγαλύτερο ενδιαφέρον, θα παρουσιάσει αναλυτικότερες απόψεις και με την αντίστοιχη συναισθηματική φόρτιση. Έτσι θα γίνονταν αντιληπτά ειδικότερα στοιχεία για τις απόψεις των φοιτητών, τους στόχους, την σύνδεση των απόψεων της «Χρυσής Αυγής» με τη δική τους προσωπική εξέλιξη και το ρόλο που επιθυμούν να έχουν μέσα σε ένα τέτοιο κομματικό σχηματισμό. Ένα σημαντικό γεγονός που μεσολάβησε ήταν οι φοιτητικές εκλογές, όπου παρουσιάστηκε μια ιδιαίτερη κινητικότητα για την ίδρυση φοιτητικής παράταξης.

του δέρματος, της θρησκείας κλπ.

3. Βλ. (Ενδεικτικά) Ζητήματα συναίνεσης και αποδοχής, πώς διαμορφώνονται και τη δυναμική τους στο πολιτικό σύστημα. Γεωργιάδου (2008).

4. Πρβλ. Τις επιθέσεις των ομάδων κρούσης της «Χρυσής Αυγής» εναντίον των Ρομά στις υποβαθμισμένες περιοχές της Δυτικής Ατικής. «Τα σκαλοπάτια της Χρυσής Αυγής», *Το Βήμα*, 24 Ιουνίου 2012.

5. Βλ. Ενδεικτικά Τ. Καμπύλης, «Το εν Ελλάδι αυγό του φιδιού: Οι νεοναζί στη χώρα μας δεν είναι περισσότεροι, αλλά είναι όλο και πιο νέοι και πιο βίαιοι», *Η Καθημερινή*, 3-11-2007.

6. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τρόπος παρουσίασης της «Χρυσής Αυγής» πριν από τις εκλογές και μετά τις εκλογές. Έλληνας (2012). Σημαντικά στοιχεία ως προς αυτό το μέρος της επικοινωνίας και της τηλεοπτικής κάλυψης έχουμε και για το κόμμα «Λ.Α.Ο.Σ.», το οποίο και στις 2 εκλογικές αναμετρήσεις απέτυχε να μπει στη Βουλή. (Τσιράς, 2012, Ψαράς, 2010).

Πρβλ. Το αφιέρωμα, Βίντεο-ρεπορτάζ των New York Times: Greece's Right-Wing Fringe για τη «Χρυσή Αυγή» (2012).

2. Μεθοδολογία

Η έρευνα μας ξεκίνησε με δείγμα δυο φοιτητών, οι οποίοι δραστηριοποιούνταν στην Παιδαγωγική Σχολή της Δυτικής Μακεδονίας⁷. Ήταν γνωστοί στους φοιτητές, τους αποκαλούσαν «Χρυσασαυγίτες» και οι ίδιοι προσπαθούσαν, όπως μας δήλωσαν «να ανταποκριθούν στην τιμή, να είναι μέλη της Χρυσής Αυγής». Η εξωτερική τους εμφάνιση ήταν τυπική, θα λέγαμε επικεντρωμένη στις αποχρώσεις του μαύρου. Και οι δυο προσπαθούσαν να προβάλλουν το καλογυμνασμένο σώμα⁸ τους και γι αυτό ακόμη και τις κρύες μέρες του χειμώνα τα χέρια τους ήταν ακάλυπτα, για να αναδεικνύονται τα μυώδη σημεία⁹.

Με τη μέθοδο της χιονοστιβάδας τελικά το δείγμα των συνεντευξιαζόμενων έφθασε τους 22 (18 αγόρια, 4 κορίτσια). Αν και δεν είναι της στιγμής, στόχος μας είναι και με άλλους ερευνητές να διευρυνθεί ακόμη περισσότερο αυτή η ομάδα, ώστε να συγκεντρωθούν περισσότερα στοιχεία, καθώς φαίνεται ότι η ομάδα στόχος μας παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Από τα 22 άτομα του δείγματος μας, οι 7 δέχθηκαν να έχουν μονιμότερη σχέση μαζί μας, ώστε να πραγματοποιήσουμε επαναλαμβανόμενες συνεντεύξεις, και ήταν διαθέσιμοι ως ομάδα ελέγχου στις περιπτώσεις που θέλαμε να διερευνήσουμε κάτι εις βάθος.

Οι δυο αρχικοί συνεντευξιαζόμενοι σε όλη την έρευνα προσκόμιζαν στοιχεία σχετικά με τη λειτουργία των οργανώσεων τους, τα έντυπα που διακινούνταν, τις δράσεις που σχεδιάζονταν και εκτιμήσεις τους για τις αντιδράσεις της τοπικής κοινωνίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζουν τα συμπληρωματικά στοιχεία για τη διασύνδεση των οργανώσεων, την αξιοποίηση των κοινωνικών δικτύων για τη προβολή ιδεών και θέσεων, καθώς και ιδιαίτερα θέματα για τη συμμετοχή τους σε εκδηλώσεις στις οποίες έπρεπε να προβάλλουν τον ιδιαίτερο χαρακτήρα της οργάνωσής τους.

Ός προς τη μεθοδολογία¹⁰ επιλέξαμε τις επαναλαμβανόμενες ημι-δομημένες συνεντεύξεις, όπου ήταν δυνατό, και παράλληλα αξιοποιήσαμε τις παρατηρήσεις των συνεργατών παρατηρητών σε ζητήματα: περιγραφών εκδηλώσεων, προσέγγισης φοιτητών, λειτουργίας τους στο Πανεπιστήμιο και έξω από το Πανεπιστήμιο. Όλο το διάστημα μελετάται υλικό που συγκεντρώ-

7. Οι συγκεκριμένοι φοιτητές έχουν διαβάσει αποσπάσματα του έργου του Α. Χίτλερ «Ο Αγών», το οποίο χαρακτηρίζουν ως ιδεολογικό πρόγραμμα, ιστορικής μνήμης για έναν ηγέτη, που εστιάζει στο μεγαλείο της χώρας του. Τον χαρακτηρίζουν ως πρότυπο και τον συγκρίνουν με τον Ι. Μεταξά (1936-1940) και τον Γ. Παπαδόπουλο (1967-1974). Με τον ίδιο ενθουσιασμό αναφέρονται στο έργο του Μεταξά «Τα απομνημονεύματα» και στο έργο του Γ. Παπαδόπουλου «Το πιστεύω μας», εκθειάζοντας το έργο των δυο δικτατόρων. Πρβλ. το έργο του Α. Χίτλερ «Ο Αγών» επανεκδόθηκε το 2005 στην Τουρκία και κυκλοφόρησε σε 13 εκδόσεις. Στην Αλβανία εκδόθηκε το 2012 και χαρακτηρίστηκε ως μπεστ σελερ. Το Ομόσπονδο Κράτος της Βαυαρίας επανεκδίδει το βιβλίο μετά από συνεννόηση με τις εβραϊκές οργανώσεις, σε μια προσπάθεια απομυθοποίησης του.

8. Ο Mario Leis (2011) σχολιάζει την έμφαση στον αθλητισμό και τη λατρεία του σώματος ως εικονική αναπαράσταση της ναζιστικής αισθητικής, όπου το αρχαιοελληνικό ιδεώδες της ζωής και της ομορφιάς συνδέεται στον εθνικοσοσιαλισμό με το φετιχισμό της δύναμης.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει μια μυθιστορηματική εκδοχή της λειτουργίας του φασισμού στην Γερμανία. Την προ-πολεμική περίοδο και την μετα-πολεμική. Kerr (1994).

9. Πρβλ. Τη «λατρεία» των ναζιστών για τη Σπάρτη. Το θέμα της δύναμης και των δοκιμασιών προσετέθη στην ιεροποίηση του τρόμου και του θανάτου. Charoutot (2012).

10. Βλ. Αναλυτικά για τη μεθοδολογία στις ποιοτικές έρευνες, ειδικά με την αξιοποίηση πολλαπλών μεθοδολογικών εργαλείων. (Patton, 2011, Green and Thorogood, 2008, Hennick and Hutter, 2010, Della Porta and Keating, 2008).

νεται από τις οργανώσεις, αφίσες, βιβλία¹¹, περιοδικά¹², ανακοινώσεις-προκηρύξεις, καθώς και ειδικότερα κείμενα, που σχετίζονται με την κοινοβουλευτική παρουσία των βουλευτών του κόμματος. Το ερωτηματολόγιο αναπροσαρμοζόταν μετά από την αξιολόγηση των δεδομένων που προέκυπταν από τα διαφορετικά μεθοδολογικά εργαλεία που χρησιμοποιούνταν. Ταυτόχρονα, μελετούσαμε παρατηρήσεις και άρθρα, έγκυρων Ελλήνων ερευνητών, που πραγματοποιούν ποσοτικές και ποιοτικές έρευνες σε ενότητες ζητημάτων, που σχετίζονται με τη «Χρυσή Αυγή».

Θα μπορούσαμε να διακρίνουμε τρεις φάσεις, που νομίζουμε ότι ήταν καθοριστικές στην έρευνα μας. Στην πρώτη φάση μέχρι τις εκλογές αντιμετωπίσαμε ιδιαίτερα προβλήματα, καθώς τα άτομα έδειχναν ανασφαλή, ίσως από φόβο ότι κινούνται εκτός του νόμιμου πολιτικού συστήματος και πιθανά δεν ήθελαν να διαχειριστούν μια μορφή κοινωνικής περιθωριοποίησης. Οι απαντήσεις τους ήταν λακωνικές και ασαφείς. Ακόμη και άτομα, τα οποία ήταν μέλη της οργάνωσης δήλωναν ότι «ψηφίζουν κάποιο άλλο κόμμα» και απλά παρακολουθούν τις εκδηλώσεις της «Χρυσής Αυγής» «ως κάτι το διαφορετικό». Σε αυτό το αρχικό στάδιο οι συνεντεύξεις ήταν περιορισμένες, χρονικά και ως προς το περιεχόμενο. Αρκετοί από τους υποψηφίους για συνέντευξη, όταν τους προσεγγίσαμε είτε αρνήθηκαν ότι έχουν σχέση με την «Χρυσή Αυγή» -και συνεπώς μας δήλωσαν ότι «έχουμε κάνει λάθος», είτε μας είπαν ότι θα συζητήσουν μαζί μας, «αν και δεν έχουν καμία σχέση με την Χρυσή Αυγή».

Στη δεύτερη φάση, που χρονικά την ορίζουμε μετά τις πρώτες εκλογές, η έρευνα μας φάνηκε να αποκτά διαφορετικό περιεχόμενο, καθώς αυξήθηκε ο αριθμός των φοιτητών, που ήταν πρόθυμοι να μας δώσουν συνέντευξη και -όπως μας δήλωσαν οι αρχικοί μας δυο συνεργάτες, μέλη της «Χρυσής Αυγής», όταν επικοινωνούσαν με φοιτητές από άλλες περιοχές της Ελλάδος- δεν είχαν πρόβλημα να συναντηθούν μαζί μας. Στη φάση αυτή οι συνεντεύξεις ήταν πιο περιεκτικές, η χρονική διάρκεια ήταν μεγαλύτερη και τα θέματα αναλύονταν, και με σαφήνεια αναδεικνύονταν οι θέσεις των ατόμων, που άρχισαν πλέον να προβάλλονται, ως «θέσεις του κόμματος» και οι ίδιοι να δηλώνουν μέλη ή οπαδοί.

Η τρίτη φάση ξεκινά μετά τις δεύτερες εκλογές και βρίσκεται σε εξέλιξη. Το δείγμα διευρύνεται με φοιτητές από διαφορετικά διαμερίσματα της Ελλάδος, ήδη έχουμε κάποια στοιχεία για τις διαφορετικές απόψεις ως προς το φύλο, που θεωρούμε ότι με τη διεύρυνση του δείγματος και τη συνεργασία άλλων ερευνητών θα μπορούσαμε να δώσουμε περισσότερα στοιχεία για το προφίλ των φοιτητών, οπαδών της «Χρυσής Αυγής», τη στάση τους, το ρόλο τους και τις επιδιώξεις τους.

Προβαίνοντας σε ανάλυση των τριών φάσεων παρατηρούμε ότι οι φοιτητές του δείγματος μας στην πρώτη φάση της έρευνας κλήθηκαν κυρίως να απαντήσουν σε ζητήματα για το πώς σκέφτονται ότι πρέπει να οργανωθεί η εκπαίδευση. Τους τέθηκαν θέματα σχετικά με την κρίση του εκπαιδευτικού συστήματος και θα έπρεπε να απαντήσουν για το πώς ορίζουν αυτή τη κρίση,

11. Πρβλ. Αυτή τη περίοδο η άνοδος των εκλογικών ποσοτών της «Χρυσής Αυγής» έχει δημιουργήσει και ένα κλίμα εσωτερικού ανταγωνισμού μέσα στην οργάνωση για την ανάληψη θέσεων στο κόμμα και στις οργανώσεις. Πολλά στοιχεία για την οργάνωση δημοσιοποιούνται από την πλευρά είτε των «αποτυχόντων», είτε των ατόμων που για διαφορετικούς λόγους δεν επιθυμούν να συνεχίσουν να είναι μέλη. Στο πλαίσιο αυτό μπορεί να μελετηθεί το βιβλίο του Κουσουμβρή (2004).

12. Η μελέτη των εντύπων αξιοποιεί κείμενα από το 1980 μέχρι σήμερα, προκειμένου να φανεί η ιδεολογική και πολιτική εξέλιξη της οργάνωσης αλλά και του ακροδεξιού χώρου. Βλ. (Ενδεικτικά) Ιο τχ. «Χρυσή Αυγή», Δεκέμβριος 1980.

ποιές ενότιες μαθημάτων προτείνουν, σε ποιά ζητήματα θα έπρεπε να επικεντρωθεί ο εκπαιδευτικός λόγος, ποια μεθοδολογία θα έπρεπε να εφαρμοστεί στην εκπαίδευση. Επίσης, ερωτήθηκαν, αν νομίζουν ότι τα Παιδαγωγικά Τμήματα ανταποκρίνονται στις ανάγκες της εκπαίδευσης και τι θα πρότειναν σε μια ενδεχόμενη αλλαγή του Οδηγού Σπουδών. Με προσεκτικό τρόπο τα στοιχεία των απαντήσεων τους προσπαθήσαμε να τα εντάξουμε στα ενδεχόμενα προγράμματα των κομμμάτων, για να τους οδηγήσουμε να αποφανθούν, ποιο κόμμα κατά τη γνώμη τους θα μπορούσε να συγκεντρώνει τα χαρακτηριστικά που ταιριάζουν με το εκπαιδευτικό μοντέλο, που αυτοί αναδεικνύουν. Στην πρώτη φάση το εγχείρημα ήταν ιδιαίτερα δύσκολο, διότι, όπως ήδη αναφέραμε, οι φοιτητές ήταν απρόθυμοι να ταυτιστούν με το συγκεκριμένο χώρο της «Χρυσής Αυγής». Αφιερώθηκε ιδιαίτερος χρόνος σε γενικές εκπαιδευτικές ερωτήσεις, ώστε να αναπτυχθεί ένα κλίμα εμπιστοσύνης, για να συγκεντρωθούν ερευνητικά στοιχεία και να εξασφαλίσουμε συνεργάτες, οι οποίοι θα μας παρέπεμπαν σε άλλα μέλη ή οπαδούς της «Χρυσής Αυγής». Στο αρχικό αυτό στάδιο οι προσεκτικοί χειρισμοί ήταν απαραίτητοι, καθώς ήταν ιδιαίτερο δύσκολο στους φοιτητικούς κύκλους των Πανεπιστημιακών Σχολών που απευθυνθήκαμε να εντοπίσουμε πληθυσμό, που να έχει σχέση με τη «Χρυσή Αυγή» ή να θέλει να πάρει μέρος σε μια έρευνα.

Στη δεύτερη φάση, μετά τις πρώτες εκλογές η έρευνα μας φαινόταν ότι θα είναι πιο αποδοτική και λιγότερη επίπονη και εξαντλητική, καθώς είχαμε τις πρώτες εκδηλώσεις φοιτητών, οι οποίοι εκδήλωναν τον ενθουσιασμό τους για το εκλογικό αποτέλεσμα και συμμετείχαν σε πολιτικές συζητήσεις, όπου παρουσίαζαν τις απόψεις τους για τη «Χρυσή Αυγή». Τα δυο μέλη, οι αρχικοί συνεντευξιαζόμενοι μας εξασφάλιζαν όλο και περισσότερους φοιτητές και μάλιστα σε αυτή τη φάση έχουμε και δυο φοιτήτριες. Συγκριτικά με την πρώτη φάση, στη δεύτερη φάση έχουμε μεγαλύτερο αριθμό πρόθυμων φοιτητών, δυνατότητα επιλογής, καθώς μετά από ένα προκαταρκτικό στάδιο ερωτήσεων, επιλέξαμε φοιτητές με τους οποίους ασχοληθήκαμε ιδιαίτερα. Εκτιμήσαμε ότι θα προσέθεταν στοιχεία στην έρευνα μας και θα συνέβαλλαν στη σχηματοποίηση απόψεων και θέσεων, κυρίως για το ρόλο τους και τις προσδοκίες τους μέσα από ένα τέτοιο ακροδεξιό πολιτικό σχηματισμό.

Στην πρώτη φάση, αν και επιδιώχθηκε η πραγματοποίηση συνεντεύξεων με φοιτήτριες δεν απέδωσε, καθώς δήλωσαν απρόθυμες ακόμη και να πάρουν μέρος στην έρευνα. Σε αυτή την εισαγωγική φάση τα κορίτσια¹³ αρνήθηκαν να συμμετάσχουν ακόμη και σε μια συζήτηση για εκπαιδευτικά ζητήματα. Στη δεύτερη φάση τα κορίτσια που πήραν μέρος εκτιμάται ότι εμπλούτισαν το υλικό, οι γλωσσικές τους ικανότητες, η έκφραση και ο συναισθηματικός λόγος μας αποτύπωσαν τη θέση τους μέσα στη «Χρυσή Αυγή», δίνοντας περισσότερα στοιχεία συγκριτικά με την αντίστοιχη ομάδα των αγοριών.

Στην τρίτη φάση, που χρονικά αρχίζει με την άνοδο του ποσοστού της «Χρυσής Αυγής», στη δεύτερη εκλογική αναμέτρηση, η ομάδα των συνεντευξιαζόμενων διευρύνεται και πλέον έχουμε την ευκαιρία να δούμε διαφορετικές ομάδες φοιτητών, έτσι έχουμε φοιτητές που παρουσιάζουν ενεργή δράση στην οργάνωση τους, δηλαδή παίρνουν μέρος σε εκδηλώσεις, παρακολουθούν μαθήματα διαφώτισης, συνεργάζονται με μέλη της οργάνωσης σε τοπικό επίπεδο, λαμβάνουν

13. Στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε για το ρόλο των κοριτσιών στις οργανώσεις της Χρυσής Αυγής φαίνεται να έχουν παραδοσιακούς ρόλους και να μην συμμετέχουν σε ζητήματα στρατηγικής και πολιτικών επιλογών της οργάνωσης. Συνήθως ασχολούνται με τη διαμόρφωση των εσωτερικών χώρων των οργανώσεων, την διακίνηση υλικού και την επικοινωνία. Καλεράντε (2013a).

μέρος σε ομάδες αλληλεγγύης αλλά και σε ομάδες κρούσης¹⁴. Εκτιμούμε ότι η φάση αυτή θα είναι ιδιαίτερα γόνιμη για την ερευνητική μας ομάδα, διότι το ζήτημα της εκλογικής δύναμης του κόμματος, φυσικοποιεί και νομιμοποιεί τη συμμετοχή τους στη κομματική οργάνωση και την πολιτική τους ταυτοποίηση.

3. Συζήτηση

Αγόρια και κορίτσια του δείγματος μας επισημαίνουν την αναγκαιότητα για «στροφή των προγραμμάτων σπουδών προς την Ιστορία», εκτιμούν ότι η Ελληνική Ιστορία δεν διδάσκεται και αναφέρουν και προσωπικά τους βιώματα, κυρίως από την Ιστορία που διδάχτηκαν στο Γυμνάσιο και στο Λύκειο. Η επιχειρηματολογία τους επικεντρώνονταν στο ότι δεν υπήρχαν αναφορές σε «ελληνικά γεγονότα», η εστίαση ήταν στην Παγκόσμια Ιστορία με αποτέλεσμα η «πατρίδα να φαίνεται μικρή και ασήμαντη¹⁵». Συνεπώς, επιβάλλεται η «επιστροφή στη χώρα», στην ερώτηση γιατί τώρα, δηλαδή γιατί αυτή τη χρονική στιγμή, απαντούν ότι «παράλληλα με την οικονομική κρίση μας έχει εξαντλήσει η ηθική κρίση». Η παρουσία των μεταναστών επισημαίνεται ως το μεγάλο πρόβλημα και ειδικά η παρουσία των μεταναστών στα σχολεία θεωρείται ότι «επέβαλε μεταναστοκεντρική εκπαίδευση». Χαρακτηριστικά επισημαίνεται η «επιτυχία της διαπολιτισμικής εκπαίδευσης ως ανατροπή της εθνικής εκπαίδευσης». Στις αναφορές τους επισημαίνεται η απώλεια των εθνικών χαρακτηριστικών, που δεν προβάλλονται στα σχολεία. Θεωρούν ότι ο «προοδευτικός, αριστερός λόγος ακύρωσε το έθνος», οι «κομμουνιστές μας παρέδωσαν στο διεθνές κεφάλαιο».

Τα βιβλία Ιστορίας θα πρέπει να γραφούν από την αρχή με έμφαση σε κειμενικό λόγο, που να δημιουργήσει συναίσθημα οργής για «τους εχθρούς, που πρέπει να προβάλλονται: Τούρκοι, Γερμανοί και οι μετανάστες». «Υπάρχουν εχθροί, τους οποίους οι Έλληνες τους αντιμετώπισαν και αυτό είναι το στοίχημα, τα παιδιά να καταλάβουν πως υπάρχουν Έλληνες και ότι οι ίδιοι είναι Έλληνες». Ενδιαφέρον παρουσιάζει η παρατήρηση τους ότι η στροφή προς την κακή Ιστορία άρχισε με τη «μεταρρύθμιση της Κουτσίκου»¹⁶ και το «ανθελληνικό βιβλίο της Ρεπούση»¹⁷. Στο

14. Πρβλ. Αρκετοί από τους συνεντευξαζόμενους σε εισαγωγικά ή χωρίς εισαγωγικά αποκαλούν τις ομάδες κρούσεις «Τάγματα Εφόδου». Ο παραλληλισμός δεν είναι τυχαίος, επισημαίνει την ομοιότητα με την παραστρατιωτική, ναζιστική οργάνωση, που επέβαλε με τη δύναμη και το φόβο αρχές και θέσεις του εθνικοσοσιαλιστικού κόμματος. Φαίνεται να μην είναι τυχαία και η ομοιόμορφη εμφάνιση των ατόμων, κυρίως με σκούρα χρώματα. Passmore (2002).

15. Αναφέρονται σε ζητήματα παγκοσμιοποίησης και επισημαίνουν ότι οι εθνικές αξίες υποχωρούν μπροστά σε μια κατασκευή παγκοσμιοποιημένων αξιών, όπου τα στοιχεία του εθνικού πολιτισμού ακυρώνονται και διαμορφώνεται μια ακαθόριστη παγκοσμιοποιημένη ομοιογένεια. Buelens (2000).

16. Αναφέρονται στην Υπουργό Παιδείας Γιαννάκου-Κουτσίκου (10 Μαρτίου 2004 – 19 Σεπτεμβρίου 2007), στην Κυβέρνηση Κ. Καραμανλή (10 Μαρτίου 2004 – 6 Οκτωβρίου 2009), επί υπουργίας της ξεκίνησε μια συζήτηση για την αλλαγή των βιβλίων της Ιστορίας. Συγκροτήθηκε μια Επιτροπή και εκδόθηκε ένα βιβλίο Ιστορίας για τους μαθητές της Στ' τάξης.

17. Αναφέρονται στο βιβλίο των Ρεπούση Μ. Ανδρεάδου, Χ. Πουταχίδη Α. Τσίβα, Α., «Στα Νεότερα και Σύγχρονα Χρόνια», το οποίο εκδόθηκε το 2006. Πρόκειται για μια άλλη ανάγνωση της Ιστορίας με έμφαση στην πολιτισμική εξέλιξη και λιγότερο στο «εθνικό μεγαλείο». Το βιβλίο απεσύρθη το 2007, λόγω των αντιδράσεων από τα συντηρητικά πολιτικά κόμματα της Άκρας Δεξιάς αλλά και το Κομμουνιστικό Κόμμα Ελλάδος, που τόνιζαν ότι αλλοιωνόταν ο εθνικός χαρακτήρας της εκπαίδευσης και ακυρωνόταν η ελληνική ταυτότητα.

