

# **ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ «FLEXICURITY»**

Η εργασία υποβάλλεται για την μερική κάλυψη των απαιτήσεων με στόχο την απόκτηση του διπλώματος

## **ΜΠΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗ**

Από το  
**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ**

**Δημουλάς Φώτιος – Σωτήριος**  
**Πτυχιούχος Οικονομικής Επιστήμης**  
**Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης**

**ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ**  
**ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ**  
**2008**

**«Κι όταν δεν πεθαίνει ο ένας για τον άλλον είμαστε κιόλας νεκροί»**

**Τ. Λειβαδίτης**

Όσοι με βοήθησαν το έκανα γιατί με αγαπάνε. Χωρίς την βοήθειά τους  
δεν θα ήταν εφικτή η πραγματοποίηση αυτής της εργασίας. Επιθυμώ να  
τους ευχαριστήσω κατ' ιδίαν.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	4
<b><u>ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ</u></b> .....	7
ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	8
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ.....	9
ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	9
<b><u>ΠΡΩΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ</u></b> .....	11
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: ΟΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ Η ΑΜΦΙΔΡΟΜΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u></b> .....	12
1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.....	12
1.2 ΠΡΟΚΕΦΑΛΑΙΟΚΡΑΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.....	12
1.3 ΚΕΦΑΛΑΙΚΡΑΤΙΚΟΣ (ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΟΣ) ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.....	14
1.4 Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΥ.....	15
1.5 ΟΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟ.....	16
1.5.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....	16
1.5.2 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	17
1.5.3 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ.....	20
1.6 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΣΣΩΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ.....	21
1.6.1 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΣΣΩΡΕΥΣΗΣ.....	21
1.6.2 ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ.....	22
1.6.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ.....	24
1.6.4 ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ.....	24
1.7 ΑΝΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ.....	27
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: ΓΕΝΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ «FLEXICURITY»</u></b> .....	29
2.1 ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ.....	29
2.2 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ «FLEXICURITY» ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ.....	31
2.3 ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ.....	32
2.4 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ.....	33
2.5 ΜΙΑ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ «FLEXICURITY».....	34

2.6 ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΣΤΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ.....	37
2.7 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ «FLEXICURITY».....	39
<b><u>ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΟΤΗΤΑ</u></b> .....	41
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</u></b> .....	42
3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	42
3.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....	43
3.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ.....	44
3.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	45
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ</u></b> .....	52
4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	52
4.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.....	53
4.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.....	54
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ</u></b> .....	59
5.1 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΕΝΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ.....	59
5.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ, ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ.....	60
5.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ.....	62
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ</u></b> .....	66
6.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ, ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.....	66
6.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ.....	68
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7: ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ</u></b> .....	71
7.1 ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΓΕΝΙΚΑ.....	71
7.2 ΕΤΑΙΡΙΚΟΤΗΤΑ.....	72
7.3 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ «FLEXICURITY».....	73
7.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ.....	74
<b><u>ΤΡΙΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ</u></b> .....	78
<b><u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8: ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ</u></b> .....	79
8.1 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ «FLEXICURITY» ΑΠΑΙΤΕΙ ΜΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	79
8.2 ΤΟ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ «FLEXICURITY».....	80
8.3 ΤΟ ΔΑΝΕΖΙΚΟ «ΧΡΥΣΟ ΤΡΙΓΩΝΟ».....	81

8.4 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «FLEXICURITY» ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΣΤΑΣΕΙΣ.....	83
8.5 Η ΑΝΑΓΚΗ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «FLEXICURITY» ΣΤΙΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ.....	84
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	86
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	88

# **ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ**

## **ΣΤΟΧΟΣ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:**

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε με σκοπό την ολοκλήρωση των απαιτήσεων για την απόκτηση του μεταπτυχιακού διπλώματος Οικονομική και Περιφερειακή Ανάπτυξη.

Το θέμα της εργασίας αφορά το γνωστικό αντικείμενο «Οικονομικά της Εργασίας» και συγκεκριμένα επιδιώκει να παρουσιάσει το «flexicurity» και τις προϋποθέσεις εφαρμογής του.

Αποτελεί ένα σύγχρονο θέμα, με την έννοια ότι ο δημόσιος διάλογος σχετικά με το θέμα δεν έχει πάνω από 15 χρόνια ζωής, ενώ οι πρώτες πολιτικές «flexicurity» εφαρμόστηκαν μόλις στις αρχές της δεκαετίας του 1990.

Αποτελεί ένα ιδιαίτερα «ευαίσθητο» θέμα, με την έννοια ότι η ρύθμιση των εργασιακών θεμάτων καθορίζει την καθημερινότητα των ανθρώπων. Κάθε άνθρωπος ρυθμίζει τη ζωή του με βάση την οικονομική δυνατότητα που του παρέχει η εργασία του και με βάση τον ελεύθερο χρόνο που του απομένει (24ωρο πλην ημερήσιος εργάσιμος χρόνος), καθώς και τις άδειες διακοπών που δικαιούται. Κατ' επέκταση, είναι ένα θέμα που αφορά την επιβίωση κάθε ανθρώπου και την δυνατότητα που έχει να απολαμβάνει τα επιτεύγματα του σύγχρονου πολιτισμού.

Από την άλλη μεριά, η εργασία αποτελεί κομβικό σημείο για την κοινωνία, καθώς χωρίς την συμβολή της στην οικονομία δεν είναι δυνατή η παραγωγή αγαθών και η ικανοποίηση των αναγκών. Χωρίς αυτήν οι εταιρείες δεν μπορούν να παράγουν και δεν μπορούν να αποκομίσουν κέρδη. Επίσης, η παραγωγικότητα της εργασίας αποτελεί κομβικό παράγοντα που καθιστά μια επιχείρηση, έναν κλάδο ή μια οικονομία ανταγωνιστική.

Επομένως, η ρύθμιση των εργασιακών θεμάτων αποτελεί ένα ιδιαίτερα «ευαίσθητο» θέμα το οποίο αφορά εξίσου και στον ίδιο βαθμό τους εργαζόμενους και τους εργοδότες. Εν τέλει, υπόκειται σε μια σχέση κεφαλαίου και εργασίας η οποία εμπεριέχει στοιχεία σύγκρουσης και αλληλεγγύης: από τη μία μεριά το κεφάλαιο δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς την εργασία και η εργασία δεν μπορεί να υπάρξει χωρίς το κεφάλαιο και από την άλλη μεριά οι εργοδότες πολλές φορές επιζητούν μεγαλύτερη ευελιξία και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερη ασφάλεια. Επομένως, η μελέτη των εργασιακών θεμάτων δεν μπορεί να παραβλέψει τις κοινωνικές σχέσεις που



αναπτύσσονται εντός αυτής της διαδικασίας, οι οποίες διαμορφώνονται ιστορικά και διαφέρουν από χώρα σε χώρα.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ:**

Καταρχήν, έχουν χρησιμοποιηθεί βιβλία πανεπιστημιακών καθηγητών και ερευνητών που έχουν ασχοληθεί με τα οικονομικά της εργασίας (Δεδουσόπουλος, Λυμπεράκη, Μουρίκη, Κικίλιας κ.α.). Χρησιμοποιήθηκαν κάποια συγγράμματα τα οποία δεν αναφέρονται αποκλειστικά στα οικονομικά της εργασίας, όπως «Αρχές της Οικονομικής» του Gregory Mankiw, «Πολιτική Οικονομία» της Ακαδημίας Επιστημών της Ε.Σ.Σ.Δ., «Λευκή και Πράσινη Βίβλος» του Κέντρου Μαρξιστικών Ερευνών κ.α. Επίσης, μελέτες που έχουν γίνει από το Ινστιτούτο Ερευνών της ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ. Τέλος, αξιοποιήθηκαν κείμενα, μελέτες και άρθρα που βρέθηκαν στο internet. Αφορούν κείμενα της *E.E.*, της *Expert Group on «Flexicurity»*, η οποία έχει ασχοληθεί αποκλειστικά με το συγκεκριμένο θέμα, διαφόρων ερευνητών που εργάζονται στο *CARMA* (Κέντρο Έρευνας για την Αγορά Εργασίας του Πανεπιστημίου του Aalborg) οι οποίοι έχουν ασχοληθεί σε μεγάλο βαθμό με το «flexicurity», άρθρα δημοσιευμένα στον τύπο (*Financial Times*, *Politiken*), πρακτικά από συνέδρια (συνέδριο Ελληνοαμερικάνικου Εμπορικού Επιμελητηρίου), καθώς και εκδόσεις *Δανέζικων Υπουργείων*, *Οργανισμών* κ.α. που αφορούν την κατάσταση της Δανέζικης οικονομίας και αγοράς εργασίας κ.α. Η βιβλιογραφία αναφέρεται αναλυτικά στο τέλος της εργασίας.

## **ΔΟΜΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:**

Η εργασία αποτελείται από τρεις θεματικές ενότητες.

Η **πρώτη ενότητα** αποτελείται από δύο κεφάλαια. Το *πρώτο κεφάλαιο* αφορά γενικά θεωρητικά θέματα σχετικά με την σχέση παραγωγής και αγοράς εργασίας, για παράδειγμα πρότυπα συσσώρευσης και πρότυπα εργασίας, πιο συγκεκριμένα θέματα σχετικά με την αγορά εργασίας, θίγοντας ζητήματα όπως προσδιορισμός και λειτουργίες της αγοράς εργασίας, ανεργία κ.α. Το *δεύτερο κεφάλαιο* αφορά επίσης γενικά θέματα, επικεντρώνεται όμως στο «flexicurity». Παρουσιάζει την ουσία του «flexicurity», το ορίζει με έναν περιγραφικό προσδιορισμό και κάνει μια συνοπτική αναφορά στα ευρωπαϊκά κείμενα που αναφέρονται σε αυτό.

Η **δεύτερη ενότητα** ασχολείται αποκλειστικά με τις προϋποθέσεις εφαρμογής του «flexicurity». Αυτές οι προϋποθέσεις παρουσιάζονται ξεχωριστά, δηλαδή ένα κεφάλαιο αφορά αποκλειστικά μία προϋπόθεση. Αποτελείται από *πέντε κεφάλαια*. Στην αρχή κάθε κεφαλαίου παρουσιάζονται κάποια γενικά σχόλια για την κάθε προϋπόθεση, για παράδειγμα ποιόν ρόλο διαδραματίζει στις σημερινές συνθήκες αλλά και γενικά, με ποιόν τρόπο ασχολείται η Ε.Ε. κ.α. Στο τέλος κάθε κεφαλαίου παρουσιάζονται παραδείγματα εφαρμογής της.

Τέλος, η **τρίτη ενότητα** αποτελείται από *ένα κεφάλαιο* και παρουσιάζει κάποια γενικά συμπεράσματα, όπως έχουν προκύψει από την προηγούμενη ανάλυση.

# **ΠΡΩΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1:

### ΟΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ Η ΑΜΦΙΔΡΟΜΗ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

#### 1.1 ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ:

Από την εποχή που εμφανίζεται η ανθρώπινη κοινωνία, με το πέρασμα από τη ζώωδη κατάσταση στην κοινωνική, μέχρι τη σημερινή εποχή του internet οι άνθρωποι παρήγαγαν και καταλάωναν. Οι συνθήκες παραγωγής, η γνώση του ανθρώπου για την φύση και την κοινωνία, η ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων, η ανάπτυξη της επιστήμης και η εφαρμογή της στην παραγωγή είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστικά για κάθε οικονομικό σύστημα που γνώρισε η ανθρωπότητα. Παρ' όλα αυτά ένα κοινό σημείο που χαρακτηρίζει όλα τα οικονομικά συστήματα είναι **η ανάγκη του ανθρώπου να παράγει για να ικανοποιήσει τις συνεχώς μεταβαλλόμενες ανάγκες του**. Βάση της ζωής κάθε κοινωνίας είναι η υλική παραγωγή, δηλαδή για να ζήσουν οι άνθρωποι πρέπει να έχουν ρούχα, τροφή και άλλα υλικά αγαθά. Για να τα αποκτήσουν πρέπει να εργαστούν για να τα παράγουν<sup>1</sup>. Η εργασία αυτή δεν γίνεται από το κάθε άνθρωπο ξεχωριστά, αλλά από κοινού. Δηλαδή η εργασία, ανεξαρτήτως οικονομικού σχηματισμού είναι μια κοινωνική διαδικασία.

#### 1.2 ΠΡΟΚΕΦΑΙΟΚΡΑΤΙΚΟΙ ΤΡΟΠΟΙ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ:

Για να φτάσουμε όμως στην σημερινή εποχή η ανθρωπότητα πέρασε από τρία διαφορετικά κοινωνικό-οικονομικά συστήματα τα οποία παραθέτουμε συνοπτικά παρακάτω<sup>2</sup>:

α) **Ο πρωτόγονος κοινοτικός τρόπος παραγωγής:** Είναι η εποχή που οι άνθρωποι ξεχωρίζουν από τον κόσμο των ζώων χάρη στην εργασία τους. Οι άνθρωποι κατασκευάζουν εργαλεία παραγωγής τα οποία ήταν εξαιρετικά πρωτόγονα και οι παραγωγικές δυνάμεις της εποχής βρίσκονταν σε ιδιαίτερα χαμηλό επίπεδο. Η εργασία των ανθρώπων ήταν ομοιογενής και γίνονταν από κοινού από όλα τα μέλη της κοινότητας. Με αυτές τις συνθήκες εξασφάλιζαν πενιχρές συνθήκες ζωής και τις

<sup>1</sup> Ακαδημία Επιστημών της ΕΣΣΔ (Οικονομικό Ινστιτούτο), Πολιτική Οικονομία, 1961, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 5.

<sup>2</sup> Για μια πιο λεπτομερή ανάλυση δες: Ακαδημία Επιστημών της ΕΣΣΔ (Οικονομικό Ινστιτούτο), Πολιτική Οικονομία, 1961, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 15-81.

ικανοποιούσαν μέσω της ίσης διανομής των προϊόντων. Η ανάπτυξη των εργαλείων παραγωγής συνέβαλε στον φυσικό καταμερισμό της εργασίας ανάλογα με το φύλο και την ηλικία και η παραπέρα ανάπτυξη των εργαλείων παραγωγής οδήγησε στον κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και στην ανάπτυξη της κτηνοτροφίας και της γεωργίας. Δημιουργήθηκαν έτσι οι προϋποθέσεις για το πέρασμα στο επόμενο οικονομικό σύστημα.

β) **Ο δουλοκτητικός τρόπος παραγωγής:** Η ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων και η παραγωγή προϊόντος πέραν του απαραίτητου αναγκαίου οδήγησαν στην ατομική ιδιοποίηση του υπερπροϊόντος, την ατομική ιδιοκτησία των μέσων παραγωγής και την εμφάνιση της πρώτης στην ιστορία της ανθρωπότητας ταξικής κοινωνίας. Οι δούλοι από την μια μεριά και οι δουλοκτήτες από την άλλη, οι οποίοι είχαν την απόλυτη ιδιοκτησία πάνω στα μέσα παραγωγής και στους δούλους, τους οποίους δεν τους θεωρούσαν ανθρώπους<sup>3</sup>. Η ανάπτυξη του δουλοκτητικού τρόπου παραγωγής συνοδεύονταν από αύξηση της ζήτησης δούλων. Επειδή η σκληρή εκμετάλλευση των δούλων οδηγούσε στη γρήγορη φυσική φθορά τους, υπήρχε ανάγκη για να συμπληρώνεται διαρκώς ο αριθμός των δούλων, με αποτέλεσμα την διεξαγωγή πολέμων για τον σκοπό αυτό και την υποδούλωση άλλων λαών. Πάνω σε αυτό το έδαφος δημιουργήθηκε ένα σχετικά υψηλό επίπεδο πολιτισμού (τέχνη, φιλοσοφία, επιστήμη) και ένα πιο ανεπτυγμένο επίπεδο παραγωγικών δυνάμεων. Γεννήθηκε επίσης για πρώτη φορά το κράτος. Η ολοένα και μεγαλύτερη διάδοση των δούλων από τη μια μεριά και η απόλυτη έλλειψη ενδιαφέροντος των δούλων για το αποτέλεσμα της δουλειάς τους (εφόσον δεν είχαν κανένα δικαίωμα) οδήγησαν στις εξεγέρσεις των δούλων και στο πέρασμα σε ένα ανώτερο οικονομικό σύστημα.

γ) **Ο φεουδαρχικός τρόπος παραγωγής:** Βασική οικονομική δραστηριότητα εξακολουθεί να είναι η γεωργία. Πλέον δεν υπάρχουν δούλοι, αλλά δουλοπάροικοι αγρότες. Ο φεουδάρχης δεν έχει την απόλυτη ιδιοκτησία πάνω στον εργαζόμενο παρά μόνο στη γη, στην οποία ανάγκαζε τον δουλοπάροικο να δουλέψει. Ο τελευταίος πλήρωνε δασύματα σε είδος ή σε χρήμα στον φεουδάρχη. Το μεγαλύτερο μέρος της εργασίας του δουλοπάροικου το καρπώνονταν ο φεουδάρχης, ενώ ο παραγωγός έπαιρνε τα απολύτως απαραίτητα για να ζήσει. Η δουλοπάροικη εξάρτηση ήταν τόσο βαριά που συχνά δεν διέφερε και πολύ από τη δουλεία. Αυτή ήταν η βάση ύπαρξης της φεουδαρχικής κοινωνίας. Παράλληλα με την εργασία του δουλοπάροικου αγρότη

---

<sup>3</sup> Γι' αυτό το δουλοκτητικό σύστημα έχει χαρακτηριστεί ως η πιο ωμή μορφή εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο.

υπήρχε και η ατομική ιδιοκτησία του αγρότη και του χειροτέχνη. Υπήρχαν ωστόσο οι δυνατότητες για παραπέρα ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων, επειδή ο αγρότης μπορούσε ορισμένο μέρος του χρόνου του να εργάζεται στο δικό του νοικοκυριό και είχε έτσι κάποιο υλικό συμφέρον από την εργασία. Κυρίαρχες τάξεις του φεουδαρχικού καθεστώτος ήταν οι ευγενείς και ο κλήρος. Με την ανάπτυξη του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας και της ανταλλαγής εξελίσσονται νέες πόλεις στη βάση των παλαιών, οι οποίες αποτελούν κέντρα της χειροτεχνίας και του εμπορίου. Αναπτύσσεται η εμπορευματική παραγωγή, εμφανίζονται οι πρώτες κεφαλαιοκρατικές επιχειρήσεις (μανιφακτούρες) σχηματίζεται η εθνική αγορά, μεγάλο μέρος των αγροτών απαλλοτριώνεται βίαια και μεγάλα χρηματικά ποσά συγκεντρώνονται στα χέρια των γαιοκτημόνων και των έμπορων. Η πρωταρχική συσσώρευση του κεφαλαίου προετοιμάζε του όρους για την γέννηση του καπιταλισμού. Αυτή πραγματοποιήθηκε με τις αστικές επαναστάσεις, οι οποίες έβαλαν τέλος στο φεουδαρχικό καθεστώς και εδραίωσαν την κυριαρχία του καπιταλισμού.

### **1.3 ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΤΙΚΟΣ (ΚΕΦΑΛΑΙΟΚΡΑΤΙΚΟΣ) ΤΡΟΠΟΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ:**

Το οικονομικό σύστημα στο οποίο ζούμε σήμερα είναι ο καπιταλισμός. Από την εποχή που διαδέχθηκε τον φεουδαρχικό τρόπο παραγωγής (ο Marx υποστηρίζει ότι αυτό συντελέστηκε στα τέλη του 18<sup>ου</sup> αιώνα και στις αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα<sup>4</sup>) μέχρι σήμερα έχει υποστεί πολλές αλλαγές<sup>5</sup>. Θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι ως προς την ουσία του διατηρεί τα βασικά του χαρακτηριστικά. Το πέρασμα στον καπιταλιστικό τρόπο αποτελεί μια επανάσταση. Όπως όλα τα προηγούμενα συστήματα, έτσι κι αυτό αναπτύσσει παραπέρα τις παραγωγικές δυνάμεις. Είναι η εποχή της βιομηχανικής επανάστασης και των μεγάλων εξερευνήσεων. Ο κατάλογος των ανακαλύψεων είναι μακρύς. Με την λειτουργία των σιδηροδρόμων έγινε δυνατή η μετακίνηση ανθρώπων και εμπορευμάτων σε ασύλληπτες αποστάσεις για τα προηγούμενα οικονομικά συστήματα. Η επιστήμη αναπτύσσεται ραγδαία και κάθε καινούρια επιστημονική ανακάλυψη εφαρμόζεται στην παραγωγή. Δημιουργείται η

---

<sup>4</sup> Η μετάβαση αυτή δεν συντελέστηκε ούτε ενιαία ούτε αμέσως. Πρώτα ξεκίνησε στις πιο ανεπτυγμένες οικονομικά χώρες (Αγγλία και Γαλλία) και έπειτα επεκτάθηκε στον υπόλοιπο κόσμο. Επίσης, το φεουδαρχικό σύστημα είχε ήδη σπέρματα του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, ενώ ο καπιταλισμός «κουβαλάει» για μεγάλο χρονικό διάστημα υπολείμματα του φεουδαρχισμού.