σημείο αυτό αναδεικνύουν την «συμπαιγνία» του διεθνισμού, της αριστεράς και της ανίσχυρης δεξιάς.

Το θέμα της «Ελληνικότητας» θα εκφραστεί και με τα Αρχαία Ελληνικά. Τα Αρχαία Ελληνικά θα θεωρηθούν πυρήνας κατανόησης του ελληνικού πολιτισμού και μια συμβολική επιστροφή στις «ελληνικές ρίζες». Αξιοσημείωτη είναι η παρατήρηση ενός φοιτητή ότι «αν τα Αρχαία Ελληνικά ήταν βασικό μάθημα, οι μετανάστες θα είχαν αποτύχει, διότι δεν θα μπορούσαν να μάθουν μια γλώσσα, που έχει το περιεχόμενο της ελληνικής κουλτούρας και δεν θα τους είχαμε σήμερα στα Πανεπιστήμια». Στο θέμα της Νεοελληνικής Γλώσσας παρατηρούν ότι η πολιτική του ΠΑΣΟΚ, το 1981 στο θέμα της γλώσσας ήταν «αντεθνική», διότι απλοποίησε τη γλώσσα με αποτέλεσμα «να χαθεί το ελληνικό περιεχόμενο της». Το σχόλιο επικεντρώνεται στη δημοτική γλώσσα και στην προώθηση της μεταρρύθμισης για το μονοτονικό σύστημα¹⁸.

Εκτός από τη μορφή της γλώσσας αναφέρονται στο περιεχόμενο των λογοτεχνικών κειμένων, στη Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Τα βιβλία θα πρέπει να αλλάξουν και να δοθεί έμφαση σε συγγραφείς, που αναδεικνύουν την «Ελληνικότητα», δηλαδή τις «ελληνικές αξίες».

Αν το ένα ζήτημα εστιάζει στο αναλυτικό πρόγραμμα και στο περιεχόμενο των βιβλίων, το άλλο δίνει έμφαση σε θέματα λειτουργικότητας του σχολείου και της στάσης και συμπεριφοράς των αρμοδίων φορέων. Δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στα τυπικά εξωτερικά χαρακτηριστικά, όπως: σημαίες, ιστορικά και θρησκευτικά σύμβολα. Όπως αναφέρουν, χρειάζεται να «επανανακαλυφθεί το ελληνικό σχολείο». Ειδικότερα, ο ιστορικός λόγος και το θρησκευτικό περιεχόμενο να αποτελέσουν τη βάση της «Ιστορικότητας». Αν και δεν συμφωνούν με τις θρησκευτικές, χριστιανικές τελετουργίες- και σε διαφορετική περίπτωση ίσως να ήταν αρνητικοί με την πρωινή προσευχή- τώρα τις εντάσσουν στην εθνική ταυτότητα¹⁹. Αναδεικνύεται μια εικόνα του σχολείου, όπου οι συμβολισμοί παραπέμπουν στην σύνδεση χώρας, χρόνου και πολιτισμού, που μάλλον φαίνεται με αυτό το σχήμα να ορίζουν την «Ελληνικότητα».

Στο πλαίσιο αυτό, εντάσσουν και τους εκπαιδευτικούς φορείς, κυρίως τους δασκάλους, που θα πρέπει να συντελέσουν σε ένα νέο «εκπαιδευτικό σύστημα» διαμόρφωσης του Έλληνα. Ο δάσκαλος θα πρέπει να αποκτήσει κύρος και «το κύρος θα είναι προϊόν της εργασίας του», που θα αποβλέπει στο να «πλάσει Έλληνες». Προτείνεται η αύξηση των ωρών εργασίας, ώστε Έλληνες εκπαιδευτικοί να παραμένουν περισσότερο χρόνο στο σχολείο μαζί με τους μαθητές τους, με στόχο να «καλλιεργούν την ελληνική γνώση». Κρίνεται αρνητικό το εξωσχολικό περιβάλλον, που προβάλλεται από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και τα Κοινωνικά Δίκτυα, διότι ενισχύει την «ανθελληνική προπαγάνδα» και «την παγκοσμιοποιημένη κουλτούρα». Όπως επισημαίνουν

Ειδικότερα, η ηγεσία του Υπ. Παιδείας έδωσε την έγκριση(24-4-2012), τη σχολική χρονιά 2013, να διδαχθεί στην ΣΤ΄ Δημοτικού, το νέο βιβλίο «Ιστορία του Νεότερου και Σύγχρονου Κόσμου» των καθηγητών Ιστορίας του Αριστοτέλειου Παν. Θεσσαλονίκης Ι. Κολιόπουλου και Ι. Μηνανλίδη και των εκπαιδευτικών Χ. Μηνάογλου και Α. Καλιανιώτη. Βλ.Καθημερινή,25-4-2012.

18. Στην εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του '81 από τις πρώτες αλλαγές ήταν το μονοτονικό σύστημα, δηλαδή η εξάλειψη των τόνων και πνευμάτων που υπήρχαν πάνω στις λέξεις και η απλοποίηση της δημοτικής γλώσσας. Καλεράντε (2012).

19. Αναφέρονται στην εκπαίδευση ότι, όπως λειτουργεί ο θεσμός της εκπαίδευσης, δεν διαμορφώνει εθνική ταυτότητα, καθώς τα μαθήματα που διδάσκονται στα σχολεία δεν κοινωνικοποιούν τα άτομα στην εθνική κουλτούρα, αντίθετα οι μαθητές «υποτάσσονται στις παγκοσμιοποιημένες αρχές». (Edenson, 2002, Wodak et al., 2009).

όλα θα πρέπει να «ξεκινήσουν από την εκπαίδευση», «η εκπαίδευση θα φτιάξει τους πρώτους Έλληνες, οι οποίοι θα αναπαράγονται».

Στην ερώτηση μας για την πολυπολιτισμική δομή των κοινωνιών και την πολυπολιτισμική εκπαίδευση μεγάλος αριθμός φοιτητών δεν ήθελε να συζητήσει ούτε ακόμη το ζήτημα της αφομοίωσης των μεταναστών. Όταν ρωτήθηκαν να απαντήσουν, σύντομα, για τη σύνδεση σχολείου-μετανάστη, οι απαντήσεις επικεντρώνονται στην μη παρουσία των μεταναστών στα σχολεία «ας τους έχουμε απλά ως εργατικό δυναμικό, όταν τους χρειαζόμαστε».

Ένα σημαντικό ζήτημα που προβάλλουν είναι η πειθαρχία, σε όλους τους τομείς της κοινωνικής και πολιτικής ζωής. Το πειθαρχικό μοντέλο, που υιοθετούν προσομοιάζει με της Αρχαίας Σπάρτης, δηλαδή ένα δυναμικό σύστημα ανάπτυξης του σώματος με ταυτόχρονη υποταγή σε θεσμούς και ανωτέρους, ακύρωση δηλαδή της ατομικότητας. Το μοντέλο που προτείνουν θεωρούν ότι θα είναι αποδοτικό με την έννοια ότι θα δημιουργήσει μια δυνατή «Ελλάδα» και θα εξαλείψει μορφές ανομίας ή αναρχίας. Η εκπαίδευση έχει ως ρόλο την ενίσχυση των «ελληνικών αξιών», καθώς «οι δημοκρατικές, αριστερές, ευαίσθητες πρέπει να εγκαταλειφτούν, τα παιδιά πρέπει είναι υποταγμένα στους δασκάλους, που θα τους κάνουν Έλληνες» και ο δάσκαλος «υποταγμένος στους επιθεωρητές και στους γραφειοκρατικούς μηχανισμούς εποπτείας».

4. Συμπεράσματα

Στην πρώτη φάση με αφορμή τη συζήτηση για τα εκπαιδευτικά ζητήματα, που παρουσιάστηκαν ως ειδικά πορίσματα της έρευνας μας στο συνέδριο της Πολιτικής Επιστήμης²⁰, οι εκπαιδευτικοί δηλώνουν ότι σε περίοδο κρίσης το εκπαιδευτικό σύστημα θα πρέπει να αναπροσαρμόσει τις δομές του και τα αναλυτικά του προγράμματα. Ειδικότερα, επιβάλλεται να διαμορφωθεί ένα σύστημα οργάνωσης και πειθαρχίας σε όλη την γραφειοκρατική δομή. Ο λόγος τους έμμεσα επαναφέρει τη συζήτηση στον αυταρχισμό²¹ και στις αυταρχικές συμπεριφορές. Παρατηρείται ότι οι συνεντευξιζόμενοι, που επισημαίνουν περισσότερο θέματα πειθαρχίας είναι «δογματιστές», προσκολλημένοι σε μια πεποίθηση ότι το μοντέλο που έχουν σχηματοποιήσει θα διαμορφώσει καλύτερο μέλλον για τους ίδιους αλλά και για την «ελληνική συλλογικότητα». Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να αξιολογούνται με βάση το αν επιτυγχάνουν τους στόχους τους να διαμορφώνουν «Έλληνες», που να είναι «πρόθυμοι» να «υπηρετήσουν την πατρίδα». Παρατηρούμε ότι από την πρώτη φάση έως και την τρίτη, ενοποιούνται μια σειρά θέσεων. Οι συνεντευξιζόμενοι ορίζουν την κρίση με έμφαση στην κρίση των αξιών σε ένα σχήμα ανυπαράθεσης της παγκοσμιοποίησης με την «Ελληνικότητα»²².

20. Βλ. Ειδικότερα ζητήματα για την εκπαιδευτική πολιτική, όπως προβάλλεται από τα μέλη και τα έντυπα της Χρυσής Αυγής. (Kalerante, 2013b, Kalerante, 2013c, Kalerante, 2014).

21. Πρβλ. Απόψεις του Adorno για τον αυταρχισμό με έμφαση στο λανθάνων ψυχολογικό χαρακτηριστικό των ατόμων, που κάτω από ορισμένες συνθήκες διαμορφώνουν αυταρχικές στάσεις. Adorno et al. (1950).

Για μια ιστορική αναδρομή στον αυταρχισμό με έμφαση στην πολιτική και κοινωνιολογική θεώρηση. Denoncy and Dru (2011).

22. Όπως αναφέρει η Susan Sontag (2010) ο εθνικοσοσιαλισμός δεν σημαίνει μόνο βία και φόβο αλλά μπορεί να συνδέεται με ιδεώδη σχετικά με το έθνος, την ανάδειξη της δύναμης και τη λατρεία της κοινότητας.

Παρουσιάζει ενδιαφέρον το πώς ορίζουν την «Ελληνικότητα»²³, της οποίας τα χαρακτηριστικά είναι : η έμφαση στην πατρίδα, στη θρησκεία, στην οικογένεια και στην καθαρότητα της φυλής. Η πατρίδα γίνεται αντιληπτή ως γεωγραφικός και ιστορικός χώρος. Η έννοια της γεωγραφίας εκφράζεται στις απόψεις της «Χρυσής Αυγής» για την εδαφική ακεραιότητα και την «οικονομική ανάκαμψη» μέσα από την αξιοποίηση των «ελληνικών πλουτοπαραγωγικών πόρων». Σύμφωνα με τους συνεντευξιζόμενους, η Ελλάδα βρίσκεται υπό απειλή και ως μελλοντικοί εκπαιδευτικοί θα πρέπει να συμβάλλουν στην επιστροφή στην «Ελληνικότητα». Το θέμα της πατρίδας το συνδέουν με την επιστροφή «στη μικρή Ελλάδα, που θα είναι ανεξάρτητη από τις παγκοσμιοποιημένες απειλές». «Η αυτάρκεια» είναι ιδανικό, αναγκαιότητα για τη διατήρηση της Ελληνικότητας σε αντιπαράθεση με την «καταναλωτική μανία», που σκόπιμα επιβλήθηκε από τις «παγκοσμιοποιημένες καπιταλιστικές μορφές εξουσίας». Πρόκειται για απόψεις οι οποίες εντάσσονται στο γενικότερο αντι-συστημικό λόγο των ακροδεξιών κομμάτων, που ενσωματώνει στοιχεία και από τον ακρο-αριστερό λόγο. Αυτά τα θέματα χρήζουν περισσότερης διερεύνησης σε μια άλλη έρευνα για τις διαδικασίες συγκρότησης του πολιτικού λόγου της άκρας δεξιάς και της άκρας αριστεράς με επικέντρωση σε ρηματικές διαδικασίες και πολιτικές διεργασίες, που εκτυλίσσουν πολιτικές απόψεις.

Το δεύτερο στοιχείο, η θρησκεία παρουσιάζεται με ιδιότυπο περιεχόμενο, αναδεικνύοντας τη λειτουργικότητα της ως ελληνική παράδοση και δόγμα. Έτσι, φαίνεται να μη διαχωρίζεται η αρχαία θρησκεία από τη χριστιανική θρησκεία, δηλαδή παρουσιάζεται ως συνέχεια στο χρόνο και στοιχείο της Ελληνικότητας, που διαχωρίζει τους Έλληνες από τους «άλλους». Χωρίς να γίνονται ειδικές αναφορές σε στοιχεία δόγματος τονίζεται ότι ως ιδέα η «ελληνική θρησκεία» είναι στοιχείο της ελληνικής ταυτότητας. Οι εκπαιδευτικοί θα πρέπει να είναι «έλληνες με προδιαγραφές Ελληνικότητας» ώστε να μεταβιβάσει την «ελληνική καθαρότητα» μέσα από την εκπαίδευση.

Τα δυο προηγούμενα στοιχεία συνδέονται με το τρίτο στοιχείο, την έμφαση στην οικογένεια, ως αξιακό πυρήνα, που θα συμβάλλει στην επιστροφή στις αξίες, σε ένα διευρυμένο σχέδιο, όπου σχολείο, κράτος και κοινωνία θα λειτουργούν σε ένα πλαίσιο συνεργασίας με συντονισμένες αλληλοδράσεις. Είναι σημαντικό ότι μέσα στην οικογένεια εκτιμούν ότι μπορεί να αναπτυχθούν δομές και σχέσεις λειτουργίας, που αναδεικνύουν παρωχημένες μορφές εξουσίας και υποταγής. Εστιάζονται σε μια ιδιότυπη μορφή πειθαρχίας και σεβασμού, όπου τα μέλη της οικογένειας συνεργάζονται, αλλά οι ρόλοι είναι διακριτοί επαναφέροντας τη συζήτηση σε προώθηση στερεοτύπων ανισότητας ως προς το φύλο και αμφισβήτηση των δικαιωμάτων του παιδιού. Επίσης, γίνονται ιδιαίτερες αναφορές στην «εισαγωγή παγκοσμιοποιημένων ιδεών στις Ελληνίδες», ιδέες που θεωρείται ότι «κατέστρεψαν» τις παραδοσιακές αξίες.

Το θέμα του σεβασμού το θεωρούν σημαντικό και κυρίως απευθύνονται προς τη μητέρα με έμφαση στους παραδοσιακούς ρόλους²⁴ που θα αναλάβει. Στο σημείο αυτό διαχώρισαν τη θέση

23. Όπως γίνεται φανερό μιλάμε για διαφορετικό ορισμό της εθνικότητας και της ταυτότητας του πολίτη με αποκλεισμούς και αντίστοιχες απορρίψεις, δημιουργώντας ίσως «τελετουργικά», μια διαφοροποιημένη συλλογικότητα. May et al. (2004).

24. Πρβλ. Τη θέση της Χρυσής Αυγής για τους ομοφυλόφιλους, τους οποίους θεωρούν ως απειλή στα ιδεώδη της εθνικιστικής καθαρότητας. Με αφορμή το Gay Parade στη Θεσσαλονίκη, η «Χρυσή Αυγή» κυκλοφόρησε μια ανακοίνωση, η οποία διακινήθηκε και στο φοιτητικό χώρο, όπου αναφέρεται ότι: «στους ανώμαλους- στην κυριολεξία- καιρούς που ζούμε, το καλοπληρωμένο δημοσιογραφικό κατεστημένο θέλει μάταια να πείσει τον ελληνικό λαό ότι η ομοφυλοφιλία και κυρίως η ξεδιάντροπη υπερ-προβολή της ως κοινωνικού προτύπου είναι κάτι για το οποίο πρέπει να είμαστε υπερήφανοι». Ανακοίνωση «Χρυσής Αυγής» 22-6-2012. (Αρχειακό υλικό οργάνωσης.) Βλ. (Εκτενή σχολι-

τους τα κορίτσια, που επισήμαναν ότι τα θέματα ισότητας²⁵ είναι κατοχυρωμένα και δεν πρέπει να γίνεται συζήτηση για την επιστροφή σε ένα «παλιό καθεστώς σχέσεων». Εδώ έγινε και μια υπόδειξη για το προφίλ της «Χρυσής Αυγής», που θα πρέπει ως οργάνωση να «συνδυάσει το παλιό με το μοντέρνο». Παραδέχτηκαν ότι κυρίαρχη θέση για τη σχέση των δυο φύλων στην οργάνωση είναι η «παρωχημένη, παραδοσιακή άποψη για την υποταγή των γυναικών» και το απέδωσαν στο ότι «ο αριθμός των γυναικών είναι περιορισμένος».

Αναφορικά με το τρίτο στοιχείο, την καθαρότητα της φυλής, επαναλαμβάνουν αρχές και θέσεις της «Χρυσής Αυγής», για την «καταστροφή των πόλεων από τους μετανάστες», την «υποταγή στους μουσουλμάνους» και την «αλλοίωση του πληθυσμού». Ενδιαφέρον παρουσιάζει η συσχέτιση των μεταναστών με την οικονομική κρίση. Το νέο στοιχείο της έρευνας μας είναι η επισήμανση τους ότι δεν είναι «απειλή μόνο για το κατώτερο εργατικό δυναμικό», αλλά και για τους επιστήμονες. Δίνουν έμφαση στις «ανοιχτές εκπαιδευτικές δομές». Η εκπαίδευση, όπως μας αναφέρουν, έδωσε τη δυνατότητα στους μετανάστες να ανελιχθούν στην Ανώτατη Βαθμίδα Εκπαίδευσης με δαπάνες του κράτους. Στο σημείο αυτό αναφέρονται στα διαπολιτισμικά προγράμματα, στην ενισχυτική διδασκαλία και στα φροντιστηριακά μαθήματα. Τονίζουν ότι στερήθηκαν οι Έλληνες, και ειδικά τα κατώτερα στρώματα πόρους, οι οποίοι διατέθηκαν για τους μετανάστες, ώστε «σήμερα να βρίσκονται στην ίδια θέση μαζί με τους Έλληνες φοιτητές». Παρατηρούμε ότι ειδικά για την εκπαίδευση, ενώ στα μαθήματα Εκπαιδευτικής Πολιτικής, Διαπολιτισμικής Εκπαίδευσης κλπ. επισημαίνεται η αναποτελεσματική λειτουργία των εκπαιδευτικών βοηθητικών δομών για τους μετανάστες, οι φοιτητές του δείγματός μας υιοθετούν λαϊκίστικες απόψεις, για «υπερπροστασία των μεταναστών από το Ελληνικό κράτος» που προβάλλονται από τους εκπροσώπους και τα έντυπα της «Χρυσής Αυγής».

Το θέμα της οικονομικής κρίσης το θεωρούν ως «ευκαιρία για ανασύνταξη». Η εκπαίδευση θα πρέπει να αναπροσαρμοστεί. Το μοντέλο που προτείνουν είναι η επικέντρωση του αναλυτικού προγράμματος στα μαθήματα Ιστορίας, Γεωγραφίας, Θρησκευτικών, Αρχαίων Ελληνικών και Γυμναστικής και ως ξεχωριστό μάθημα προτείνεται η «Ελληνικότητα». Όπως μας αναφέρει χαριτολογώντας μια φοιτήτρια «η Ελληνικότητα θα συνδυάζει την μεθοδολογία της διαθεματικής και διεπιστημονικής προσέγγισης». Προτείνουν τη συγγραφή νέων εγχειριδίων με έμφαση στην Ελληνική Ιστορία²⁶ και στα θέματα Ελληνικής Κουλτούρας. Στο θέμα της Ελληνικής Κουλτούρας συμπεριλαμβάνουν στοιχεία για την ελληνική τέχνη, ήθη, έθιμα με αξιοποίηση κατάλληλου εκπαιδευτικού υλικού- από τη Λογοτεχνία και τις «αφηγήσεις» ατόμων που έχουν ζήσει γεγονότα- ή «βιβλίων με μαρτυρίες». Εδώ, γίνεται έντονη αναφορά στο «ρόλο των κομμουνιστών, των σοσιαλιστών, των διεθνιστών, στην υποταγή, στις αρχές της παγκοσμιοποίησης». Τα Αρχαία Ελληνικά²⁷ θα πρέπει να διδάσκονται παράλληλα με τα Νέα Ελληνικά. Η κατάργησή τους συνέβαλε

ασμό στον *Κυριακάτικο Τύπο* 8-7-2012).

25. Είναι σημαντικό πως η πολιτική των δικαιωμάτων αναιρείται με βάση τις φασιστικές ιδέες, όπου η έννοια του πατριπαράδοτου και του ηθικού συνδέεται με την πατριαρχία, την υποτίμηση του ρόλου της γυναίκας και την απαξίωση της. Sunic et al. (2011).

26. Ο ιστορικός Johann Charoutot θα αναφερθεί στην εργαλειοποίηση της Ιστορίας από τον εθνικοσοσιαλισμό, με τη διαστρέβλωση της ελληνικής και ρωμαϊκής Ιστορίας και στην κατασκευή του ιστορικού παραδείγματος, ενός παραδείγματος που εστιάζει στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του έθνους-κράτους. Charoutot (2012).

27. Πρβλ. Η εστίαση στα ιδανικά της κλασικής αρχαιότητας είναι διακριτή και στο ναζιστικό κόμμα του Χίτλερ, ο οποίος επιχορηγούσε από το 1936 τις ανασκαφές της Γερμανικής εταιρείας στην Ολυμπία. Μετά την κατάκτηση της

«στην απώλεια» της «Ελληνικότητας» και έδωσε τη δυνατότητα στους «μετανάστες να φθάσουν στα Πανεπιστήμια».

Στο μοντέλο εκπαίδευσης βλέπουν τους εαυτούς τους ως εθνικούς λειτουργούς που θα μεταβιβάσουν στους Έλληνες μαθητές τις ελληνικές αξίες. Οι περισσότεροι συνεντευξιαζόμενοι επισήμαναν στα θετικά της κρίσης, ότι «η οικονομική κρίση στην Ελλάδα» διώχνει του μετανάστες και αποδεσμεύεται το ελληνικό κράτος από διεθνείς συμβάσεις «για την αλλοίωση της ελληνικής εκπαίδευσης». Τα χαρακτηριστικά του ανθρώπου-πολίτη που θα διαμορφώσουν σχετίζονται με την «ανάπτυξη αξιών, όπως πειθαρχία, ευρωστία σώματος και δυναμικός λόγος εναντίον των άλλων». Η ευρωστία σώματος θα αποκτηθεί με την «επιμονή στην καθημερινή άσκηση των μαθητών αλλά και των εκπαιδευτικών», ώστε «να πάψουν να είναι μαλθακοί και υποταγμένοι στην κατανάλωση».

Ανακεφαλαιώνοντας παρατηρούμε ότι ο ρόλος των μελλοντικών εκπαιδευτικών, μελών της Χρυσής Αυγής γίνεται δυναμικός στην τρίτη φάση, ταυτίζονται με τις απόψεις της και είναι έτοιμοι να συμβάλουν σε οποιοδήποτε έργο. Όπως ήδη έχουμε αναφέρει, σε προηγούμενη ανακοίνωση μας, διαμορφώνεται μια ομάδα εκπαιδευτικών, οι οποίοι θα ήθελαν να εμπλακούν στη διαμόρφωση του θεωρητικού πλαισίου της οργάνωσης. Αναγνωρίζουν ότι μεγάλος αριθμός μελών έχει επιτελέσει σημαντικό ρόλο στις ομάδες κρούσης ή παρέμβασης, αλλά πιστεύουν ότι αυτοί ως «μορφωμένη ελίτ» θα σχηματοποιήσουν ιδεολογικές φόρμες, εκπαιδευτικό πρόγραμμα και διαμόρφωση διαφωτιστικού υλικού, ώστε να παρέμβουν και σε άλλες ομάδες πληθυσμού. Στην ερώτηση μας, αν ως μορφωμένοι και ειδικά ως εκπαιδευτικοί θα έπαιρναν μέρος σε ομάδες εναντίον μεταναστών ή γενικά σε δραστηριότητες βίας²⁸, μας απάντησαν ότι «τα μέλη θα πρέπει να περνούν από όλα τα στάδια, δεν υπάρχουν βίαιες συμπεριφορές αλλά εθνικές συμπεριφορές».

Παρατηρούμε ότι βρισκόμαστε σε μια φάση, που οι εκπαιδευτικοί αναφέρονται στη «γοητεία» των ακροδεξιών ιδεών²⁹, του φασισμού³⁰, κινητοποιούν τα άτομα προς δράση, «βρίσκουν ένα ρόλο στην κοινωνία», σε ένα εκπαιδευτικό σύστημα που θεωρούν ότι τους απαξιώνει. Αισθάνονται ότι πλέον, μέσω της «Χρυσής Αυγής», θα μπου με άλλους όρους στην εκπαίδευση. Θεωρούν ότι ο ρόλος τους θα είναι κυρίαρχος στην αναμόρφωση της Ελλάδος, με κύριο άξονα την «Ελληνικότητα».

Φαίνεται ότι αυτή η ομάδα των φοιτητών, μελλοντικών εκπαιδευτικών, θα παίξει ένα σημαντι-

Ελλάδος από τους Γερμανούς προβλήθηκε το ενδιαφέρον για τον αρχαιοελληνικό πολιτισμό ως σύστημα σκέψης και καθαρότητας πνεύματος. Κουτσούκου (2008).

28. Φαίνεται να αγνοείται το θέμα της αύξησης εκδήλωσης βίαιων συμπεριφορών στην καθημερινότητα των ανθρώπων. Μια συμπεριφορά που σταδιακά φαίνεται να γίνεται αποδεκτή ως ένδειξη δύναμης, θάρρους ή επαναστατικής αντίδρασης. Johnson and Potok (2012).

Σημαντικό είναι ότι παραβλέπεται και από τους κρατικούς μηχανισμούς, ακόμη και οι Γερμανικές Αρχές «αποστρέφονταν πάντως ανέκαθεν την ιδέα ότι η Ακροδεξιά ασκεί δολοφονική βία. Το θέμα ήταν και παραμένει ταμπού.» Δήλωση του Γερμανού βουλευτή των Πρασίνων και μέλους της Υποεπιτροπής της Βουλής για την εξέταση της δραστηριότητας της Υπηρεσίας Προστασίας Συντάγματος στον χώρο της Ακροδεξιάς. Βήμα 8-7-2012.

29. Πρβλ. Το ρόλο των διανοούμενων στην ενίσχυση του φασιστικού κινήματος στη Γερμανία, των μορφών του ολοκληρωτισμού και μετά το Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο. Wolin (2007).

30. Βλ. Μια ενδιαφέρουσα παρουσίαση της εξέλιξης του φασισμού με ιστορικό και φωτογραφικό υλικό. Tacchi (2007).

κό ρόλο στο προφίλ της οργάνωσης³¹. Ήδη πτυχιούχοι συνεντευξιαζόμενοι αναζητούν πυρήνες έκφρασης στους Συλλόγους Αδιόριστων Εκπαιδευτικών, στη Δ.Ο.Ε. και στην Ο.Λ.Μ.Ε. Από εκεί που αναμέναμε μια φοιτητική παράταξη, πολύ πιθανό να σχηματιστεί μια παράταξη στα συνδικαλιστικά όργανα των εκπαιδευτικών.

Ένα ζήτημα που θα μας απασχολήσει σε μελλοντική έρευνα είναι το θέμα των αντιδράσεων³² και της αντιπαράθεσης³³ των υποστηρικτών φοιτητών της «Χρυσής Αυγής» με τους αριστερούς φοιτητές, ιδιαίτερα τους οπαδούς του Κομμουνιστικού Κόμματος. Είναι χαρακτηριστικό ότι και οι δυο οργανώσεις αρχίζουν να παρουσιάζουν κείμενα στα οποία στρέφεται η μια οργάνωση ενάντια στην άλλη. Θέμα που σχετίζεται και με το εκλογικό δεδομένο ότι σε ορισμένες περιοχές της Ελλάδος εκφράζεται μετακίνηση ψηφοφόρων από το «Κ.Κ.Ε» στη «Χρυσή Αυγή».

5. Βιβλιογραφία

- Adorno, T.W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J. and Sanford, R.N. (1950). *The authoritarian personality*, New York: Norton.
- Bailer, B., Boros, T., Botsch, G., Carlsson, Y., Chiarini, R., Cinpoeș, R., Γεωργιάδου, Β. etc. (2014). *Ο δεξιός εξτρεμισμός στην Ευρώπη*. Αθήνα: Πόλις.
- Buelens, F. (2000). *Globalisation and the Nation-State*, U.K: Edward Elgar Pub.
- Γεωργιάδου, Β. (2008). *Η άκρα δεξιά και οι συνέπειες της συναίνεσης*. Αθήνα: Καστανιώτη.
- Charoutot, J. (μτφρ. Καράμπελας, Γ.) (2012). *Ο εθνικοσοσιαλισμός και η αρχαιότητα*, Αθήνα: Πόλις.
- Della Porta, D. and Diani, M. (2006). *Social Movements*, USA: Blackwell.
- Della Porta, D. (2006). *Social Movements, Political Violence, and the State: A Comparative Analysis of Italy and Germany*, Cambridge: University Press.
- Della Porta, D. and Keating, M. (2008). *Approaches and Methodologies in the Social Sciences: A Pluralist Perspective*, Cambridge: University Press.
- Denoncy, J.P. and Dru, V. (μτφρ. Γούλα Κ.) (2011). *Ο αυταρχισμός*, Αθήνα: Πεδίο.
- Edenson, T. (2002). *National Identity, Popular Culture and Everyday Life*, Oxford: Cowley

31. Πρβλ. Το οργανωτικό πλαίσιο των Νεοναζί το 1933, όπως παρουσιάζεται στο έργο του Ερικ Λάρσον (2011), ο οποίος αφηγείται περιστατικά από τη θητεία του Γουλιέλμ Ντοντ, ως πρεσβευτή των ΗΠΑ στην ναζιστική Γερμανία. Παράλληλα με το κλίμα βίας αναδεικνύονται και άλλες πτυχές, με έμφαση στις διαδικασίες ενσωμάτωσης στις αρχές του καθεστώτος, όπου «φυσιολογικοί άνθρωποι» εντάσσονται στους μηχανισμούς προπαγάνδας του ναζιστικού κόμματος.

32. Πρβλ. Βιαιοπραγίες και προσβολές εναντίον πολιτικών προσώπων της αριστεράς σε τηλεοπτική εκπομπή από εκπρόσωπο της «Χρυσής Αυγής» και υποψήφιο βουλευτή, Καθημερινή 8-06-2012. Το περιστατικό την ίδια ημέρα δημοσιοποιήθηκε από το Der Spiegel με την αναφορά «Έλληνας νεοναζί επιτίθεται εναντίον γυναικών σε τηλεοπτική εκπομπή».

33. Πρβλ. Ιδεολογικές απόψεις στην αντιπαράθεση φασιστών με τους άλλους πολιτικούς φορείς, κυρίως αριστερές οργανώσεις. (Πίπτας, 2011, Renton, 2001).

Βλ. «Ένταση στο αντιρατσιστικό και την αντι-συγκέντρωση», *Ελευθερουσία*. 15-01-2011

- Έλληνας, Α. (2012). *Τα μέσα ενημέρωσης και η άκρα δεξιά στη δυτική Ευρώπη Παίζοντας το χαρτί του εθνικισμού*, Αθήνα: Επίκεντρο.
- Green, J. and Thorogood, N. (2008). *Qualitative Methods for Health Research*, London: SAGE
- Hennick, M. and Hutter, I. (2010). *Qualitative Research Methods*, London: SAGE
- Johnson, D. and Potok, M. (2012). *Right-Wing Resurgence: How a Domestic Terrorist Threat is Being Ignored*, Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Καλεράντε, Ε. (2012). «Η διαλεκτική των εκπαιδευτικών αλλαγών: Η περίπτωση της πολιτικής βούλησης στη νομοθετική ρύθμιση του μονοτονικού συστήματος», *6ο Επιστημονικό Συνέδριο Ιστορίας Εκπαίδευσης «Ελληνική γλώσσα και εκπαίδευση»* (30 Σεπτεμβρίου & 1-2 Οκτωβρίου 2011). (Πρακτικά με Κριτές), 758-771.
- Καλεράντε, Ε. (2013α). «Η αφήγηση για τη διαφοροποιημένη διαδικασία κατασκευής και ρύθμισης της αρσενικής και θηλυκής ταυτότητας στο ακροδεξιό κόμμα της «Χρυσής Αυγής»: Παραδοσιακές φόρμες μιας πολιτιστικής επιτέλεσης», *Στη δίνη της ελληνικής κρίσης. Κόμματα, θεσμοί, πολιτική, ιδεολογίες*. Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κέντρο Πολιτικών Ερευνών, 14-15 Ιανουαρίου 2013.
- Kalerante, E. (2013b). The Youngsters' participation in extreme right political parties in Greece: The case of students supporters of "Chrisi Avgi". *American Journal of Educational Research*, Vol. 1, No. 6, pp. 199-204.
- Kalerante, E. (2013c). "Extreme Right Political Discourse and its Educational Dimensions as they are Projected in the Formal Form of the Greek Extreme Right Political Party of "Chrisi Avgi" in *International Academic Conference on Social Sciences, IACSS*, Conference Proceedings, 2013, 88-94.
- Kalerante, E. (2014). ChrissiAvgis' Stand on Education: a Case Study of the far Right Wing Party's Political Gazette in *International Journal of Humanities and Social Science* Vol. 4, No. 7(1); May 2014, pp. 94-101
- Kerr, P. (1994). *Berlin Noir: March Violets: The Pale Criminal: A German Requiem*, USA: Penguin Group.
- Κουσουμβρός, Χ. (2004). *Γκρεμίζοντας τον μύθο της Χρυσής Αυγής*, Αθήνα: Έρεβος.
- Κουτσούκου, Φ. (2008). *Die deutsche Kulturpolitik in Griechenland in der Zeit des Nationalsozialismus 1933-1944*, Berlin: Metropol.
- Λάρσον, Ε. (2011). *Στον κήπο με τα θηρία*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Leis, M. (μτφρ. Αβραμίδου Ι.) (2011). *Λένι Ρίφενσταλ. Η δύναμη της θέλησης*, Αθήνα: Μελάι.
- May, S., Modood, T. and Squires, J. (2004). *Ethnicity, Nationalism, and Minority Right*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Milza, P. (2004). *Οι μελανοχίτωνες της Ευρώπης. Η ευρωπαϊκή ακροδεξιά από το 1945 μέχρι σήμερα*, Αθήνα: Scripta.
- Mudde, C. (2007). *Populist Radical Right Parties in Europe*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Norris, P. (2005). *Radical Right: Voters and Parties in the Electoral Market*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Passmore, K. (2002). *Fascism: A Very Short Introduction*, Cambridge: Cambridge University Press.

- Patton, M. (2011). *Qualitative Research & Evaluation Methods*, London: Sage.
- Πίπτας, Κ. (2011). *Η φασιστική απειλή και η πάλη για να την τσακίσουμε*, Αθήνα: Μαρξιστικό Βιβλιοπωλείο.
- Renton, D. (2001). *This Rough Game: Fascism and Anti-Fascism*, United Kingdom: Sutton Publishing.
- Russell, J. and Cohn, R. (2012). *Hate group*. Book on demand Ltd.
- Sontag, S. (μτφρ Λυκιαρδόπουλος, Γ.) (2010). *Η γοητεία του φασισμού*, Αθήνα: Ύψιλον.
- Sunic, T., Benoist, A. & Gottfried, P. (2011). *Against Democracy and Equality: The European New Right*, California: Noontide.
- Tacchi, F. (2007). *Φασισμός: Όλη η ιστορική πορεία με φωτογραφίες και ντοκουμέντα*, Αθήνα: Modern Times.
- Τοιράς, Σ. (2012). *Έθνος και ΛΑ.Ο.Σ Νέα άκρα δεξιά και λαϊκισμός*, Αθήνα: Επίκεντρο.
- Ψαρράς, Δ. (2010). *Το κρυφό χέρι του Καραϊζαφέρη Η τπλεοπική αναγέννηση της ελληνικής Ακροδεξιάς*, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Wodak, R., Cillia, R., Reisigl, M. and Liebhart, K. (2009). *The Discursive Construction of National Identity*. Edinburgh: University Press.
- Wolin, R. (2007). *Η γοητεία του ανορθολογισμού Το ειδύλλιο της διανόησης με τον φασισμό: από τον Νίτσε στον μεταμοντερνισμό*, Αθήνα: Πόλις.

ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ: Ο ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ. ΤΑ ΔΙΛΗΜΜΑΤΑ ΣΤΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ

Παναγιώτης Ζάννης

Πάντειο Πανεπιστήμιο

Περίληψη

Η Κοινωνική Οικονομία αποτελεί πλέον έναν από τους κύριους πυλώνες στην Κοινωνική Πολιτική. Ωστόσο, υφίσταται έντονος προβληματισμός, τόσο σε θεωρητικό επίπεδο όσο και στις πρακτικές, για τη φύση της σχέσης και το ρόλο της στο πλαίσιο του σχεδιασμού πολιτικών. Στο άρθρο αναλύονται ορισμένες κύριες πτυχές αυτών των ζητημάτων που συνδέονται με τις πλουραλιστικές κατευθύνσεις και τις σύγχρονες τάσεις ιδιωτικοποίησης και εμπορευματοποίησης στο πεδίο της Κοινωνικής Πολιτικής. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας και στην απασχόληση, με παράδειγμα το νομικό πλαίσιο για τη λειτουργία των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων στην Ελλάδα. Το κύριο συμπέρασμα που τεκμηριώνεται είναι ότι η Κοινωνική Οικονομία αποτελεί ένα εξαιρετικά ετερογενές πεδίο, όπου οι ολιστικές λογικές είναι αδύνατες, και ο κεντρικός σχεδιασμός οφείλει να διακρίνει τις διαφορετικές οργανώσεις και πρακτικές που τη συνιστούν.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνική Πολιτική, Κοινωνική Οικονομία, κοινωνικές επιχειρήσεις, απασχόληση, κοινωνική φροντίδα

Abstract

The Social Economy is a main pylon in contemporary Social Policy. However, there is scepticism, both in theory and practice, for the nature of this relationship and its role in the context of policy making. In the article are being analyzed some key aspects that are related to the pluralistic orientations and the current trends of privatization and commercialization of Social Policy. Particular emphasis is given to the fields of social protection and employment,

by example the legal framework for the operation of social cooperatives in Greece. The main conclusion is that Social Economy is an extremely heterogeneous field, where a holistic logic is inappropriate, and central planning has to discern the different organizations and practices it includes.

Key words: *Social policy, social economy, social enterprises, social protection, employment*

Εισαγωγή

Η Κοινωνική Οικονομία αποτελεί σήμερα έναν βασικό πυλώνα στον σχεδιασμό Κοινωνικής Πολιτικής. Στην πράξη συμπεριλαμβάνει ένα αρκετά σύνθετο αλλά και ασαφές σύνολο εφαρμογών και σκοποθεσιών που διακρίνονται κατά κάποιο τρόπο από τον κοινωνικό τους χαρακτήρα. Η αντιμετώπιση της ανεργίας και η παροχή πρόσβασης σε μία σειρά από κοινωνικά αγαθά, κυρίως για τις ευάλωτες κατηγορίες του πληθυσμού, συνιστούν σήμερα τους κύριους προσανατολισμούς.

Όμως, δεν θα πρέπει να βγάλουμε απλοϊκά και γενικευτικά συμπεράσματα για τον ρόλο που καλείται να διαδραματίσει. Η πραγματικότητα είναι αρκετά πιο σύνθετη και εκεί που στρέφουμε τα βλέφα της κριτικής, πέφτουμε συχνά θύματα αντιπερισπασμού. Αυτό συμβαίνει γιατί τα παραδοσιακά πρίσματα ανάλυσης της Κοινωνικής Πολιτικής είναι πλέον ανεπαρκή να ερμηνεύσουν τις μεταβολές που συντελούνται κατά τη μετάβαση από την ύστερη νεωτερικότητα σε μία μετανεωτερική περίοδο. Πλέον η εμπορευματοποίηση (commercialization) δεν πρέπει να ταυτίζεται με την ιδιωτικοποίηση (privatization). Ούτε η ιδιωτικοποίηση με την εξατομίκευση της ευθύνης. Ανάλογα, το κοινωνικό κράτος δεν πρέπει να συγχέεται με τον κρατισμό. Μια όψη αυτών των διακρίσεων θα εξεταστεί με έμφαση στα πεδία της απασχόλησης και της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών.

1. Ο ριζικός επαναπροσδιορισμός της Κοινωνικής Πολιτικής

Μέχρι τις αρχές της δεκαετίας του '80 το πεδίο της Κοινωνικής Πολιτικής προσδιοριζόταν ευκρινώς από δύο κοσμοθεωρίες: η μία με άξονα τις σοσιαλδημοκρατικές προσεγγίσεις και η άλλη με τις φιλελεύθερες. Δύο διαφορετικοί σημαντικά οριοθετημένοι πόλοι κατανόησης και εφαρμογών που ο ένας εναντιωνόταν στις λογικές του άλλου. Ο κόσμος του «είτε-είτε» της νεωτερικότητας κατά τον Ulrich Beck (1996), που οι απαντήσεις ήταν δυνατόν να διατυπωθούν, εφόσον κάθε διανοητής είχε εκ των προτέρων επιλέξει κάποιο από τα δύο «στρατόπεδα σκέψης». Το λεξιλόγιο επίσης εντασσόταν σε αντίστοιχα δίπολα: κράτος-αγορά, δημόσιο-ιδιωτικό, αποεμπορευματοποίηση-εμπορευματοποίηση, συλλογική ευθύνη-ατομική ευθύνη, αναδιανομή εισοδήματος-πρωτογενής διανομή (με ελάχιστο δίκτυο ασφάλειας),

ενεργός ζήτηση-λογικές της αγοράς, κρατικές προνοιακές υπηρεσίες-φιλανθρωπία και εθελοντισμός, «παθητικές» μορφές απασχόλησης-ενεργητικές μορφές απασχόλησης, κεντρικός σχεδιασμός- μηχανισμοί της ελεύθερης αγοράς κ.ά. Σήμερα, οι πόλοι κατανόησης όπως και τα περιεχόμενά τους έχουν απολέσει σε μεγάλο βαθμό τη σημασία τους. Οι λογικές έχουν πλέον ριζοσπαστικοποιηθεί, από τη λήψη αποφάσεων και τη χρηματοδότηση μέχρι και την παροχή κοινωνικών υπηρεσιών.

Πλέον γίνεται λόγος για ενδιάμεσα μείγματα κράτους, αγοράς, μη κερδοσκοπικού τομέα, άτυπου τομέα και της οικογένειας, τα οποία είναι ωστόσο σε μεγάλο βαθμό ασαφή και μη οριοθετημένα. Οι πόροι για την Κοινωνική Πολιτική προέρχονται πλέον από ποικίλες πρόσθετες πηγές, όπως από υπερεθνικούς οργανισμούς, εταιρική κοινωνική ευθύνη, φιλανθρωπία, εθελοντισμό, αυτοχρηματοδότηση. Η παροχή των κοινωνικών υπηρεσιών διαπνέεται από τις νέες λογικές της συμπαραγωγής (joint production), που έχουν δικτυακό χαρακτήρα και διαφορετικά ενδιαφερόμενα μέρη και συμμετέχουν σε διάφορα στάδια, από την παραγωγή και τη διανομή μέχρι την κατανάλωση (Hirst, 2002, Grimshaw and Jever, 2009, Manfredi and Maffei, 2008). Από την κυβέρνηση (government) και τη διακυβέρνηση (governance) γίνεται πλέον λόγος για συνδιακυβέρνηση (co-governance), με ποικίλα ενδιαφερόμενα μέρη να συμμετέχουν πιο ισότιμα και με οριζόντιες διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων (Koosman, 2003, Zimmer, 2011). Από την πρωτοκαθεδρία των μη αγορών και τον μη εμπορευματικό χαρακτήρα των κοινωνικών υπηρεσιών πλέον υπερτερούν ημι-αγορές με διευθυνόμενο ανταγωνισμό (Le Grand, 2009). Τέλος, οι περισσότεροι οργανισμοί παροχής υπηρεσιών αποτελούν υβρίδια που συνδυάζουν ετερογενή χαρακτηριστικά και σκοπούς από όλους τους τομείς της κοινωνίας (Koppell, 2003, Evers and Laville, 2004, Alter, 2007, Brandsen et al, 2009, Kosar, 2011).

Σε αυτούς τους μετασχηματισμούς πλουραλιστικού χαρακτήρα δεν είναι πάντοτε διακριτό πότε και με ποιους όρους αποτιμάται η σχετική επιτυχία ή αποτυχία. Θα πρέπει να αξιολογούνται σε επίπεδο εφαρμογής και σε διαφορετικά ανθρώπινα οικοσυστήματα, πάντοτε σε συνάρτηση με ποικίλους άλλους παράγοντες. Το βέβαιο είναι ότι η αποδοτικότητα, η οικονομία στους πόρους, η ουσιαστική καταλληλότητα και η συνευθύνη των πολιτών αποτελούν πλέον τους κύριους πυλώνες της μετάβασης από το κράτος πρόνοιας και την ελεύθερη αγορά στην «κοινωνία πρόνοιας» (welfare society) όπου η ευθύνη διαμοιράζεται σε ολόκληρη την κοινωνία. Ωστόσο, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η κοινωνία πρόνοιας συνιστά μια διαδικασία μετασχηματισμού και σίγουρα όχι ένα αποτέλεσμα, καθώς εμπειρικά η φτώχεια και ο κοινωνικός αποκλεισμός μεγάλων τμημάτων του πληθυσμού είναι μια αναμφισβήτητη πραγματικότητα. Εδώ αναπόφευκτα τίθεται και το κρίσιμο ερώτημα: το πρόβλημα εντοπίζεται στους τρόπους εφαρμογής ή στην ίδια τη λογική του μετασχηματισμού;

2. Το περιεχόμενο της Κοινωνικής Οικονομίας

Σε αυτό το πλαίσιο η Κοινωνική Οικονομία εμφανίζεται κατά την τελευταία εικοσαετία του 20^{ου} αιώνα ως μια σύνθετη και πολυδιάστατη θεώρηση σε συνθήκες της ύστερης νεωτερικότητας.

Σήμερα αποτελεί ένα ενδιάμεσο πλουραλιστικό πεδίο εφαρμογής πολιτικών και εκλαμβάνεται συνήθως με δύο τρόπους που συχνά επικαλύπτονται.

Ο πρώτος ως πεδίο οικονομικών σχέσεων στην ιδιωτική σφαίρα της ανθρώπινης δραστηριότητας και συμπεριλαμβάνει ποικίλες μορφές συναλλαγών που μπορεί να έχουν νομισματικό ή μη νομισματικό χαρακτήρα. Συνιστούν πρωτοβουλίες και πρακτικές με κοινωνικό και ηθικό χαρακτήρα, σε αντιδιαστολή με τις καπιταλιστικές λογικές διαχείρισης και συσσώρευσης του πλούτου. Εδώ εντάσσονται ενδεικτικά τα εναλλακτικά νομίσματα, το ισοδίκαιο εμπόριο, ο αντιπραγματισμός και γενικότερα ποικίλες συλλογικές δράσεις που αποσκοπούν στο όφελος των συμμετεχόντων και οι θετικές εκροές τους διαχέονται στην τοπική ή ευρύτερη κοινωνία. Η συγκεκριμένη εκδοχή αποκαλείται συχνά κοινωνική και αλληλεγγύα οικονομία (βλ. ενδεικτικά: Νικολόπουλος και Καπογιάννης, 2012).

Ο δεύτερος παραπέμπει σε συγκεκριμένες οργανωσιακές μορφές: Στους συνεταιρισμούς, στα ταμεία αλληλοασφάλισης και σε άλλες οργανώσεις αμοιβαίου οφέλους, οι οποίες διακρίνονται για τον δημοκρατικό τρόπο λειτουργίας και κατά μία διασταλτική ερμηνεία για τον κοινωνικό χαρακτήρα. Στην πράξη σήμερα κύρια έμφαση δίδεται στην απόκτηση εισοδημάτων από κατηγορίες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν πολυδιάστατους αποκλεισμούς και δεν έχουν ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας. Ένας διαδεδομένος ορισμός αναφέρεται στις οργανώσεις που σκοπεύουν κυρίως στην παροχή υπηρεσιών προς τα μέλη τους ή την κοινωνία παρά στην επιδίωξη κέρδους, έχουν ανεξάρτητη διοίκηση, εφαρμόζουν δημοκρατικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων και αποδίδουν προτεραιότητα στα άτομα και στην εργασία έναντι του κεφαλαίου και της διανομής του εισοδήματος (Defourny, 2001, Ninacs, 2002, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 2002).