<sup>5</sup> Θα μπορούσε κάποιος να «συγκρίνει» τη λειτουργία του πρώτου σιδηροδρόμου και την είσοδο του διαδικτύου στη ζωή μας. Ας αναλογιστούμε απλώς ότι και τα δύο είναι δημιουργήματα του ίδιου οικονομικού συστήματος.

παγκόσμια αγορά και οι δυνατότητες για πρόοδο και μαζική παραγωγή φαντάζουν απεριόριστες. Το καπιταλιστικό σύστημα με τις τεράστιες δυνατότητες για ανάπτυξη και τη δημιουργία της παγκόσμιας αγοράς επιλύει αντικειμενικά το πρόβλημα της διαβίωσης και της ικανοποίησης των βασικών αναγκών όλων των ανθρώπων απανταχού της γης.

#### **1.4 Η ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗ ΤΟΥ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟΥ:**

Μείζων παράγοντας για το πέρασμα από το ένα οικονομικό σύστημα σε ένα άλλο είναι η ανάπτυξη των παραγωγικών δυνάμεων. Αυτό οδηγεί σε παραπέρα κοινωνικό καταμερισμό της εργασίας και σε βάθεμα της κοινωνικοποίησης της εργασίας. Στη χωρική του διάσταση εκφράζεται στο πέρασμα από τις πρωτόγονες ομάδες, στις πόλεις-κράτη του δουλοκτητικού συστήματος, στον σχηματισμό της εθνικής αγοράς στην φεουδαρχία και στη δημιουργία της παγκόσμιας αγοράς στον καπιταλισμό. Αυτό συνεπάγεται, καθώς περνάμε από το ένα σύστημα στο άλλο, ότι οι σχέσεις μεταξύ των ανθρώπων στην παραγωγική διαδικασία γίνονται ολοένα και πιο στενές. Η αλληλεξάρτηση των εργαζομένων γίνεται ολοένα και πιο έντονη. Η δημιουργία της παγκόσμιας αγοράς συνεπάγεται την εντεινόμενη αλληλεξάρτηση των εθνικών αγορών. Ωστόσο, για να εγκαθιδρυθεί ο καπιταλισμός πέρασε μεγάλο χρονικό διάστημα. Αναπτυσσόταν η εμπορευματική παραγωγή, κοινωνικοποιούνταν η εργασία, εξελίσσονταν οι παραγωγικές δυνάμεις, τα υπολείμματα του φεουδαρχικού τρόπου παραγωγής εξαλείφονταν, η παγκόσμια αγορά σχηματίζονταν. Η παγκόσμια αγορά με την έννοια που την νοούμε σήμερα (ύπαρξη πολυεθνικών επιχειρήσεων, σχέσεις ιμπεριαλιστικής εξάρτησης κ.α.) έβαλε τα θεμέλιά της στα τέλη του 19<sup>ου</sup> αιώνα και στις αρχές του 20<sup>ου</sup> αιώνα<sup>6</sup>. Από εκείνη την εποχή μέχρι σήμερα υπάρχει ένα συνεχόμενο κύμα παγκοσμιοποίησης με συνεχείς και έντονες αλλαγές (τεχνολογική εξέλιξη, αλλαγές στο πολιτικό σκηνικό με την εγκαθίδρυση και ανατροπή των κεντρικά σχεδιαζόμενων οικονομιών, αλλαγές στα πρότυπα συσσώρευσης του κεφαλαίου κ.α.).

---

<sup>6</sup> Εκείνη την εποχή είχε επικρατήσει στην σχετική φιλολογία η έννοια του ιμπεριαλισμού για να περιγραφεί αυτό που σήμερα ονομάζουμε παγκοσμιοποίηση. Δες χαρακτηριστικά Β.Ι. Λένιν, Ο ιμπεριαλισμός, ανώτατο στάδιο του καπιταλισμού, 1964, Θεμέλιο, όπου προσδιορίζει πέντε οικονομικά χαρακτηριστικά του ιμπεριαλισμού.

## 1.5 ΟΙ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΙΣΘΩΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΑΠΙΤΑΛΙΣΜΟ:

### 1.5.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

Ο Μαρξ αναφέρει στο «Κεφάλαιο»:

«Η χρήση της εργατικής δύναμης είναι η ίδια η εργασία. Ο αγοραστής της εργατικής δύναμης την καταναλώνει βάζοντας τον πωλητή της να δουλέψει. Έτσι ο πωλητής γίνεται δρώσα εργατική δύναμη, εργάτης, πράγμα που προηγούμενα ήταν μόνο δυνάμει.»<sup>7</sup>

Η παρατήρηση αυτή μας επιτρέπει να εξάγουμε τα εξής συμπεράσματα:

α) Το προτσές εργασίας απαιτεί δύο μέρη: τον αγοραστή και τον πωλητή της εργατικής δύναμης. Ένα στοιχείο που διαφοροποιεί τον καπιταλισμό είναι ότι **καθιστά την εργατική δύναμη εμπόρευμα**. Η ανταλλακτική σχέση που περιγράφηκε παραπάνω υποδουλώνει αυτό ακριβώς. Ο καπιταλιστής είναι αυτός που αγοράζει την εργατική δύναμη και ο εργαζόμενος είναι αυτός που την πουλάει. Σε αντίθεση με το δουλοκτητικό σύστημα όπου το εμπόρευμα ήταν ο ίδιος ο εργαζόμενος<sup>8</sup>.

β) Η εργατική δύναμη αποκτά πρακτική σημασία για τον καπιταλιστή μόνο όταν «ο αγοραστής της εργατικής δύναμης την καταναλώνει βάζοντας τον πωλητή της να δουλέψει», δηλαδή μόνο όταν ο εργαζόμενος έρθει σε επαφή με τα μέσα παραγωγής. Τότε μόνο ο εργαζόμενος πληρώνεται και μπορεί μέσω του μισθού του να ζήσει και τότε μόνο η επιχείρηση του καπιταλιστή μπορεί να παράγει και να αποκομίζει κέρδη.

γ) Το πραγματικό **αντικείμενο αγοροπωλησίας** δεν είναι η εργασία, αλλά η **εργατική δύναμη**. Η εργασία είναι η σκόπιμη δραστηριότητα του ανθρώπου, που στην πορεία της αλλάζει την μορφή των αντικειμένων της φύσης και των αντικειμένων εργασίας και τα προσαρμόζει για την ικανοποίηση των αναγκών του. Εργατική δύναμη είναι η ικανότητα του ανθρώπου για εργασία, το σύνολο των

---

<sup>7</sup> Καρλ Μαρξ, Το Κεφάλαιο, Τόμος 1<sup>ος</sup>, 2005, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 190. Βέβαια στο συγκεκριμένο κεφάλαιο (Το προτσές εργασίας) ο Μαρξ εξετάζει το προτσές αυτό «ανεξάρτητα από κάθε καθορισμένη κοινωνική μορφή». Ωστόσο, το σχόλιο αυτό μας επιτρέπει να κάνουμε τις δικές μας παρατηρήσεις.

<sup>8</sup> Δες υποκεφάλαιο 1.2 παρούσας εργασίας.



σωματικών και πνευματικών του δυνάμεων, που χάρη σε αυτές είναι σε θέση να παράγει<sup>9</sup>.

Είναι απαραίτητες τρεις παρατηρήσεις:

Πρώτον, στον καπιταλισμό ο εργάτης είναι τυπικά ελεύθερος, με την έννοια ότι δεν κατέχει μέσα παραγωγής (αυτά είναι ιδιοκτησία του καπιταλιστή) και το μόνο που μπορεί να διαθέσει «ελεύθερα»<sup>10</sup> για να μπορέσει να επιβιώσει είναι η πούληση της εργατικής του δύναμης.

Δεύτερον, οι **σχέσεις εργοδότη-εργαζόμενου** ήταν σε όλα τα εκμεταλλευτικά συστήματα **σχέσεις σύγκρουσης**, σχέσεις εξουσιαστή-εξουσιαζόμενου και αποτελούσαν πεδία ταξικής πάλης τα οποία οδήγησαν σε συγκεκριμένες χρονικές στιγμές στην ανατροπή του εκάστοτε τρόπου παραγωγής<sup>11</sup>.

Τρίτον, η αγορά εργασίας εμπεδώνεται με την συγκρότηση του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και αποτελεί μια διαδικασία μακροχρόνια και οδυνηρή<sup>12</sup>.

#### 1.5.2 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

Όπως αναφέρθηκε το εμπόρευμα που ανταλλάσσεται δεν είναι η εργασία, αλλά η εργατική δύναμη. Επομένως, η αγορά στην οποία πουλιέται και αγοράζεται αυτό το εμπόρευμα ονομάζεται αγορά εργατικής δύναμης. Επειδή έχει επικρατήσει να λέγεται αγορά εργασίας, θα χρησιμοποιώ αυτήν την ορολογία.

Η ανάπτυξη του καπιταλισμού, με την ανάπτυξη των πόλεων και των βιομηχανιών, οδήγησε μάζες ανθρώπων στα αστικά κέντρα προκειμένου να εργαστούν. Οι βιομηχανίες από την άλλη μεριά ζητούσαν εργατικά χέρια για να παράγουν. Με αυτόν τον τρόπο και με τους όρους που περιγράψαμε παραπάνω δημιουργήθηκε η αγορά εργασίας.

---

<sup>9</sup> Ακαδημία Επιστημών της ΕΣΣΔ (Οικονομικό Ινστιτούτο), Πολιτική Οικονομία, 1961, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 5-6.

<sup>10</sup> Με την έννοια ότι δεν υπόκεινται σε εξωοικονομικούς καταναγκασμούς, όπως γίνονταν σε προηγούμενα οικονομικά συστήματα. Το γεγονός αυτό δεν αναιρεί την καπιταλιστική (οικονομική) εκμετάλλευση που υπόκεινται ο εργαζόμενος όταν εισέλθει στην παραγωγική διαδικασία. Όπως αναφέρει ο Jacques Gouvenneur στο βιβλίο του «Ανακαλύπτοντας την οικονομία: ορατά φαινόμενα και κρυμμένες πραγματικότητες», Τυπωθήτω, Γιώργος Δαρδανός 1999, σελ. 96: «Στο καπιταλιστικό καθεστώς η διανομή μεταξύ μισθών και κερδών –και συνεπώς μεταξύ αναγκαίας εργασίας και υπερεργασίας- προκύπτει από το συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ μισθωτών και κεφαλαιούχων».

<sup>11</sup> Οι πολιτικές «flexicurity» υπονοούν κάτι τέτοιο όπως θα δούμε στα επόμενα κεφάλαια παρά την φαινομενικά αντίθετη φρασεολογία τους σε πολλά σημεία.

<sup>12</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η Προσφορά Εργασίας (Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις), 1998, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 21.

Η αγορά εργασίας είναι το κοινωνικό πλαίσιο εντός του οποίου συνάπτονται τα συμβόλαια εργασίας, βάσει των οποίων κατανέμονται τα άτομα σε θέσεις μισθωτής εργασίας<sup>13</sup>. Αυτή δεν είναι ενιαία ούτε παραμένει σταθερή διαχρονικά. Ο τρόπος με τον οποίο σχηματίζεται και η τελική διαμόρφωσή της εξαρτάται από τα χαρακτηριστικά της στοιχεία τα οποία είναι τα εξής<sup>14</sup>:

**α) Οι τεχνικές ανάγκες της παραγωγής:**

Αφορά τις συνθήκες παραγωγής (τεχνολογία) και ζήτησης του παραγόμενου προϊόντος. Δηλαδή, πόση ποσότητα εργαζομένων αλλά και ποιες ειδικότητες θα απασχοληθούν στην επιχείρηση και στην κοινωνία γενικότερα. Οι παράγοντες αυτοί είναι κοινωνικά καθοριζόμενοι, δηλαδή δεν μπορούν να επηρεαστούν από λίγες επιχειρήσεις ή από λίγους καταναλωτές. Στον καπιταλισμό η κοινωνική κατανομή της εργασίας σε παραγωγικές δραστηριότητες γίνεται με κριτήριο την μεγιστοποίηση των κερδών. Δηλαδή, κάθε επιχείρηση θα απασχολήσει τόσους εργαζόμενους ώστε να μεγιστοποιήσει τα κέρδη της, παίρνοντας υπ' όψη της την τεχνολογία που έχει διαθέσιμη η οποία καθορίζεται κοινωνικά. Από την άλλη η ζήτηση για προϊόντα, πέρα από το ρόλο που διαδραματίζει η διαφήμιση, εξαρτάται από τις συνθήκες ζωής. Η εξάπλωση (αύξηση της ζήτησης του προϊόντος) των fast food διαμορφώθηκε από την έλλειψη ελεύθερου χρόνου και από την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Η αλλαγή της διάρθρωσης της ζήτησης των προϊόντων προκαλεί αλλαγές και στα διάφορα επαγγέλματα, εφόσον κάποια επαγγέλματα καταργούνται και δημιουργούνται καινούργια, ενώ κάποια άλλα μετασχηματίζονται σε συγγενικές ειδικεύσεις. Γίνεται αντιληπτό ότι τόσο οι συνθήκες παραγωγής όσο και η ζήτηση των προϊόντων έχουν κοινωνικές προϋποθέσεις και κοινωνικές συνέπειες.

**β) Η διαθεσιμότητα του πληθυσμού να αναλάβει μισθωτή απασχόληση:**

Αυτός ο παράγοντας αφορά την προσφορά εργασίας και πιο συγκεκριμένα την ανάγκη του ανθρώπου να εργαστεί και την στάση του απέναντι στην εργασία. Στις καπιταλιστικές συνθήκες παραγωγής όπου η εξάπλωση της μισθωτής εργασίας (λόγω του υψηλού βαθμού εμπορευματοποίησης της οικονομίας) αποκτά καθολικό χαρακτήρα αυτή η ανάγκη είναι πολύ μεγάλη. Επίσης, η μορφή και συνοχή της οικογένειας, η ηλικιακή σύνθεση του εργατικού δυναμικού, ο βαθμός θνησιμότητας,

---

<sup>13</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η Προσφορά Εργασίας (Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις), 1998, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 19.

<sup>14</sup> ο.π. σελ. 23-32.

η μετανάστευση κ.α. αποτελούν παράγοντες που επηρεάζουν το μέγεθος του διαθέσιμου εργατικού δυναμικού.

**γ) Το θεσμικό πλαίσιο:**

Περιλαμβάνει τους νόμους και τις λοιπές κανονιστικές διατάξεις (νομικό πλαίσιο) σχετικά με τις σχέσεις εργασίας. Επίσης, περιλαμβάνει τους θεσμούς (οργανωτική δομή και εσωτερικοί κανονισμοί των επιχειρήσεων, ύπαρξη και συσχετισμός δύναμης των εργατικών συνδικάτων και των εργοδοτικών ενώσεων κ.α.) που αναφέρονται άμεσα ή έμμεσα στις εργασιακές σχέσεις.

**δ) Τα γεωγραφικά όρια της αγοράς εργασίας:**

Αφορά τα γεωγραφικά όρια εντός των οποίων οι επιχειρήσεις αναζητούν την απαιτούμενη μισθωτή εργασία, καθώς και τα γεωγραφικά όρια εντός των οποίων οι εργαζόμενοι αναζητούν εργασία. Το είδος της αναζητούμενης εργασίας, η δυνατότητα και το κόστος μετακίνησης, τα υπάρχοντα διοικητικά όρια, οι νέες τεχνολογίες κ.α. επηρεάζουν αυτά τα όρια.

Όπως γίνεται αντιληπτό από τα παραπάνω δεν υπάρχει μια ενιαία αγορά εργασίας, αλλά ποικίλες οι οποίες οριοθετούνται με βάση τα προαναφερθέντα χαρακτηριστικά. Για να χαρακτηριστεί μια αγορά εργασίας ενιαία πρέπει να διαθέτει μια σχετική ομοιογένεια ως προς τα 4 αυτά χαρακτηριστικά. Επίσης, γίνεται σαφές ότι η ομοιογενοποίηση της αγοράς εργασίας διαφέρει από χώρα σε χώρα, στο εσωτερικό της ίδιας της χώρας αλλά επίσης μεταβάλλεται και διαχρονικά, καθ' όλη τη διάρκεια ανάπτυξης του καπιταλισμού.

Η αγορά εργασίας καλείται να επιτελέσει δύο βασικές λειτουργίες:

α) Την **κατανομητική λειτουργία**, δηλαδή να καταναίμει τους εργαζόμενους στις αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Αυτή η λειτουργία επιτελείται ικανοποιητικά από την αγορά, καθώς η εργασία κατευθύνεται προς συγκεκριμένες δραστηριότητες με βάση το κριτήριο του μισθού (τιμή εργατικής δύναμης). Κατοχυρώνεται θεσμικά με την σύναψη του συμβολαίου εργασίας, καθώς επιτρέπει στον εργοδότη να εξασφαλίσει την απαραίτητη εργατική δύναμη.

β) Την **αναπαραγωγική λειτουργία**, δηλαδή την βιολογική και κοινωνική αναπαραγωγή των εργαζομένων. Για να μπορέσουν οι εργαζόμενοι να εργαστούν και να εξυπηρετήσουν ικανοποιητικά την πρώτη λειτουργία, πρέπει να έχουν την δυνατότητα να καλύψουν τις βασικές τους βιολογικές και τις κοινωνικές τους

ανάγκες<sup>15</sup>, αλλά και των μελών της οικογένειας τους που δεν εργάζονται, εφόσον αυτοί αποτελούν μελλοντική εργατική δύναμη. Επίσης, πρέπει να εξασφαλίζονται οι ανάγκες των ανέργων, των αρρώστων κ.τ.λ. που ενδεχομένως δεν έχουν δική τους οικογένεια. Στον καπιταλισμό η κατανομητική λειτουργία δεν ικανοποιεί σχεδόν ποτέ αυτήν την ανάγκη (η έλλειψη αυτή δεν περιορίζεται μόνο σε περιόδους κρίσης και μαζικής ανεργίας) εφόσον η συμπίεση του λεγόμενου κόστους εργασίας είναι σημαντικός παράγοντας αύξησης της κερδοφορίας του κεφαλαίου. Από μια άλλη σκοπιά, είναι απαραίτητη η διατήρηση ενός «εφεδρικού στρατού» ανέργων, αλλά ικανών για εργασία (από άποψη βιολογική αλλά και από την άποψη επαρκούς επιστημονικής γνώσης ή επαγγελματικής κατάρτισης), προκειμένου να διατηρηθεί η εργασιακή πειθαρχία και η ανασφάλεια στην απασχόληση για να διατηρηθούν χαμηλά τα επίπεδα των μισθών<sup>16</sup>. Δύο σημαντικοί παράγοντες που εξυπηρετούν την αναπαραγωγική λειτουργία είναι η οικογένεια και οι θεσμοθετημένες κρατικές παροχές και υπηρεσίες (συντάξεις, εκπαίδευση, υγεία, επιδόματα ανεργίας ή οικογενειακά επιδόματα, κοινωνική πολιτική κ.α.).

### *1.5.3 ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΥΝΑΜΙΚΟ:*

Όπως έγινε αντιληπτό από τον ορισμό της αγοράς εργασίας πρέπει σαφέστατα να διαχωρίσουμε την έννοια της αγοράς εργασίας με την δομή της απασχόλησης, καθώς όσοι συμμετέχουν στην αγορά εργασία είναι μισθωτοί και επομένως αποκλείονται οι αυτοαπασχολούμενοι και άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Η δομή της απασχόλησης αφορά όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα αν είναι μισθωτοί ή όχι. Επίσης, πρέπει να λάβουμε υπ' όψη μας σχέσεις εργασίας που υποκρύπτουν σχέσεις μισθωτής εργασίας ακόμα κι αν δεν λαμβάνουν τέτοια θεσμική μορφή, π.χ.

---

<sup>15</sup> Για παράδειγμα, τα παιδιά πέρα των απαραίτητων αναγκαιών για να μην πεθάνουν (τροφή, στέγαση, ρουχισμός) πρέπει να σπουδάσουν για να αποκτήσουν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες ώστε να επιτελέσουν στο μέλλον την πρώτη λειτουργία. Επίσης, με την εγκαθίδρυση του καπιταλισμού στις περισσότερες χώρες του κόσμου, πραγματοποιείται μια τεράστια άνοδος του πολιτισμού. Η ανάγκη του ανθρώπου να ικανοποιεί διαρκώς και άλλες ανάγκες (να παρακολουθήσει μια θεατρική παράσταση ή μια κινηματογραφική ταινία, να πάει διακοπές με την οικογένειά του κ.α.) αποκτά καθολικό χαρακτήρα. Ο καπιταλισμός προσφέρει πάντοτε σε μεγάλο μέρος της εργατικής τάξης ένα ελάχιστο επίπεδο παροχών τέτοιου είδους, προκειμένου να δημιουργεί την αίσθηση επαρκούς ικανοποίησης αυτών των αναγκών.

<sup>16</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η Προσφορά Εργασίας (Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις), 1998, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 35.

αυτοαπασχολούμενοι στο σπίτι με το κομμάτι μπορεί να είναι πλήρως εξαρτημένοι από αυτόν που τους αναθέτει την δουλειά<sup>17</sup>.