Παρότι συμπεριλαμβάνονται και οι Μη Κυβερνητικές-Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις (Μ.Κ.Ο.), ένα μεγάλο μέρος τους σίγουρα δεν εμπίπτει στους ορισμούς που βασίζονται στα χαρακτηριστικά των συνεταιρισμών. Στην πράξη οι Μ.Κ.Ο. και τα κοινωφελή ιδρύματα υποεκτιμώνται από τη θεώρηση της Κοινωνικής Οικονομίας. Γι' αυτό χρειάζεται η αποσαφήνιση των δύο κύριων μορφών που συνθέτουν το πεδίο: τους Συνεταιρισμούς και τις Μ.Κ.Ο.

2.1. Ο συνεταιριστικός πυλώνας της Κοινωνικής Οικονομίας

Οι πάσης φύσεως συνεταιρισμοί κατά τα τελευταία 150 χρόνια ήταν αποτέλεσμα των ανεπαρκειών της αγοράς (market failures) στη διανομή εισοδημάτων και αγαθών. Πρακτικά, αποτελούν μία ιδιαίτερη κατηγορία του συστήματος παραγωγής ή και κατανάλωσης παρέχοντας τη δυνατότητα πρόσβασης και δραστηριοποίησης ομάδων του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν περιορισμούς ή αποκλεισμούς από το κύκλωμα της αγοράς. Είναι πρωτίστως οργανώσεις αμοιβαίου οφέλους με σκοπό την παραγωγή προϊόντων και υπηρεσιών ή και για την επίτευξη κέρδους (Parnell, 2000, Quarter et al, 2001, Ninacs, 2002, Bode, 2003, Vienney, 2008). Ορισμένες διαφορές τους με τις καπιταλιστικές επιχειρήσεις συνοψίζονται από τον Parnell στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1 Διαφορές καπιταλιστικών και συνεταιριστών επιχειρήσεων

Κερδοσκοπική επιχείρηση	Συνεταιρισμός
Δημιουργείται για να προσφέρει στους επενδυτές της το μεγαλύτερο δυνατό κέρδος.	Αποσκοπεί στην κάλυψη των αναγκών των μελών παρέχοντας προϊόντα, υπηρεσίες ή άλλα οφέλη στα μέλη του.
Η πρωτεύουσα ομάδα ενδιαφερομένων είναι οι επενδυτές.	Η πρωτεύουσα ομάδα ενδιαφερομένων είναι αυτή που χρησιμοποιεί ή παρέχει τις υπηρεσίες του συνεταιρισμού.
Ελέγχεται από τους επενδυτές.	Ελέγχεται από τα μέλη του.
Ενοικιάζει την εργατική δύναμη από την αγορά εργασίας.	Χρησιμοποιεί την εργατική δύναμη των μελών του.
Είναι ένωση κεφαλαίων.	Είναι ένωση προσώπων.

Πηγή: Parnel 2000

Παρότι ιστορικά αρκετοί συνεταιρισμοί αποστασιοποιήθηκαν από τις λογικές της αγοράς, όσοι εισήλθαν στο πεδίο της εμπορευματικής οικονομίας είναι αυτοί που επιβίωσαν στον χρόνο και στις περισσότερες περιπτώσεις απώλεσαν πολλά από τα ιδεοτυπικά κοινωνικά χαρακτηριστικά τους (Vienney, 2008, Νικολόπουλος και Καπογιάννης, 2012). Σήμερα δραστηριοποιούνται και ανταγωνίζονται κυρίως σε κοινά πεδία με καπιταλιστικές επιχειρήσεις (από τράπεζες και βιομηχανίες μέχρι αγροτική παραγωγή και πωλήσεις προϊόντων και υπηρεσιών) και στις περισσότερες περιπτώσεις δεν διαφέρουν ως προς την εξωτερική οργανωσιακή συμπεριφορά από πολυμετοχικές εταιρείες. Υπάρχει ωστόσο και ένας αριθμός που διατηρεί τον κοινωνικό χαρακτήρα συχνά με πολιτικο-ιδεολογικά κίνητρα. Τέλος, μέχρι τις σύγχρονες λογικές που ενσωματώνονται στην έννοια της κοινωνικής επιχείρησης, οι συνεταιρισμοί πολύ σπάνια δραστηριοποιούνταν στο πεδίο της κοινωνικής προστασίας.

Σύμφωνα με τον Οργανισμό CIRIEC, στην Ευρώπη των 27 το 6,53% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού απασχολείται άμεσα σε οργανώσεις που εντάσσονται στην Κοινωνική Οικονομία (στοιχεία περιόδου 2009-2010). Στα ποσοστά αυτά οι Μ.Κ.Ο. συνθέτουν πάνω από το 65,2% της απασχόλησης και οι συνεταιρισμοί περίπου το 32,1%, (CIRIEC, 2012). Τα στοιχεία αυτά θα πρέπει να εκληφθούν κυρίως ως εκτιμήσεις, καθώς έχουν συλλεχθεί από δευτερογενείς πηγές και στις περισσότερες χώρες δεν τηρούνται επίσημα στοιχεία¹. Για την Ελλάδα μια παλαιότερη αλλά μάλλον ρεαλιστική εκτίμηση υπολόγιζε τη συνολική συμβολή σε 1,81% επί της συνολικής απασχόλησης, με τους συνεταιρισμούς να αποτελούν το 17% και τις Μ.Κ.Ο. το 81% (Greffé, 2003).

2.2. Οι Μη Κυβερνητικές-Μη Κερδοσκοπικές Οργανώσεις

Οι Μ.Κ.Ο. (στη βιβλιογραφία της Κοινωνικής Οικονομίας αποκαλούνται γενικά «ενώσεις» [associations]) έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό την απαγόρευση διανομής του κέρδους, εφόσον προκύπτει από την δραστηριότητά τους. Συμπεριλαμβάνουν από οργανώσεις βάσης (grassroots) έως πολιτιστικούς συλλόγους, κοινωνικής πρόνοιας, κοινωφελή ιδρύματα και ποικίλες άλλες οργανώσεις που έχουν μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Ένας περιεκτικός ορισμός για τις Μ.Κ.Ο. είναι:

1. Ειδικότερα τα στοιχεία που αναφέρονται στην Ελλάδα είναι αυθαίρετα, τουλάχιστον ως προς τις Μ.Κ.Ο., καθώς υπό την κατηγορία «ενώσεις» αναγράφεται ότι απασχολούνται 101.000 άτομα, ενώ δεν έχει υπάρξει οποιαδήποτε συνολική καταγραφή ούτε των Μ.Κ.Ο. ούτε φυσικά των απασχολούμενων σε αυτές.

α) Έχουν μία έστω και υποτυπώδη νομική αναγνώριση. Αυτό εξασφαλίζει σε κάποιο βαθμό τον μη περιστασιακό χαρακτήρα και τη συνέχειά της.

β) Είναι νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου: ιδρύονται και λειτουργούν σύμφωνα με το ιδιωτικό δίκαιο κάθε χώρας και ο έλεγχος της οργάνωσης ανήκει σε ιδιώτες.

γ) Χαρακτηρίζονται από τη μη διανομή του κέρδους. Αποτελεί το βασικό στοιχείο διαχωρισμού από τον κερδοσκοπικό τομέα (είναι μη κερδοσκοπικές).

δ) Ο χαρακτήρας τους είναι ή εμφανίζεται να είναι κοινωνικός και έμμεσα ή άμεσα ανθρωπιστικός, με την έννοια ότι λειτουργούν προς όφελος των μελών τους ή της κοινωνίας ευρύτερα.

ε) Παρέχουν υπηρεσίες ή προϊόντα, έμμεσα ή άμεσα, προς τρίτους ή τα μέλη τους (είτε με αντίτιμο είτε δωρεάν) (Ζάννης, 2013: 41-42). Σε κάποιους διαδεδομένους ορισμούς συμπεριλαμβάνεται και η παράμετρος του εθελοντικού πνεύματος και η ύπαρξη φιλάνθρωπικών κινήτρων τουλάχιστον σε επίπεδο ίδρυσης (όπως: Salamon and Anheier, 1992, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 1997). Οι γενικές διαφορές με τους συνεταιρισμούς συνοψίζονται στον επόμενο πίνακα.

Πίνακας2: Διαφορές Συνεταιρισμών και Μ.Κ.Ο.

Συνεταιρισμοί	Μ.Κ.Ο.
Είναι οργανώσεις αμοιβαίου οφέλους.	Είναι οργανώσεις δημοσίου ή (ή και) αμοιβαίου οφέλους
Δραστηριοποιούνται κυρίως σε αγορές.	Δραστηριοποιούνται κυρίως σε ημι-αγορές ή μη αγορές.
Παράγουν κυρίως ιδιωτικά ή συλλογικά αγαθά.	Παράγουν κυρίως δημόσια ή συλλογικά αγαθά.
Εφαρμόζουν δημοκρατικές διαδικασίες στη λήψη αποφάσεων.	Άλλες λειτουργούν δημοκρατικά άλλες όχι. Εξαρτάται από τη νομική μορφή.
Διανομή των πιθανών κερδών.	Απαγορεύεται η διανομή κερδών.
Ένωση προσώπων.	Ένωση κεφαλαίων ή προσώπων (ανάλογα με τη νομική μορφή).
Πρωτεύουσα ομάδα είναι αυτή που χρησιμοποιεί ή παρέχει τις υπηρεσίες του συνεταιρισμού.	Πρωτεύουσα ομάδα είναι οι αποδέκτες των υπηρεσιών ή ευρύτερα η κοινωνία ή (ή και) τα μέλη (στις αμοιβαίους οφέλους).
Πρωτίστως οικονομικοί σκοποί και οφέλη.	Πρωτίστως κοινωνικοί σκοποί και οφέλη.

Στη βιβλιογραφία της κοινωνικής προστασίας μέχρι τα τέλη του προηγούμενου αιώνα υπήρχε διακριτός επιμερισμός μεταξύ κράτους, Μ.Κ.Ο. και κερδοσκοπικών επιχειρήσεων. Το κράτος αποτελούσε τον πρωτεύοντα τομέα σε παραδοσιακού κυρίως τύπου κοινωνικές υπηρεσίες (ιδίαιτερα κλειστής φροντίδας), ενώ οι Μ.Κ.Ο. αναπτύχθηκαν κυρίως σε νέα πεδία και πρακτικές όπως συνοδευτικές υποστηρικτικές υπηρεσίες, street working, ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης, mentoring, ομάδες αυτοβοήθειας, αποασυλοποίηση κ.ά. Επεκτάθηκαν σε δυσπρόσιτες κατηγορίες αποδεκτών που δεν αποτελούσαν κατά κανόνα στόχο του παραδοσιακού κοινωνικού κράτους (π.χ. Τσιγγάνους, μετανάστες, θύματα trafficking, άστεγους). Υποκατέστησαν κάποιες παραδοσιακές λειτουργίες που είχαν παλαιότερα η οικογένεια και τα άτυπα δίκτυα (όπως ανοιχτή φροντίδα ηλικιωμένων, κατ' οίκον βοήθεια, παιδικό σταθμοί κ.ά.).

Τέλος, οι κερδοσκοπικές επιχειρήσεις προσέφεραν συνήθως υψηλής ποιότητας υπηρεσίες

σε όσους πελάτες είχαν τη δυνατότητα να πληρώσουν το ανάλογο χρηματικό τίμημα (κυρίως μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων και παιδικούς σταθμούς). Η διάσταση επομένως της ιδιωτικής παροχής στην κοινωνική φροντίδα είχε δύο πυλώνες: έναν μη κερδοσκοπικό και έναν κερδοσκοπικό.

Εδώ όμως είναι αναγκαίο να γίνει μια αναγκαία επισήμανση. Η ιδιωτική παροχή κοινωνικών υπηρεσιών δεν πρέπει να ταυτίζεται με την απεμπόληση της κοινωνικής ευθύνης του κράτους. Χρειάζεται να διακριθεί η διπλή ιδιότητά του ως χρηματοδότης και ως πάροχος των υπηρεσιών (Salamon, 1987, Kramer, 1992). Παρά τις επικρίσεις, η κοινωνική συμβολή του κράτους δεν συρρικνώθηκε μέχρι τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, αλλά άλλαζε μορφή. Στις κοινωνικές υπηρεσίες προεκτεινόταν, μέσω του Τρίτου Τομέα κυρίως με τη μορφή συμβολαίων παροχής υπηρεσιών (Kramer, 1990) χωρίς να επεκτείνει περαιτέρω την κρατική γραφειοκρατία (Salamon, 1992). Αυτή η πρακτική αποκαλέστηκε έμμεση δημόσια διοίκηση, *third party government*, σκιώδες κράτος, κοινωνική συμμαχία, κράτος συμβολαίων και με άλλους όρους.

Τα εμπειρικά δεδομένα αποδεικνύουν ότι στις χώρες με υψηλά ποσοστά κοινωνικών δαπανών (βάσει του Α.Ε.Π.) η αύξησή τους είχε συνέπεια την ανάπτυξη του Τρίτου Τομέα (Anheier and Salamon, 2006, Brandsen, 2008). Σε στοιχεία του 1997 σε εννέα χώρες της Δυτικής Ευρώπης το κράτος συνέβαλε κατά μέσο όρο σε ποσοστό 46% στα συνολικά έξοδα των Μ.Κ.Ο. στο πεδίο των κοινωνικών υπηρεσιών (Salamon, Anheier and associates, 1999). Στην Ελλάδα το 2004, σε 350 Μ.Κ.Ο. σε ποικίλα πεδία της κοινωνικής φροντίδας συνέβαλε το 42,91%, ενώ ένα πρόσθετο 16,55% προερχόταν από συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα της Ε.Ε. (Ζάννης, 2006).

Οι λογικές χρηματοδότησης των Μ.Κ.Ο. ήταν πολλαπλές και δεν συνδέονταν μόνο με τη συγκράτηση των κρατικών κοινωνικών δαπανών, αλλά και με τη συγκριτική καταλληλότητά τους σε ποικίλες κοινωνικές υπηρεσίες με όρους αποτελεσματικότητας, προσβασιμότητας, εξειδίκευσης και επικέντρωσης σε επιμέρους κατηγορίες αποδεκτών (βλ. αναλυτικά Ζάννης, 2013). Παράλληλα η προσπάθεια για επέκταση και η βελτίωση των υπηρεσιών ώθησε τις Μ.Κ.Ο. να αναζητούν πρόσθετους πόρους από φιλανθρωπικές ενισχύσεις, εθελοντική εργασία όπως και εμπορικές δραστηριότητες (π.χ. κατάρτιση, πώληση προϊόντων που κατασκευάζαν οι επωφελούμενοι, έκδοση και πώληση περιοδικών, συνεργασίες με κερδοσκοπικές επιχειρήσεις στο πλαίσιο της Εταιρικής Κοινωνικής Ευθύνης κ.ά.). Επίσης, κυρίως εκτός της Ε.Ε., συχνά και από τη χρέωση πελατών, με σκοπό τις χαμηλότερες τιμές προς τους αποδέκτες σε σχέση με τον κερδοσκοπικό τομέα.

Όσο, άρχισε να γίνεται εμφανές ότι οι Μ.Κ.Ο. πίεζαν όλο και περισσότερο τις κυβερνήσεις για επέκταση των κοινωνικών παροχών, καθώς είχαν τη δυνατότητα να λειτουργούν ταυτόχρονα ως εξωτερικές ομάδες πίεσης (ως ο θεσμοθετημένος πυλώνας της κοινωνίας των πολιτών). Μάλιστα στη Νορβηγία, η οποία εντάσσεται γενικά στο σοσιαλδημοκρατικό μοντέλο της Κοινωνικής Πολιτικής, οι Μ.Κ.Ο. παρέχουν κατά κύριο λόγο τις κοινωνικές υπηρεσίες και ιστορικά πίεζαν το κράτος για όλο και μεγαλύτερες παροχές σε υπηρεσίες και επιδόματα (Kuhle and Selle, 1992). Ανάλογες τάσεις διακρίνονταν σε πολλά άλλα αναπτυγμένα κράτη.

Η συμβολή τους στη συνολική απασχόληση είναι επίσης πολύ σημαντική. Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία των χωρών που διατηρούν ανάλογες στατιστικές, η απασχόληση είναι ενδεικτικά 12,5% στην Ολλανδία, 11,5%, στο Βέλγιο, 11,2% στο Ισραήλ, 8,8% στην Ιαπωνία, 7,7%, στις

Η.Π.Α., 5,8% στη Γαλλία, και με αυξητικές τάσεις γενικότερα σε όλες τις χώρες (Center for Civil Society Studies, 2012). Στην Ελλάδα δεν έχει υπάρξει κάποια επίσημη μέτρηση, ωστόσο σήμερα εκτιμώ με κάθε επιφύλαξη ότι πριν την οικονομική κρίση κυμαινόταν μεταξύ 0,7% με 2%. Κατά την προηγούμενη δεκαετία, η δυναμική στη δημιουργία θέσεων απασχόλησης αναδείχθηκε από μία έρευνα του Παντείου Πανεπιστημίου, στην οποία σε σύνολο 56 Μ.Κ.Ο. δηλώθηκε από τους διευθύνοντες ότι είχαν τη δυνατότητα να προσλάβουν στο άμεσο μέλλον 24,7% περισσότερους απασχολούμενους από όσους είχαν ήδη (Ζάννης και Δεμαθάς, 2005)². Σε δημοσίευτη καταγραφή του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ο Τρίτος Τομέας ήταν ήδη πρώτος κατά σειρά στην απασχόληση στο πεδίο της κοινωνικής φροντίδας³ (Ζάννης, 2006).

Όπως διαπιστώνεται οι δύο κύριες οργανωσιακές μορφές έχουν πολύ διαφορετικά χαρακτηριστικά, καταλαμβάνουν διαφορετικά σημεία σε μια οικονομία και διαφέρει ο τρόπος που εκλαμβάνεται ο κοινωνικός χαρακτήρας τους (Hansman, 1986, Ben Ner and Van Hoomisen, 1993, Ζάννης, 2013). Παρότι υπάρχουν ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά σε ένα μέρος των Μ.Κ.Ο. και των συνεταιρισμών, στις περισσότερες περιπτώσεις οι διαφορές είναι μεγάλες και γι' αυτό η ένταξή τους στο εννοιολογικό πλαίσιο της Κοινωνικής Οικονομίας είναι προβληματική. Δεν είναι τυχαίο ότι στις περισσότερες χώρες της Ευρώπης υπάρχει έντονη διαμάχη και προβληματισμός γι' αυτή την επιστημονική συνύπαρξη, ενώ στις Η.Π.Α. και σε άλλες αγγλοσαξωνικές χώρες διαχωρίζονται πλήρως από τους συνεταιρισμούς που κατατάσσονται στον τομέα της αγοράς και όχι στον Τρίτο Τομέα (τις Μ.Κ.Ο.). Πρέπει να σημειώσουμε ότι ο τρόπος που εκλαμβάνεται σήμερα η Κοινωνική Οικονομία οφείλεται στις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στον οργανισμό CIRIEC που εξομοίωσε τις έννοιες «τρίτο σύστημα», «τρίτος τομέας» και «Κοινωνική Οικονομία» (βλ. Westlund, 2003, Monzon and Chaves, 2008).

3. Οι Κοινωνικές Επιχειρήσεις

Η προφανής ετερογένεια των δύο βασικών οργανωσιακών μορφών επιχειρείται πλέον να υπερκαλυφθεί από τη «νέα Κοινωνική Οικονομία» συγχωνεύοντας κατά κάποιο τρόπο τους συνεταιρισμούς και τις Μ.Κ.Ο. Έμφαση δίδεται περισσότερο σε νέες μορφές επιχειρηματικότητας και στην καινοτομία ταυτίζοντας το κοινωνικό με το οικονομικό όφελος (Defourny and Pestoff, 2008, Brooks, 2010, Laville, 2003) και έχοντας ως επίκεντρο τον όρο «κοινωνική επιχείρηση».

Ο προσδιορισμός «επιχείρηση», παρότι παραπέμπει σε κερδοσκοπικές οργανώσεις, εκλαμβάνεται περισσότερο διασταλτικά. Προκύπτει από το «*enterprendre*» που μεταφράζεται ως «αναλαμβάνω να φέρω κάτι εις πέρας». Συνεπώς, η κοινωνική επιχείρηση θεωρείται καταρχήν ως επιχειρηματική πρωτοβουλία, αλλά για την επίτευξη ενός κοινωνικού σκοπού. Αρχικά χρησιμοποιήθηκε για τις Μ.Κ.Ο. που έχουν πρόσθετα έσοδα και από εμπορικές δραστηριό-

2. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε Μ.Κ.Ο. με ποικίλα πεδία δραστηριότητας που απασχολούσαν ήδη τουλάχιστον τρεις εργαζόμενους.

3. Η έρευνα βασίστηκε σε επίσημη καταγραφή του συνόλου των 88 Ν.Π.Δ.Δ. που υπάγονταν άμεσα στο Υ.Υ.Κ.Α. και σε 350 Μ.Κ.Ο., από τις περίπου 930 που ήταν εγγεγραμμένες στο σχετικό Μητρώο του Υπουργείου, και αιτήθηκαν την πιστοποίησή τους ως φορείς κοινωνικής φροντίδας. Στα Ν.Π.Δ.Δ. καταγράφηκαν συνολικά 3.934 απασχολούμενοι ενώ στις Μ.Κ.Ο. 5.317.

ητες (Evers, 2008) ή τις Μ.Κ.Ο. που βρίσκονται στο ενδιάμεσο από τα δύο άκρα: τις «αγνά» φιλανθρωπικές και τις άκρως εμπορικές (Ninacs, 2002, Alter, 2007). Από μέλη του δικτύου E.M.E.S. χρησιμοποιήθηκε για να συνθέσει (ή να διασυνδέσει κατά τον Nyssens) την επιχειρηματική-κερδοσκοπική διάσταση των συνεταιρισμών και τις λειτουργίες των παραδοσιακών οργανώσεων αμοιβαίου οφέλους με την εθελοντική-μη κερδοσκοπική δραστηριότητα. «Μπορεί να λαμβάνει ποικίλες μορφές τόσο θεσμικές όσο και νομικές, ανάλογα με το ευρύτερο περιβάλλον και τις δυνατότητες που παρέχει το σχετικό πλαίσιο» (Borzaga and Solari, 2001: 339). Σύμφωνα με τον οργανισμό E.M.E.S., αποτελούν πρωτοβουλίες ομάδων πολιτών που έχουν σκοπό να ευεργετήσουν την κοινότητα, με σημαντική αυτονομία στις δράσεις, ενώ οι υλικές απολαβές των συμμετεχόντων υπόκεινται σε περιορισμούς (Nyssens, 2008, βλ. και Defourny and Pestoff, 2008). Τίθενται επομένως όρια στην ατομική απόκτηση κερδών (Laville et al, 2008), αν και αυτά συνήθως δεν διευκρινίζονται. Ο απώτερος σκοπός τους, ωστόσο, δεν διαφέρει από αυτούς των οργανώσεων της Κοινωνικής Οικονομίας που στοχεύουν «να διορθώσουν τις δραματικές αποτυχίες της αγοράς αλλά και των πολιτικών για την απασχόληση» (Τσομπάνογλου, 2008: 286). Ένας απώτερος ή δευτερεύον στόχος είναι να προωθήσουν τη δημοκρατία μέσα από τις τοπικές οικονομικές δραστηριότητες (Laville, 2003).

Ο όρος χρησιμοποιείται πλέον και πιο στοχευμένα. Δεν συμπεριλαμβάνει όλες τις οργανώσεις της Κοινωνικής Οικονομίας, αλλά μια νέα δυναμική, την επιχειρηματική εξέλιξη ορισμένων από αυτές (Bucchiega and Borzaga, 2001, Vidal, 2008). Πρόκειται για υβριδικές οργανώσεις που διακρίνονται από τον τρόπο διοίκησης και από τις πηγές εσόδων (Nyssens, 2008), δίνουν έμφαση στην καινοτομία και στον τρόπο ανάπτυξης της κοινωνικής επιχειρηματικότητας (Ninacs, 2002, Τσομπάνογλου, 2008), έχοντας άλλους στόχους από τη μεγιστοποίηση του κέρδους ή η κύρια επιδίωξή τους είναι να εξισορροπούν, κατά κάποιον τρόπο, τα σύγχρονα ηθικά αιτήματα με τα κίνητρα για κέρδος (Brooks, 2010).

Το πρόβλημα όμως στη διαφορετικότητα των οργανώσεων που αναφέρεται δεν επιλύεται, αλλά παρακάμπτεται και πάλι χωρίς επιτυχία. Κατά τους υποστηρικτές οι διαφορές «δεν πρέπει να υπερεκτιμώνται» (Defourny, 2001: 10) και δεν συνιστούν ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα ουσιαστικής διαφοροποίησης (Bucchiega and Borzaga, 2001: 273). Όμως αυτή η επιχειρούμενη συγχώνευση δεν λαμβάνει υπόψη μία σειρά από καθοριστικά κριτήρια, από τα κίνητρα των διευθυνόντων, το είδος των παραγόμενων αγαθών, τη δομή, τη λήψη αποφάσεων, μέχρι τα ενδιαφερόμενα μέρη που τις τροφοδοτούν με πόρους.