Παραθέτουμε τους ορισμούς για δύο έννοιες που θα μας απασχολήσουν.

Εργατικό Δυναμικό = Αριθμός Απασχολούμενων + Αριθμός Ανέργων  
και

Ποσοστό Ανεργίας = (Αριθμός Ανέργων / Εργατικό Δυναμικό)\*100.<sup>18</sup>

Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι **το εργατικό δυναμικό δεν πρέπει να νοηθεί** σε καμιά περίπτωση ως μέγεθος απόθεμα, αλλά **ως μέγεθος ροή**<sup>19</sup>, καθώς υπάρχουν ροές προς και από την αγορά εργασίας και την απασχόληση, με σημαντικότερες την οικογένεια και το εκπαιδευτικό σύστημα. Η απομάκρυνση από την απασχόληση μπορεί να είναι μόνιμη ή προσωρινή, ενώ το κράτος με τις πολιτικές απασχόλησης και τις κοινωνικές πολιτικές μπορεί να επηρεάσει άμεσα ή έμμεσα τις ροές αυτές και κατ' επέκταση την ποσότητα των απασχολουμένων<sup>20</sup>.

## 1.6 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΣΣΩΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ<sup>21</sup>:

### 1.6.1 ΠΡΟΤΥΠΟ ΣΥΣΣΩΡΕΥΣΗΣ:

Πρότυπο συσσώρευσης είναι ένα συγκεκριμένο πρότυπο οικονομικής ανάπτυξης το οποίο παρουσιάζει μια σχετική σταθερότητα για ένα δοσμένο χρονικό διάστημα. Η οικονομική ανάπτυξη ταυτίζεται με την διαδικασία συσσώρευσης του κεφαλαίου. Η οικονομική ουσία αυτής της διαδικασίας δεν αλλάζει από πρότυπο σε πρότυπο: το επενδυμένο κεφάλαιο αποφέρει κέρδη και επενδύεται στην ίδια ή σε άλλη παραγωγική δραστηριότητα, στην ίδια ή σε διευρυμένη κλίμακα. Ωστόσο, υπάρχουν κάποια χαρακτηριστικά που του προσδίδουν σε κάθε ιστορική περίοδο

<sup>17</sup> ο.π. σελ. 20.

<sup>18</sup> N. Gregory Mankiw, «Αρχές της οικονομικής», Β Τόμος, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, 2002, σελ. 303-304.

<sup>19</sup> Όπως παρατηρεί πολύ εύστοχα η Αντ. Λυμπεράκη: η αγορά εργασίας δεν είναι κάτι που μοιάζει με το παιχνίδι «μουσικές καρέκλες», όπου στο τέλος περισσεύει μόνο ένας παίκτης στον οποίον δεν αντιστοιχεί καρέκλα (Αντιγόνη Λυμπεράκη, Αύξηση της απασχόλησης και μείωση της ανεργίας: Υπάρχει δίλλημα;, Πανεπιστημιακές σημειώσεις, Μάιος 2006). Οι θέσεις εργασίας (καρέκλες) δεν είναι δεδομένες διαχρονικά, αλλά μεταβάλλονται. Ας φανταστούμε την διαδρομή ενός λεωφορείου (χωρίς τερματικό σταθμό) όπου κατά την διάρκεια της διαδρομής ανεβοκατεβαίνουν επιβάτες.

<sup>20</sup> Απόστολος Δεδοσόπουλος, Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας, Τόμος Πρώτος, Η Προσφορά Εργασίας (Θεωρίες, Πολιτικές και Ερευνητικές Αναζητήσεις), 1998, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 38-48.

<sup>21</sup> Αυτό το κεφάλαιο δεν εξετάζει αιτιώδεις σχέσεις. Κάτι τέτοιο ξεφεύγει από τα όρια αυτής της εργασίας. Αποτελεί περισσότερο ένα περιγραφικό κομμάτι για κάποια βασικά χαρακτηριστικά του τρόπου παραγωγής και με ποιόν τρόπο συνδέονται με τα εργασιακά πρότυπα.

κάποια ιδιαιτερότητα (πρότυπο οργάνωσης της παραγωγικής δραστηριότητας, χρονικός ορίζοντας των αποφάσεων που λαμβάνουν οι επιχειρήσεις για το σχηματισμό και την αξιοποίηση του κεφαλαίου, διανομή εισοδήματος μεταξύ κερδών, μισθών και φόρων, ο ρόλος του κράτους κ.α.)<sup>22</sup>.

Σχετικά με τις ερμηνείες που έχουν αναπτυχθεί για την μετάβαση από το ένα πρότυπο στο άλλο, μπορούμε να σημειώσουμε ότι υπάρχει μεγάλη ποικιλία και διαφωνία απόψεων. Κάποιοι την αποδίδουν στον κυρίαρχο ρόλο που παίζει η τεχνολογία και οι καινοτομίες (το λεγόμενο τεχνοοικονομικό μοντέλο του Schumpeter ο οποίος ονόμαζε τη διαδικασία τεχνολογικής εξέλιξης διαδικασία «δημιουργικής καταστροφής»)<sup>23</sup>, άλλοι στη δυσαρμονία των ρυθμών συσσώρευσης μεταξύ του τομέα κεφαλαιουχικών αγαθών και του τομέα παραγωγής καταναλωτικών αγαθών (η σχολή της ρύθμισης και συγκεκριμένα οι απόψεις του Aglietta)<sup>24</sup>. Και οι δύο ερμήνευαν την μετάβαση αυτή ως μια διαδικασία κρίσης. Η πρώτη τάση την ερμήνευε ως μια κρίση εκσυγχρονισμού, ενώ η δεύτερη σε ένα αυστηρά μαρξιστικό πλαίσιο ως κρίση υπερπαραγωγής. Ανεξάρτητα από τις αιτίες που προκαλούν αυτήν την διαδικασία, με την μετάβαση από το ένα πρότυπο συσσώρευσης σε ένα άλλο παρατηρούνται αναδιαρθρώσεις στην παραγωγική διαδικασία, στο εσωτερικό των επιχειρήσεων και στις σχέσεις τους με την αγορά για την οποία παράγουν το προϊόν τους και στο θεσμικό πλαίσιο που ορίζει του όρους του ανταγωνισμού, τις εργασιακές σχέσεις κ.α. Ακολουθεί μια σύντομη αναφορά στο φορντικό μοντέλο συσσώρευσης και στα βασικά χαρακτηριστικά της μεταφορντικής εποχής.

### 1.6.2 ΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ:

Πήρε το όνομά του από τον ιδρυτή της γνωστής αυτοκινητοβιομηχανίας (Ford Motor Company), οποίος εφάρμοσε μορφές οργάνωσης της εργασίας και της παραγωγής και συστήματα μισθολογικών αμοιβών<sup>25</sup> τα οποία θα γίνουν κυρίαρχα μεταπολεμικά στις ανεπτυγμένες βιομηχανικά χώρες. Είναι η εποχή άνθησης της

---

<sup>22</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 194.

<sup>23</sup> ο.π. σελ. 178-182.

<sup>24</sup> ο.π. σελ. 204.

<sup>25</sup> Μια παραστατική περιγραφή του μοντέλου που εφάρμοσε ο Henry Ford στην βιομηχανία του υπάρχει στο βιβλίο του N.Gregory Mankiw, «Αρχές της Οικονομικής», Β Τόμος, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, 2002, σελ. 327-328. Περιγράφεται η θεωρητική σχέση του ημερομισθίου των 5 δολαρίων («μια από τις καλύτερες κινήσεις περικοπής του κόστους εργασίας» όπως την χαρακτήρισε ο εμπνευστής της) με την θεωρία του μισθού αποδοτικότητας και η πρακτική σχέση με την οργάνωση της εργασίας και της παραγωγής και την δημιουργία εργασιακής πειθαρχίας.

βιομηχανίας. Το φορντικό μοντέλο ανάπτυξης αναπτύσσεται πάνω στο **δίπτυχο μαζική παραγωγή-μαζική κατανάλωση**.

Στηρίζεται σε τρεις βασικούς πυλώνες<sup>26</sup>:

Πρώτον, στην ανάπτυξη της εργασιακής και παραγωγικής διαδικασίας με βάση τις αρχές του τεύλορισμού και του επιστημονικού management. Η παραγωγή οργανώνεται σε σειρές με την εκμηχάνιση των λειτουργιών μεταφοράς και την παραγωγική διαδικασία συνεχούς ροής. Ο ρυθμός εργασίας καθορίζεται κυρίως από την ταχύτητα των μηχανημάτων. Η εργασία που χρησιμοποιείται είναι κυρίως ημι-ειδικευμένη. *Επικρατεί μια σχετική μονιμότητα της απασχόλησης*. Η διεύθυνση της επιχείρησης ενδιαφέρεται κυρίως για την οργάνωση της συνολικής παραγωγικής διαδικασίας, και όχι τόσο για την ατομική παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Δεύτερον, στην ανάπτυξη της μαζικής κατανάλωσης με την υποστήριξη ενός σύνθετου θεσμικού πλαισίου το οποίο καθορίζει τους μισθούς μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των κρατικών θεσμών. Ο μισθός καθορίζεται σε σχέση με τις αυξήσεις της παραγωγικότητας και τον ρυθμό του πληθωρισμού. Η κυρίαρχη μορφή αγοράς που επικρατεί είναι ο μονοπωλιακός ανταγωνισμός και οι τιμές είναι σχετικά σταθεροποιημένες.

Τρίτον, στην εναρμόνιση της μαζικής κατανάλωσης στην μαζική παραγωγή, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την οργανική ενσωμάτωση της εργατικής τάξης στο φορντικό μοντέλο και την ομαλή σχετικά ανάπτυξη του προτύπου συσσώρευσης για πολλά χρόνια. Δηλαδή, επικρατεί ένα καταναλωτικό πρότυπο που βασίζεται στην μαζική κατανάλωση σχετικά<sup>27</sup> τυποποιημένων προϊόντων. Ο ρόλος του κράτους ενίσχυε αυτόν τον ρόλο (επιδόματα, προοδευτική φορολογία εισοδήματος κ.α.). Ο φορντισμός δημιούργησε μια ιδεολογία (θετικιστική αντίληψη για την αύξηση της παραγωγικότητας και τον περιορισμό των διεκδικήσεων των συνδικάτων αυστηρά στην αναδιανομή του εισοδήματος) που επικυρώνει ουσιαστικά τις βασικές οικονομικές αρχές συσσώρευσης του κεφαλαίου. Σημαντικό ρόλο σε αυτό έπαιξαν οι πολιτικές διανομής και αναδιανομής του εισοδήματος.

---

<sup>26</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 209-213.

<sup>27</sup> Χρησιμοποιείται ο όρος σχετικά διότι τα προϊόντα δεν ήταν τελείως τυποποιημένα, αλλά υπήρχαν αρκετές περιπτώσεις όπου παράγονταν παραλλαγές ενός βασικού μοντέλου. Ο φορντισμός δεν είχε ποτέ τα χαρακτηριστικά ακαμψίας που του αποδόθηκαν. Ο όρος σχετικά χρησιμοποιείται για να εκφράσει τον μεγαλύτερο βαθμό «τυποποίησης» σε σχέση με το πρότυπο συσσώρευσης που το διαδέχτηκε.

### *1.6.3 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΑΣ:*

Η επιστημονικοτεχνική πρόοδος που βιώνουμε τις τελευταίες δεκαετίες μετασχηματίζει ριζικά τις παραγωγικές δυνάμεις στη βάση της χρήσης των νεότερων επιστημονικών ανακαλύψεων<sup>28</sup>. Αυτές οι αλλαγές ανεβάζουν το ρόλο της πνευματικής εργασίας και περιορίζουν το ρόλο της χειρωνακτικής, επηρεάζουν την οργάνωση της παραγωγής και της εργασίας, τον χρόνο και τις συμβάσεις εργασίας, εμφανίζονται νέες επαγγελματικές ειδικότητες, ενώ παλιές καταργούνται. Εμφανίζεται η ανάγκη υψηλής επαγγελματικής ειδίκευσης για μέρος του εργατικού δυναμικού, καθώς και επανειδίκευσης για τους εργαζόμενους που εκτοπίζει η νέα τεχνολογία. Η προσαρμογή στα προστάγματα της νέας τεχνολογίας περιορίζει την ανάγκη στενής ειδίκευσης, ταυτόχρονα αυξάνει την αναζήτηση πολυειδικευμένων εργαζομένων, ικανών να ασχολούνται με διαφορετικά καθήκοντα και κυρίως ικανών να μαθαίνουν συνεχώς νέα<sup>29</sup>. Αυξάνουν σημαντικά την παραγωγικότητα της εργασίας και δημιουργούνται προϋποθέσεις παραπέρα μείωσης του χρόνου εργασίας και ταυτόχρονα εμφάνισης νέων ευέλικτων μορφών εργασίας.

### *1.6.4 ΜΕΤΑΦΟΡΝΤΙΣΜΟΣ:*

Έτσι ονομάστηκε το πρότυπο συσσώρευσης που διαδέχτηκε τον φορντισμό μετά την κρίση του. Κάποιοι διαχωρίζουν την έννοια του μετά-φορντισμού με αυτήν του νέο-φορντισμού, καθώς υποστηρίζουν ότι ο νέο-φορντισμός είναι ένα μεταβατικό στάδιο προς την εγκαθίδρυση ενός νέου προτύπου συσσώρευσης κεφαλαίου και ανάπτυξης που έχει παρόμοια χαρακτηριστικά με τον φορντισμό<sup>30</sup>. Είναι βέβαιο πάντως ότι οι αλλαγές που έχουν επέλθει δεν επιτρέπουν την επαναφορά σε ένα μοντέλο ανάπτυξης ίδιο και απαράλλακτο με τον φορντισμό.

Αυτές οι αλλαγές συνίσταται στα εξής:

Από τη δεκαετία του 1970 και έπειτα παρατηρείται έντονη υποχώρηση της βιομηχανικής άνθησης για τις ανεπτυγμένες οικονομίες και κατ' επέκταση κρίση του

---

<sup>28</sup> Γιώργος Πολυμερίδης, «Λευκή Βίβλος: Οι αλλαγές στις σχέσεις μισθωτή εργασίας» στο «Λευκή και Πράσινη Βίβλος», Επιστημονικό Συμπόσιο του Κέντρου Μαρξιστικών Ερευνών, 1996, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 31.

<sup>29</sup> Αντιγόνη Λυμπεράκη-Γιάννης Δενδρινός, Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, 2004, Κέρκυρα, σελ. 19.

<sup>30</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 223.



φορντικού μοντέλου συσσώρευσης το οποίο δεν μπορούσε πλέον να αποτελέσει μοχλό οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας. Υπάρχουν διάφοροι τρόποι να μετρήσουμε την **βιομηχανική οπισθοχώρηση**<sup>31</sup>. Μια απλή ανάγνωση των στοιχείων για την βιομηχανική απασχόληση για τις χώρες της Ε.Ε. για τα έτη 1975-1997 δείχνουν μια σαφέστατη απόλυτη μείωση του πρωτογενούς και του δευτερογενούς τομέα και μια έντονη ενίσχυση της απασχόλησης στον τριτογενή τομέα παραγωγής<sup>32</sup>.

Επικρατεί μια μακροχρόνια τάση ενίσχυσης (άλλοτε με αργούς και άλλοτε με ταχύτερους ρυθμούς) του μεριδίου των υπηρεσιών στη συνολική απασχόληση. Αυτό το φαινόμενο έχει ονομασθεί «**τριτογενοποίηση**»<sup>33</sup>.

Σημαντικοί παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν (από κοινού) τη ζήτηση για υπηρεσίες και κατ' επέκταση την αύξηση των θέσεων εργασίας σε αυτόν τον τομέα είναι<sup>34</sup>:

- α) Το επίπεδο εισοδήματος (θετική συσχέτιση),
- β) Οι σχετικές τιμές των υπηρεσιών (αρνητική συσχέτιση) και
- γ) Οι χρονικοί περιορισμοί (θετική συσχέτιση). Σημαντικό ρόλο στον χρονικό περιορισμό για την ικανοποίηση κυρίως παραδοσιακών οικογενειακών καθηκόντων, παίζει η είσοδος της γυναίκας στην αγορά εργασίας, η οποία συνοδεύεται από σημαντικές μεταβολές στα κοινωνικά ήθη και στη δομή της οικογένειας.

Ο σημαντικός ρόλος της τεχνολογίας και οι αλλαγές στα εργασιακά πρότυπα υπογραμμίστηκαν στο προηγούμενο υποκεφάλαιο. Η **τεχνολογική εξέλιξη** προκαλεί ένα τεράστιο άλμα στο «πώς» αλλά και στο «πού» της παραγωγής αγαθών και υπηρεσιών με αποτέλεσμα την ένταση του παγκοσμιοποιημένου ανταγωνισμού.

Παρατηρείται μια αμφίδρομη σχέση στις αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία και στα εργασιακά πρότυπα. Αναπτύσσεται το υπόδειγμα της ευέλικτης επιχείρησης<sup>35</sup>. Επίσης, αναπτύσσεται το υπόδειγμα της ευέλικτης εξειδίκευσης, το οποίο εστιάζει στα συμπλέγματα μικρομεσαίων επιχειρήσεων, τα οποία παράγουν για

<sup>31</sup> Μπορούμε να τη μετρήσουμε είτε σε όρους βιομηχανικής παραγωγής (σχετική ή απόλυτη), είτε σε όρους βιομηχανικής απασχόλησης (σχετική ή απόλυτη), είτε ακόμα σε όρους ελλείμματος του εμπορικού ισοζυγίου για τα βιομηχανικά προϊόντα.

<sup>32</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 22. Σχετικά με τον ορισμό του τριτογενή τομέα υπάρχουν πολλές ταξινομήσεις. Αυτή που έχει επικρατήσει είναι ο ορισμός της ως τομέας μη υλικής παραγωγής.

<sup>33</sup> ο.π. σελ. 77-78. Ο V.R. Fuchs εντόπιζε από το 1965 κιάλας αύξηση του τομέα των υπηρεσιών στις Η.Π.Α., ενώ στην Ευρώπη παρατηρείται μόλις στο τέλος του 20<sup>ου</sup> αιώνα.

<sup>34</sup> Αντιγόνη Λυμπεράκη-Γιάννης Δενδρινός, Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης, 2004, Κέρκυρα, σελ. 14.

<sup>35</sup> Θα αναλυθεί στο επόμενο κεφάλαιο καθώς οι πολιτικές flexicurity φαίνεται να δανείζονται αρκετά στοιχεία από το υπόδειγμα του Atkinson και Meager.

σαφώς οριοθετημένες, μικρές, εξειδικευμένες αγορές με έντονα στοιχεία ευελιξίας, εξωστρέφειας και μεταξύ τους αλληλεγγύη. Το τελευταίο έχει δεχτεί κριτική στο μεθοδολογικό του πλαίσιο και δεν φαίνεται να αποτελεί κυρίαρχο τρόπο παραγωγής. Στο υπάρχον περιβάλλον, παρά την βιομηχανική οπισθοχώρηση, απαιτείται η διατήρηση ενός σημαντικού φορντικού τμήματος, ενώ έχει υποστηριχθεί ότι η επιχείρηση που αναθέτει την υπεργολαβία ασκεί πλήρη έλεγχο στην εργασιακή διαδικασία της υπεργολάβου επιχείρησης (μικρομεσαία επιχείρηση ή δίκτυο αυτών)<sup>36</sup>.

Η βιομηχανική παραγωγή δημιούργησε ένα εργασιακό πρότυπο που στηριζόταν στην πλήρη, κανονική και μόνιμη εργασία. Αντίθετα, η «τριτογενοποίηση» της παραγωγής και οι νέες τεχνολογίες δημιουργούν ένα διαφορετικό εργασιακό πρότυπο, το οποίο χαρακτηρίζεται από την αστάθεια της απασχόλησης και την ευκαιριακή εργασία, τα ευέλικτα ωράρια, την εναλλαγή του χρόνου απασχόλησης με χρόνο ανεργίας, επανειδίκευσης και την εξατομίκευση της εργασιακής σχέσης<sup>37</sup>. Έχουμε περάσει ήδη από την εποχή του «Αλήτη» στην εποχή του Μπρουνό<sup>38</sup>.

## 1.7 ΑΝΑΔΙΑΡΘΡΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΠΑΡΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ:

Η αγορά εργασίας συγκροτείται με τρόπο οδυνηρό και μακροχρόνιο με την εγκαθίδρυση του καπιταλισμού. Τότε μόνο γίνεται καθολική ένταξη του

---

<sup>36</sup> Η αλληλεγγύη που υποθέτει το υπόδειγμα φαίνεται να συνθλίβεται στις συμπληγάδες των συμφερόντων των πολυεθνικών μονοπωλίων. Πάντως, η ευελιξία στην παραγωγική διαδικασία έχει εξαπλωθεί, ανεξάρτητα αν διεξάγεται με τον τρόπο που περιγράφει το μοντέλο της ευέλικτης εξειδίκευσης.

<sup>37</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 15.

<sup>38</sup> Αναφορά σε δύο κινηματογραφικές ταινίες που περιγράφουν με παραστατικό τρόπο το πνεύμα δύο διαφορετικών εποχών. Ο «αλήτης» του Charles Chaplin είναι κεντρικός ήρωας της ταινίας Modern Times (1936). Αρχικά εργάζεται σε ένα εργοστάσιο όπου η μονότονη και απάνθρωπη δουλειά τον οδηγεί στα όρια της τρέλας και τελικά στην απόλυση. Στη συνέχεια χρησιμοποιείται ως πειραματόζωο για τις ανάγκες της δοκιμής ενός αυτοματοποιημένου συστήματος για την σίτιση των εργατών, προκειμένου να μην σταματούν την εργασίας τους. Ο Chaplin δήλωσε για την ταινία: «Η ανεργία είναι το φλέγον ζήτημα...Οι μηχανές θα έπρεπε να ωφελήσουν την ανθρωπότητα, όχι να την αχρηστεύσουν». Ο Μπρουνό (κεντρικός ήρωας της ταινίας του Κώστα Γαβρά «La Coupéret», 2004) εργάζεται για 15 ολόκληρα χρόνια ως υψηλόβαθμο στέλεχος σε μια χαρτοβιομηχανία στη Γαλλία και κάποια μέρα απολύεται λόγω περικοπών. Αναζητάει μάταια εργασία για τρία χρόνια και υπό το βάρος της ανασφάλειας για το μέλλον αποφασίζει, με τη βοήθεια ενός...τσεκουριού, να εξοντώσει τους πιθανούς ανταγωνιστές του για μια θέση εργασίας. Ο Μπρουνό είναι η προσωποποίηση του σημερινού ανταγωνισμού και ο σκηνοθέτης αντιμετωπίζει με μια κριτική ματιά αυτό που επίμονα τονίζεται στα ευρωπαϊκά κείμενα για αλληλεγγύη μεταξύ των εργαζομένων για το επιμερισμό των διαθέσιμων θέσεων εργασίας.

«απελευθερωμένου» από τα μέσα παραγωγής πληθυσμού στην αγορά εργασίας. Είναι η εποχή της ανάπτυξης της βιομηχανίας και χρειάζεται μαζικό εργατικό δυναμικό. **Η ανεργία εκδηλώνεται ως πρόβλημα μόνο στις συνθήκες του καπιταλισμού** όπου η εξάρτηση του ανθρώπου από την μισθωτή εργασία είναι μαζική και ταυτόχρονα έντονη<sup>39</sup>.

Παράλληλα είναι και **ηθικό ζήτημα με κοινωνικές διαστάσεις**. Ο καπιταλισμός έχοντας ανάγκη από εργατικά χέρια δημιουργεί την δική του ιδεολογία για την εργασία ανάλογα με τη φάση που διανύει (βλ. περίοδος φορντισμού). Η κοινωνία αρχίζει και αντιλαμβάνεται την εργασία ως δικαίωμα και παράλληλα ως υποχρέωση, αποτελεί κύριο μέσο εγκοινωνισμού. Στο δουλοκτητικό σύστημα ίσως κανένας δεν θα ενδιαφερόταν για την θανάτωση ενός δούλου. Στις μέρες μας γίνεται μεγάλη κουβέντα γύρω από τα ζητήματα των ανθρώπων που ζουν κάτω από τα όρια της φτώχειας καθώς και για ζητήματα κοινωνικού αποκλεισμού σε σχέση με την αγορά εργασίας.

Η ανεργία νοείται ως **μακροοικονομικό πρόβλημα** (μικρότερη παραγωγή από αυτή που θα μπορούσαν να παράγουν εάν εργάζονταν όλοι οι άνθρωποι), ως **κοινωνικό πρόβλημα** και συνεπώς ως **πρόβλημα σχετικά με τις δύο λειτουργίες** της αγοράς εργασίας (καταναμητική και αναπαραγωγική)<sup>40</sup>.

Την ανεργία μπορούμε να την ταξινομήσουμε ανάλογα με τον σκοπό για τον οποίο την μελετάμε ή ακόμα και από ποια θεωρητική οπτική γωνία το προσεγγίζουμε.

Αυτό που μας απασχολεί ιδιαίτερα είναι η εμφάνιση της ανεργίας ως βασικό πρόβλημα της οικονομίας την περίοδο της κρίσης του φορντισμού και της εξάπλωσης του τομέα των υπηρεσιών. Παρά τις αρχικές αισιόδοξες προβλέψεις ότι ο αναπτυσσόμενος τριτογενής τομέας θα απορροφήσει τις χαμένες θέσεις εργασίας της αποβιομηχάνισης και παρά τις διάφορες πολιτικές απορύθμισης της αγοράς εργασίας κατά την δεκαετία του 1970 (βλ. Ην. Βασίλειο)<sup>41</sup> η εμμονή για μεγάλο χρονικό διάστημα μεγάλου ποσοστού ανεργίας καθώς και η μακροχρόνια ανεργία για μέρος του εργατικού δυναμικού, ανησύχησε ιδιαίτερα τους πολιτικούς και τους οικονομολόγους. Αναδιαρθρώσεις στη παραγωγή συντελούνται από σύστημα σε σύστημα, αλλά και μέσα στο ίδιο το οικονομικό σύστημα. Στον καπιταλισμό αυτές οι

---

<sup>39</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση της αγοράς εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Πρώτος, Θεωρίες της Ανεργίας, σελ. 41.

<sup>40</sup> ο.π. σελ. 38-41.

<sup>41</sup> Σταύρος Π. Γαβρόγλου και Ηλίας Κικίλιας, Ρύθμιση της αγοράς εργασίας, ανεργία και οργάνωση της εργασίας: Μια εισαγωγή, στο «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 2001, Σάκκουλας, σελ. 7.

αναδιαρθρώσεις είναι πιο συχνές, πιο έντονες, λιγότερο εμφανείς («αθόρυβες» όπως έχουν χαρακτηριστεί) αλλά πιο επώδυνες με έντονα κοινωνικά αποτελέσματα, λόγω των ιδιαιτεροτήτων του παγκοσμιοποιημένου καπιταλισμού. Το ερώτημα που επικρατούσε την δεκαετία του 1970 ήταν αν θα πρέπει να δεχτούμε την αποβιομηχανοποίηση σε συνδυασμό με την τριτογενοποίηση της οικονομίας. Σήμερα πρέπει να απαντήσουμε στο εξής: **κατά πόσο μπορεί η εξάπλωση του τριτογενή τομέα να αποτελέσει μοχλό οικονομικής ανάπτυξης, δηλαδή να απορροφήσει τις χαμένες θέσεις εργασίας της βιομηχανίας και να οικοδομήσει τις προϋποθέσεις για δημιουργία παραπέρα θέσεων εργασίας.**

Η μετατροπή του αγρότη σε βιομηχανικό εργάτη είναι διαδικασία επίπονη με εμφανή τρόπο, εφόσον ο εργαζόμενος αλλάζει το φυσικό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται και δραστηριοποιείται. Αντίθετα, η μετατροπή του βιομηχανικού εργάτη σε παραγωγό υπηρεσιών είναι ίσως πιο επίπονη διαδικασία, αλλά με λιγότερο εμφανή τρόπο: το αστικό περιβάλλον παραμένει το ίδιο, αλλά η δυνατότητα προσαρμογής στα νέα εργασιακά καθήκοντα πιο δύσκολη<sup>42</sup>. Η σταθερότητα της απασχόλησης του 20<sup>ου</sup> αιώνα διαλύεται και επανέρχονται τα εργασιακά πρότυπα που χαρακτηρίζουν την κοινωνία πριν να συγκεντρωθεί ο όγκος των εργαζομένων στη μεγάλη βιομηχανία<sup>43</sup>, αλλά αυτήν την φορά σε ένα πιο σύνθετο περιβάλλον, με μεγαλύτερο βαθμό κοινωνικοποίησης της εργασίας και με ταχύτερες αλλαγές στην παραγωγική διαδικασία (κατ' επέκταση προσαρμογής του εργατικού δυναμικού στην διαδικασία αυτή). Σ' αυτό το σύνθετο περιβάλλον και από αυτήν την σκοπιά η ανεργία αποτελεί σημαντικό πρόβλημα και επανέρχεται η έννοια του «απασχολήσιμου».

---

<sup>42</sup> Ίσως είναι πιο εύκολο ένας αγρότης να γίνει οικοδόμος, παρά ένας οικοδόμος να μάθει να χειρίζεται ηλεκτρονικό υπολογιστή.

<sup>43</sup> Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 15.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2:

### ΓΕΝΙΚΗ ΤΟΠΟΘΕΤΗΣΗ ΤΟΥ «FLEXICURITY»:

#### 2.1 ΟΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ:

Παίρνοντας υπ' όψιν την προηγούμενη ανάλυση καθώς και τα διάφορα κείμενα της Ε.Ε. μπορούμε να ομαδοποιήσουμε κάποιες κύριες προκλήσεις που αντιμετωπίζει η ευρωπαϊκή οικονομία σήμερα:

Η **δημογραφική γήρανση του ευρωπαϊκού πληθυσμού**, η οποία σε συνδυασμό με τα σχετικά χαμηλά ποσοστά απασχόλησης και την υψηλή μακροχρόνια ανεργία συνεπάγεται μία δυσκολία στην βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας<sup>44</sup>. Μία τέτοια εξέλιξη επίσης συνεπάγεται ότι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να παραμείνουν ενεργοί στην αγορά εργασίας για περισσότερο καιρό και δεν θα πρέπει επίσης να παρατείνουν υπερβολικά τη μέση διάρκεια των σπουδών τους, έτσι ώστε να εισχωρούν στην αγορά εργασίας το δυνατόν συντομότερο<sup>45</sup>.

Η τεράστια **τεχνολογική εξέλιξη** και ιδιαίτερα η επανάσταση των τεχνολογιών στην πληροφορική και τις επικοινωνίες απαιτούν αλλαγές στην οργάνωση και την διάρθρωση της παραγωγής και κατ' επέκταση προκαλούν μεταβολές στα εργασιακά πρότυπα και στις εργασιακές σχέσεις.

Η **παγκοσμιοποίηση** σημαίνει καταρχήν ότι οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν μία ταχύτατη *αύξηση του διεθνούς οικονομικού ανταγωνισμού*. Δεν πρέπει να παραβλέψουμε το γεγονός ότι η παγκόσμια οικονομία πέρασε μία εποχή επιβράδυνσης της οικονομικής ανάπτυξης η οποία εκφράστηκε και με την αύξηση της ανεργίας. Αυτά τα δύο γεγονότα πρέπει να τα δούμε τόσο σε σχέση με τους κύριους ανταγωνιστές της Ε.Ε. όσο και στην ίδια την Ε.Ε.

---

<sup>44</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 1.

<sup>45</sup> Nico Hirtt, «Όταν η Κομισιόν κόπτεται για ισότητα». Αναδημοσιευμένο άρθρο στο «Θέματα Παιδείας», τεύχος 29, σελ. 59.

Εξετάζοντας τους ρυθμούς οικονομικής ανάπτυξης (ρυθμοί αύξησης του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος σε σταθερές τιμές) παρατηρούμε μία διαχρονική πτώση διαχρονικά από το 1961 έως και το 1994, αλλά και μία συνεχή απόκλιση την ίδια περίοδο σε σχέση με τους κύριους ανταγωνιστές της, τις Η.Π.Α. και την Ιαπωνία<sup>46</sup>. Επίσης, τα τελευταία 10 χρόνια ο ετήσιος μέσος ρυθμός μεγέθυνσης στις Η.Π.Α. είναι 1% μπροστά της μεγέθυνσης της Ε.Ε. και η παραγωγικότητα στις Η.Π.Α. έχει μεγαλώσει γρηγορότερα απ' ό,τι στην Ε.Ε., ενισχύοντας ακόμα περισσότερο την ηγεμονία των Η.Π.Α.<sup>47</sup>.

Εξετάζοντας τα στοιχεία για την ανεργία για τα έτη 1991 έως και 1994 παρατηρούμε μία αύξηση της ανεργίας στη Ε.Ε. (από 9,2% σε 12,1%), αλλά και μία αξιοσημείωτη απόκλιση των ποσοστών της σε σχέση με την Ιαπωνία και τις Η.Π.Α.<sup>48</sup>. Το 2006 το ποσοστό ανεργίας που ανακοινώθηκε για την Ε.Ε. ήταν 7,6% (Η.Π.Α.=4,1%, Ιαπωνία=4,6% και Ο.Ο.Σ.Α.=6%). Αντίστοιχα, για την μακροχρόνια ανεργία έχουμε: Ε.Ε.=27=4% και Η.Π.Α.=0,6%. Εντός της Ε.Ε. η ανεργία είναι σε μεγάλο βαθμό άνισα κατανομημένη (Ιρλανδία=4,4%, Δανία=3,9%, Γερμανία=8,4%, Πολωνία=13,7% και Σλοβακία=13,4%)<sup>49</sup>.

Οι εξελίξεις αυτές στις αρχές της δεκαετίας του 1990 ανησύχησαν ιδιαίτερα την Ε.Ε. αλλά και τα ξεχωριστά ευρωπαϊκά κράτη. Η αύξηση της μαζικής ανεργίας αποτελούσε μείζων πρόβλημα το οποίο έπρεπε οπωσδήποτε να αντιμετωπιστεί. Η επιμονή του υψηλού ποσοστού ανεργίας δεν μπορούσε να αντιμετωπιστεί με τα παραδοσιακά μέτρα προστασίας της μισθωτής εργασίας (προστασία της θέσης εργασίας) και η αδυναμία των διαρθρωτικών αλλαγών να ταιριάζουν από μόνες τους την ζήτηση και την προσφορά της εργατικής δύναμης, στον βαθμό που μπορούν<sup>50</sup>,

---

<sup>46</sup> Γιώργος Πολυμερίδης, «Λευκή Βίβλος: Οι αλλαγές στις σχέσεις μισθωτή εργασίας» στο «Λευκή και Πράσινη Βίβλος», Επιστημονικό Συμπόσιο του Κέντρου Μαρξιστικών Ερευνών, 1996, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 29.

<sup>47</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 15.

<sup>48</sup> Γιώργος Πολυμερίδης, «Λευκή Βίβλος: Οι αλλαγές στις σχέσεις μισθωτή εργασίας» στο «Λευκή και Πράσινη Βίβλος», Επιστημονικό Συμπόσιο του Κέντρου Μαρξιστικών Ερευνών, 1996, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 25.

<sup>49</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 7.

<sup>50</sup> Κατά την διάρκεια του 1980 οι ανεπαρκείς ρυθμοί αύξησης της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών, η αδυναμία τους δηλαδή να απορροφήσουν την πρόσθετη πρόσφορα εργασίας που προέκυπτε από τις απώλειες του δευτερογενή τομέα προκάλεσαν το ενδιαφέρον πολλών ερευνητών και αναζήτησαν τις αιτίες που το προκαλούν. Το αιτιολόγησαν με πολλούς λόγους, ένας εκ των οποίων ήταν ότι οι εργαζόμενοι που χάνουν τη δουλειά τους στον δευτερογενή τομέα διαθέτουν διαφορετικά χαρακτηριστικά και εργασιακά προσόντα από αυτά που απαιτούνται στους τομείς προσφοράς των

προκάλεσε μία **στροφή από τις πολιτικές ζήτησης στις πολιτικές προσφοράς της εργασίας**. Η ακαμψία της αγοράς εργασίας έπρεπε να αντικατασταθεί από την ευελιξία και να προσαρμοστεί στον διευρυνόμενο τομέα των υπηρεσιών. Παράλληλα, η τόνωση της αγοράς εργασίας, μέσω της μείωσης της ανεργίας και της αύξησης της απασχόλησης, μπορούσε να ειπωθεί ως μία ευκαιρία να αυξηθεί η ανταγωνιστικότητα της ευρωπαϊκής οικονομίας και να αντιμετωπίσει τον αμερικάνικο και ασιατικό καπιταλισμό.

## 2.2 ΟΙ ΠΡΩΤΕΣ ΠΡΟΣΠΑΘΕΙΕΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ «FLEXICURITY» ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ:

Στα μέσα της δεκαετίας του 1990 ο Ολλανδός κοινωνιολόγος Hans Adriaansens κατά την διάρκεια προετοιμασίας δύο νόμων για τις εργασιακές σχέσεις και για την κατανομή εργατών μέσω τρίτων, χρησιμοποίησε πρώτος τον όρο «flexicurity». Η λογική αυτών των νόμων ήταν από την μία μεριά να χαλαρώσει τους νόμους για τις απολύσεις και να επιτρέψει τον δανεισμό προσωπικού μέσω γραφείων ενοικίασης εργαζομένων και από την άλλη μεριά να παρέχει σε αυτούς τους ευέλικτους εργαζόμενους ένα υψηλότερο δίκτυ προστασίας<sup>51</sup>. Έτσι γεννήθηκε το **Ολλανδικό μοντέλο «flexicurity»**. Παρ' όλα αυτά, αυτοί οι «άτυποι» εργαζόμενοι είχαν ένα χαμηλότερο επίπεδο κοινωνικής ασφάλειας (συντάξεις, δικαιώματα στα επιδόματα ανεργίας κ.α.) και προστασίας της απασχόλησης σε σχέση με τους «τυπικούς» εργαζόμενους<sup>52</sup>.

Έχοντας την εμπειρία από την Ολλανδία και προσπαθώντας να βελτιώσει την κατάσταση στην αγορά εργασίας, αποφεύγοντας δηλαδή την δημιουργία εργαζομένων δύο ταχυτήτων, η **Δανία** αναπτύσσει το δικό της μοντέλο «flexicurity», ως μία εναλλακτική λύση στο αντίστοιχο Ολλανδικό. Βασίζεται σε τρεις άξονες: 1) ευέλικτες μορφές απασχόλησης, 2) εκτεταμένα επιδόματα ανεργίας και 3) ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης με σκοπό την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και την ενεργοποίηση των ανέργων.

---

υπηρεσιών, με αποτέλεσμα να δημιουργείται ανεργία διαρθρωτικής φύσεως. Δες. Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 71-72.

<sup>51</sup> Maarten Keune and Maria Jespen, «Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity», Ιανουάριος 2007, σελ. 6.

<sup>52</sup> Per Kougshoj Madsen, «Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe», CARMA, Aalborg University, 18 Μαΐου 2006, σελ. 3.

### 2.3 ΕΝΑΣ ΝΕΟΣ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ:

Μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι οι προσπάθειες της Ολλανδίας και της Δανίας για την αγορά εργασίας αποτέλεσαν πηγή έμπνευσης για ολόκληρη την Ευρώπη σε αυτόν τον τομέα. Εκεί έγιναν οι πρώτες προσπάθειες εφαρμογής του «flexicurity», ενώ δεν είναι τυχαίο ότι οι σχετικές έρευνες για το συγκεκριμένο θέμα έχουν πραγματοποιηθεί σε αυτές τις χώρες.

Το «flexicurity» όπως υποδηλώνει αυτή καθ' αυτή η έκφραση αποτελείται από δύο λέξεις: flexibility (ευελιξία) και security (ασφάλεια). **Η εφαρμογή του επιδιώκει να συνδυάσει στην αγορά εργασίας αυτές τις δύο φαινομενικά αντίθετες τάσεις.**

Είναι απαραίτητο να κατανοήσουμε αυτόν τον νεολογισμό σε μία εντελώς νέα βάση, και όχι στην παραδοσιακή αντίληψη σύγκρουσης κεφαλαίου – εργασίας, όπου το κεφάλαιο επιδιώκει περισσότερη ευελιξία και η εργασία περισσότερη ασφάλεια. Συνήθως, αυτές οι δύο διεκδικήσεις κατέληγαν σε ένα συμβιβασμό όπου κάποια ποσότητα ευελιξίας ανταλλάσσονταν με κάποια ποσότητα ασφάλειας. Η ανταλλακτική σχέση υποδήλωνε ακριβώς αυτό: για να πάρεις περισσότερη ευελιξία πρέπει να δώσεις λιγότερη ασφάλεια.

Η καινούρια λογική όμως στηρίζεται σε μία διαφορετική προσέγγιση. Ξεφεύγει από την λογική ότι η ευελιξία είναι το μονοπώλιο των εργοδοτών και η ασφάλεια το μονοπώλιο των εργαζομένων. Θεωρεί την ευελιξία ως προαπαιτούμενο της ασφάλειας και αντίστοιχα την ασφάλεια ως προαπαιτούμενο της ευελιξίας. Για παράδειγμα, η Δανέζικη αγορά εργασίας έχει ένα εξαιρετικά υψηλό βαθμό ευελιξίας, καθώς είναι πολύ εύκολο για τον εργοδότη να απολύει και να προσλαμβάνει προσωπικό. Μία τέτοιας μορφής ευελιξία δεν θα ήταν επιτυχημένη εάν το σύστημα δεν υποστηριζόταν από γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας για τα αντίστοιχα διαστήματα ανεργίας και εάν δεν υπήρχε η κατάλληλη υποστήριξη στον εργαζόμενο έτσι ώστε να βρει το δυνατό συντομότερο μία νέα θέση εργασίας, διά μέσω των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης. Επομένως, **η ευελιξία και η ασφάλεια νοούνται ως δύο έννοιες αμοιβαία υποστηριζόμενες**, όπου για να πετύχεις το ένα σκέλος απαιτείται η κατάλληλη εφαρμογή του άλλου σκέλους.