3.1. Το θεσμικό πλαίσιο των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων στην Ελλάδα

Όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, η μερική ιδιωτικοποίηση μέσω των Μ.Κ.Ο. δεν συνιστά απεμπόληση της ευθύνης του κράτους στον βαθμό που τις χρηματοδοτεί έμμεσα. Μάλιστα συχνά διακρίνεται το αντίθετο, καθώς κύριο μέλημα πολλών Μ.Κ.Ο. δεν είναι η διαρκής μείωση του κόστους αλλά η κοινωνική προσφορά και η επιτυχία στις αποστολές τους. Αντίθετα, σύμφωνα με τον Parnell, «ένας συνεταιρισμός ποτέ δεν είναι υποκατάστατο φιλανθρωπικού ιδρύματος» (2000: 47). Η ιδιωτικοποίηση δεν συνεπάγεται τη μείωση της ποιότητας και της έκτασης των υπηρεσιών, εφόσον δεν έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα. Επιτυχημένο κοινωνικό κράτος δεν σημαίνει απαραίτητα ότι το ίδιο παρέχει τις υπηρεσίες, αλλά να ανταποκρίνεται με επιτυχία στις ανάγκες των

πολιτών. Η εμπορευματοποίηση όμως συνιστά μια διαφορετική διάσταση και προκύπτει όταν εκλαμβάνονται ως καταναλωτικά αγαθά και υπόκεινται στους κανόνες της προσφοράς και της ζήτησης. Δεν είναι απαραίτητα αρνητική σε όλες τις κατηγορίες του πληθυσμού. Για παράδειγμα, όταν οι αποδέκτες έχουν επαρκή εισοδήματα (π.χ. υψηλά επιδόματα) οι πάροχοι προσπαθούν να βελτιώσουν την ποιότητα (ανώτερα ποιοτικά υποκατάστατα), για να αποκτήσουν περισσότερους πελάτες. Επίσης, μειώνεται το κόστος παραγωγής από τον εξορθολογισμό της λειτουργίας τους.

Όμως, η επιχειρούμενη προσπάθεια συγκώνευσης των δύο κύριων οργανωσιακών τύπων σε έναν κοινό τομέα έχει εντέλει αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη εμπορευματοποίηση. Αφενός ένα μέρος των Μ.Κ.Ο. αποκτά πρόσθετους πόρους διά της εμπορευματικής δραστηριότητας, ενώ νέοι συνεταιρισμοί επιδοτούνται για την ανάπτυξη επιχειρηματικότητας σε ολόκληρο το φάσμα της κοινωνικής προστασίας με κύρια πηγή εσόδων (και επιβίωσης) την πώληση προϊόντων και υπηρεσιών.

Το θεσμικό πλαίσιο στην Ελλάδα με τον νόμο 4019/2011 για την «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα» αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτής της τάσης, καθώς θεσμοθετήθηκαν οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις (Κοιν.Σ.Επ.) και εντάχθηκαν σε τρεις υποκατηγορίες:

α) Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού, που περιλαμβάνει γενικά τις περισσότερες παραδοσιακές συνεταιριστικές μορφές.

β) Επιχειρήσεις Ένταξης αφορούν σε ευπαθείς κατηγορίες του πληθυσμού που αντιμετωπίζουν διακρίσεις και αποκλεισμό από την αγορά εργασίας και αναπτύσσονται επίσης σε ποικίλα πεδία επιχειρηματικότητας

γ) Κοινωνικής Φροντίδας, οι οποίες αποσκοπούν στην ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από αντίστοιχους επαγγελματίες στα επιμέρους πεδία των κοινωνικών υπηρεσιών.

Και οι τρεις κατηγορίες αποτελούν νέα υβρίδια συνεταιρισμών με χαμηλές ωστόσο επιδοτήσεις για την έναρξη, ανελαστικούς περιορισμούς και έλεγχο ως προς την οικονομική διαχείριση από το κράτος:

α) Η πρώτη υποκατηγορία συνιστά στην ουσία μια ειδική εκδοχή ενεργητικών μορφών απασχόλησης, καθώς παρέχεται η δυνατότητα σε άνεργους να αναπτύξουν παραγωγική δραστηριότητα σε ποικίλα πεδία. Με αυτόν τον τρόπο ένα μέρος των «μη παραγωγικών» κοινωνικών δαπανών (κυρίως τα επιδόματα σε άνεργους) μετατρέπονται σε ενίσχυση της επιχειρηματικότητας. Φυσικά οι συμμετέχοντες δεν θεωρούνται πλέον άνεργοι, ούτε εξαρτημένοι απασχολούμενοι με κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα (όποια υπάρχουν ακόμα) αλλά επιτηδευματίες. Αυτό δεν είναι κατά ανάγκη κακό, εφόσον οι «κοινωνικοί επιχειρηματίες» είχαν τη δυνατότητα να ανταποκριθούν σε πραγματική ζήτηση, για να εξασφαλίσουν αξιοπρεπή εισοδήματα. Αλλά σε συνθήκες οξυτάτου ανταγωνισμού και μείωσης της καταναλωτικής δαπάνης στις περισσότερες περιπτώσεις οδηγούν σε μία εκ των προτέρων χαμένη μάχη, ανακυκλώνοντας την παγίδα της φτώχειας. Ειδικότερα στη χώρα μας το πρόβλημα σε οικονομικό επίπεδο είναι η έλλειψη ενεργούς ζήτησης. Αλλά εντοπίζεται και μία δεύτερη σημαντική παράμετρος που σχετίζεται με τα χαμηλά επίπεδα κοινωνικής εμπιστοσύνης και κοινωνικού κεφαλαίου (βλ. ενδεικτικά Παρασκευόπουλος, 2010), που καθιστά δυσχερείς τόσο τις διαχειριστικές λογικές των Κοινωνικών Επιχειρήσεων όσο και τη συγκρότηση εξωτερικών δικτύων συνεργασίας. Όπως επισημαίνεται στη σχετική βιβλιογραφία, ακόμα και αν υπάρχει ζήτηση για ορισμένα αγαθά, τα χαμηλά επίπεδα κοινωνικής εμπιστοσύνης καθιστούν τις συναλλαγές δύσκολες (ενδεικτικά: Krashinsky, 1986, Coleman, 1994).

β) Στη δεύτερη υποκατηγορία σκοπός είναι η ανάπτυξη επιχειρηματικότητας από ευπαθείς κατηγορίες του πληθυσμού με περιορισμένες δυνατότητες απασχόλησης λόγω των προσωπικών τους μειονεκτημάτων⁴. Εδώ είναι σημαντικό να τονιστεί ότι οι επωφελούμενοι δεν χάνουν προνοιακά επιδόματα και αποβλέπεται η αύξηση των εισοδημάτων τους. Πρόδρομος αυτής της υποκατηγορίας ήταν οι Κοινωνικοί Συνεταιρισμοί Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.)⁵ με τον Νόμο 2716/99 που περιοριζόταν στους ψυχικά ασθενείς. Από τους 13 που ιδρύθηκαν στην Ελλάδα⁶, κάποια θετικά αποτελέσματα προέκυψαν μόνο σε τέσσερις μετά από εννέα χρόνια ύπαρξης του θεσμικού πλαισίου, ενώ οι τρεις από αυτούς είχαν ήδη αναπτύξει ανάλογη δραστηριότητα προηγουμένως. Στην πράξη όλες αντιμετώπισαν πολλά προβλήματα τόσο σε θέματα διαχείρισης όσο και από το εξωτερικό περιβάλλον που δραστηριοποιήθηκαν (Μαρκουλάτος, 2008).

γ) Αν οι προηγούμενες μορφές εντάσσονται γενικά στη λογική ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας, οι Κοιν.Σ.Επ. Κοινωνικής Φροντίδας οδηγούν στην προοδευτική εμπορευματοποίηση του κοινωνικών υπηρεσιών. Αποτελούν έναν εύσχημο τρόπο μιας σταδιακής μετατόπισης από τα Ν.Π.Δ.Δ. και τις Μ.Κ.Ο. σε κερδοσκοπικές στην ουσία επιχειρήσεις που ανταγωνίζονται για κρατικά συμβόλαια και για ιδιώτες πελάτες που θα καταβάλλουν αντίτιμο για τις υπηρεσίες που τους προσφέρουν.

Σε κάθε περίπτωση και εφόσον διαπιστώνονται πραγματικές συνθήκες ελεύθερου ανταγωνισμού⁷ το αποτέλεσμα θα είναι η μείωση των τιμών και η διαρκής προσπάθεια μείωσης του λειτουργικού κόστους, ώστε να είναι ανταγωνιστικές. Όσοι βασίζονται σε γενναιοδωρα κρατικά συμβόλαια και ελέγχονται εντατικά για την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν δεν θα επιφέρουν σημαντικές αρνητικές συνέπειες για τους επωφελούμενους. Ούτε στην περίπτωση που οι υπηρεσίες παρέχονται με αντίτιμο απευθείας σε ιδιώτες, υπό την προϋπόθεση ότι οι τελευταίοι διαθέτουν υψηλά διαθέσιμα εισοδήματα. Σε αυτές τις περιπτώσεις ο ανταγωνισμός θα υφίσταται μεταξύ Κοιν.Σ.Επ. και κερδοσκοπικών επιχειρήσεων.

Όμως, για τη μεγάλη πλειονότητα των αποδεκτών που έχουν χαμηλά εισοδήματα, η απευθείας πώληση σημαίνει υποβάθμιση της ποιότητας των υπηρεσιών και κακοπληρωμένο προσωπικό, γιατί θα ελαχιστοποιείται διαρκώς το κόστος με σκοπό τις χαμηλές τελικές τιμές. Όσοι δεν έχουν καθόλου διαθέσιμα εισοδήματα αποκλείονται από τις υπηρεσίες, γιατί από καμία Κοιν.Σ.Επ. δεν θα παρέχονται δωρεάν, ενώ όσοι βασίζονται σε κρατικά συμβόλαια με μειοδοτικούς διαγωνισμούς υπό την επίδραση του ανταγωνισμού θα παρέχουν υποβαθμισμένες ποιοτικά υπηρεσίες, με σκοπό την αύξηση των μερισμάτων ή για να γίνουν πιο ανταγωνιστικές.

Το κράτος δεν είναι ηθικά υποχρεωμένο να τις ενισχύει σε σχέση με τις Μ.Κ.Ο. και οι Κοιν.Σ.Επ. δεν μπορούν πλέον να λειτουργήσουν ως ομάδες πίεσης, αφού στην ουσία πρόκειται για ιδιωτικές κερδοσκοπικές επιχειρήσεις που πωλούν τις υπηρεσίες τους. Με αυτόν τον τρόπο ένα μέρος των κοινωνικών υπηρεσιών καταλήγει στην αγορά με όρους επιχειρηματικότητας, ενώ στο παρελθόν συνιστούσε κυρίως μη αγορά (non market) και μέχρι σήμερα ημι-αγορά (quasi market). Στην πράξη σημαίνει υποβάθμιση της κοινωνικής φροντίδας για τους φτωχότερους και όσους έχουν μεγαλύτερη ανάγκη.

4. Για την ένταση του αποκλεισμού τους από την αγορά εργασίας στη χώρα μας βλ. Ζάννης, 2009

5. Οι Κοι.Σ.Π.Ε. εντάσσονται πλέον στη συγκεκριμένη υποκατηγορία «Κοινωνικής Ένταξης».

6. Μέχρι το 2008

7. Αναφορικά με τις συνθήκες υγιούς ανταγωνισμού δεν πρέπει να παρασυρθούμε από τη θεωρία και να έχουμε υπόψη ότι αναφερόμαστε στην Ελλάδα.

Όπως γίνεται αντιληπτό το κίνητρο του κέρδους στις Κοιν.Σ.Επ. Κοινωνικής Φροντίδας σε σχέση με τις αντίστοιχες Μ.Κ.Ο. επιφέρει στις περισσότερες περιπτώσεις αρνητικές συνέπειες. Στην οικονομική θεωρία οι κοινωνικές υπηρεσίες, όπως και οι υπηρεσίες υγείας, θεωρούνται αγαθά εμπιστοσύνης (trust goods), επειδή ακριβώς ο πελάτης συνήθως δεν μπορεί να τις αξιολογήσει επαρκώς. Το υπόλοιπο της «μη συμμετρικής πληροφόρησης» (information asymmetry) υποκαθίσταται επομένως από την αξιοπιστία του φορέα που τις παρέχει. Όμως το κίνητρο του κέρδους ή το άγχος της βιωσιμότητας στις Κοιν.Σ.Επ. δεν προσφέρει τις απαραίτητες ασφαλιστικές δικλείδες εμπιστοσύνης. Δεν διαθέτουν το συγκριτικό πλεονέκτημα των (πραγματικών) Μ.Κ.Ο. που δεν έχουν το κίνητρο του κέρδους για να εκμεταλλευτούν τους πελάτες τους (βλ. ενδεικτικά: James, 1986, Krashinsky, 1986), την ιδιότητα ως ομάδες πίεσης της κοινωνίας των πολιτών, όπως και την πραγματική δυνατότητα προσέλκυσης εθελοντικής εργασίας και δωρεών όπως αποδεικνύεται από εμπειρικές έρευνες (Anheier and Salamon, 2006, Brown and Slivinski, 2006, Guo, 2006, Jegers, 2008, Billis, 2010, Paine, et al, 2010). Η εμπορευματοποίηση μέσω των Κοιν.Σ.Επ. Κοινωνικής Φροντίδας λειτουργεί εντέλει στις περισσότερες περιπτώσεις εις βάρος της ποιότητας της παρεχόμενης φροντίδας, όπως και με υποβάθμιση των αποδοχών και των συνθηκών εργασίας σε αυτές. Πλέον οι απασχολούμενοι στις κοινωνικές επιχειρήσεις μετατρέπονται σε επιχειρηματίες, με κύριο κίνητρο το κέρδος, και οι επωφελούμενοι εκλαμβάνονται όλο και περισσότερο ως πελάτες. As λάβουμε υπόψη και την άποψη του Parnell: «Οι συνεταιρισμοί δεν είναι πανάκεια ούτε είναι κατάλληλοι για κάθε περίπτωση, αλλά η καλύτερη δυνατή λύση στον κατάλληλο τόπο και τον κατάλληλο χρόνο» (2000: 15).

Συμπεράσματα

Η Κοινωνική Οικονομία εμπεριέχει ανομοιογενείς οργανώσεις και ετερογενή κίνητρα σε ένα τεράστιο φάσμα πεδίων δραστηριοποίησης. Παρότι σήμερα αποτελεί έναν κεντρικό άξονα εφαρμογών αλλά και προβληματισμού στην Κοινωνική Πολιτική, τόσο από την πλευρά της απασχόλησης όσο και της παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, οι συνέπειες δύναται να είναι από επωφελείς έως καταστροφικές. Είναι απόλυτα εσφαλμένη μία ολιστική εφαρμογή της Κοινωνικής Οικονομίας σε διαφορετικά πεδία στην Κοινωνική Πολιτική. Ο αποτελεσματικός κεντρικός σχεδιασμός οφείλει να λαμβάνει υπόψη ποικίλες όψεις, όπως και τις πιθανές συνέπειες και να μην οδηγείται σε ευκαιριακές λύσεις και γενικευτικές συνταγές. Επίσης, θα πρέπει να εξετάζονται με διαφορετικά κριτήρια οι συνεταιρισμοί και οι Μ.Κ.Ο. καθώς συνιστούν διαφορετικές θεσμικές μορφές οργάνωσης.

Η έννοια της Κοινωνικής Οικονομίας αποτελεί μία μάλλον ιδεαλιστική διάκριση και δεν θα πρέπει να εκλαμβάνεται ως ένας διακριτός τομέας της κοινωνίας. Επίσης, ο κοινωνικός χαρακτήρας εκλαμβάνεται ad hoc συνυφασμένος στους συνεταιρισμούς χωρίς απαραίτητα να αποδεικνύεται εκ του αποτελέσματος. Γι' αυτό θα πρέπει να διακρίνουμε δύο «Κοινωνικές Οικονομίες», αυτή που ανταποκρίνεται πραγματικά στον ηθικό και κοινωνικό χαρακτήρα και η άλλη που απλά αποτελεί έναν εναλλακτικό τρόπο επιχειρηματικότητας.

Ως προς τον πυλώνα της απασχόλησης θα πρέπει να εκλαμβάνουμε τους συνεταιρισμούς ως πεδίο ιδιωτικής επιχειρηματικότητας και λιγότερο δημιουργίας βιώσιμων θέσεων απασχόλησης.

Από την άλλη πλευρά, η απασχόληση προκύπτει στις Μ.Κ.Ο. ως αναγκαιότητα για την επίτευξη κοινωνικών σκοπών, καθώς στόχος τους δεν είναι το κέρδος. Γι' αυτό δίδουν περισσότερο έμφαση στο αποτέλεσμα και την ποιότητα, αλλά έχουν και την πραγματική δυνατότητα πρόσθετων πόρων από δωρεές και εθελοντική εργασία. Αυτό βέβαια προϋποθέτει στη χώρα μας αποτελεσματικό έλεγχο για τον μη κερδοσκοπικό χαρακτήρα τους.

Οι κοινωνικές υπηρεσίες, όταν μετατρέπονται σε εμπόρευμα, το αναπόφευκτο αποτέλεσμα είναι η υποβάθμιση της ποιότητας για την πλειονότητα των επωφελούμενων. Η ιδανική λύση μπορεί να προέλθει μόνο εφόσον εξεταστεί ποιο διαφορετικό μείγμα (welfare mix) κράτους, Μ.Κ.Ο., Κοιν.Σ.Επ. είναι το ιδανικό για κάθε διαφορετικό πεδίο υπηρεσιών ξεχωριστά. Σίγουρα υπάρχουν και πολλαπλές άλλες πτυχές που χρειάζεται να ληφθούν υπόψη, καθώς ο σχεδιασμός Κοινωνικής Πολιτικής είναι μια πολυδιάστατη διαδικασία. Όμως, η εμμονή στο κριτήριο της μείωσης του κόστους τόσο των υπηρεσιών όσο και της απασχόλησης είναι εξαιρετικά επικίνδυνη. Η διαπιστούμενη τάση του τύπου «χρειάζεται να γίνουμε επιχειρηματίες» παραβιάζει τις θεμελιώδεις αξίες της Κοινωνικής Πολιτικής που είναι η αλληλεγγύη και ο ανθρωπισμός.

Βιβλιογραφία

- Anheier, H. and Salamon, L. (2006). "The Non-profit Sector in Comparative Perspective", in: W. Powel and R. Steinberg (eds), *The Nonprofit Sector: A Research Handbook. Second Edition*, New Haven and London: Yale University Press, p.p. 89-115.
- Alter, K. (2007). "Hybrid" Spectrum, <http://www.virtueventures.com/setypology/index.php?id=hybridspectrum&lm=0> accessed October 5, 2007, V. V. LLC., ed., Washington, DC.
- Beck, U. (1996). *Η Επιπόνη του Πολιτικού*, Αθήνα: Νέα Σύνορα - Λιβάνη.
- Ben Ner, A. and Van Hoomisen, T. (1993). "Nonprofit Organizations in the Mixed Economy: A Demand and Supply Analysis", in: A. Ben Ner and B. Gui (eds), *The Nonprofit Sector in the Mixed Economy*, Michigan: Michigan University Press, p.p. 27-58.
- Billis, D. (2010). "From Welfare Bureaucracies to Welfare Hybrids", in: D. Billis (ed.), *Hybrid Organizations and the Third Sector. Challenges for Practice. Theory and Policy*, Palgrave - Macmillan, p.p. 3-24.
- Bode, I. et al (2003). "Introduction to Social Economy and Welfare Mix: A Framework for the Analysis of Relational Services", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 74-42 0 03, p.p. 585-589.
- Borzaga, C. and Solari, L. (2001). "Management Challenges for Social Enterprises", in C. Borzaga, and J. Defourny (eds), *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York: Routledge, p.p. 333-349.
- Brandsen, T. (2008). "The Third Sector and the Delivery of Public Services: An Evaluation of Different Meta-theoretical Perspectives", in: S. Osborne (ed.), *The Third Sector in Europe. Prospects and Challenges*, Abingdon: Routledge, p.p. 105-117.
- Brandsen, T., et al (2009). "The Risks of Hybrid Organisations: Expectations and Evidence", *Paper prepared for the NISPACEE conference*, Budva, May 2009.

- Brooks, A. (2010). *Κοινωνική Επιχειρηματικότητα*, Αθήνα: Ελλην.
- Brown, E. and Slivinski, A. (2006). “Non-profit Organizations and the Market”, in: W. Powel and R. Steinberg (eds), *The Nonprofit Sector: A Research Handbook. Second Edition*, New Haven and London: Yale University Press, p.p. 140-158.
- Bucchiega, A. and Borzaga, C. (2001). “Social Enterprises Incentive Structures. An Economic Analysis”, in: C. Borzaga, and J. Defourny (eds), *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York: Routledge, p.p. 273-295.
- Center for Civil Society Studies (2012). “The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook”, *Working Paper No. 49*, Baltimore: Johns Hopkins University.
- CIRIEC (2012). “The Social Economy in the European Union”, European Economic and Social Committee.
- Coleman, J. (1994). *Foundations of Social Theory*, London and Massachusetts: Harvard University Press.
- Defourny, J. (2001). “Introduction: From Third Sector to Social Enterprise”, in: C. Borzaga and J. Defourny (eds), *The Emergence of Social Enterprise*, London and New York: Routledge, p.p. 1-27.
- Defourny, J. and Pestoff, V. (eds) (2008). *Images and Concepts of the Third Sector in Europe*, working paper no. 08/02, EMES European Research Network.
- Evers, A. and Laville, J. L. (2004). “Defining the Third Sector in Europe” in: A. Evers and J. L. Laville (eds), *The Third Sector in Europe*, Norhampton: Edward Elgar Publishing.
- Grefe, X. (2003). “Innovation, Value and Evaluation of the Third System. An European Perspective”, in: *The Third Sector in A Changing Economy*, OECD.
- Grimshaw, L., Jever, J. (2009). “Citizens Participation in Policy Making”, Online: <http://cinefogo.cuni.cz>.
- Guo, B. (2006). “Charity for Profit? Exploring Factors Accosiating with the commercialization of Nonprofits”, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 35, p.p. 123-138.
- Hansman, H. (1986). “The Role of Nonprofit Enterprise”, in: S. Rose-Ackerman (ed.), *The Economics of Nonprofit Institutions*, New York and Oxford: Oxford University Press.
- Hirst, P. (2002). “Democracy and Governance”, in: P. Jon (ed.), *Debating Governance, Authority, Steering and Democracy*, Oxford: Oxford University Press.
- James, E. (1986). “How Nonprofit Grow: A Model”, in: S. Rose-Ackerman (ed.), *The Economics of Nonprofit Institutions*, New York and Oxford: Oxford University Press.
- James, E. (1990). “Economic Theories of the Nonprofit Sector: A Comparative Perspective, in: H. Anheier, W. Seibel (eds), *The Third Sector: Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Berlin and New York: Walter De Gruyter.
- Jegers, M. (2008). “The Economic Analysis of Non-profit Organizations’ Management”, in: S. Osborne (ed.), *The Third Sector in Europe. Prospects and Challenges*, Abingdon: Routledge.
- Kooiman, J. (2003). *Governing as Governance*, London: Sage.
- Koppell, G.S. (2003). *The Politics of Quasi Government: Hybrid Organizations and the Control of Public Policy*, New York: Cambridge University Press.
- Kosar, K. (2011), *The Quasi Government: Hybrid Organizations with Both Government and*

Private Sector Legal Characteristics, June 22, Congressional Research Service, 7-5700, www.crs.gov

- Kramer, R. (1990). "Nonprofit Social Service Agencies and the Welfare State: Some Research Considerations", in: H. Anheier and W. Seibel (eds), *The Third Sector: Comparative Studies of Nonprofit Organizations*, Berlin and New York: Walter De Gruyter.
- Kramer, R. (1992). "The Roles of Voluntary Social Service Organizations in Four European States: Policies and Trends in England, the Netherlands, Italy and Norway", in: S. Kuhnle and P. Selle (eds), *Government and Voluntary Organizations*, Avebury.
- Krashinsky, M. (1986). "Transaction Costs and a Theory of Nonprofit Organization", in: S. Rose-Ackerman (ed.), *The Economics of Nonprofit Institutions*, New York and Oxford: Oxford University Press.
- Kuhnle, S., and Selle, P. (1992). "Governmental Understanding of Voluntary Organizations: Policy Implications of Conceptual Change in Post-War Norway", in: S. Kuhnle and P. Selle (eds), *Government and Voluntary Organizations*, Avebury.
- Laville, J. L. (2003). "A New European Socioeconomic Perspective", *Review of Social Economy*, 61:3, p.p. 389-405.
- Laville, J. L., et al (2008), «Τρίτο Σύστημα: Ένας Ευρωπαϊκός Ορισμός», στο: Γ. Τσομπάνογλου (επιμ.) *Η Ανάδυση της Κοινωνικής Οικονομίας. Ο Δρόμος της Βιώσιμης Απασχόλησης σε μία Ευρώπη Ενεργών Πολιτών*, Αθήνα: Παπαζήσις, σ.σ. 127-168.
- Le Grand, J. (1999). "Competition, Collaboration or Control? Tales from the British National Health Service", *Health Affairs*, vol. 18, p.p. 27-37.
- Manfredi, F. and Maffei, M. (2008). "Co-governance and Co-production: From the Social Enterprise towards the Public-Private Co-enterprise", in: S. Osborne (ed.) *The Third Sector in Europe. Prospects and Challenges*, Abingdon: Routledge.
- Monzon, J. L. and Chaves, R. (2008). "The European Social Economy: Concepts and Dimensions of the Nonprofit Sector", *Annals of Public and Cooperative Economics*, 79: 3/4 2008, p.p. 549-577.
- Ninacs, W. (2002). "A Review of the Theory and Practice of Social Economy", SRDC Working Papers Series, 02-02.
- Nyssens, M. (2008). "The Third Sector and the Social Inclusion Agenda: The Role of Social Enterprises in the field of Work Integration", in: S. Osborne (ed.) *The Third Sector in Europe. Prospects and Challenges*, Abingdon: Routledge.
- Paine, A. E., et al (2010). "Volunteers in Hybrid Organizations. A Marginalized Majority?" in: D. Billis (ed.), *Hybrid Organizations and the Third Sector. Challenges for Practice. Theory and Policy*, Palgrave-McMillan.
- Parnell, E. (2000), *Η Επανεφεύρεση των Συνεταιρισμών. Επιχειρήσεις για τον 21^ο Αιώνα*, Αθήνα: Στοχαστής.
- Quarter, J., et al (2001). "Comparing Member-based Organizations within a Social Economy Framework", *Voluntas*, 30 (2) , p.p. 351-375.
- Salamon, L. (1987). "Partners in Public Service: The Scope and Theory of Government-Nonprofit Relations", in: W. Powell (ed.), *The Nonprofit Sector Handbook*, Yale: Yale University Press.