Στις συνθήκες ενός σκληρού και παγκόσμιας εμβέλειας ανταγωνισμού η ευελιξία και η ασφάλεια μπορούν να βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τόσο των εργατών όσο και των εργοδοτών. Οι επιχειρήσεις χρειάζονται την



κατάλληλη ευελιξία για να προβλέψουν και να αντιδράσουν στις διακυμάνσεις της ζήτησης της μεταβαλλόμενης αγοράς και οι εργαζόμενοι για να μπορέσουν να συνδυάσουν τον εργασιακό τους βίο με τις προσωπικές τους ευθύνες. Από την άλλη μεριά η ασφάλεια είναι ένα γεγονός που αφορά τους εργοδότες διότι ενδιαφέρονται για το χτίσιμο δεσμών με τους εργαζόμενους, ενισχύοντας τη θέση τους στην αγορά και την παραγωγικότητα και αφορά και τους εργαζόμενους διότι ενδιαφέρονται να νιώθουν την ασφάλεια ότι κατέχουν μία θέση εργασίας αλλά και ότι μπορούν να παραμείνουν απασχολήσιμοι σε περίπτωση απόλυσης, με την διατήρηση και την βελτίωση των δεξιοτήτων τους<sup>53</sup>.

Έχουμε περάσει σε μία νέα περίοδο εργασιακών σχέσεων. Με δεδομένη και αναπόφευκτη την ανάγκη για ευελιξία προωθείται η έννοια του απασχολήσιμου, δηλαδή ότι πλέον καμία θέση εργασίας δεν είναι δεδομένη εφ' όρου ζωής και ότι ο εργαζόμενος πρέπει να έχει την δυνατότητα να βρίσκει απασχόληση σχετικά γρήγορα σε περίπτωση απόλυσης, πρέπει να διατηρεί την ικανότητά του για εργασία. **Κοντολογίς, η ουσία του «flexicurity» συνίσταται στο γεγονός ότι δημιουργεί μία εύελικτη αγορά εργασίας από τη μία μεριά και προσφέρει τα κατάλληλα επίπεδα ασφάλειας από την άλλη.**

#### **2.4 ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΚΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ<sup>54</sup>:**

Η εφαρμογή αυτών των πολιτικών απασχόλησης και η κεντρική ιδέα του «flexicurity» έπρεπε να στηριχτεί σε ένα θεωρητικό υπόβαθρο. Σχετικά με το στοιχείο της ευελιξίας ο προσδιορισμός του «flexicurity» δανείζεται αρκετά στοιχεία από την εργασία των Atkinson και Meager για την εύελικτη επιχείρηση που δημοσιεύτηκε στα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Οι Atkinson και Meager χρησιμοποιώντας εμπειρικά δεδομένα από την βρετανική βιομηχανία της δεκαετίας του 1980 αναπτύσσουν ένα μοντέλο σε επίπεδο επιχείρησης έτσι ώστε αυτές να προσαρμόζονται ταχύτερα, ομαλότερα και με μικρότερο κόστος στις μεταβολές της ζήτησης για προϊόντα και της τεχνολογίας. Διακρίνει τρεις μορφές ευελιξίας: α) αριθμητική (ποσοτική) ευελιξία, δηλαδή η

---

<sup>53</sup> Expert Group on Flexicurity, «Flexicurity Pathways», Κείμενο που παρουσιάστηκε στο Συνέδριο για το «Flexicurity» στις 20 Απριλίου 2007 στις Βρυξέλες.

<sup>54</sup> Μία περισσότερο λεπτομερής παρουσίαση του υποδείγματος παρουσιάζεται στο: Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Δεύτερος, Οι αναδιαρθρώσεις της παραγωγής, 2002, Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, σελ. 224-229.

δυνατότητα προσαρμογής του αριθμού των εργαζομένων στις διακυμάνσεις της ζήτησης του προϊόντος, β) λειτουργική (ποιοτική) ευελιξία, δηλαδή η δυνατότητα της επιχείρησης να προσαρμόζει τις εργασιακές δεξιότητες των εργαζομένων στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της επιχείρησης και γ) μισθολογική ευελιξία, δηλαδή ευελιξία του κόστους εργασίας, κυρίως του επιπέδου των αμοιβών.

Οι εμπνευστές αυτού του υποδείγματος προτείνουν μία συγκεκριμένη οργανωτική δομή της επιχείρησης, σημειώνοντας ταυτόχρονα ότι η βαρύτητα που μπορεί να έχει η κάθε μορφή ευελιξίας και η επιρροή τους στις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων μπορούν να διαφέρουν από επιχείρηση σε επιχείρηση. Από την προτεινόμενη δομή προκύπτουν τρεις βασικές κατηγορίες εργαζομένων.

Πρώτον, ένας πυρήνας εργαζομένων που είναι σχετικά προστατευμένος από τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς (εστίαση στην λειτουργική ευελιξία). Δεύτερον, ένα τμήμα εργαζομένων του οποίου το μέγεθος προσαρμόζεται στις μεταβολές της ζήτησης των προϊόντων (εργαζόμενοι κυρίως με ευέλικτες μορφές απασχόλησης) και τρίτον, ένα τμήμα εργαζομένων οι οποίοι τυπικά δεν ανήκουν στην επιχείρηση (π.χ. συμβάσεις υπεργολαβίας, αυτοαπασχολούμενοι κ.α.).

Το αξιοσημείωτο εξαγόμενο συμπέρασμα αυτού του υποδείγματος είναι ότι τελικά υπάρχουν δύο κύριες ομάδες εργαζομένων: ένας πυρήνας σχετικά ασφαλής και ένα περιφερειακό τμήμα εργαζομένων σχετικά ευάλωτο στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Το υπόδειγμα αυτό βασίζεται εξ' ορισμού στην έννοια της κατάτμησης της αγοράς εργασίας, μία κατάσταση την οποία οι πολιτικές «flexicurity» επιδιώκουν να επιλύσουν.

## **2.5 ΜΙΑ ΑΝΑΛΥΤΙΚΗ ΕΡΜΗΝΕΙΑ ΤΟΥ «FLEXICURITY»:**

Σε ένα πολύ γενικό περιβάλλον θα μπορούσαμε να το ορίσουμε ως «μία κοινωνική προστασία για το ευέλικτο εργατικό δυναμικό» (Klammer και Tillman 2001; Ferrera 2001). Ωστόσο, αυτός ο ορισμός είναι υπερβολικά γενικός και θα μπορούσε να δεχθεί πολλών παρερμηνειών<sup>55</sup>.

---

<sup>55</sup> Αναφορές σχετικά με τον ορισμό του «flexicurity» έχουν γίνει στα εξής κείμενα: Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 22-24 και Per Kougshoj Madsen, «Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe», CARMA, Aalborg University, 18 Μαΐου 2006, σελ. 4-6. Διαθέσιμα στην ηλεκτρονική διεύθυνση: [www.carma.aau.dk](http://www.carma.aau.dk). Μια πιο αναλυτική αναφορά γίνεται στο παράρτημα.

Ο ορισμός που έχει επικρατήσει για να περιγράψει το «flexicurity» είναι η ερμηνεία του ως ένα αναλυτικό πλαίσιο εργασίας<sup>56</sup>. Αυτή η προσέγγιση του «flexicurity», η οποία είναι η πιο ολοκληρωμένη, είναι στενά συνδεδεμένη με την αρχή των Μεταβατικών Αγορών Εργασίας.

Δεν χρειάζεται να επεκταθούμε εις βάθος σε αυτήν την θεωρία. Απλώς να αναφέρουμε ότι η βασική της υπόθεση είναι ότι τα όρια μεταξύ της αγοράς εργασίας και των διαφόρων κοινωνικών συστημάτων (π.χ. συνταξιοδοτικό σύστημα, εκπαιδευτικό σύστημα, ιδιωτικά νοικοκυριά, ανεργία κ.α.) πρέπει να γίνουν περισσότερο ανοικτά έναντι μεταβατικών καταστάσεων μεταξύ μισθωτής εργασίας και δραστηριοτήτων εκτός της αγοράς. Η προσπάθεια να υπάρξει προστατευμένη μετάβαση από την απασχόληση στην ανεργία και αντίστροφα, χωρίς απώλεια ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, αποτελεί ένα παράδειγμα εφαρμογής της λογικής των μεταβατικών αγορών εργασίας.

Το υπόδειγμα της ευέλικτης επιχείρησης δανείζει τους τέσσερις τύπους ευελιξίας στον ορισμό του «flexicurity», ενώ η λογική των μεταβατικών αγορών εργασίας ολοκληρώνει αυτόν τον ορισμό με την εισαγωγή τεσσάρων τύπων ασφάλειας, οι οποίοι διορθώνουν την «προβληματική» κατάτμηση των αγορών εργασίας που δημιουργεί το υπόδειγμα των Atkinson και Meager. Αυτός ο προσδιορισμός του «flexicurity» παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα:

Σχεδιάγραμμα 1: Συνδυασμοί της ευελιξίας και της ασφάλειας<sup>57</sup>:

	Ασφάλεια θέσης εργασίας	Ασφάλεια απασχόλησης	Εισοδηματική ασφάλεια	Συνδυαστική ασφάλεια
Εξωτερική αριθμητική ευελιξία				
Εσωτερική αριθμητική ευελιξία				
Λειτουργική ευελιξία				
Μισθολογική ευελιξία				

<sup>56</sup> Εκτός από τις βιβλιογραφικές αναφορές της υποσημείωσης 55, μία παρόμοια προσέγγιση του «flexicurity» επιχειρείται στο κείμενο: Maarten Keune and Maria Jespen, «Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity», Ιανουάριος 2007, σελ. 6, 7 και 18.

<sup>57</sup> Αναδημοσιευμένος πίνακας από τις πηγές της υποσημείωσης 55. Η πρωτότυπη αναφορά ανήκει στους Wilthagen και Tros (2004).

Η **εξωτερική αριθμητική ευελιξία** ρυθμίζει τον όγκο της απασχόλησης σε σχέση με την εξωτερική αγορά εργασίας μέσω απολύσεων, προσλήψεων με συμβάσεις αορίστου χρόνου ή με δανεισμό εργαζομένων μέσω γραφείων δανεισμού προσωπικού κ.α. Η **εσωτερική αριθμητική ευελιξία** αφορά αποκλειστικά και μόνο το εσωτερικό των επιχειρήσεων και σκοπεύει στην ευέλικτη ρύθμιση του συνολικού αριθμού των εργάσιμων ωρών, όπως για παράδειγμα τα διάφορα σχήματα ατομικών λογαριασμών χρόνου κ.α. Η **λειτουργική ευελιξία** σχετίζεται με το ενδιαφέρον της επιχείρησης να αναβαθμίζει συνεχώς τις δεξιότητες των εργαζομένων της, για παράδειγμα μέσω προγραμμάτων κατάρτισης, σχήματα εναλλαγής καθηκόντων<sup>58</sup> κ.α. Η **μισθολογική ευελιξία** αφορά την απόκλιση από τον βασικό μισθό σύμφωνα με διάφορα κριτήρια π.χ. με την ατομική ή επιχειρησιακή απόδοση.

Η **ασφάλεια της θέσης εργασίας** αναφέρεται στην ασφάλεια της απασχόλησης του εργαζομένου με τον ίδιο εργοδότη. Η **ασφάλεια της απασχόλησης** αναφέρεται στην προστασία της απασχόλησης του εργαζομένου, αλλά όχι απαραίτητα με τον ίδιο εργοδότη, δηλαδή η ασφάλεια του εργαζόμενου να παραμένει απασχολήσιμος. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και οι πολιτικές για την εκπαίδευση και την κατάρτιση. Η **εισοδηματική ασφάλεια** αναφέρεται στην ασφάλεια του εισοδήματος του εργαζομένου σε περίπτωση αποχής από την εργασία, π.χ. λόγω αρρώστιας, ατυχήματος ή ανεργίας. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν τα συστήματα μεταβιβαστικών πληρωμών, επιδομάτων ανεργίας κ.α. Η **συνδυαστική ασφάλεια** αναφέρεται στα μέτρα που διευκολύνουν την εναρμόνιση της εργασιακής και οικογενειακής ζωής, π.χ. μέσω σχημάτων συνταξιοδότησης, γονικής άδειας κ.τ.λ.

Όπως διαφαίνεται από το σχεδιάγραμμα υπάρχουν 16 διαφορετικοί συνδυασμοί μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Κάποιοι από αυτούς φαντάζουν ακατανόητοι, όπως για παράδειγμα ο συνδυασμός της ασφάλειας της θέσης εργασίας με την εξωτερική αριθμητική ευελιξία: δεν είναι δυνατό να προστατεύεται ο εργαζόμενος που απασχολείται σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας και συγχρόνως

---

<sup>58</sup> Μετάφραση του όρου job rotation ο οποίος στην αγγλική βιβλιογραφία χρησιμοποιείται για να περιγράψει δύο διαφορετικά είδη ευελιξίας: κυκλική εργασία = αντικατάσταση ενός εργαζομένου που κάνει χρήση άδειας (γονική, εκπαιδευτική, προσωπική, κ.τ.λ.) με έναν άνεργο, για όσο διάστημα απουσιάζει ο αδειούχος υπάλληλος και εναλλαγή καθηκόντων = εναλλαγή των δραστηριοτήτων μεταξύ των εργαζομένων εντός μιας επιχείρησης, έτσι ώστε να αποκτήσουν την ικανότητα να εκτελούν διάφορων ειδών καθήκοντα.

να επιτρέπεται η απόλυση του εργαζόμενου που απασχολείται σε αυτήν την θέση εργασίας.

Παρ' όλα αυτά η περιγραφή αυτή έλαβε ευρείας αποδοχής, διότι παρέχει την δυνατότητα να ερμηνεύει διάφορα εθνικά σχήματα «flexicurity», αλλά επίσης και να αποτελεί οδηγό για να διαμορφωθούν οι διάφορες εθνικές πολιτικές. Επομένως, ένα σημαντικό πλεονέκτημα αυτής της μήτρας είναι ότι δίνει την δυνατότητα σε κάθε χώρα να επιλέξει οποιουδήποτε συνδυασμούς ευελιξίας και ασφάλειας εντός της μήτρας. Υπάρχει όμως ο κίνδυνος λόγω των πολλών δυνατοτήτων που παρέχει να γίνει λάθος επιλογή.

Κάθε κράτος πρέπει να επιλέξει με κριτήριο τα δικά του εθνικά χαρακτηριστικά σχετικά με την αγορά εργασίας, την οικονομία, το ιστορικά διαμορφωμένο επίπεδο εργασιακών σχέσεων κ.τ.λ. Γι' αυτόν τον λόγο ο Tom Norring (Δανός Πρέσβης στην Ελλάδα) στην ομιλία του στο συνέδριο του Ελληνοαμερικανικού Εμπορικού Επιμελητηρίου αναφέρει ότι «Το flexicurity δεν είναι ένα μοντέλο που ταιριάζει σε όλα τα μεγέθη απ' άκρη σε άκρη στον κόσμο, ούτε ακόμη και εντός της Ε.Ε.»<sup>59</sup>, ενώ σε άλλο σημείο της ομιλίας του προσπαθώντας να δώσει έμφαση στην μοναδικότητα του Δανέζικου μοντέλου παραθέτει την επικεφαλίδα ενός άρθρου μιας εφημερίδας η οποία γράφει: «Δεν θα μπορέσεις ποτέ να πας μπροστά πατώντας στα βήματα κάποιου άλλου». Συνεπώς, κάθε κράτος πρέπει να επιλέξει το δικό του δρόμο.

## 2.6 ΑΝΑΦΟΡΕΣ ΣΤΑ ΚΟΙΝΟΤΙΚΑ ΚΕΙΜΕΝΑ:

Σε αυτό το υποκεφάλαιο θα επιχειρηθεί μία εξαιρετικά σύντομη αναφορά στην εμφάνιση του «flexicurity» στα κοινοτικά κείμενα. Θα επισημανθούν επιλεκτικά μόνο κάποια κείμενα, δεδομένου ότι οι αναφορές είναι πάρα πολλές και μία εκτενή αναφορά δεν είναι εφικτή. Επίσης, γίνεται αναφορά μόνο στα κοινοτικά κείμενα, δεδομένου ότι η αναφορά σε παραδείγματα από τα ξεχωριστά κράτη της Ε.Ε. αποτελεί αντικείμενο συζήτησης της δεύτερης ενότητας.

Στις **11 Δεκεμβρίου του 1993** επικυρώθηκε από τη Σύνοδο Κορυφής των Βρυξελλών η **Λευκή Βίβλος** σε εφαρμογή των κατευθυντήριων γραμμών της Συνθήκης του Μάαστριχτ. Όπως αναφέρεται στο ίδιο το ντοκουμέντο ο λόγος

---

<sup>59</sup> Tom Norring, «Structural unemployment-Employment trends: Is flexicurity the future answer?», American-Hellenic Chamber of Commerce conference, 11 Ιουνίου 2007, σελ. 2.

ύπαρξης είναι «ένας και μόνος ... Η ανεργία. Μια λέξη με εύρος γνωστό και με συνέπειες το ίδιο γνωστές». Στη **θέση 8.2** (σελ. 120) αναφέρει ότι «Υπάρχει ... ανάγκη για μεγαλύτερες μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, μέσω της καθιέρωσης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας και στην κατανομή του χρόνου εργασίας». Πιο συγκεκριμένα, στην ίδια θέση και στην ίδια σελίδα αναφέρει: «Καθιέρωση μεγαλύτερης ευελιξίας πρέπει να γίνει σε θέματα οργάνωσης της εργασίας π.χ. καταργώντας τα εμπόδια που καταστούν δυσχερέστερη ή πιο δαπανηρή την απασχόληση με μειωμένο ωράριο ή τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου...». Λίγο πιο κάτω (θέση 8.2, σελ. 121): «Όσον αφορά στην κατανομή του χρόνου εργασίας, έχουν γίνει προτάσεις για υπολογισμό των ωρών εργασίας σε ετήσια βάση ή για θέματα μείωσης των ωρών σε περιόδους ύφεσης». Ενώ στη **θέση 8.8** αναφέρει: «Θέσπιση μέτρων παροχής κινήτρων για την κάλυψη των νέων ευκαιριών για απασχόληση από εγγεγραμμένους άνεργους, μέσω π.χ. συστημάτων κυκλικής εναλλαγής σε θέσεις απασχόλησης»<sup>60</sup>.

Ο όρος «flexicurity» πρωτοεμφανίστηκε σε κοινοτικό κείμενο το **1997**, στην **Πράσινη Βίβλο «Συνεργασία για μια νέα οργάνωση της εργασίας»**. Συγκεκριμένα αναφέρει: «Το βασικό θέμα για τους εργαζόμενους, την διοίκηση, τους κοινωνικούς εταίρους και τους σχεδιαστές της πολιτικής ομοίως είναι να πετύχουν μια σωστή ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας»<sup>61</sup>.

Ιδιαίτερη αναφορά στις πολιτικές «flexicurity» γίνεται στην **Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση** και συγκεκριμένα στον πυλώνα της προσαρμοστικότητας όπου αναφέρεται ότι «η εξεύρεση μιας σωστής ισορροπίας ανάμεσα στην ευελιξία και της ασφάλεια θα ενισχύσει την ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, θα βελτιώσει την ποιότητα και την παραγωγικότητα της εργασίας και θα βοηθήσει τις επιχειρήσεις και τους εργαζομένους να προσαρμοστούν στην οικονομική αλλαγή»<sup>62</sup>.

Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην **Ατζέντα της Κοινωνικής Πολιτικής 2000-2005**, που υιοθέτησαν τα κράτη μέλη το 2000<sup>63</sup>, ενώ αποτελεί βασική προτεραιότητα

---

<sup>60</sup> Γιώργος Πολυμερίδης, «Λευκή Βίβλος: Οι αλλαγές στις σχέσεις μισθωτή εργασίας» στο «Λευκή και Πράσινη Βίβλος», Επιστημονικό Συμπόσιο του Κέντρου Μαρξιστικών Ερευνών, 1996, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 40-41.

<sup>61</sup> Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 20.

<sup>62</sup> Αλίκη Μουρίκη, «Ευελιξία με ασφάλεια: μια ασύμμετρη σχέση;» στο «Κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2006», Αθήνα 2007, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, σελ. 232.

<sup>63</sup> Ο.π. σελ. 232.

της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισαβόνας του 2005, όπου στην κατευθυντήρια γραμμή 21 για την πολιτική απασχόλησης, τα κράτη μέλη συμφωνούν να προωθήσουν την ευελιξία συνδυασμένη με την ασφάλεια της απασχόλησης σε μια ισορροπημένη σχέση<sup>64</sup>.

Τέλος, η «Κοινή έκθεση για την απασχόληση 2005/2006: Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας: Υλοποίηση των προτεραιοτήτων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση» (4<sup>ο</sup> κεφάλαιο: «Εφαρμογή των προτεραιοτήτων δράσης») κάνει ειδική αναφορά για το «flexicurity» και για τα πέντε στοιχεία που είναι απαραίτητα για την επιτυχή εφαρμογή του<sup>65</sup>.

## 2.7 ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ «FLEXICURITY»:

Είναι προφανές ότι υπάρχει έντονο ενδιαφέρον στην ευρωπαϊκή κοινότητα για την προώθηση της ευελιξίας και της ασφάλειας στις αγορές εργασίας και συγκεκριμένα για το «flexicurity». Ο δημόσιο διάλογος έχει καταλήξει σε μια συμφωνία ως προς τις προϋποθέσεις εφαρμογής του «flexicurity». Αυτό επιβεβαιώνεται από μια σειρά κείμενα τόσο της Ε.Ε.<sup>66</sup>, όσο και ερευνητών για τις αγορές εργασίας και ειδικών ερευνητικών ομάδων<sup>67</sup> αλλά και σε κείμενο των ομοσπονδιών των εργοδοτών κάποιων ευρωπαϊκών χωρών<sup>68</sup>.

---

<sup>64</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 14.

<sup>65</sup> Ευρωπαϊκή Ένωση, «Κοινή έκθεση για την απασχόληση 2005/2006, Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας: Υλοποίηση των προτεραιοτήτων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση», σελ. 16-17.

<sup>66</sup> «Κοινή έκθεση για την απασχόληση 2005/2006, Περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας: Υλοποίηση των προτεραιοτήτων της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση», σελ. 17 και Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 6.

<sup>67</sup> Maarten Keune and Maria Jespen, «Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity, Ιανουάριος 2007, σελ. 13, ως επίσης και στα κείμενα της Expert Group on «Flexicurity»: «Flexicurity Pathways», Κείμενο που παρουσιάστηκε στο Συνέδριο για το «Flexicurity» στις 20 Απριλίου 2007 στις Βρυξέλες, σελ. 4 και «Flexicurity Pathways: Turning hurdles into stepping stones», Ιούνιος 2007, σελ. 15-16.

<sup>68</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 3-4.

Οι 5 προϋποθέσει εφαρμογής του «flexicurity» είναι οι εξής:

1. Ευέλικτες συμβάσεις εργασίας,
2. Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης,
3. Συστήματα διά βίου μάθησης,
4. Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής προστασίας και
5. Υποστηρικτικός και παραγωγικός κοινωνικός διάλογος.



## **ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΟΤΗΤΑ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3:

### ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:

#### 3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

Οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας παραπέμπουν ευθέως στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Ορίζοντας τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης, θα επιδιώξουμε έναν ετεροκαθορισμό σε σχέση με την λεγόμενη «τυπική» εξαρτημένη μισθωτή εργασία.

Τα χαρακτηριστικά της τυπικής εξαρτημένης μισθωτής εργασίας σχηματοποιούνται σταδιακά περίπου μέχρι το 1945 και ακολουθούν την πορεία ανάπτυξης της βιομηχανίας. Αυτού του είδους η απασχόληση διακρίνεται από τα εξής χαρακτηριστικά<sup>69</sup>:

- Εξαρτημένη μισθωτή εργασία του εργαζόμενου από τον εργοδότη,
- Σταθερή και πλήρη απασχόληση, σύμφωνα με την οποία ο χρόνος εργασίας είναι αορίστου χρόνου και
- Σταθερότητα ωραρίου απασχόλησης ως προς την ημερήσια και την εβδομαδιαία διάρκεια της εργασίας.

**Οποιαδήποτε μορφή απασχόλησης παρεκκλίνει ως προς τουλάχιστον μια παράμετρο από το τυπικό μοντέλο της μισθωτής εργασίας (ωράριο εργασίας, συνολικός χρόνος σύμβασης, μοναδικότητα εργοδότη, τόπος παροχής υπηρεσίας κ.λπ.) μπορεί να χαρακτηριστεί ευέλικτη μορφή απασχόλησης.**

Παραδείγματα τέτοιων μορφών είναι η μερική απασχόληση, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η τηλεργασία κ.α.<sup>70</sup>.

---

<sup>69</sup> Αντιγόνη Λυμπεράκη-Γιάννης Δενδρινός, «Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», 2004, Κέρκυρα, σελ. 45.

<sup>70</sup> Μία παρουσίαση των πιο διαδεδομένων ευέλικτων μορφών απασχόλησης παρουσιάζεται στα Αντιγόνη Λυμπεράκη-Γιάννης Δενδρινός, «Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», 2004, Κέρκυρα, σελ. 50-53 και στο «Κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2006», Αθήνα 2007, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, σελ. 243 (πίνακας 2).

### 3.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

Για την ονομασία των ευέλικτων μορφών απασχόλησης χρησιμοποιούνται διάφορες ορολογίες, όπως άτυπες, επισφαλής, νέες κ.α. Αυτές οι ορολογίες χρησιμοποιούνται κατά περίπτωση για να τονίσουν κάποιο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, με βάση την ιδιαίτερη οπτική κάθε προσέγγισης.

Αυτό που μπορούμε να πούμε με βεβαιότητα είναι ότι ο πιο κατάλληλος ορισμός φαίνεται να είναι ο «ευέλικτες», ενώ ο όρος «νέες» παραπέμπει σε κάτι αποκλειστικά καινούριο, κάτι το οποίο δεν ισχύει<sup>71</sup>. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν είναι ένα φαινόμενο εντελώς νέο, καθώς οι περισσότερες από αυτές χρησιμοποιούνται εδώ και αρκετά χρόνια σε πολλές χώρες. Υπάρχουν βέβαια νέες μορφές απασχόλησης (π.χ. τηλεργασία). Το καινούριο στοιχείο συνίσταται στην εξάπλωση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν το στοιχείο της ευελιξίας του «flexicurity»<sup>72</sup> και δεν είναι παρά η έκφραση της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, και δρουν σε στενή συνεργασία με την ευελιξία στην οργάνωση της εργασίας και στην ευέλικτη διοίκηση των επιχειρήσεων<sup>73</sup>. Εμφανίζονται ως απαίτηση των σύγχρονων οικονομικών απαιτήσεων και ταυτόχρονα ενδυναμώνουν ακόμα περισσότερο αυτές τις νέες οικονομικές και οργανωτικές δομές.

Μια περισσότερο σωστή διατύπωση της πρώτης προϋπόθεσης είναι ευέλικτες και ασφαλείς συμβάσεις εργασίας, καθώς σε πολλές περιπτώσεις οι ευέλικτες συμβάσεις εργασίας αντισταθμίζονται από την απαραίτητη προστασία εντός του συμβολαίου εργασίας, έτσι ώστε να αποφευχθεί η κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Σε άλλες περιπτώσεις, η εφαρμογή ευέλικτων μορφών εργασίας σχετίζεται άμεσα με τις άλλες προϋποθέσεις εφαρμογής του «flexicurity», π.χ. η κυκλική εργασία με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (βλ. Δανία) και το δικαίωμα μείωσης των εργάσιμων ωρών για τον ξεχωριστό εργαζόμενο χρησιμοποιείται πολλές φορές για

---

<sup>71</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Αναλυτικό Γλωσσάριο για την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη», Τόμος 1, Αθήνα 2003, σελ. 219-220.

<sup>72</sup> Αντίστοιχα μπορούμε να πούμε ότι το στοιχείο της ασφάλειας συμπληρώνεται με τις άλλες τρεις προϋποθέσεις εφαρμογής: ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, συστήματα κοινωνικής προστασίας και συστήματα διά βίου μάθησης.

<sup>73</sup> «Κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2006», Αθήνα 2007, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, σελ. 242 (πίνακας 1).

την εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων (βλ. Μ. Βρετανία).

Σύμφωνα με την Κομισιόν, το 76% των Ευρωπαίων πολιτών πιστεύουν ότι τα επαγγέλματα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής με τον ίδιο εργοδότη είναι μια κατάσταση του παρελθόντος. Επίσης, το 76% πιστεύουν ότι όντας ικανός να μετακινηθεί κάποιος εύκολα από μια θέση εργασίας σε μια άλλη είναι ένα χρήσιμο πλεονέκτημα να βρει δουλειά σήμερα. Τέλος, το 72% υποστηρίζουν ότι τα συμβόλαια εργασίας θα πρέπει να γίνουν περισσότερο ευέλικτα για να ενθαρρύνουν την δημιουργία θέσεων εργασίας<sup>74</sup>. Σύμφωνα με την Κομισιόν οι Ευρωπαίοι πολίτες δέχονται την ανάγκη για αλλαγή και προσαρμογή.

### 3.3 ΜΕΤΡΗΣΗ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ:

Η Κομισιόν έχει επιλέξει κάποιους δείκτες προκειμένου να παρακολουθεί την εξέλιξη των Κατευθυντήριων Γραμμών για την Απασχόληση: Ακαμψία της προστασίας της απασχόλησης, συνολικά, αλλά και για μόνιμους και μη-μόνιμους εργαζόμενους και ποικιλία συμβατικών συμφωνιών<sup>75</sup>.

Ο πρώτος δείκτης έχει ιδιαίτερη σημασία καθώς έρευνες («Employment in Europe 2006» report) έχουν δείξει ότι κράτη με περισσότερο άκαμπτους όρους για τις απολύσεις έχουν δυσανάλογα υψηλή μακροχρόνια ανεργία και οι εργάτες νιώθουν μεγαλύτερη ανασφάλεια σχετικά με την ανεργία και επίσης είναι ιδιαίτερος επιβλαβείς για την ενσωμάτωση των νέων ανθρώπων, των γυναικών και των μακροχρόνια άνεργων στην αγορά εργασίας<sup>76</sup>.

Αυτό είναι εξηγήσιμο από το γεγονός ότι οι άκαμπτοι κανόνες για απολύσεις και προσλήψεις, μπορεί να μειώνουν τις απολύσεις, αλλά αναχαιτίζουν την κινητικότητα των εργαζομένων και καθιστά δυσκολότερη την είσοδο στην αγορά εργασίας ομάδων που βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση<sup>77</sup>. Αυτή η δυσκολία εντείνεται από το γεγονός ότι αρκετοί εργοδότες όταν πρόκειται να προσλάβουν

---

<sup>74</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 4-5.

<sup>75</sup> ο.π. σελ. 22 (παράρτημα 3).

<sup>76</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 9.

<sup>77</sup> Η Κομισιόν στο κείμενο που αναφέρεται στην υποσημείωση 74, υποστηρίζει την παραπάνω άποψη, χρησιμοποιώντας πηγές τόσο της ίδιας της Κομισιόν (Employment in Europe 2004) όσο και έρευνες του Ο.Ο.Σ.Α. (Employment Outlook 2004 και 2007).

προσωπικό λαμβάνουν υπ' όψη τους πολλές φορές τα προηγούμενα διαστήματα ανεργίας. Κάποιες ομάδες πιθανόν να εγκλωβίζονται σε κάποιες δυσάρεστες καταστάσεις, να απογοητεύονται (αποθαρρυσμένοι εργάτες<sup>78</sup>) ή να χάνουν τις εργασιακές τους δεξιότητες εάν δεν στηρίζονται από τις κατάλληλες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ή από κατάλληλες πολιτικές κατάρτισης και εκπαίδευσης.

Σε μια μελέτη του CARMA για την ευελιξία της Δανέζικης αγοράς εργασίας, παρουσιάζονται κάποιες μελέτες του Ο.Ο.Σ.Α. για την ευελιξία των αγορών εργασίας. Συγκεκριμένα, υπολογίζεται σε μια σειρά χώρες ο μέσος χρόνος μίσθωσης με τον ίδιο εργοδότη για τα έτη 1992 και 2000, ενώ σε μια πιο πρόσφατη μελέτη (2003) παρουσιάζεται ένας συναθροιστικός δείκτης για την προστασία της απασχόλησης. Ο τελευταίος είναι σχηματισμένος από τρία στοιχεία αντανακλώντας τον βαθμό ρύθμισης της μόνιμης απασχόλησης, των συλλογικών απολύσεων και των προσωρινών μορφών απασχόλησης. Χαμηλές τιμές του δείκτη αντιστοιχούν σε χαμηλή προστασία της απασχόλησης<sup>79</sup>.

### **3.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΥΕΛΙΚΤΩΝ ΜΟΡΦΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ<sup>80</sup>:**

Η **Δανία** αποτελεί υπόδειγμα εφαρμογής των πολιτικών «flexicurity» και έχει ως γενική αρχή την ευελιξία και την ασφάλεια. Η Δανέζικη οικονομία χαρακτηρίζεται από έναν πολύ υψηλό βαθμό κινητικότητας των εργαζομένων, καθώς υπολογίζεται ότι το 1/5 του εργατικού δυναμικού αλλάζει δουλειά κάθε χρόνο<sup>81</sup>. Το λεγόμενο Δανέζικο χρυσό τρίγωνο συμπληρώνεται από τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και το διευρυνόμενο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Ήδη από τις αρχές του 1990 στα πλαίσια των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, προκειμένου να αναβαθμιστούν οι δεξιότητες του εργατικού δυναμικού, τέθηκε σε εφαρμογή η

---

<sup>78</sup> Σε μια ακραία αλλά υπαρκτή κατάσταση οι άνεργοι που απέχουν μεγάλο χρονικό διάστημα από την ανεργία μπορεί να αποκτήσουν ψυχολογικά προβλήματα και να παρουσιάσουν αντικοινωνικές συμπεριφορές. Δες Απόστολος Δεδουσόπουλος, «Η κρίση στην αγορά εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος πρώτος, Θεωρίες της ανεργίας», Τυπωθήτω-Γιώργος Δαρδανός, 2000, σελ. 67-68. Κάτι τέτοιο φυσικά εντείνει ακόμα περισσότερο το πρόβλημα.

<sup>79</sup> Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 10-11.

<sup>80</sup> Τα περισσότερα στοιχεία που παρουσιάζονται σε αυτό το υποκεφάλαιο βρίσκονται στο κείμενο του Ton Withagen, «Flexicurity Pathways», 24 Μαΐου 2007, σελ. 3-10. Για οποιαδήποτε άλλη βιβλιογραφική αναφορά θα υπάρχει αντίστοιχη υποσημείωση.

<sup>81</sup> Tom Norring, «Structural unemployment-Employment trends: Is flexicurity the future answer?», American-Hellenic Chamber of Commerce conference, 11 Ιουνίου 2007, σελ. 4.

*κυκλική εργασία*<sup>82</sup>. Αυτό που είναι χαρακτηριστικό για την Δανέζικη αγορά εργασίας είναι η εστίαση στην υψηλή *εξωτερική αριθμητική ευελιξία*, η ευκολία των εργοδοτών να απολύουν και να προσλαμβάνουν προσωπικό. Η ευέλικτη αγορά εργασίας, δημιουργεί από τη μια μεριά υψηλά επίπεδα ροών εργαζομένων προς και από την απασχόληση και την ανεργία, και από την άλλη μεριά επιτρέπει στους εργοδότες να προσαρμόζουν το εργατικό δυναμικό στις μεταβαλλόμενες συνθήκες. Στον σχετικό υπολογισμό του Ο.Ο.Σ.Α. για τον μέσο χρόνο μίσθωσης με τον ίδιο εργοδότη, η Δανία κατατάσσεται στην τρίτη θέση πίσω από τις Η.Π.Α. και την Μεγάλη Βρετανία, χώρες που αποτελούν χαρακτηριστικά παραδείγματα ευέλικτων αγορών εργασίας. Επίσης, στον συναθροιστικό δείκτη για το επίπεδο προστασίας της απασχόλησης, η Δανία ανήκει στην ομάδα των χωρών με την χαμηλότερη προστασία της απασχόλησης (Η.Π.Α., Μεγάλη Βρετανία, Ιρλανδία, Καναδάς, Αυστραλία κ.α.)<sup>83</sup>.

Η πολιτική της **Ισπανίας** για την αγορά εργασίας τα προηγούμενα χρόνια είχε δημιουργήσει μια δυσάρεστη κατάσταση. Η υπερβολική χρήση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (περίπου 34% της συνολικής απασχόλησης)<sup>84</sup>, με μηδαμινούς σχεδόν περιορισμούς στις προσλήψεις και τις απολύσεις, συνυπήρχε για πολλά χρόνια με τις συμβάσεις αορίστου χρόνου, οι οποίες είχαν έναν υψηλό βαθμό προστασίας. Είχε δημιουργηθεί μια κατατεταγμένη αγορά εργασίας και μείωνε τα κίνητρα των εργοδοτών να επενδύσουν στο ανθρώπινο κεφάλαιο. Προκειμένου να αντιμετωπιστεί αυτή η κατάσταση υπογράφηκε τον Μάιο του 2006 η «*Συμφωνία για την Βελτιωμένη Ανάπτυξη και Απασχόληση*». Ο βασικός στόχος είναι να μειωθούν τα *υψηλά ποσοστά συμβάσεων ορισμένου χρόνου*, ειδικά για μειονεκτούσες ομάδες (γυναίκες, νέοι, άνθρωποι με αναπηρίες, μακροχρόνια άνεργοι) καθορίζοντας κίνητρα για συμβόλαια αορίστου χρόνου. Συγκεκριμένα, οποιοσδήποτε εργαζόμενος έχει υπογράψει δύο ή περισσότερα συμβόλαια εργασίας με τον ίδιο εργοδότη, έχοντας προσφέρει τις υπηρεσίες του στο ίδιο πόστο για παραπάνω από 24 μήνες εντός μιας περιόδου 30 μηνών, αποκτά αυτομάτως ένα συμβόλαιο εργασίας αορίστου χρόνου. Γι' αυτήν την αλλαγή οι εργοδότες είχαν την δυνατότητα μέχρι το τέλος του 2007 να χρησιμοποιήσουν έναν ειδικό τύπο σύμβασης αορίστου χρόνου μειώνοντας την

---

<sup>82</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 20.

<sup>83</sup> Δες υποκεφάλαιο 3.3 της παρούσα εργασίας.

<sup>84</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 21.

αποζημίωση απολύσεως από 45 (που ισχύει για μια «τυπική» σύμβαση αορίστου χρόνου) σε 33 ημέρες ανά έτος.

Η **Μεγάλη Βρετανία** στην μέτρηση του Ο.Ο.Σ.Α. τόσο για τον μέσο χρόνο μίσθωσης όσο και για την προστασία της απασχόλησης κατατάσσεται στην δεύτερη θέση, πίσω από τις Ηνωμένες Πολιτείες<sup>85</sup>. Αποτελεί μια χώρα με μεγάλο βαθμό ευελιξίας. Στα πλαίσια κάποιων μέτρων για την παραπέρα ευελιξία των ατομικών εργασιακών διακανονισμών, τον Απρίλιο του 2003, επιτρέπει στους γονείς με παιδιά κάτω των 6 ετών, ή 18 ετών εάν τα παιδιά τους είναι ανάπηρα, να ζητήσουν να *αλλάξουν τις εργάσιμες ώρες*. Αυτό μπορεί να συμβεί σε μόνιμη ή σε προσωρινή βάση ενώ παράλληλα τους διευκολύνει να φροντίζουν τα παιδιά τους όταν είναι απαραίτητο. Από τον Απρίλιο του 2007, το δικαίωμα να ζητήσουν αλλαγή στις εργάσιμες ώρες επεκτάθηκε και σε άτομα που φροντίζουν ενηλίκους. Η διασύνδεση εφαρμογής των ευέλικτων μορφών απασχόλησης με την κοινωνική προστασία είναι προφανής.

Στην **Κύπρο** ένα πρόγραμμα με την ονομασία *«Προώθηση Σύγχρονων και Ευέλικτων Μορφών Απασχόλησης για την Προώθηση της Πρόσβασης των Γυναικών στην Αγορά Εργασίας»* εφαρμόζεται σε τρία στάδια. Στο πρώτο στάδιο θα αξιοποιηθεί μια μελέτη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες, προκειμένου να εξεταστεί κατά πόσο αυτές οι μορφές απασχόλησης απαιτούν αλλαγές στο νομικό πλαίσιο της Κύπρου. Θα εξεταστούν επίσης οι μακροοικονομικές συνέπειες των περισσότερο ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Με την βοήθεια αυτών των μελετών θα επιλεγεί ένα αριθμός επιχειρήσεων και γυναικών έτσι ώστε να τεθεί σε εφαρμογή ένα πιλοτικό σχέδιο για την ένταξη αυτών των γυναικών στην αγορά εργασίας. Στο δεύτερο στάδιο θα εφαρμοστεί το πιλοτικό σχέδιο, ενώ στο τρίτο στάδιο του προγράμματος θα αποτιμηθεί η αποτελεσματικότητά του και θα κοινοποιηθούν τα τελικά αποτελέσματά του. Αυτό το πρόγραμμα ξεκίνησε το 2005 και αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2008.

Στην **Σλοβενία** η νομοθεσία που εισήγαγε τον *δανεισμό εργαζομένων μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης*<sup>86</sup> τέθηκε σε εφαρμογή την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2003. Ο βασικός σκοπός ήταν να αυξήσει την ευελιξία της Σλοβένικης αγοράς εργασίας και να εξασφαλίσει την απαραίτητη προστασία για τους εργάτες με αυτού του είδους τις

<sup>85</sup> Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 10-11.