- Salamon, L. and Anheier, H. (1992). "In Search of the Non-Profit Sector I: The Question of Definitions", *Voluntas*, 3 (2), p.p. 125-152.
- Salamon, L. (1992). "Social Services", in: C. Clotfelter (ed.), *Who Benefits From the Nonprofit Sector?*, Chicago and London: The University of Chicago Press.
- Salamon, L., Anheier, H. and Associates (1999). "The Emerging Sector Revisited" Center for Civil Society Studies.
- Vidal, I. (2008). "The Role of Social Enterprise in Europe: A Core Element or a Distraction in the Provision of Public Services?", in: S. Osborne (ed.) *The Third Sector in Europe. Prospects and Challenges*, Abingdon: Routledge.
- Vienney, C. (2008). *Η Κοινωνική Οικονομία*, Αθήνα: Πολύτροπον.
- Westland, H. (2003). "Forms or Contents? On the Concept of Social Economy", *International Journal of Social Economics*, 30 (11), p.p. 1192-1206
- Zimmer, A. (2011). "Third Sector-Government Relationships", in: R. Taylor, (ed.), *Third Sector Research*, New York: Springer
- Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (2002). *Προοπτικές Απασχόλησης στον Τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας*, Αθήνα και Θεσσαλονίκη: Σάκουλας
- Ζάννης, Π. (2006). *Η Παροχή Κοινωνικής Φροντίδας από Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου Μη Κερδοσκοπικού Χαρακτήρα στην Ελλάδα*, Γενική Γραμματεία Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Στατιστικά Στοιχεία Αδημοσίευτης Έρευνας.
- Ζάννης, Π. (2009). *Οι Δυνατότητες Κοινωνικής Ενσωμάτωσης Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων στην Αγορά Εργασίας σε Τοπικό Επίπεδο*, Μ.Κ.Ο. Ερμής, athena-socialscience.net paper no2.pdf.
- Ζάννης, Π. (2013). *Δημοκρατία και Κοινωνική Πολιτική σε Μετάβαση. Ο Τρίτος Τομέας: Μία Γενική Θεωρία*, Αθήνα: Παπαζήσης,
- Ζάννης, Π. και Δεμαθάς, Ζ. (2005). *Οι Δυνατότητες Απασχόλησης των Αποφοίτων του Παντείου Πανεπιστημίου στον Τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας*, Πάντειο Πανεπιστήμιο.
- Μαρκουλάτος, Ε. (2008). *Το Θεσμικό Πλαίσιο και η Λειτουργία των Κοινωνικών Συνεταιρισμών Περιορισμένης Ευθύνης στην Ελλάδα*, Τμήμα Κοινωνικής Διοίκησης, Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης.
- Ν. 4019/2011, «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα».
- Ν. 2716/1999, «Ανάπτυξη και Εκσυγχρονισμός των Υπηρεσιών Ψυχικής Υγείας».
- Νικολόπουλος, Τ. και Καπογιάννης, Δ. (2012). *Εισαγωγή στην Κοινωνική και Αλληλέγγυα Οικονομία*, Αθήνα: Εκδόσεις Συναδέλφων.
- Παρασκευόπουλος, Χ. (2010). «Τα Θεμελιώδη Επανέρχονται στη Θεωρία του Κοινωνικού Κεφαλαίου: Διαφθορά, Ανισότητα και Κοινωνικό Κεφάλαιο στην Ε.Ε.», στο Μ. Κονιόρδος (επιμ.), *Κοινωνικό Κεφάλαιο. Εμπιστοσύνη και Κοινωνία των Πολιτών*, Αθήνα: Παπαζήσης.
- Τσομπάνογλου, Γ. (2008). «Κοινωνική Πολιτική και Κοινωνική Οικονομία: Κοινωνικές Επιχειρήσεις σαν νέες μορφές Οργάνωσης σε συνθήκες Παγκοσμιοποίησης», στο: Γ. Τσομπάνογλου (επιμ.) *Η Ανάδυση της Κοινωνικής Οικονομίας. Ο Δρόμος της Βιώσιμης Απασχόλησης σε μία Ευρώπη Ενεργών Πολιτών*, Αθήνα: Παπαζήσης
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (1997). *Ανακοίνωση για την Προώθηση του Ρόλου των Σωματείων και Ιδρυμάτων στην Ευρώπη*, Λουξεμβούργο: Ευρωπαϊκές Κοινότητες.

Ο Νόμος 4019/2011 - Προϋποθέσεις λειτουργίας της Κοινωνικής Οικονομίας για μια βιώσιμη αγορά εργασίας

Μανώλης Τζουβελέκας

Υποψήφιος Διδάκτωρ, Πάντειο Πανεπιστήμιο - Κωνσταντίνα Zoehrer, Ερευνήτρια ICSEM, Κοιν.Σ.Ε.Π. 180 Μοίρες

Κωνσταντίνα Zoehrer

Ερευνήτρια ICSEM, 180 Μοίρες Κοιν.Σ.Ε.Π.

Περίληψη

Στην παρούσα εργασία αναπτύσσεται μια πρόταση ουσιαστικής εφαρμογής του Ν.4019/2011 και της Εθνικής Στρατηγικής για την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα. Ο Ν.4019/2011 δημιούργησε τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις, που ως βασικό στόχο έχουν την καταπολέμηση ανεργίας μέσω της δημιουργίας και διατήρησης νέων θέσεων εργασίας. Η Εθνική Στρατηγική για την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα θεμελίωσε το λειτουργικό πλαίσιο βασισμένο σε μηχανισμούς στήριξης και χρηματοδοτικά εργαλεία.

Σκοπός της πρότασης είναι α) η αποτελεσματική και ουσιαστική εφαρμογή του νομοθετικού και κανονιστικού πλαισίου στο χώρο της κοινωνικής οικονομίας και των κοινωνικών συνεταιριστικών επιχειρήσεων και β) η συμβολή στη χάραξη και εφαρμογή μιας καινοτομικής κοινωνικής πολιτικής.

Βασική προϋπόθεση για τη βέλτιστη εφαρμογή του νόμου αποτελεί η υγιής λειτουργία ενός οικοσυστήματος της Κοινωνικής Οικονομίας με έμφαση στους νέους φορείς, τις νέες μορφές χρηματοδότησης και συνεργασίας.

Λέξεις κλειδιά: Ν.4019/2011, Κοινωνική Πολιτική, Κοινωνική Χρηματοοικονομική, Κοινωνική Επιχειρηματικότητα

Abstract

This paper develops a proposal for an effective implementation of Law 4019/2011 and the

national strategy for social entrepreneurship in Greece. Social Cooperative Enterprises aim mainly at the reduction of unemployment through the creation and sustainment of new jobs. The national strategy for social entrepreneurship set the operational framework that is based on support mechanisms and financial tools. The purpose of the proposal is a) an efficient and effective implementation of the legislative and regulatory framework in the area of social economy and social co-operative enterprises and b) a contribution to the formulation and implementation of an innovative social policy. A basic condition for an optimal application of the law is the healthy functioning of a social economy ecosystem that will put emphasis on new players and on new forms of financing and cooperation.

Key words: *Law 4019/2011, Social Policy, Social Finance Social Entrepreneurship*

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη επιχειρεί να συμβάλει στην ελληνική έρευνα¹ και βιβλιογραφία στο πεδίο της κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, εξετάζοντας το ισχύον νομικό-θεσμικό πλαίσιο που διέπει τον συγκεκριμένο τομέα στην Ελλάδα με βάση τον νόμο 4019/2011 για την Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, τις αδυναμίες και προοπτικές του σε επίπεδο λειτουργικού πλαισίου.

Στο πρώτο μέρος παρουσιάζεται ο νόμος 4019/2011, αναλύονται επί μέρους άρθρα αλλά και παρατίθενται νομικές, φορολογικές και άλλες λειτουργικές ρυθμίσεις που επηρεάζουν την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, όπως ορίζεται από τον ίδιο τον νόμο. Επιπλέον παρουσιάζεται το οικοσύστημα² της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, αλλά και η ανάπτυξη του τομέα των επενδύσεων κοινωνικού αντίκτυπου³ και η σημασία των δημόσιων συμβάσεων κοινωνικής αναφοράς.

Στο δεύτερο μέρος αναλύεται το Στρατηγικό Σχέδιο και παρατίθενται προτάσεις αποσαφήνισης, λειτουργικών ρυθμίσεων, αλλά και παράγοντες βελτίωσης.

Η εργασία ολοκληρώνεται με συγκεκριμένες προτάσεις χάραξης πολιτικής.

1. Η παρούσα εργασία βασίζεται κυρίως στην πρωτότυπη εργασία του πρώτου συγγραφέα που παρουσιάστηκε στο International Social Innovation Research Conference στο Said Business School του Πανεπιστημίου της Οξφόρδης (Σεπτέμβριος 2013).

2. Για την έννοια του οικοσυστήματος βλ. σημ. 17

3. Βλ. σχετικά στο Τζουβελέκας Μ, Παπαγιάννη Μ, “Δημόσια Συνταξιοδοτικά Ταμεία και επενδύσεις κοινωνικού αντίκτυπου” (5^ο Διεθνές Συνέδριο ΕΕΚΠ, Αθήνα, 2014).

Α. Ο νόμος 4019/2011 και το Ελληνικό θεσμικό πλαίσιο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας

Σκοπός του κεφαλαίου αυτού είναι να αναλύσει το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, βασισμένο στο Ν.4019/2011 και να παρουσιάσει τις στρατηγικές και τους μηχανισμούς στήριξης της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας.

Ο νόμος 4019/2011⁴ θεσμοθετεί την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, αποτελεί συνέχεια των νόμων 2716/1999⁵ και 1667/1986⁶, που εδραιώνουν ένα θεσμικό πλαίσιο για τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης (Κοι.Σ.Π.Ε.), ενώ δημιουργεί το νομικό τύπο της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης⁷ ως μορφής επιχειρηματικής δράσης στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 1, παρ. 1 ορίζεται ότι: *“Κοινωνική Οικονομία” είναι το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επίδιωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων”*.

Ενώ ο νόμος αποτελεί την πρώτη προσπάθεια θεσμοθέτησης της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας ως νέα μορφή επιχειρηματικής δραστηριότητας στην Ελλάδα, ωστόσο δεν ορίζει την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα, είτε με βάση την περιγραφή του όρου, είτε με βάση τα λειτουργικά χαρακτηριστικά του θεσμού, αλλά περιορίζεται στην εξήγηση του όρου της Κοινωνικής Οικονομίας, και τη θέσπιση της λειτουργίας των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.), δίνοντας παράλληλα έμφαση στις ευπαθείς και ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, χωρίς να λαμβάνει υπόψη⁸ την προγενέστερη εδραίωση και λειτουργία της Κοινωνικής Οικονομίας και των φορέων της, όπως και προγενέστερων Κοινωνικών Επιχειρήσεων άλλων νομικών τύπων, (ΚοιΣΠΕ του Ν.2716/1999). Ως αποτέλεσμα, ο νόμος στοιχειοθετεί μια τυποποίηση των Κοινωνικών Επιχειρήσεων, βασισμένη στην ανάγκη του κράτους να προβλέψει ελεγκτικές, όχι, όμως, λειτουργικές ρυθμίσεις για την ώθηση του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας.

Αντί μιας τυποποίησης βασισμένης σε ένα νομικό τύπο επιχείρησης, θα μπορούσαν να ορισθούν τα βασικά κριτήρια για την περιγραφή μιας Κοινωνική Επιχείρησης και να διαμορφωθεί με αυτό τον τρόπο μια νομική ομπρέλα που θα διευρύνεται σε όλους τους νομικούς τύπους, όπως γίνεται και στην περίπτωση της Ιταλίας (Borzaga C. (2001, σσ 1-9).

Μαζί με τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις δημιουργήθηκε και το Μητρώο Κοινωνικής Οικονομίας που τυποποιεί την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα μέσα από ένα εργαλείο

4. Ν. 4019/11 (ΦΕΚ 216 Α/30-9-2011) : Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις.

5. Ν. 2716/1999. (ΦΕΚ Α' 96/17-5-1999) : Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις

6. Ν. 1667/1986 (ΦΕΚ 196 Α') : Αστικοί συνεταιρισμοί και άλλες διατάξεις

7. Ν. 4019/2011, άρθρο 2

8. Nasioulas I. (2011, p. 5) “Law 4019/2011 on Social Economy and Social Entrepreneurship was set to implementation in 30 September 2011. It is the first legislative action introducing the concept of Social Economy in Greece.”

πολιτικής. Ωστόσο, η τυποποίηση γίνεται με γραφειοκρατικά κριτήρια, όπως η κατάθεση καταστατικού και εγγράφων όχι όμως με γνώμονα το ποιοτικό κοινωνικό έργο ή τη βιωσιμότητα της κοινωνικής επιχείρησης.

Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις, (Κοιν.Σ.Επ.) αποκτούν νομική προσωπικότητα με την καταχώριση τους στο Μητρώο Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας. Το Μητρώο υπάγεται στο Τμήμα Κοινωνικής Οικονομίας της Διεύθυνσης Κοινωνικής Προστασίας του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Ν. 4019/2011, άρθρο 14, παρ.1)

Η λειτουργία των Κοινωνικών Επιχειρήσεων περιορίζεται, με αυτό τον τρόπο, σε ένα νομικό τύπο με περιορισμένους τομείς δραστηριότητας, όπως θεσπίζονται στο άρθρο 2 παρ. 2 του νόμου 4019/2011:

α) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Ένταξης, β) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Κοινωνικής Φροντίδας, γ) Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις Συλλογικού και Παραγωγικού Σκοπού.

Ο νόμος 4019/2011 ορίζει ως φορείς της Κοινωνικής Οικονομίας, αστικούς συνεταιρισμούς όπως αυτοί περιγράφονται στο άρθρο 2 παρ. 1 και τους Κοινωνικούς Συνεταιρισμούς Περιορισμένης Ευθύνης του νόμου 2716/1999.

“Θεσπίζεται η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.), ως φορέας της Κοινωνικής Οικονομίας. Είναι αστικός συνεταιρισμός με κοινωνικό σκοπό και διαθέτει εκ του νόμου την εμπορική ιδιότητα. Τα μέλη της Κοιν.Σ.Επ. μπορούν να είναι, είτε φυσικά πρόσωπα, είτε φυσικά πρόσωπα και νομικά πρόσωπα. Τα μέλη της συμμετέχουν σε αυτήν με μια ψήφο, ανεξάρτητα από τον αριθμό των συνεταιριστικών μερίδων που κατέχουν”⁹.

Το νομικό καθεστώς της εδραίωσης και διαχείρισης μιας Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης¹⁰ ορίζεται από τον νόμο 1667/1986 για τους Αστικούς Συνεταιρισμούς. Η κατάσταση των Κοιν.Σ.Επ. στην κατηγορία των συνεταιρισμών αντί ως ξεχωριστού τύπου ή υποκατηγορίας για τους προϋπάρχοντες τύπους, αποκλείει τις βιώσιμες Αστικές Μη Κερδοσκοπικές Εταιρείες, και συνδέει τις Κοιν.Σ.Επ με τους συνεταιρισμούς¹¹, που έχουν σε πολλές περιπτώσεις κατά τη παρελθόν τη φήμη κρατικοδίαιτων και όχι οικονομικά βιώσιμων οργανώσεων.

Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις αποκτούν την εμπορική τους ιδιότητα με την νομική τους προσωπικότητα. Η εμπορική ιδιότητα δεν καθιστά τις Κοιν.Σ.Επ. κερδοσκοπικές εμπορικές επιχειρήσεις¹².

Η διαφορά μεταξύ κερδοσκοπικών και μη κερδοσκοπικών επιχειρήσεων, εδράζεται στον τρόπο διανομής των κερδών της σε μετόχους. Συνεπώς, οι Κοιν.Σ.Επ, όπως προκύπτει και από το άρθρο 7 του ν. 4019/2011 που αφορά στη διανομή κερδών, δεν μπορούν να είναι κερδοσκοπικού χαρακτήρα, ωστόσο υπάρχει ασάφεια λόγω οργανωτικής αδυναμίας να δώσει θέση σε ένα νέο νομικό πρόσωπο σχετικά με τον χαρακτήρα των Κοιν.Σ.Επ. κατά την αντιμετώπισή τους από τη φορολογική διοίκηση και αυτό φαίνεται να διαφέρει από περιοχή σε περιοχή της χώρας, λόγω της διαφορετικής αντιμετώπισής τους από Δ.Ο.Υ σε Δ.Ο.Υ. Μέχρι στιγμής δεν υπάρχουν κατευθυντήριες οδηγίες από τη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων προς τις Δ.Ο.Υ σχετικά με τις Κοινωνικές Συνεταιριστικές

9. Ν. 4019/2011, άρθρο 2

10. Αδάμ Σ., 2014, Για τις νομικές μορφές κοινωνικής οικονομίας, βλ. αναλυτικότερα (σ. 33-42)

11. Κλήμη-Καμινάρη και Παπαγεωργίου (2010)

12. Ο.π.

Επιχειρήσεις. Αντιμετωπίζονται ε από τις φορολογικές υπηρεσίες ενδεχομενικά βάσει της κατάταξής τους αναφορικά με τις δραστηριότητές τους και τον τηρούμενο τύπο φορολογικών βιβλίων¹³.

“Άρθρο 7: Διανομή κερδών

1. Τα κέρδη της Κοινωνικής Συνεταιριστικής Επιχείρησης δεν διανέμονται στα μέλη της, εκτός αν τα μέλη αυτά είναι και εργαζόμενοι σε αυτή, οπότε εφαρμόζεται η παράγραφος 2.
2. Τα κέρδη διατίθενται ετησίως κατά ποσοστό 5% για το σχηματισμό αποθεματικού, κατά ποσοστό έως 35% διανέμονται στους εργαζομένους της επιχείρησης ως κίνητρο παραγωγικότητας σύμφωνα με τα οριζόμενα στο καταστατικό τους και το υπόλοιπο διατίθεται για τις δραστηριότητες της επιχείρησης και τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας.”

Πατί ωστόσο, απουσιάζει, η θεσμοθέτηση εργαλείων που θα διευκόλυναν τη λειτουργία του θεσμού, όπως είναι τα χρηματοδοτικά εργαλεία, στα οποία γίνεται μεν αναφορά¹⁴, αλλά μέχρι σήμερα δεν έχουν τεθεί σε λειτουργία, όπως και τα οικονομικά κίνητρα και τα μέτρα στήριξης του άρθρου 10 του νόμου. Ειδικότερα, σε ότι αφορά στις φορολογικές απαλλαγές, αυτές καταργήθηκαν με το Ν. 4110/2013¹⁵ άρθρο 10 παρ.2, ενώ αναφέρεται ρητά¹⁶ πως η διανομή των κερδών δεσμεύεται για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Η νέα φορολογική ρύθμιση του ανωτέρω νόμου φέρνει στο επίκεντρο το ερώτημα “γιατί οι Κοιν.Σ.Επ υπόκεινται στη φορολογία εισοδήματος για τα κέρδη τους;” αφού αυτό λειτουργεί ως αντικίνητρο για την ίδρυση και λειτουργία Κοιν.Σ.Επ., αλλά και της Κοινωνικής Οικονομίας γενικότερα, αντί να δοθούν τα κίνητρα του άρθρου 10.

Επίσης, οι Κοιν.Σ.Επ. δεν εντάσσονται επαρκώς μέχρι σήμερα σε προγράμματα στήριξης της επιχειρηματικότητας του Υπουργείου Ανάπτυξης καθώς και σε προγράμματα του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), αντίθετα με την πρόβλεψη της παρ. 4 του άρθρου 10.

B. Το Οικοσύστημα Κοινωνικής Οικονομίας και Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας - Αδυναμίες και προοπτικές

1. Ευρωπαϊκή πρακτική

Η διαμόρφωση του Ευρωπαϊκού οικοσυστήματος¹⁷ Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, και των

13. Περαιτέρω ανάλυση στο θέμα της φορολογικής αντιμετώπισης βλ. Αδάμ Σ., (σ. 65, 2014)

14. Ν. 4019/2011, άρθρο 9.

15. Ν. 4110/2013 (ΦΕΚ Α 17/23-01-2013) Ρυθμίσεις στη φορολογία εισοδήματος, ρυθμίσεις θεμάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών και λοιπές διατάξεις.

16. Ν. 4019/2011 άρθρο 7

17. Το οικοσύστημα της κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας περιλαμβάνει τόσο τους δρώντες (πρόσωπα και φορείς), όσο και τις περιβαλλοντικές συνθήκες (κανόνες, αγορά, νομοθεσία). Το “οικοσύστημα” είναι έννοια ευρύτερη του “περιβάλλοντος”, το περιλαμβάνει και επηρεάζεται από αυτό. Βλ. αναλυτικότερα στο Bloom and Dees (2008). Στην κοινωνική οικονομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα έχει επικρατήσει ο όρος Οικοσύστημα (βλ. επίσης European Commission 2014)

επί μέρους τοπικών οικοσυστημάτων, δεν συνδέεται σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης¹⁸ με τη θέσπιση νομοθετικού πλαισίου, όπως έχει γίνει στην Ελλάδα με το Ν. 4019/2011. Σε πολλές χώρες, ειδικότερα της κεντρικής Ευρώπης, όπως είναι η Αυστρία, το οικοσύστημα λειτουργεί με προϋπάρχουσες νομικές μορφές, ωστόσο σε άλλες υπάρχουν ειδικές νομικές ρυθμίσεις που δημιούργησαν τις κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις (Social cooperatives), όπως στην Πορτογαλία, αλλά δεν περιόρισαν την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα σε έναν νομικό τύπο επιχείρησης.

Για την καλύτερη νομοθετική ρύθμιση και ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημιούργησε το 2012 μια νέα επιτροπή εμπειρογνομόνων, το Social Business Initiative.

2. Ελληνικό Οικοσύστημα

Ο Νόμος 4019/2011 για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα ρυθμίζει εν γένει ανάμεσα στις άλλες διατάξεις του, ένα ελλιπές πλαίσιο για τον κοινωνικό επιχειρηματικό - χρηματοοικονομικό περιβάλλον στην Ελλάδα.

Το πλεόνασμα λειτουργίας των Κοιν.Σ.Επ δεν διανέμεται στα μέλη τους εκτός και αν είναι ταυτόχρονα και εργαζόμενοι σε αυτές. Η διανομή αφορά στη δημιουργία αποθέματος, έως 5%, στους εργαζόμενους έως 35% ως πριμ παραγωγικότητας και το υπόλοιπο αναλώνεται στην επιχειρησιακή λειτουργία τους ή στη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης.