<sup>86</sup> Μετάφραση του όρου temporary agency work.

συμβάσεις εργασίας. Σε ένα γενικό πλαίσιο, τα γραφεία ενοικίασης εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης λειτουργούν ως εξής: Συνάπτουν συμβάσεις εργασίας με εργαζόμενους, με σκοπό να τους παραχωρήσουν για ορισμένο χρονικό διάστημα σε άλλες επιχειρήσεις (δανείζουσα επιχείρηση), έναντι αμοιβής. Υπό αυτήν την έννοια, τα γραφεία ενοικίασης εργαζομένων ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα<sup>87</sup>. Συνεπώς, τυπικά οι εργαζόμενοι συνάπτουν συμβάσεις εργασίας με το γραφείο ενοικίασης εργαζομένων. Ουσιαστικά, η δανείζουσα εταιρεία ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα απέναντί τους, εφόσον ο εργαζόμενος για το χρονικό διάστημα που απασχολείται σε αυτήν αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της<sup>88</sup>. Συγκεκριμένα, για την περίπτωση της Σλοβενίας, ένας εργαζόμενος συνάπτει ένα συμβόλαιο εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) με ένα γραφείο προσωρινής απασχόλησης το οποίο τον εκχωρεί σε άλλες επιχειρήσεις. Το γραφείο δανεισμού δεν πρέπει να εκχωρήσει κανέναν εργάτη: για να αντικαταστήσει εργάτες που απεργούν, εάν η δανειζόμενη επιχείρηση έχει απολύσει έναν μεγάλο αριθμό εργατών τους προηγούμενους 12 μήνες, εάν οι θέσεις εργασίας είναι επικίνδυνες (όπως ορίζεται από τις Κατευθυντήριες Γραμμές της Ε.Ε.) και σε κάθε άλλη περίπτωση όπου η εκχώρηση εργαζομένου εναντιώνεται με τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις. Επίσης, ένα συμβόλαιο εργασίας δεν μπορεί να τερματιστεί προτού η περίοδος εκχώρησης λήξει, ακόμα κι αν η δανείζουσα επιχείρηση δεν χρειάζεται για άλλο χρονικό διάστημα τον εργαζόμενο. Σε αυτήν την περίπτωση προβλέπεται αποζημίωση η οποία δεν πρέπει να είναι κάτω από το 70% του ελάχιστου μισθού. Επίσης, ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να πάρει άδεια διακοπών σύμφωνα με τους όρους της συμφωνίας μεταξύ του εργοδότη και της δανείζουσας εταιρείας, λαμβάνοντας υπ' όψη τις συλλογικές συμφωνίες και τις γενικότερες νομοθετικές πράξεις που δεσμεύουν την δανείζουσα εταιρεία. Συμπερασματικά, εκτός από την προβλεπόμενη ευελιξία νομοθετούνται και μέτρα για την ασφάλεια του εργαζόμενου.

Στην **Ουγγαρία** σύμφωνα με το νέο Εργατικό Κώδικα (2003) οι εργαζόμενοι μπορούν να απαιτήσουν *τροποποίηση στον εργάσιμο χρόνο τους*, δηλαδή οι πλήρως απασχολούμενοι να εργαστούν με *μερική απασχόληση* και τανάπαλιν. Από το 2002 ο εργάσιμος χρόνος μπορεί να υπολογίζεται σε ένα διάστημα από 2 έως 6 μηνών . Το 2002 το 32% των εργοδοτών είχαν εισάγει τον *ετήσιο εργάσιμο χρόνο* στις συλλογικές

<sup>87</sup> Αυτή είναι άλλωστε η διαφορά τους από τη μεσιτεία εργαζομένων, η οποία φέρνει απλώς σε επαφή αυτούς που αναζητούν εργασία με τους εργοδότες.

<sup>88</sup> Αντιγόνη Λυμπεράκη-Γιάννης Δενδρινός, «Ευέλικτη εργασία: νέες μορφές και ποιότητα απασχόλησης», 2004, Κέρκυρα, σελ. 51.



συμφωνίες, με κύριο σκοπό την αποφυγή πληρωμής των υπερωριών. Σχετικά με την *ευέλικτη συνταξιοδότηση*: το 2004 εισήχθηκε ένα πρόγραμμα για τον δημόσιο τομέα, το οποίο το 2006 επεκτάθηκε και στον ιδιωτικό τομέα. Προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της απόλυσης έχουν την επιλογή να συνεχίζουν να εργάζονται μερική απασχόληση σε μια θέση εργασίας η οποία εναρμονίζεται με τα επαγγελματικά τους προσόντα. Η στοχευόμενη ομάδα είναι οι εργάτες μεγαλύτερης ηλικίας με τουλάχιστον 25 χρόνια προϋπηρεσία, έχοντας την δυνατότητα να συνταξιοδοτηθούν εντός 3 χρόνων. Οι συμμετέχοντες έχουν χαμηλότερο μισθό αλλά θα έχουν εξασφαλισμένη πλήρη σύνταξη. Από την άλλη μεριά, η επιχείρηση είναι αναγκασμένη να προσλαμβάνει νέους εργαζόμενους σε αναλογία με τις απολύσεις των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας.

Στην **Γερμανία**, από τον Ιανουάριο του 2001, οι εργαζόμενοι με προϋπηρεσία τουλάχιστον 6 μήνες έχουν το δικαίωμα να *αλλάζουν την πλήρη απασχόληση σε μερική απασχόληση, ή να μειώσουν τις εργάσιμες ώρες*, εάν δεν υπάρχουν αντιτιθέμενοι επιχειρηματικοί λόγοι, όπως ορίζονται αυτοί από τις συλλογικές συμφωνίες. Επίσης, αυτοί οι οποίοι έχουν αλλάξει το ωράριο εργασίας τους από πλήρη σε μερικό, έχουν προτεραιότητα να επιστρέψουν στο προηγούμενο καθεστώς. Αυτό ισχύει μόνο για εταιρείες με 16 τουλάχιστον εργαζόμενους. Από τον Οκτώβριο του 2000, μακροχρόνιοι υπολογισμοί του εργάσιμου χρόνου έχουν συμφωνηθεί σε τομεακό επίπεδο: στην βιομηχανία χάλυβα και στις τράπεζες.<sup>89</sup>

Στην **Ολλανδία** τέθηκε σε εφαρμογή ο «*Νόμος για την Ευελιξία και την Ασφάλεια*» (1999). Σε γενικές γραμμές προέβλεπε τον *περιορισμό των συνεχόμενων χρήσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε τρία*<sup>90</sup> (το επόμενο θα είναι αορίστου χρόνου), την εξάλειψη των διοικητικών εμποδίων για την προσωρινή απασχόληση μέσω τρίτων και την αναγνώριση στον εργατικό κώδικα των *συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης μέσω γραφείων δανεισμού*, εξασφαλίζοντας ελάχιστη προστασία, όπως

---

<sup>89</sup> Με αφορμή τις περιπτώσεις της Γερμανίας και της Ουγγαρίας, μπορούμε να πούμε ότι η προσφυγή στην μακροχρόνια (π.χ. ετήσια) διευθέτηση του εργάσιμου χρόνου, αυξομειώνοντας δηλαδή το χρόνο εργασίας κατά περιόδους, δίνει την δυνατότητα να αντιμετωπιστούν οι διακυμάνσεις της ζήτησης χωρίς την χρήση των δαπανηρών υπερωριών. Παρ' όλα αυτά αυτή η ευελιξία πρέπει να αντισταθμίζεται από την κατάλληλη ασφάλεια.

<sup>90</sup> Ένα συμβόλαιο εργασίας θεωρείται ότι είναι «συνεχόμενο» εάν ανανεώθηκε μεταξύ των ίδιων μερών εντός τριών μηνών από την λήξη του προηγούμενου συμβολαίου και αυτό θεωρείται ότι είναι εφαρμόσιμο εάν το συμβόλαιο δεν έληξε άμεσα με την δανείζουσα επιχείρηση αλλά με το γραφείο δανεισμού προσωπικού.

μισθολογικές εγγυήσεις και συμπληρωματικά κρατικά επιδόματα, κατάρτιση κ.α.<sup>91</sup>. Ο βασικός στόχος του Νόμου ήταν να δημιουργήσει μια αποτελεσματική ισορροπία μεταξύ της ευέλικτης διοίκησης των επιχειρήσεων από τους εργοδότες και της απαιτούμενης ασφάλειας της θέσης εργασίας και της εισοδηματικής ασφάλειας για τους εργαζόμενους. Αυτό ταιριάζει σε εργαζόμενους με ευέλικτες μορφές απασχόλησης (π.χ. τηλε-εργαζόμενοι, εν αναμονή εργαζόμενοι, προσωρινά εργαζόμενοι κ.α.). Περίπου το 15% των απασχολούμενων στην Ολλανδία καλύπτονται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επίσης, υπάρχουν κάποιοι κανόνες που έχουν εισαχθεί πρόσφατα, όπως για παράδειγμα απαγορεύεται να χρησιμοποιηθούν οι προσωρινοί εργαζόμενοι μέσω γραφείων δανεισμού για την αντικατάσταση εργατών που απεργούν. Η δυνατότητα για μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου καθιστά αυτές τις ευέλικτες θέσεις εργασίας ένα σημαντικό βήμα προς «κανονικές» συμβάσεις εργασίας. Αυτή η μετατροπή μπορεί να γίνει είτε με την σύναψη σύμβασης αορίστου χρόνου με την δανείζουσα εταιρεία, είτε με το γραφείο δανεισμού. Τέλος, στον προσανατολισμό που υπάρχει για την προστασία της απασχόλησης, έχει καταργηθεί η αρχή LIFO<sup>92</sup> και έχει αντικατασταθεί από την αρχή ότι οι απολύσεις πρέπει να γίνονται σε αναλογία με την σύνθεση του εργατικού δυναμικού, π.χ. σε όρους ηλικίας κ.τ.λ.

Στο **Βέλγιο** από το 1985 αρχικά από την Βέλγικη Κυβέρνηση κι έπειτα κι από την Φλαμανδική, έχει εφαρμοστεί ένα σύστημα «διακοπής σταδιοδρομίας», όπου καθένας εργαζόμενος μπορούσε να σταματήσει να εργάζεται ή να μειώσει τον χρόνο εργασίας του για μια συγκεκριμένη περίοδο, με την συγκατάθεση του εργοδότη, λαμβάνοντας ένα επίδομα όταν αυτός ή αυτή αντικατασταθεί από ένα άνεργο άτομο. Το 2002 αυτό το σύστημα «διακοπής σταδιοδρομίας» μεταρρυθμίστηκε. Ο βασικός στόχος της νέας συλλογικής συμφωνίας για τον ιδιωτικό τομέα («πίστωση χρόνου») είναι η εναρμόνιση της επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η βελτίωση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων (επανακατάρτιση και αναβάθμιση δεξιοτήτων)

---

<sup>91</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 21.

<sup>92</sup> Αρχικά της αγγλικής έκφρασης Last In First Out. Ορολογία που χρησιμοποιείται στην λογιστική για να περιγράψει την μέθοδο καταγραφής των αποθεμάτων μιας επιχείρησης, σύμφωνα με την οποία τα προϊόντα που εισέρχονται τελευταία στην παραγωγική διαδικασία πρέπει να «καταναλωθούν» (με την έννοια της λογιστικής καταγραφής) πρώτα. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται τελευταίοι σε μια επιχείρηση, σε περίπτωση μαζικών απολύσεων πρέπει να απολυθούν πρώτοι. Με αυτόν τον τρόπο όσο μεγαλύτερο διάστημα εργάζεται κάποιος σε μια επιχείρηση, τόσο μεγαλύτερη ασφάλεια έχει σε σχέση με την θέση εργασίας του. Αντίθετα, οι νεοπροσληθφείς εργαζόμενοι είναι πιο εύάλωτοι στις απολύσεις.

και η αύξηση της γενικής ευημερίας του εργατικού πληθυσμού. Οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε εταιρείες με περισσότερο από 10 εργαζόμενους έχουν *δικαίωμα για διακοπή της σταδιοδρομίας για έναν χρόνο* και δικαιούται μηνιαίο (σταθερό) επίδομα παρεχόμενο από την Βελγική Κυβέρνηση. Αντίθετα, οι εργοδότες σε εταιρείες με κάτω από 10 εργαζόμενους έχουν το δικαίωμα να απορρίψουν μια τέτοια απαίτηση του εργαζόμενου, εάν το συμφέρον της εταιρείας συμβαδίζει με κάτι τέτοιο. Το μηνιαίο επίδομα ποικίλλει σύμφωνα με τον τομέα που δραστηριοποιείται η εταιρεία και την θέση του εργαζόμενου. Επίσης, υπάρχει ένα επιπλέον κίνητρο για μερική «διακοπή σταδιοδρομίας» για τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, ενώ υπάρχουν ειδικές διατάξεις που καλύπτουν τις περιπτώσεις φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων, άρρωστων μελών της οικογενείας κ.α.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4:

### ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

#### 4.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΡΟΛΟΣ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ:

Ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης<sup>93</sup> είναι κάτι σχετικά νέο τουλάχιστον όσον αφορά την ευρεία χρησιμοποίησή τους για την αντιμετώπιση της ανεργίας. Όπως υποδηλώνει η ίδια η λέξη αποτελούν το ένα εκ των δύο σκελών των πολιτικών απασχόλησης και συγκεκριμένα το ενεργητικό μέρος.

Η χρησιμοποίηση του όρου ενεργητικές εμπεριέχει μια θετική αξιολόγηση, η οποία οφείλεται στην αντιπαράθεσή του με τον όρο παθητικές. Συγκεκριμένα, ο ορισμός με έναν τέτοιο τρόπο ερμηνεύεται ως **μεταβίβαση οικονομικών πόρων από τις πολιτικές που στοχεύουν στην διατήρηση του εισοδήματος των ανέργων προς τις πολιτικές που ενισχύουν την πιθανότητα των ανέργων να βρουν μια θέση εργασίας (από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές)**<sup>94</sup>.

Ο ρόλος τους έγκειται στο γεγονός ότι δρουν με σκοπό να ενεργοποιήσουν ένα άνεργο άτομο και να το επανεντάξουν στη αγορά εργασίας, σε αντίθεση με τις παθητικές πολιτικές απασχόλησης οι οποίες αποσκοπούν στην υποστήριξη ενός ανέργου μέχρι αυτό να βρει μια νέα θέση εργασίας. Οι πολιτικές αυτές προσπαθούν να δημιουργήσουν μια γέφυρα που θα οδηγεί από την ανεργία στην απασχόληση.

Οι πολιτικές αυτές καταρχήν έχουν μεγάλη σημασία για τους άνεργους (εν δυνάμει εργαζόμενους) διότι αποτελούν μια ευκαιρία για την όσο το δυνατό γρηγορότερη ένταξή τους στην παραγωγή, γεγονός που θα τους αποφέρει εισόδημα, ενθαρρύνοντας τους αποδέκτες επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας να επιστρέψουν

---

<sup>93</sup> Μετάφραση του όρου active labour market policies. Κάποιοι συγγραφείς χρησιμοποιούν τον όρο ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας.

<sup>94</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Αναλυτικό Γλωσσάριο για την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη», Τόμος 1, Αθήνα 2003, σελ. 168.

στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντικό και για τους εργοδότες διότι καθιστά ορατούς τους ανέργους στις επιχειρήσεις που χρειάζονται εργατικό δυναμικό. Κοντολογίς, προσπαθεί να ταιριάζει όσο πιο αποτελεσματικά γίνεται την προσφορά και την ζήτηση της εργασίας<sup>95</sup>.

Από την μία προσπαθούν να αντιμετωπίσουν την ανεργία, από την άλλη επιδρούν στην οικονομική ανάπτυξη, μειώνοντας τα διαστήματα ανεργίας και δίνοντας στις επιχειρήσεις την δεδομένη χρονική στιγμή το εργατικό δυναμικό που ταιριάζει καλύτερα στις ιδιαιτερότητες και τις προτιμήσεις τους και τις καθιστούν πιο ανταγωνιστικές.

#### 4.2 ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ:

Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, διά μέσω της «ενεργοποίησης των παθητικών δαπανών της ασφάλισης κατά της ανεργίας», κάνουν για πρώτη φορά την εμφάνισή τους την δεκαετία του 1980, ως σύσταση του Ο.Ο.Σ.Α.<sup>96</sup>, ενώ στη συνέχεια η σχετική συζήτηση γενικεύτηκε και υιοθετήθηκε από την Κομισιόν και τελικά τις κατέστησε κεντρικό άξονα της πολιτικής της για την απασχόληση<sup>97</sup>. Είναι η εποχή που η αντιμετώπιση της ανεργίας ενδιαφέρει έντονα τους σχεδιαστές της πολιτικής. Έκτοτε, η εστίαση στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης, αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη βαρύτητα, ενώ αποτελεί οργανικό στοιχείο των πολιτικών «flexicurity».

Στην Ελλάδα ο κύριος φορέας υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης είναι ο Ο.Α.Ε.Δ. (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού), ο οποίος μόλις την δεκαετία του 1990 έκανε κάποια βήματα για την αναβάθμισή του. Επίσης, στα πλαίσια του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόλησης το 1999 δίνεται έμφαση στη μεταστροφή από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης<sup>98</sup>. Γενικά, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, ως κύριοι φορείς υλοποίησης των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, οφείλουν να γνωρίζουν τις τοπικές ανάγκες για εργατικό δυναμικό, να έχουν όσο το δυνατό εξατομικευμένο πρόγραμμα για τα εγγεγραμμένα μέλη και να στοχεύουν στις ομάδες που απειλούνται

---

<sup>95</sup> Jorn Neergaard Larsen, «Flexicurity-Developing people through jobs», Δημοσιευμένο άρθρο στην καθημερινή εφημερίδα «Politiken», 11 Φεβρουαρίου 2006.

<sup>96</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Αναλυτικό Γλωσσάριο για την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη», Τόμος 1, Αθήνα 2003, σελ. 166.

<sup>97</sup> Ο.π. σελ. 171.

<sup>98</sup> Ο.π. σελ. 166-170.

ιδιαίτερα από τον αποκλεισμό από την αγορά εργασίας (γυναίκες, νέοι, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, μακροχρόνια άνεργοι κλπ.).

Η Κομισιόν χρησιμοποιεί κάποιους δείκτες για την «μέτρηση» των αποτελεσματικών ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης<sup>99</sup>, όπως δαπάνες για ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης ως ποσοστό του Α.Ε.Π. και δαπάνες για ενεργητικές και παθητικές πολιτικές απασχόλησης ανά άνεργο άτομο.

Τέλος είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι μια μελέτη εκτιμάει ότι αύξηση κατά 10% στις δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης ανά άνεργο άτομο μειώνει κατά 0,4% το ποσοστό της ανεργίας<sup>100</sup>.

### 4.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ<sup>101</sup>:

Στην **Γαλλία** έχει τεθεί σε εφαρμογή το «*Συμβόλαιο Εργασίας Επαγγελματικής Κατάρτισης*». Αφορά τους εργάτες που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο της ανεργίας λόγω πλεοναζόντων εργατών και οι εργοδότες δεν έχουν το νόμιμο καθήκον να συνεισφέρουν στην επανα-απασχόλησή τους. Το Συμβόλαιο έχει μέγιστη διάρκεια 12 μηνών. Υπογράφεται ανάμεσα σε αυτόν που αναζητάει εργασία και τον Εθνικό Οργανισμό για την Επαγγελματική Κατάρτιση των Ενήλικων (ANFP). Προσφέρει υποστηρικτικά μέτρα, προσαρμοσμένα με εξατομικευμένο τρόπο στις ανάγκες αυτών που αναζητάνε εργασία, όπως κατάρτιση μέσω ιδιωτικών και δημόσιων επιχειρήσεων. Σε πολλές περιπτώσεις τα γραφεία δανεισμού προσωρινής απασχόλησης συνεισφέρουν στην υλοποίηση αυτών των Συμβολαίων.

Η **Λιθουανία** είναι μια χώρα με χαμηλές δαπάνες για ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης. Παρ' όλα αυτά υπάρχει μια τάση για «ενεργοποίηση των δαπανών» για τις πολιτικές απασχόλησης τα τελευταία χρόνια. Η συμμετοχή των ανέργων σε

---

<sup>99</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 22.

<sup>100</sup> Ο.π. σελ. 12. Αξίζει να σημειώσουμε ότι μια άλλη έρευνα (Esping-Andersen) καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης δεν μπορούν να μεταβάλουν το ποσοστό της ανεργίας, αλλά μπορούν να έχουν μια επίδραση στη διάρθρωσή της. Δες Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 9. Η σημαντική επίδραση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στην αντιμετώπιση της ανεργίας με τον έναν ή τον άλλον τρόπο δεν μπορεί να αμφισβητηθεί.