Οι κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις μπορούν να λάβουν χρηματοδοτικά κεφάλαια μέσω του συνεταιριστικού κεφαλαίου τους, από ιδιωτικές δωρεές, από τις επιχειρηματικές δραστηριότητές τους, από κρατικές επιδοτήσεις του Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων, την Ευρωπαϊκή Ένωση, εθνικούς και διεθνείς οργανισμούς, την τοπική αυτοδιοίκηση.

Οι Κοινωνικές Συνεταιριστικές Επιχειρήσεις καθώς και οι Κοι.Σ.Π.Ε δύνανται να έχουν πρόσβαση σε κεφάλαια χρηματοδότησης από το Ταμείο Κοινωνικής Οικονομίας, καθώς και από το Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης (ανενεργά μέχρι σήμερα). Μπορούν, επίσης, να αιτηθούν χρηματοδότησης συμμετέχοντας στα Προγράμματα του Αναπτυξιακού Νόμου. Εκτός των ανωτέρω μπορούν να λάβουν χρηματοδότηση από διάφορα ιδιωτικά επενδυτικά σχήματα και τράπεζες.

Ανεξάρτητα από την πηγή χρηματοδότησης δεν είναι εύκολο για τις κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις ή άλλους οργανισμούς της κοινωνικής οικονομίας να έχουν πρόσβαση στο λειτουργικό κεφάλαιο ή σε άλλου είδους κεφάλαια.

Μέχρι στιγμής το οικοσύστημα της κοινωνικής χρηματοοικονομικής είναι κατά πολύ, λιγότερο αναπτυγμένο, σε σχέση με άλλες χώρες και χρειάζεται να καλυφθεί μεγάλη απόσταση.

Η απουσία φορολογικών ελαφρύνσεων –τουλάχιστον κατά το ξεκίνημα, αυτού του τύπου επιχειρήσεων που καλούνται να καταπολεμήσουν την εκρηκτική ανεργία στην Ελλάδα- τα υψηλά έξοδα συναλλαγών, οι νομικοί κίνδυνοι και η έλλειψη υποδομών υποστηριζόμενων από επενδυτές γνώστες, με εμπειρία στην κοινωνική χρηματοοικονομική συμβάλλουν στη δημιουργία περιοριστικών συνθηκών σε κοινωνικές επενδύσεις και δυνατοτήτων για την κοινωνική επιχειρηματικότητα και την κοινωνική καινοτομία.

18. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013, σσ 41-43)

Επιπλέον, η έλλειψη, συμφωνημένων μετρήσεων κοινωνικών επιδόσεων, στήριξης ανάπτυξης δυνατοτήτων (capacity building) στο οικοσύστημα της κοινωνικής χρηματοοικονομικής, επενδυτικών ροών και ανάπτυξης θεσμών, ικανότητας απορρόφησης από την πλευρά της ζήτησης (κοινωνικοί επιχειρηματίες) αποτελούν ενδεικτικά στοιχεία της σημερινής κατάστασης της αγοράς (Nicholls and Pharoah 2007, Freireich and Fulton 2009, Canadian Task Force on Social Finance 2010).

Οι ανωτέρω παρατηρούμενες δυστοκίες, στην Ελλάδα έρχονται, θεωρητικά, να μειωθούν με την Πρόσκληση 5/18-4-2013 μέσω της οποίας, το Υπουργείο Εργασίας¹⁹ κάλεσε ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ως Δυνητικούς Δικαιούχους, για την υλοποίηση της Πράξης με τίτλο: “για τη δημιουργία και λειτουργία Κεντρικού Μηχανισμού Υποστήριξης της ανάπτυξης και προώθησης των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.) και ευρύτερα των πρωτοβουλιών της Κοινωνικής Οικονομίας”. Αντικείμενο της πράξης είναι η δημιουργία ενός Κεντρικού Μηχανισμού για τη στήριξη της ανάπτυξης και προώθησης των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων, των Περιφερειακών Μηχανισμών και ευρύτερα των πρωτοβουλιών της Κοινωνικής Οικονομίας. Σύντομα, εντός του 2014, ξεκινάει και η διαδικασία πρόσκλησης για δημιουργία και υλοποίηση των Περιφερειακών Μηχανισμών.

Με αυτές τις δράσεις θα ενδυναμωθεί το οικοσύστημα της Κοινωνικής Οικονομίας και Επιχειρηματικότητας και απομένει να αποδειχθεί η λειτουργικότητα και η στρατηγική ανάπτυξης της κοινωνικής οικονομίας μέσω συστημικών κρατικών παρεμβάσεων. Ανασκοπώντας την παρούσα κατάσταση της κοινωνικής χρηματοοικονομικής στην Ελλάδα μπορούμε να αναφέρουμε ότι παραμένει σε πολύ πρώιμο στάδιο – παρά τις δυνατότητες- και χρειάζονται αποφασιστικά βήματα, σε επίπεδο στρατηγικής και λειτουργικής διαχείρισης καθώς και συνεργασίες από το δημόσιο, τον επιχειρηματικό και τον κοινωνικό τομέα.

3. Δημόσιες Συμβάσεις Κοινωνικής Αναφοράς

Εκτός από τις παρεχόμενες υπηρεσίες προς την ιδιωτική ή την κοινωνική αγορά, η αγορά του δημοσίου τομέα αποτελεί μια σημαντική, εν δυνάμει, πηγή εσόδων για τις κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ότι μέχρι και σήμερα (24.4.2014) στη ΔΙΑΥΓΕΙΑ αποτυπώνονται μόνο 2 Αποφάσεις ΟΤΑ που εμπεριέχουν τον όρο “κοινωνική αναφορά” και αυτό χωρίς να αναφέρεται σε Συμβάσεις. Επιπλέον οι αποφάσεις αυτές προέρχονται από μικρούς δήμους της περιφέρειας.

Η μόνη σχετική αναφορά λαμβάνει χώρα στο έγγραφο²⁰ για τη σύσταση Ομάδας Διοίκησης Έργου για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα (24.9.2012) όπου και αναφέρεται ως ένα από τα αντικείμενα ενασχόλησης η προώθηση των δημόσιων συμβάσεων κοινωνικής αναφοράς. Η επόμενη χρονική στιγμή που συναντάται σε επίσημο έγγραφο ο όρος, αν και διαφοροποιημένος, είναι στην πρόσκληση 5 με Αρ. Πρωτ: 3.13778/οικ.4.77 της ΕΥ ΚΕΚΟ για τη δημιουργία και λειτουργία Κεντρικού Μηχανισμού Υποστήριξης της ανάπτυξης και προώθησης των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων (Κοιν.Σ.Επ.) και ευρύτερα των πρωτοβουλιών της Κοινωνικής Οικονομίας (στις 18-4-2013). Εδώ ονομάζεται “κοινωνική ρήτρα” αντί “κοινωνική αναφορά”. Εκτός λοιπόν από τη διαφοροποιημένη ονοματολογία η οποία περισσότερο συσκοτίζει

19. Η πρόσκληση μπορεί να ανακτηθεί στη σελίδα www.keko.gr ~ <http://bit.ly/1pkoWw2>

20. ΔΙΑΥΓΕΙΑ: <http://static.diavgeia.gov.gr/> ~ <http://bit.ly/1roVkoZ>

παρά διευκολύνει παρατηρείται και χαρακτηριστική καθυστέρηση έναρξης των σχετικών διαδικασιών για την υλοποίηση συμβάσεων κοινωνικής αναφοράς στην Ελλάδα.

Τι είναι όμως οι συμβάσεις κοινωνικής αναφοράς; Και ποιος θα μπορούσε να είναι ο ρόλος τους στην ενδυνάμωση της κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα;

Η σχετική διάταξη του Ν.4019/2011 (άρθρο 16 παρ 1) ορίζει ότι: “Δημόσιες Συμβάσεις Κοινωνικής Αναφοράς είναι αυτές κατά τις οποίες οι αναθέτουσες αρχές στο στάδιο ανάθεσης λαμβάνουν υπόψη σημαντικές κοινωνικές πτυχές ως κριτήρια ανάθεσης. Ενδεικτικά, ως τέτοια κριτήρια νοούνται: α) οι ευκαιρίες απασχόλησης, β) η κοινωνική ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων, γ) η ισότητα ευκαιριών, δ) ο σχεδιασμός της προσβασιμότητας για όλους, ε) η συνεκτίμηση των κριτηρίων αειφορίας, στα οποία περιλαμβάνονται θέματα ηθικού εμπορίου και ζ) η ευρύτερη εκούσια συμμόρφωση με την εταιρική κοινωνική ευθύνη (ΕΚΕ)”.

Ο ρόλος των Δημοσίων Συμβάσεων Κοινωνικής Αναφοράς είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας σε διεθνές επίπεδο. Στη διεθνή βιβλιογραφία και πρακτική καταγράφονται οι έννοιες του social audit (κοινωνική ελεγκτική), του social accounting (κοινωνικής λογιστικής) καθώς και των social reporting standards (προτύπων κοινωνικής αναφοράς).

Αξίζει να αναφερθεί ότι η θεσμική εμφάνιση της Ενιαίας Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Συμβάσεων (Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ.) (Ν. 4013/2011, ΦΕΚ Α΄ 204/15.09.2011) συμπίπτει με την ψήφιση του Ν. 4019/2011 (ΦΕΚ 216 Α/30-9-2011) για την κοινωνική οικονομία και κοινωνική επιχειρηματικότητα. Οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι η Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ κατά τη σύστασή της θα έπρεπε στις αρμοδιότητές της να περιλαμβάνει και την έννοια των Δ.Σ.Κ.Α. και να αποτελεί το ρυθμιστή και θεματοφύλακα της ορθής και νόμιμης διαδικασίας διενέργειας αυτού του τύπου συμβάσεων. Επιπλέον αν είχε γίνει η σχετική συνεννόηση σε νομοπαρασκευαστικό επίπεδο, αρμόδια θα ήταν η εν λόγω ανεξάρτητη αρχή χωρίς να απαιτείται η εφαρμογή των παραγράφων 4 και 5 του άρθρου 16 του Ν. 4019 σχετικά με την εννεαμελή Διυπουργική επιτροπή η οποία μετά από 3 χρόνια δεν έχει ακόμη συσταθεί. Σε λειτουργικό επίπεδο, λοιπόν, κρίνεται ότι θα ήταν αποτελεσματικό η διαχείριση των Δ.Σ.Κ.Α. να διενεργείτο από την Ε.Α.Α.ΔΗ.ΣΥ σε ενιαίο επίπεδο για να υπάρχει καλύτερη παρακολούθησή τους περιορίζοντας, με αυτό τον τρόπο, τη νομοθετική αποσπασματικότητα και πολυνομία και τη συνακόλουθη αναποτελεσματικότητα και περιορισμένη ωφέλεια για το κοινωνικό σύνολο και την οικονομία.

Η θεσμική θωράκιση μέσω ενός άμεσα ενεργοποιημένου και συνεκτικού μηχανισμού παρακολούθησης από μια ανεξάρτητη αρχή θα παρέχει τα εκέγγυα διαφάνειας, δημοκρατικότητας και αποτελεσματικότητας του συστήματος, με την αποφυγή περιπτώσεων ενεργοποίησης συμβάσεων απευθείας ανάθεσης εκτός ορίων, με συνακόλουθες τις ενέργειες ελεγκτικών σωμάτων της διοίκησης και της δικαιοσύνης.

Στρατηγικό Σχέδιο για την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας

Το Στρατηγικό Σχέδιο για την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας²¹ τέθηκε σε Δημόσια Διαβούλευση²² το Μάρτιο του 2013 με στόχο τη δημιουργία ενός λειτουργικού πλαισίου για την ανάπτυξη του Οικοσυστήματος της Κοινωνικής Οικονομίας και Επιχειρηματικότητας. Έτσι ορίστηκαν οι ακόλουθες δράσεις για την ενεργοποίηση του λειτουργικού πλαισίου:

1. Υποστήριξη του τομέα της Κοινωνικής Οικονομίας

Δράσεις:

α) Κεντρικός Μηχανισμός Υποστήριξης της ανάπτυξης και προώθησης των Κοιν.Σ.Επ. και ευρύτερα των πρωτοβουλιών της Κοινωνικής Οικονομίας

β) Εθνικό Παρατηρητήριο για την Κοινωνική Οικονομία και την Κοινωνική Επιχειρηματικότητα

γ) Υποστηρικτικοί Μηχανισμοί σε Περιφερειακό επίπεδο

δ) Θεσμικές παρεμβάσεις

Η επιστημονική και συμβουλευτική υποστήριξη του Κεντρικού Μηχανισμού όπως και των Περιφερειακών Δομών Υποστήριξης των Κοιν.Σ.Επ, θα πρέπει να εντάξουν και να αξιοποιήσουν επιστημονικά εργαλεία όπως η εφαρμογή της Κοινωνικής Λογιστικής-Ελεγκτικής (Social Accounting & Audit), μοντέλο που μπορεί να χρησιμοποιηθεί αντί του EFQM ή το Social Reporting Standard²³ (SRS).

2. Οικονομική υποστήριξη για την έναρξη δραστηριότητας των Κοιν.Σ.Επ.

Όλες οι δράσεις δείχνουν να κινούνται στοχευμένα στην ενδυνάμωση των Κοιν.Σ.Επ, στην ενδυνάμωση και κατανόηση του οικοσυστήματος της κοινωνικής οικονομίας και επιχειρηματικότητας και στην καταπολέμηση της ανεργίας. Με δύο προϋποθέσεις *sine qua non*: α) Η ταχύτητα διεκπεραίωσης των χρηματοδοτικών εργαλείων από τις αρμόδιες υπηρεσίες θα είναι τέτοια που δεν θα αποθαρρύνει τους ωφελούμενους, β) Ο στόχος των εμπλεκόμενων Κοιν.Σ.Επ δεν θα είναι οι επιδοτήσεις, με την έννοια της νοοτροπίας που διαμορφώθηκε τα προηγούμενα χρόνια, και δεν θα συστήνονται για να είναι κρατικοδίαιτες, αλλά θα λαμβάνουν μια ουσιαστική βοήθεια και θα φροντίσουν εξ αρχής να προσπαθούν για τη βιωσιμότητά τους.

21. Στρατηγικό Σχέδιο για την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας (2013), <http://goo.gl/OhpyGr>

22. Δημόσια Διαβούλευση: Στρατηγικό Σχέδιο για την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας (2013), <http://bit.ly/1iiMiUc>

23. Social Reporting Standard (2011)

Όμως, πρέπει να παρατηρηθεί πως μέχρι σήμερα δεν έχουν τεθεί επαρκώς σε λειτουργία τα εργαλεία οικονομικής υποστήριξης, όπως ορίζονται και στο άρθρο 9 του Ν. 4019/2011. Συγκεκριμένα δεν έχει δημιουργηθεί το λειτουργικό πλαίσιο για την επένδυση πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου Κοινωνικής Οικονομίας. Απουσιάζουν μέχρι σήμερα εξειδικευμένα χρηματοοικονομικά οχήματα για την υποστήριξη έναρξης λειτουργίας Κοινωνικών Επιχειρήσεων και ειδικότερα των Κοινωνικών Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων.

Τα εργαλεία των παραδοσιακά εμπορικών (κερδοσκοπικών) επιχειρήσεων προϋποθέτουν κεφάλαιο, ειδικά για επιχειρήσεις σε επίπεδο startup, ή κατά το πρώτο χρονικό διάστημα λειτουργίας, οι ιδρυμένες από άνεργους ή κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες του πληθυσμού, όπως στην περίπτωση ενός αριθμού Κοιν.Σ.Επ., δεν διαθέτουν απόθεμα, γεγονός που λειτουργεί ανασταλτικά.

3. Χρηματοδοτικά εργαλεία για την ενίσχυση των Κοιν.Σ.Επ.: Συμπληρωματική επιστρεπτέα επιχορήγηση, προπαρασκευαστικές ενέργειες για τη σύσταση φορέα μικροπιστώσεων (Micro Finance Institution).

Η λειτουργία ενός φορέα ή φορέων μικροπιστώσεων αποτελεί άμεση ανάγκη, ειδικά για κοινωνικές επιχειρήσεις στο πρώτο στάδιο και για την επιτυχή επίτευξη των στόχων τους μέσα από πιλοτικές λειτουργίες και εργασίες. Μέχρι σήμερα μόνο μια ιδιωτική πρωτοβουλία, το Action Finance του ελληνικού παραρτήματος της μη κερδοσκοπικής οργάνωσης Action Aid έχει ξεκινήσει να αναπτύσσει την έναρξη της λειτουργίας του.²⁴

Υπάρχει έλλειψη ειδικών χρηματοδοτικών εργαλείων διαφορετικών επιπέδων²⁵ για τις ανάγκες και το χαρακτήρα των Κοιν.Σ.Επ. από τον παραδοσιακό τραπεζικό - επενδυτικό τομέα, δεδομένης της οικονομικής κρίσης στην Ελλάδα τα τελευταία έξι χρόνια . Από την πλευρά των κοινωφελών - φιλανθρωπικών ιδρυμάτων που χορηγούν χρηματικές δωρεές, υφίστανται ερωτήματα αποσαφήνισης του νομικού πλαισίου του νόμου 4019/2011 και αδυναμία θεσμοθέτησης δωρεών προς Κοιν.Σ.Επ. οποιασδήποτε κατηγορίας. Εξαιρέση αποτελεί η Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση “Μύριλλος” που χρηματοδοτήθηκε από το Ίδρυμα ΤΙΜΑ²⁶.

Από τον Μάιο του 2014 έχει ξεκινήσει στην Ελλάδα η πιλοτική λειτουργία του Δικτύου Υποστήριξης Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας²⁷ (Social Entrepreneurship Supportive Network ή SES Net), που είναι ένα από τα 21 χρηματοδοτούμενα καινοτόμα προγράμματα κοινωνικής χρηματοοικονομικής σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και το οποίο αποσκοπεί κατά τη λήξη του (Ιούνιος 2015) στην υπογραφή Μνημονίου Συνεργασίας μεταξύ φορέων της Κοινωνικής Οικονομίας και Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας για την ανάπτυξη και λειτουργία εργαλείων κοινωνικής χρηματοοικονομικής που θα συμβάλλουν στην βιωσιμότητα των κοινωνικών επιχειρήσεων και άλλων φορέων κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα.

24. Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος (2013), www.snf.org

25. Task Force for Greece, European Commission (2013)

26. Κοινωφελές Ίδρυμα ΤΙΜΑ (2013) , <http://timafoundation.org>

27. Δίκτυο Υποστήριξης Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας (SES Net) www.sesnet.eu

Συμπεράσματα - Προτάσεις Πολιτικής

Ο νόμος 4019/2011 αποτελεί ως τις μέρες μας περισσότερο μια προσπάθεια θεσμοθέτησης του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας παρά διευκόλυνσης της λειτουργίας του, ωστόσο είναι μια βάση για την ανάπτυξη του τομέα. Προτείνεται η ανάπτυξη μιας θεσμικής ομπρέλας που θα βασίζεται σε κριτήρια, όπως το κοινωνικό αποτύπωμα, η διαφάνεια, η επίτευξη στόχων με τη χρήση δεικτών κτλ. παρά να επικεντρώνεται στη νομική μορφή των κοινωνικών επιχειρήσεων.

Όπως αναφέρθηκε ήδη χρειάζονται θεσμικές και φορολογικές ρυθμίσεις που θα λειτουργούν προστατευτικά π.χ. φορολογικές απαλλαγές, κοινωνικό-ασφαλιστικό καθεστώς, δημόσιες συμβάσεις κτλ., για τον τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας και θα έχουν ευνοϊκό χαρακτήρα με το να παρέχουν κίνητρα ανάπτυξης επιχειρηματικής δράσης στον κοινωνικό τομέα. Έτσι μπορούν να τεθούν τα θεμέλια για το βασικό στόχο του νόμου 4019/2011 που είναι η μείωση της ανεργίας.

Από την θέσπιση του νόμου 4019/2011 μέχρι σήμερα υφίσταται ελλιπής πρόσβαση σε εξειδικευμένα ή παραδοσιακά χρηματοδοτικά εργαλεία, αλλά και έλλειψη σε τεχνογνωσία και εισαγωγή ευρωπαϊκών πρακτικών που θα ωθούσαν στην υγιή ανάπτυξη του οικοσυστήματος της κοινωνικής οικονομίας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα.

Στην έρευνα, που απευθύνεται σε κοινωνικές επιχειρήσεις σε πανελλήνιο επίπεδο και που διεξάγουμε²⁸ αναφορικά με το θεσμικό πλαίσιο του Νόμου 4019/2011 (σε εξέλιξη) ζητούμε από κοινωνικές συνεταιριστικές επιχειρήσεις να αποτυπώσουν τις απόψεις τους σχετικά με τα θετικά στοιχεία και τα στοιχεία που προκαλούν δυσλειτουργίες στην ανάπτυξη, στην χρηματοδότηση, στο νομικό πλαίσιο λειτουργίας, στον έλεγχο της δράσης και στην αποτελεσματικότητα και βιωσιμότητά τους. Χρήσιμη θα ήταν η εφαρμογή του Πειραματισμού Κοινωνικής Πολιτικής^{29, 30} με κοινωνικές επιχειρήσεις και δημόσιους φορείς σε δίκτυα συνεργασίας για την κοινωνική καινοτομία ή την κοινωνική συνοχή για την εξαγωγή χρήσιμων και ουσιαστικών συμπερασμάτων.

Επιπλέον, ουσιαστικές συνέργειες και όσμωση ανάμεσα στη δημόσια διοίκηση, στους φορείς άσκησης δημόσιων πολιτικών ιδιαίτερα κοινωνικής πολιτικής, ερευνητικών και ακαδημαϊκών ιδρυμάτων μπορεί να συμβάλει καθοριστικά στον εμπλουτισμό του οικοσυστήματος της κοινωνικής οικονομίας και της κοινωνικής επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα με σκοπό τη δημιουργία βιώσιμων επιχειρηματικών δομών με στόχο τη δραστική μείωση της ανεργίας και τη βιώσιμη αύξηση της απασχόλησης. Η ανεργία έχει πάψει προ πολλού να είναι ένας απλός μακροοικονομικός δείκτης, αποτελώντας πλέον βραδυφλεγή βόμβα στα θεμέλια της κοινωνίας μας. Οι θεσμικοί παράγοντες (Υπουργείο Εργασίας, φορολογική διοίκηση Υπουργείο Οικονομικών, τράπεζες) πρέπει από κοινού να εξαλείψουν τις ασάφειες, να απλουστεύσουν τις διαδικασίες, να ενεργοποιήσουν τους μηχανισμούς στους οποίους αναφέρονται από το 2011 και να επιταχύνουν τις διαδικασίες έναρξης λειτουργίας και ανάπτυξης των κοινωνικών επιχειρήσεων.

28. Βλ. Παράρτημα, σελ 19.

29. Berk et al (1985)

30. European Commission (2011)

Βιβλιογραφία

- AAVV, (2005) “La legge delega sull’impresa sociale: riflessioni nella prospettiva dei decreti delegati”, *Impresa Sociale*, numero monografico, n. 2, vol. 74.
- Αδάμ Σοφία, (2014), *Οδηγός Δημιουργίας Κοινωνικών Επιχειρήσεων*, Ίδρυμα Χάινριχ Μπέλ Ελλάδας, Θεσσαλονίκη.
- Berk Richard et al (1985), *Social Policy Experimentation A position Paper, Evaluation Review*, Vol. 9, No.4., 1985, Sage Publications, διαθέσιμο στο <http://bit.ly/LPF7VB> (προσπελάστηκε 1/2/2014)
- Biswarup Gooptu, *Government launches Rs 500 core social venture capital fund*, *Economic Times*, 27/1/2014 (προσβάσιμο στο <http://goo.gl/5F7HV7>, ανακτήθηκε 10/1/2014)
- Bloom N. Paul, Dees J. Gregory, *Cultivate Your Ecosystem*, *Stanford Social Innovation Review*, Winter 2008, Vol 6, Number 1 (προσβάσιμο στο http://www.ssireview.org/articles/entry/cultivate_your_ecosystem, ανακτήθηκε 7/12/2014).
- Borzaga C., Defourny J., (a cura di), (2001), *The Emergence of Social Enterprises*, Routledge, London, 2001, trad italiana: *L’impresa sociale in prospettiva europea*, Trento, Edizioni 31.
- Borzaga C., Janes A., (a cura di), (2006), *Economia della solidarietà. Storia e prospettive della cooperazione sociale*, Donzelli, Roma.
- Γεώργιος Κωνσταντίνος (επιμέλεια) (2013), *Κοινωνική Οικονομία - Θεωρία, Εμπειρία και Προοπτικές*, Δοκίμιο 20, Αθήνα: Εναλλακτικές εκδόσεις.
- Defourny J., Nyssens M., (eds), (2008), *Social Enterprise in Europe: Recent Trends and Developments*, EMES Working Paper 08/01.
- Εθνικό Θεματικό Δίκτυο Κοινωνικής Οικονομίας Κ.Π. Equal Α’ Κύκλου (2005), *Οδηγός ίδρυσης και λειτουργίας κοινωνικών επιχειρήσεων*, Υπ. Απασχόλησης & 7 Αναπτυξιακές Συμπράξεις Κοινωνικής Οικονομίας Κ.Π. Equal, Αθήνα.
- European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion, (2011), *Social Experimentation - A methodological guide for policy makers*, Wrocław, 26 September 2011, (Προσβάσιμο στο <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1022&langId=en~http://bit.ly/1iauE2l> (ανακτήθηκε 20/12/2013)
- European Commission (2013), “*Social Europe Guide*”, Vol. 4, Publications Office of the European Union, Luxemburg
- European Commission, DG Employment Social Affairs and Inclusion (2014), *A map of Social Enterprises and their eco-systems in Europe*, Report submitted by ICF Consulting Services.
- Ευσταθόπουλος Γ., Βουλγαράκης Α., Μιχαρικόπουλος Δ. (2005), *Σύστημα Κοινωνικού Ελέγχου και Αξιολόγησης κοινωνικών επιχειρήσεων*, Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας.
- Giddens Michele, *Measuring Social Impact*, IPE magazine (Ιούλιος 2011) (προσβάσιμο στο <http://www.ipe.com/~http://bit.ly/LPF7VB>, ανακτήθηκε 10/1/2014)
- Ίδρυμα Σταύρος Νιάρχος (2013) <http://www.snf.org/en/grants/grantees/a/actionaid-hellas/action-finance-initiative-program-support/>
- Κλήμη-Καμινάρη Ολυμπία, Παπαγεωργίου Λ. Κωνσταντίνος (2010) *Κοινωνική Οικονομία: Μία πρώτη προσέγγιση*, Αθήνα: Εκδόσεις Ελληνοεκδοτική.

- Κοινωνικές Ίδρυμα TIMA (2013) <http://timafoundation.org/en/grants/?nid=3005>
- Michelle-Lee Moore, Frances R. Westley & Alex Nicholls (2012) “The Social Finance and Social Innovation Nexus”, *Journal of Social Entrepreneurship*, 3:2, 115-132, DOI: 10.1080/19420676.2012.725824 (ανακτήθηκε 15/9/2013).
- Murray R., et al (2010), “*The Open Book of Social Innovation*”, NESTA, διαθέσιμο στο: <http://www.nesta.org.uk> ~ <http://bit.ly/aXduXU>. (Προσπελάστηκε 10/7/2013).
- Nasioulas I., (2011), Greek Social Economy at the crossroads, Law 4019/2011 and the institutional change, Working Paper No 2011/10, CIRIEC.
- Nasioulas I., (2012), *Greek Social Economy Revisited Voluntary Civic and Cooperative Challenges in the 21st Century*, Frankfurt am Main. Peter Lang.
- Nicholls Alex & Pharoah Cathy, (2007) *The Landscape of Social Investment: A holistic topology of opportunities and challenges*, Skoll Centre for Social Entrepreneurship, Oxford.
- Νόμος 1667/1986 (ΦΕΚ 196 Α') : Αστικοί συνεταιρισμοί και άλλες διατάξεις
- Νόμος 2716/1999 (ΦΕΚ Α' 96/17-5-1999): Ανάπτυξη και εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών ψυχικής υγείας και άλλες διατάξεις
- Νόμος 4019/11 (ΦΕΚ 216 Α/30-9-2011): Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις.
- Social Business Initiative http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/expert-group/index_en.htm
- Social Innovation Europe, (2011), *Financing Social Impact, Funding Social Innovation in Europe-mapping the way forward*, available at <http://ec.europa.eu> ~ <http://bit.ly/spYy9t> (προσπελάστηκε 13 Ιουνίου 2013).
- Social Policies, Social Europe Guide (2013), Vol. 5, European Commission.
- Social Reporting Standard, version 2011, Social Reporting Initiative e.V (SRI), Creative Commons Attribution – No Derivs 3.0.
- Task Force for Greece Outline Strategy and Priorities for action to develop the Social Economy and Social Entrepreneurship in Greece (2013) http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/docs/news/130708_social-economy-strategy-greece_en.pdf http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/president/taskforce-greece/index_en.htm
- Τζουβελέκας Μ., Παπαγιάννη Μ., 5^ο διεθνές συνέδριο Ελληνικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής, (2014), Πρακτικά Συνεδρίου, Αθήνα, (προσβάσιμο στο www.eekp.gr ~ <http://goo.gl/ad7p48>
- Williams Jonathan, Impact investing ‘same game’ as other investments 14/10/2013, IPE magazine (προσβάσιμο στο <http://www.ipe.com/~http://goo.gl/UaarBZ>, ανακτήθηκε 10/1/2014)
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Δημόσια Διαβούλευση επί του Στρατηγικού Σχεδίου για την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας, 2013, <http://bit.ly/1iiMiUc>
- Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Στρατηγικό Σχέδιο για την ανάπτυξη του τομέα της Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας,, Φεβρουάριος 2013, <http://goo.gl/OhpyGr>

Παραρτήματα

A. Το ερωτηματολόγιο έρευνας για τον νόμο 4019/2011

A. Νομικό Πλαίσιο (Legal Framework)

1. Ποια είναι η νομική μορφή της οργάνωσης/του φορέα/ της πρωτοβουλίας σας;*

- Ομόρρυθμη Εταιρεία (Ο.Ε)
- Ανώνυμη Εταιρεία (Α.Ε)
- Ιδιωτική Κεφαλαιουχική Εταιρεία (Ι.Κ.Ε.)
- Αστική Μη Κερδοσκοπική Εταιρεία (ΑΜΚΕ)
- Σωματείο, Σύλλογος
- Κοινωνική Συνεταιριστική Επιχείρηση (Κοιν.Σ.Επ.)
- Άτυπη μορφή οργάνωσης
- Other:

2. Έχετε επιλέξει την μορφή Κοιν.Σ.Επ.; *

- Ναι
- Όχι

3. Στην ερώτηση 2 (επιλογή Κοιν.Σ.Επ) γιατί επιλέξατε "Ναι" ή γιατί επιλέξατε "Όχι";*

4. Ποιες επιπτώσεις έχει η νομική μορφή στο κοινωνικό σας έργο; *

B. Θεσμικό πλαίσιο (Institutional framework)

Ο νόμος 4019/2011 περί Κοινωνικής Οικονομίας και Κοινωνικής Επιχειρηματικότητας δημιούργησε τη νομική μορφή της Κοιν.Σ.Επ. Ορίζει την Κοινωνική Οικονομία ως "το σύνολο των οικονομικών, επιχειρηματικών, παραγωγικών και κοινωνικών δραστηριοτήτων, οι οποίες αναλαμβάνονται από νομικά πρόσωπα ή ενώσεις προσώπων, των οποίων ο καταστατικός σκοπός είναι η επίδιωξη του συλλογικού οφέλους και η εξυπηρέτηση γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων".

Γνωρίζετε τον νόμο 4019/2011 και την Εθνική Στρατηγική για την Ανάπτυξη της Κοινωνικής Οικονομίας;*

- Ναι
- Όχι
- ΔΞ/ΔΑ

Αν ναι, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή υπό την οποία λειτουργείτε, παρακαλώ περιγράψτε τι επιπτώσεις είχε ο νόμος 4019/2011 στην λειτουργία σας, ποιοι περιορισμοί έχουν προκύψει με την εφαρμογή του; *

Αν ναι, ανεξάρτητα από τη νομική μορφή υπό την οποία λειτουργείτε, παρακαλώ περιγράψτε τι επιπτώσεις είχε ο νόμος 4019/2011 στην λειτουργία σας, ποιοι περιορισμοί έχουν προκύψει με την εφαρμογή του; *

Τομέας (επιλέξτε όσους τομείς σας εκπροσωπούν) (Sectors of activities)*

- Εκπαίδευση -Αστική Ανάπτυξη - Σχεδιασμός Αστικού Τοπίου
- Ενσωμάτωση ευάλωτων ομάδων
- Καταπολέμηση φτώχειας
- Ανακύκλωση -Εναλλακτικές Πηγές Ενέργειας
- Υγεία
- Ψυχική Υγεία
- Υπηρεσίες- Τρόφιμα
- Ομάδα Πολιτών
- Δίκτυο Ανταλλαγής, Αλληλεγγύης - - Πολιτών
- Grassroots
- Other:

Παρακαλούμε να δώσετε μια σύντομη περιγραφή των δραστηριοτήτων σας.*

Βιβλιοπαρουσιάσεις - Βιβλιοκριτικές

Νίκος Κουραχάνης

Υποψήφιος Διδάκτωρ, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Fouskas V. – Dimoulas C. (2013), *Greece, Financialization and the EU. The Political Economy of Debt and Destruction*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Οι ερμηνευτικές απόπειρες της πολιτικής οικονομίας του χρέους έχουν επανέλθει κατά την τελευταία πενταετία στο προσκήνιο του ελληνικού επιστημονικού και πολιτικού διαλόγου. Πρόκειται για προσπάθειες κατανόησης και ανάλυσης των αιτίων που έφεραν την ελληνική κοινωνία στη δίνη μιας πολυδιάστατης κρίσης με επίκεντρο την οικονομική παράμετρο. Εξίσου, αποτελούν εγχειρήματα διατύπωσης ορισμένων προτάσεων διεξόδου προς μια νέα αναπτυξιακή πολιτική με κοινωνικό πρόσωπο.

Το βιβλίο των Βασίλη Φούσκα¹ και Κώστα Δημουλά² εντάσσεται σε μια τέτοια λογική αλλά, ταυτόχρονα, μπορεί να θεωρηθεί επιστημονικά πρωτότυπο για τρεις τουλάχιστον λόγους. Πρώτον, επιδιώκει την υπέρβαση της τεχνοκρατικής φύσης με την οποία συνοφαινονται οι περισσότερες οικονομικές αναλύσεις. Δεύτερον, επιχειρώντας μια ιστορική αφήγηση της πολιτικής οικονομίας του χρέους προσφέρει συνολικότερες απαντήσεις, δίχως να εγκλωβίζεται μονοδιάστατα σ' αυτή. Τρίτον, καινοτομεί με τον συνυπολογισμό της γεωπολιτικής διάστασης των πραγμάτων. Πρόκειται για ένα σημείο ανάδειξης της επιπρόσθετης αξίας της μελέτης, καθώς όλες οι συναφείς εργασίες έχουν αναπτυχθεί «λες και η πολιτική οικονομία και οι άνθρωποι λειτουργούν εξολοκλήρου σε αποεδαφικοποιημένα περιβάλλοντα ή λες και οι αμυντικές δαπάνες δεν αποτελούν παράγοντα που αυξάνει το δημόσιο χρέος» (σελ. 30). Οι συγγραφείς, λοιπόν, αναπτύσσουν ένα διεπιστημονικό εγχείρημα με επιρροές από τα πεδία της πολιτικής οικονομίας, της ιστορίας και της γεωπολιτικής.

Η δομή του βιβλίου απαρτίζεται από επτά κεφάλαια που εμπεριέχουν θεωρητική και εμπειρική επεξεργασία. Το θεωρητικό μέρος παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 2. Εκεί το χρέος προσεγγίζεται όχι απλώς σαν στοιχείο της πολιτικής οικονομίας αλλά και ως εργαλείο ιμπεριαλιστικής πολιτικής. Γι' αυτό χρησιμοποιούνται έννοιες όπως η «χρηματοποίηση»

1. Καθηγητής Διεθνούς Πολιτικής και Οικονομίας, Πανεπιστήμιο Ανατολικού Λονδίνου

2. Επίκουρος Καθηγητής Κοινωνικής Πολιτικής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

(financialization) και η γεωπολιτική του ιμπεριαλισμού που προέρχονται από τη θεωρία της Αξίας του Μαρξ. Στόχος τους είναι ο εντοπισμός αιτιωδών σχέσεων που αφορούν στις πηγές προέλευσης του χρέους και των κινδύνων αποσύνθεσης του Ευρωατλαντισμού. Κρίσιμο ρόλο σ' ένα τέτοιο σκεπτικό καταλαμβάνει η διατύπωση του «κομβικού-ακτινωτού συστήματος» (hub and spoke system). Στο κομβικό-ακτινωτό σύστημα τα καθεστώτα των μικρότερων δυνάμεων καθίστανται ανίσχυρα και αναγκάζονται να υποταχθούν στην κυριαρχία του πυρήνα. Προσθέτοντας στην ανάλυση την οπτική των «παγκόσμιων δομών ασυμμετρίας» (global fault lines) οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι οι γεωγραφικές περιοχές, οι πολιτισμοί, η πολιτική και η ασφάλεια θα πρέπει να λαμβάνονται σαν ισότιμες παράμετροι των αναλύσεων της πολιτικής οικονομίας του χρέους και όχι ως «απλά προσαρτήματα μιας οικονομικής κατάστασης».

Στο εμπειρικό μέρος του βιβλίου διεξάγεται μια συγκριτική ιστορική ανάλυση της πολιτικής οικονομίας του χρέους και των διεθνών σχέσεων του ελληνικού κράτους. Επί της ουσίας εξετάζονται στοιχεία της οικονομίας και των τρόπων αξιοποίησης της γεωπολιτικής θέσης της Ελλάδας σε διαφορετικές ιστορικές περιόδους. Κρίσιμη παρατήρηση αποτελεί ότι η Ελλάδα διαχρονικά εμφανίζει μια ασθενική οικονομική ανάπτυξη, αλλά, και μια σημαντική γεωπολιτική θέση που δυστυχώς δεν αξιοποιεί.

Από τη δημιουργία του ελληνικού κράτους εμφανίζονται σχέσεις οικονομικής εξάρτησης και υποτέλειας του κοινωνικού σχηματισμού (κεφάλαιο 3). Μετεμφυλιακά, παρατηρούνται νέες, αντίστοιχες, μορφές υποταγής. Η σημασία της γεωπολιτικής θέσης της Ελλάδας, εν μέσω Ψυχρού Πολέμου, γίνεται αντιληπτή κι από την Δικτατορία των Συνταγματαρχών που επιβλήθηκε από τις Η.Π.Α. (κεφάλαιο 4). Ενώ, μεταπολιτευτικά, η γρήγορη είσοδος της χώρας στην ΕΟΚ αποδίδεται στην ελκυστική γεωπολιτική της θέση και σηματοδοτεί την αντικατάσταση της εξάρτησης του αμερικανικού κεφαλαίου με το ευρωπαϊκό. Επίσης, η ετεροχρονισμένη ανάπτυξη στρατηγικών κεϋνσιανού τύπου «αλά ελληνικά» οδηγεί σε νέους κύκλους χρέους που οι κυβερνήσεις του δικομματικού πολιτικού συστήματος αδυνατούν να ελέγξουν (κεφάλαιο 5). Από τη δεκαετία του '90 η Ελλάδα απομακρύνεται από μια πολιτική «κεϋνσιανού λαϊκισμού» εισερχόμενη «στον αστερισμό της νεοφιλελεύθερης χρηματοποίησης». Κάτι τέτοιο ενσαρκώθηκε μέσα από το πολιτικό πρόγραμμα του εκσυγχρονισμού με έμφαση σε μια μονεταριστική λογική (π.χ. στόχος εισόδου στην ΟΝΕ). Δυστυχώς η άντληση χρηματοδότησης από κοινοτικούς πόρους, αντί να διακόψει ή έστω να αμβλύνει το δημόσιο χρέος, είχε σαν αποτέλεσμα την εκ νέου διόγκωση του (κεφάλαιο 6).

Η μελέτη ολοκληρώνεται με την υιοθέτηση μιας ταξικής προσέγγισης. Επισημαίνονται οι ευθύνες του δικομματισμού της μεταπολίτευσης για τη διαχείριση του χρέους αλλά και για τους τρόπους συνδιαλλαγής του με τις ευρωατλαντικές πολιτικές ελίτ. Οι συγγραφείς παραδέχονται τη μη βιωσιμότητα του υπό τις υπάρχουσες συνθήκες. Συναισθανόμενοι τις διεθνείς διαστάσεις του προβλήματος με οικονομικούς, ιστορικούς και γεωπολιτικούς όρους καταλήγουν στην πρόταση μιας *Διεθνούς Σοσιαλιστικής Σεισάχθειας*. Υπό ένα κριτικό πρίσμα, η συγκεκριμένη πρόταση παρουσιάζει ενδιαφέρον και γι' αυτό θα ήταν χρήσιμη μια αναλυτικότερη ανάπτυξη της πριν τον επίλογο του βιβλίου. Ακόμη, ο επιθετικός προσδιορισμός της (σοσιαλιστική), ενδεχομένως να προλαβαίνει τυχόν επιφυλάξεις για μη επίλυση δομικών παθογενειών του καπιταλισμού, όπως οι κρίσεις και η υπερσυσσώρευση κεφαλαίου.

Κλείνοντας, ας επιτραπεί η κατάθεση μιας προσωπικής αίσθησης. Η μελέτη αποπνέει έναν αέρα από τη μακρά παράδοση των Μαρξιστικών προσεγγίσεων περί ελληνικού κοινωνικού σχηματισμού. Με αφετηρία τις διαμάχες του μεσοπολέμου περί αστικού ή αστικοσιφλικάδικου χαρακτήρα (βλ. Σκληρός, Κορδάτος, Πουλιόπουλος, Μάξιμος, κ.α.) μέχρι και τις μεταπολιτευτικές θεωρίες της εξάρτησης (βλ. Μοσκώφ, Τσουκαλάς, Πουλαντζάς, Μουζέλης, Βεργόπουλος, κ.α.) πρόκειται για προσεγγίσεις που, με τον ένα ή τον άλλο τρόπο, συνιστούν μια γενεαλογία πολιτικής και επιστημονικής σκέψης σχεδόν ενός αιώνα. Το βιβλίο αποτελεί ενδιαφέρουσα συνέχεια αυτής της διανοητικής παράδοσης. Έρχεται σε δύσκολους καιρούς να προβληματιστεί επάνω σε πολυσύνθετα πολιτικά, οικονομικά και, οπωσδήποτε, κοινωνικά ζητήματα.

* Η κυκλοφορία του στα ελληνικά αναμένεται το πρώτο εξάμηνο του 2015 από τις εκδόσεις Επίκεντρο.

Νέες κυκλοφορίες

Κώστας Δημουλάς

Επίκουρος Καθηγητής, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Giuliano Bonoli, 2013. *The origins of active social policy*. Oxford University Press.

Από τα μέσα της δεκαετίας του 1990 τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν μεταβληθεί σε σημαντικό βαθμό. Σήμερα δίνουν λιγότερο βάρος στην προστασία του εισοδήματος και περισσότερο στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Το βιβλίο του καθηγητή κοινωνικής πολιτικής στο Πανεπιστήμιο της Λοζάνης, Giuliano Bonoli, πραγματεύεται το παραπάνω ζήτημα εστιάζοντας στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και τις πολιτικές φροντίδας των παιδιών. Διεισδύοντας στις περιπτώσεις επτά ευρωπαϊκών κρατών και αναλύοντας τα στατιστικά στοιχεία για τις παραπάνω πολιτικές ο συγγραφέας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι μόνο μέρος της απάντησης των ευρωπαϊκών κρατών σε ένα μεταβαλλόμενο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον και προτείνει την κατανόσή τους από το πρίσμα της «θετικής πίστωσης» (credit claiming) ως κίνητρο πολιτικής δράσης.

Anton Hemerijck, 2013. *Changing welfare states*. Oxford University Press.

Ο καθηγητής του Πανεπιστημίου του Amsterdam, Anton Hemerijck εξετάζει το κύμα κοινωνικών μεταρρυθμίσεων που έγιναν στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά τις δύο προηγούμενες δεκαετίες και τον τρόπο που τα διαφορετικά κράτη ευημερίας αντιμετώπισαν τις προκλήσεις της παγκοσμιοποίησης

Danny Dorling, 2014. *Inequality and the 1%*. Verso Books.

Αμφισβητώντας την αναλυτική αξία του διάμεσου εισοδήματος ή και του δείκτη Gini ως μέτρων αποτύπωσης της φτώχειας και της ανισότητας ο καθηγητής γεωγραφίας στο Πανεπιστήμιο της

Οξφόρδης Danny Dorling, διεισδύει στη ζωή και την κουλτούρα του 1% πλουσιότερου τμήματος του πληθυσμού στο Ενωμένο Βασίλειο και καταδεικνύει με πολύ πειστικά τεκμήρια των αντίκτυπο που έχει στη συντριπτική πλειοψηφία του 99% των Βρετανών των οποίων η ζωή εξαθλιώνεται καθώς αυξάνει ακόμα περισσότερο ο συσσωρευμένος πλούτος του ανώτερου 1% και η ανισότητα εκτινάσσεται. Όπως σημειώνει ο συγγραφέας «το απλό γεγονός ότι γεννήθηκες χωρίς να ανήκεις στο 1%, θα έχει δραματικές επιπτώσεις σε όλη τη ζωή σου» .

Τα Νέα της ΕΕΚΠ

Αγγελική Καζάνη

Υποψήφια Διδάκτωρ, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Το Νέο Διοικητικό Συμβούλιο της ΕΕΚΠ (2014-2016)

Η πρώτη συνεδρίαση του Δ.Σ. με τη νέα του σύνθεση έγινε την Τρίτη 20 Μαΐου 2014 στο φιλόξενο χώρο του ΚΕΚΜΟΚΟΠ (Πάντειο Πανεπιστήμιο). Εκεί, μετά από διεξοδική συζήτηση, αποφασίστηκαν οι θέσεις και οι αρμοδιότητες των μελών του νέου Δ.Σ. για την περίοδο 2014-2016:

Πρόεδρος: Αντώνης Μωυσίδης, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Γραμματέας: Νίκος Κουραχάνης, Πανεπιστήμιο Πελοποννήσου

Ταμίας: Αγγελική Καζάνη, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Αν. Γραμματέας: Κώστας Δικαίος, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Αν. Ταμίας: Κώστας Δημουλάς, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Μέλος: Μαρία Συμεωνάκη, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Μέλος: Κατερίνα Ντάφλου, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Αν. Μέλος: Σαββίνα Μουρατίδου, Δημοκρίτειο Πανεπιστήμιο Θράκης

Με βάση τη νέα κατανομή θέσεων και αρμοδιοτήτων αποφασίστηκαν και οι εξής μεταβολές στους υπεύθυνους έκδοσης του Ηλεκτρονικού Περιοδικού *Κοινωνική Πολιτική*. Υπεύθυνοι έκδοσης (editors) αναλαμβάνουν ο Καθηγητής κ. Α. Μωυσίδης και ο Επίκουρος Καθηγητής κ. Κ. Δικαίος.

Συνδιοργάνωση του 36ου Ετήσιου Συνεδρίου της Διεθνούς Ομάδας Εργασίας για την Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας

Το Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής του Παντείου Πανεπιστημίου και η Επιστημονική Εταιρεία Κοινωνικής Πολιτικής συνδιοργανώνουν το 36ο Ετήσιο Συνέδριο της Διεθνούς Ομάδας Εργασίας για την Κατάτμηση της Αγοράς Εργασίας – International Working Party on

Labour Market Segmentation (IWPLMS) – στην Αθήνα στις 22-24 Ιουνίου 2015. Η Διεθνής αυτή Ομάδα Εργασίας, η οποία συντονίζεται από μια Διεθνή Συντονιστική Επιτροπή (International Steering Committee), είναι μια ετήσια διεθνής συνάντηση εμπειρογνομόνων με εξειδίκευση στην προσέγγιση της κατάτμησης της εργασίας. Κάθε χρόνο οι εισηγήσεις των συμμετεχόντων διαμορφώνονται γύρω από έναν κεντρικό άξονα ως οδηγό για την υποβολή περιλήψεων και εισηγήσεων. Το 36^ο διεθνές συνέδριο έχει ως θέμα «**Long-term trends in the world of work and the effects of the economic crisis: Policy challenges and responses**» και θα διεξαχθεί αποκλειστικά στην αγγλική γλώσσα. Οι ενδιαφερόμενοι-ες μπορούν να υποβάλουν περιλήψεις των προτεινόμενων εισηγήσεων μέχρι τις **12 Μαρτίου**. Για περισσότερες πληροφορίες, επισκεφθείτε την ιστοσελίδα του συνεδρίου στο www.iwplms-athens.gr



ΕΠ
ΚΠ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
HELLENIC SOCIAL POLICY ASSOCIATION