<sup>101</sup> Για την συγγραφή αυτού του υποκεφαλαίου αξιοποιήθηκε το Ton Withagen, «Flexicurity Pathways», 24 Μάιου 2007, σελ. 11-16. Για οποιαδήποτε άλλη βιβλιογραφική αναφορά υπάρχει αντίστοιχη υποσημείωση.

αυτές καθώς και οι δαπάνες που ξοδεύονται στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης έχουν αυξηθεί. Επιπλέον, οι ενεργητικές δαπάνες για την πολιτική απασχόλησης υπερβαίνουν τις παθητικές. Το 2006, η Λιθουανία αναθεώρησε αυτές τις πολιτικές και τις επέκτεινε στις περισσότερο ευαίσθητες ομάδες. Επίσης, εισήχθησαν νέα σχήματα όπως η *κυκλική εργασία*, όπου οι άνεργοι αντικαθιστούν για ένα μέγιστο χρονικό διάστημα 12 μηνών ένα άτομο το οποίο κάνει χρήση της άδειάς του.

Στην **Σλοβακία** οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης *στοχεύουν στα μη προνομιούχα άτομα που αναζητούν εργασία*, όπως για παράδειγμα, απόφοιτοι ηλικίας κάτω των 25 ετών, άτομα τα οποία έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, άνθρωποι άνω των 50 ετών, μακροχρόνια άνεργοι, ανύπαντροι γονείς, άνθρωποι που έχουν νοσηλευτεί σε άσυλο, άτομα με αναπηρίες κ.α. Συγκεκριμένα, δίνεται στον εργοδότη μια *χρηματική εισφορά* προκειμένου να απασχολήσει τέτοιου είδους άνεργους, έτσι ώστε να καλύψει τα κόστη απασχόλησής τους για μια ελάχιστη περίοδο 24 μηνών, ιδιαίτερα σε περιφέρειες με υψηλά ποσοστά ανεργίας.

Στην **Εσθονία** εφαρμόζεται ένα παρόμοιο πρόγραμμα με αυτό της Σλοβακίας. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον «*Νόμο για Υπηρεσίες και Επιδόματα για την Αγορά Εργασίας*» του 2006, τα άτομα με αναπηρίες μπορούν να καταγραφούν ως άνεργα και να συμμετέχουν στα ενεργητικά προγράμματα για την αγορά εργασίας ανεξάρτητα από τον βαθμό αναπηρίας τους. Αυτά τα άτομα μπορούν να συμμετέχουν σε εξατομικευμένα προγράμματα αναζήτησης εργασίας. Συγκεκριμένα, τα μέτρα περιλαμβάνουν: υποστήριξη των εργοδοτών για προσαρμογή των εγκαταστάσεων και του απαραίτητου εξοπλισμού για την πρόσληψη και απασχόληση των συγκεκριμένων ατόμων, υποστήριξη σε αυτού του είδους αναζητούντες εργασία από την δημόσια υπηρεσία απασχόλησης για την διαδικασία συνέντευξης για μια θέση εργασίας κ.α.

Στην **Σουηδία** εφαρμόζονται οι «*Συμφωνίες για την Μετάβαση Σταδιοδρομίας*», προκειμένου να βοηθήσουν τους (μεγαλύτερης ηλικίας και με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης) εργάτες που απολύονται λόγω πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού να βρουν μια νέα θέση εργασίας. Ο εργάτης παίρνει μέρος σε μια ενεργητική περίοδο μετάβασης η οποία μπορεί να ξεκινάει από την χρονική στιγμή ειδοποίησης της απόλυσης ή σε κάποιες περιπτώσεις ακόμα νωρίτερα. Τα μέτρα υποστήριξης αυτού του προγράμματος μπορεί να είναι συμβουλευτικά, ως επίσης και υποστήριξη για εύρεση μιας θέσης εργασίας, πρόσβαση σε εκπαίδευση ή κατάρτιση, ή ακόμα και υποστήριξη προς τους απολυμένους εργάτες να δημιουργήσουν την δική τους επιχείρηση. Έρευνες έχουν δείξει ότι αυτή η Συμφωνία έχει επιφέρει θετικά

αποτελέσματα: Το 89% των εμπλεκόμενων εργατών βρήκαν μια μόνιμη εργασία, το 72% παρέλαβαν τον ίδιο ή έναν υψηλότερο μισθό, το 85% κατάφεραν να βρουν μία ίδιας ή καλύτερης ποιότητας θέση εργασίας, ενώ το 43% των εργατών ήταν 50 χρονών και άνω.

Στο **Λουξεμβούργο** τέθηκε σε εφαρμογή μια ρύθμιση στη φιλοσοφία της *ομαλότερης μεταφοράς εργαζομένων στην αγορά εργασίας σε εταιρείες που αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες*. Αυτά τα μέτρα αναγκάζουν τις εταιρείες να προσυμφωνήσουν σε προληπτικές συζητήσεις σχετικά με τη διαχείριση του εργατικού δυναμικού της, προτού προβούν σε μαζικές απολύσεις λόγω περικοπών. Η ρύθμιση της 22<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου του 2006 τέθηκε σε εφαρμογή την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου του 2007. Υποχρεώνει τους εργαζόμενους να αναφέρουν στην Επιτροπή για την Οικονομία<sup>102</sup> οποιεσδήποτε απολύσεις για τον προαναφερθέν λόγο. Προκειμένου να μην πραγματοποιηθούν μαζικές απολύσεις η επιτροπή μπορεί να καλέσει τους κοινωνικούς εταίρους να διαπραγματευτούν ένα πλάνο διατήρησης της θέσης εργασίας, μέσω της αναδιοργάνωσης των εργασιμών ωρών (μερική απασχόληση, μειωμένες εργάσιμες ώρες)<sup>103</sup>, δεδομένου ότι οι συγκεκριμένοι εργάτες θα παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης. Επίσης, προβλέπεται ο προσωρινός δανεισμός αυτού του ανθρώπινου δυναμικού σε άλλες εταιρείες.

Η **Πολωνία** εφαρμόζει ένα ενεργητικό πρόγραμμα από το 2002, το οποίο τιτλοφορείται «*Πρώτο Επάγγελμα*» και χρηματοδοτείται από το κράτος διά μέσω του Ταμείου Εργασίας. Αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στο *εφοδιασμό των ατόμων που εγκαταλείπουν το σχολείο με εργασιακή εμπειρία και στην ένταξή τους στην αγορά εργασίας*. Η συμμετοχή στο πρόγραμμα απαιτεί την καταγραφή των συγκεκριμένων ατόμων ως άνεργα. Προβλέπει την χρηματοδότηση των εργοδοτών που απασχολούν αυτούς του εργαζόμενους προκειμένου να μειώσει το κόστος πρόσληψης των συγκεκριμένων θέσεων εργασίας<sup>104</sup>.

Στο **Βέλγιο** γίνονται προσπάθειες να διευκολυνθούν οι μεταβάσεις στην αγορά εργασίας και πραγματοποιούνται αξιοσημείωτες επενδύσεις στην *επαναποθέτηση προς νέες θέσεις εργασίας διά μέσω της ανάπτυξης των κελιών απασχόλησης*. Αυτό το σχέδιο εστιάζει τη δράση του σε εταιρικό επίπεδο. Σχεδιάζει ένα «κοινωνικό πλάνο» το οποίο αναγνωρίζει τις εταιρείες που «βρίσκονται σε

---

<sup>102</sup> Comite de Conjoncture.

<sup>103</sup> Αποτελεί ταυτόχρονα παράδειγμα εφαρμογής ευέλικτης μορφής απασχόλησης.

<sup>104</sup> Ένα τέτοιο μέτρο αυξάνει τα (οικονομικά) κίνητρα για την πρόσληψη της συγκεκριμένης κατηγορίας των ανέργων.



διαδικασία διαρθρωτικής αλλαγής»<sup>105</sup>. Σε *πρώτη φάση*, το «κοινωνικό πλάνο» εξετάζει με ποιόν τρόπο μπορεί η εταιρεία να αντιδράσει στις διαρθρωτικές αλλαγές. Για παράδειγμα, κατά πόσο είναι πιθανή η αναδιοργάνωση του καταμερισμού της εργασίας ή του εργάσιμου χρόνου, εάν υπάρχουν άνθρωποι που επιθυμούν να αποχωρήσουν εθελουσίως, πόσοι εργαζόμενοι μπορούν να τοποθετηθούν σε γέφυρα συνταξιοδότησης, κατά πόσο είναι πιθανόν εργάτες ηλικίας άνω των 45 ετών να λάβουν ενεργητικά μέτρα επανατοποθέτησης στην αγορά εργασίας σε περίπτωση απόλυσης κ.α. Σε μια *δεύτερη φάση* το «κοινωνικό πλάνο» αξιολογείται<sup>106</sup>. Σε περίπτωση θετικής αξιολόγησης εφαρμόζονται τα απαραίτητα μέτρα (*τρίτη φάση*). Κάποιοι εργαζόμενοι πιθανόν να σταλούν σε μια γέφυρα συνταξιοδότησης, αλλά προτού συμβεί κάτι τέτοιο πρέπει να σταλούν σε ένα «κελί επανα-απασχόλησης», μέσα στο οποίο επεξεργάζονται ειδικά πλάνα εύρεσης εργασίας. Εάν σε ένα διάστημα έξι μηνών δεν έχουν επέλθει τα απαραίτητα αποτελέσματα, τότε πρέπει να σταλούν στην γέφυρα συνταξιοδότησης, αλλά είναι υποχρεωμένοι για κάποιο διάστημα να καταστήσουν τους εαυτούς τους διαθέσιμους στην αγορά εργασίας, δηλαδή, να δεχθούν οποιαδήποτε ευκαιρία για μια θέση εργασίας ή για επαγγελματική κατάρτιση τους παρουσιαστεί. Σε περίπτωση που δεν κάνουν τις επαρκείς προσπάθειες προς αυτήν την κατεύθυνση, τότε χάνουν το δικαίωμα πρόωρης συνταξιοδότησης.

Στην **Αυστρία** έχουν αναθεωρήσει το σύστημα αποζημιώσεων απολύσεων προκειμένου να προστατεύσουν, και κατ' επέκταση να *αυξήσουν την κινητικότητα της απασχόλησης*. Μέχρι πρόσφατα η αποζημίωση απολύσεως καθοριζόταν από την διάρκεια της σχέσης απασχόλησης μεταξύ εργαζομένου και μιας εταιρείας. Συγκεκριμένα, η αποζημίωση ξεκινάγε από το ποσό ενός μηνιαίου μισθού και μπορούσε να φτάσει σε ένα μέγιστο χρηματικό ποσό που ισοδυναμεί με τον μισθό ενός χρόνου, εάν ο εργαζόμενος απασχολείται στην εταιρεία για τουλάχιστον 25 χρόνια. Με το νέο σύστημα καταβολής της αποζημίωσης που έλαβε χώρα από το 2003 ισχύουν τα κάτωθεν<sup>107</sup>: Ο εργοδότης κάθε εργαζόμενου, του οποίου η σύμβαση

---

<sup>105</sup> Αυτό πρακτικά σημαίνει, υπό το πρίσμα που το εξετάζουμε εδώ πέρα, ότι μία πολύ πιθανή και συνηθισμένη τακτική για την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών αλλαγών σε εταιρικό επίπεδο είναι οι μαζικές απολύσεις.

<sup>106</sup> Το «κοινωνικό πλάνο» αποστέλλεται στον Ομοσπονδιακό και Περιφερειακό Υπουργό Εργασίας όπου και το αξιολογούν. Σημαντικός παράγοντας για μια θετική αξιολόγηση διαδραματίζουν η επιρροή και η ένταση των προτεινόμενων ενεργητικών μέτρων. Το «κοινωνικό πλάνο» αξιολογείται τελικώς με βάση ένα φύλλο εργασίας αποτίμησης που έχει εκπονήσει ο Φλαμανδός Υπουργός Εργασίας.

<sup>107</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 20.

εργασίας εκτείνεται για πάνω από ένα μήνα, είναι υποχρεωμένος να καταβάλλει σε ένα ταμείο<sup>108</sup> ένα ποσό που αντιστοιχεί στο 1,53% του μηνιαίου μισθού, το οποίο αυξάνει προοδευτικά. Οι εργαζόμενοι μπορούν να πάρουν την αποζημίωση απολύσεως μόνο εάν τα χρήματα έχουν κατατεθεί στο ταμείο για τρία χρόνια. Οι περίοδοι συνεισφοράς σε διαφορετικούς εργοδότες συναθροίζονται. Όταν ο εργαζόμενος δικαιούται αποζημίωση απολύσεως, έχει την επιλογή να επιλέξει μεταξύ μετρητών, επιπλέον επένδυσης στο ίδιο ταμείο πρόνοιας ή στο ταμείο του νέου εργοδότη, ή ακόμα και να μεταφέρει το σχετικό ποσό σε ένα ταμείο ασφάλισης συνταξιοδότησης. Συνεπώς, *ο εργαζόμενος δεν χάνει τα συσσωρευμένα δικαιώματά του καθώς μετακινείται από τον έναν εργοδότη στον άλλον.* Παράλληλα, τα *Ιδρύματα Εργασίας* χρησιμεύουν ως πρακτορεία μεταβάσεων για να υποστηρίξουν την τοποθέτηση από μια θέση εργασίας σε μια άλλη σε συνεργασία με όλα τα ιδιωτικά και δημόσια ενδιαφερόμενα μέρη.

---

<sup>108</sup> Το ταμείο ονομάζεται *Mitarbeitervorsorgekassen*.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5:

### ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ:

#### 5.1 Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΕΝΟΣ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ<sup>109</sup>:

Η ανάγκη για συνεχή αναβάθμιση των εργασιακών δεξιοτήτων είναι ένα γεγονός που δεν αφορά μόνο την σημερινή εποχή, αλλά είναι χαρακτηριστικό καθ' όλη τη διάρκεια ανάπτυξης του καπιταλισμού.

Η βασική ιδιότητα του εμπορεύματος εργατική δύναμη είναι ότι η φυσική οντότητα του εργαζομένου είναι αδιαχώρητη από την εργατική δύναμη. Η ένωση της εργατικής δύναμης με τα μέσα παραγωγής, η οποία τις περισσότερες φορές παίρνει νομική μορφή μέσω των συμβολαίων εργασίας, έχει ως αποτέλεσμα την παραγωγή αγαθών και την εξασφάλιση εισοδήματος για τον εργαζόμενο (πραγματοποίηση αναπαραγωγικής λειτουργίας). Η αποχή από την παραγωγική διαδικασία βλάπτει πρώτα απ' όλα τον ίδιο τον εργαζόμενο εφόσον δημιουργεί κινδύνους για την επιβίωσή του<sup>110</sup>. Πέρα από αυτό όμως απαξιώνονται οι εργασιακές δεξιότητες που είχε αποκτήσει ο εργαζόμενος είτε με την εκπαίδευση είτε με την προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Η ταχύτητα με την οποία απαξιώνονται αυτές οι δεξιότητες μεγαλώνει όσο μεγαλύτερη είναι η διάρκεια της ανεργίας και όσο ταχύτερος είναι ο ρυθμός μεταβολής των τεχνικών μεθόδων παραγωγής (τεχνολογία).

**Αυτό το γεγονός καθιστά το εμπόρευμα εργατική δύναμη ευπαθές. Ο εργαζόμενος ο οποίος έχει αποκτήσει κάποιες ειδικές επαγγελματικές γνώσεις είναι δύσκολο να τις αποχωριστεί και να αποκτήσει καινούριες. Η αναπροσαρμογή νέων**

---

<sup>109</sup> Για την συγγραφή του συγκεκριμένου υποκεφαλαίου αξιοποιήθηκε το Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση της αγοράς εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Πρώτος, Θεωρίες της Ανεργίας, σελ. 50-52.

<sup>110</sup> Βλ. υποκεφάλαιο 1.7 παρούσας εργασίας.

δεξιοτήτων συνεπάγεται χρηματικό κόστος αλλά κυρίως μεγάλο ψυχολογικό κόστος για τον ίδιο τον εργαζόμενο<sup>111</sup>.

**Ο καπιταλισμός προσπαθεί να επιλύσει αυτό το πρόβλημα με την εκπαιδευτική πολιτική και τις διάφορες πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης.** Αυτές οι πολιτικές διαφοροποιούνται καθ' όλη την διάρκεια ανάπτυξης του καπιταλισμού καθώς επίσης και μεταξύ των χωρών. Διαμορφώνονται σύμφωνα με τις ιστορικά καθιερωμένες συνθήκες και συνδέονται πάντα με τις ανάγκες της παραγωγής. Έτσι λοιπόν, πέρα από την βασική και ανώτερη εκπαίδευση, αναπτύσσονται συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης εντός και εκτός των εργασιακών χώρων (π.χ. τεχνικές σχολές).

## **5.2 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ, ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ:**

Τα συστήματα διά βίου μάθησης αφορούν όλα εκείνα τα πεδία στα οποία επιδιώκουν να παρέμβουν τα μέτρα πολιτικής, εντός και εκτός εργασιακών χώρων, για την **ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων** (π.χ. κυκλική εργασία, σεμινάρια κ.α.).

Η κύρια λογική των συστημάτων διά βίου μάθησης είναι η **διατήρηση της απασχολησιμότητας και της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων**, διά μέσω της βελτίωση των απαξιωμένων δεξιοτήτων τους. Είναι σύμφωνη με την νέα αντίληψη της ασφάλειας, η οποία εναντιώνεται στην παραδοσιακή προστασία της θέσης εργασίας, και προσπαθεί να ισορροπήσει την επιπλέον ευελιξία μέσω της απασχολησιμότητας και της ενεργοποίησης<sup>112</sup>. Αποτελούν μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εφόσον αποσκοπούν στην ενεργοποίηση των εργαζομένων και στην (επαν)ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Λόγω της μεγάλης σημασίας που τους δίνεται, εξαιρούνται των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, εξετάζονται ξεχωριστά και αποτελούν από μόνα τους μία από τις πέντε προϋποθέσεις εφαρμογής του «flexicurity».

---

<sup>111</sup> Ένας εργαζόμενος ο οποίος εργάζεται π.χ. επί 20 χρόνια σε ένα εργοστάσιο και χειρίζεται ένα συγκεκριμένο μηχάνημα είναι εξαιρετικά επίπονο, και ιδιαίτερα αν είναι σε προχωρημένη ηλικία, να ανταποκριθεί σε «γραμματειακά» καθήκοντα. Μια παρόμοια αναφορά έχει γίνει στο υποκεφάλαιο 1.7.

<sup>112</sup> Maarten Keune and Maria Jespen, «Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity», Ιανουάριος 2007, σελ. 14.

Τα συστήματα διά βίου μάθησης βρίσκονται στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών. Καταρχήν, οι *εργαζόμενοι* έχοντας δεξιότητες που ταιριάζουν στις σύγχρονες ανάγκες της παραγωγής μπορούν να εξασφαλίζουν το αναγκαίο εισόδημα και να μειώνουν τις πιθανότητες να καταστούν άνεργοι, δηλαδή να διατηρήσουν την θέση εργασίας τους. Από την άλλη μεριά, θα πρέπει να δίνουν στους άνεργους και σε αυτούς που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας τα κατάλληλα προσόντα για να ανταποκριθούν στις εκάστοτε ανάγκες. Δηλαδή, τα συστήματα διά βίου μάθησης στοχεύουν τόσο σε αυτούς που βρίσκονται ήδη εντός της αγοράς εργασίας, όσο και σε εκείνους που βρίσκονται εκτός αυτής. *Από την μεριά των εργοδοτών*, ένα καλά μορφωμένο και καταρτισμένο εργατικό δυναμικό δίνει την δυνατότητα στις επιχειρήσεις να αντιμετωπίσουν την ραγδαία οικονομική αλλαγή, να διατηρήσουν και να αυξήσουν τα επίπεδα παραγωγικότητας, ως επίσης και να καινοτομήσουν.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξάνουν τις πιθανότητες για κάποιον εργαζόμενο να εγκαταλείψει μια επιχείρηση. Αυτό το γεγονός, αποθαρρύνει τις επιχειρήσεις να επενδύσουν στους ανθρώπινους πόρους και στην επαγγελματική εκπαίδευση, εφόσον οι δεξιότητες που θα αποκτήσει ο εργαζόμενος μπορούν να αξιοποιηθούν από μια άλλη επιχείρηση. Επίσης, κάποιες επιχειρήσεις μπορεί να αποθαρρύνονται από το υψηλό κόστος που απαιτεί μια τέτοια διαδικασία, ιδιαίτερα εάν το προσωπικό ανανεώνεται συχνά. Προαναφέραμε ότι οι επιχειρήσεις έχουν συμφέρον από επενδύσεις που αποσκοπούν στην βελτίωση των δεξιοτήτων. Αυτή η αντίθεση μπορεί να επιλυθεί μέσω ταμείων σε κλαδικό επίπεδο έτσι ώστε να επιμεριστεί το κόστος<sup>113</sup>. Επίσης ο καθηγητής Karsen Albaek του πανεπιστημίου της Κοπεγχάγης, αναφερόμενος στην Δανέζικη αγορά εργασίας επισημαίνει ότι η υψηλή επαγγελματική κινητικότητα της Δανέζικης αγοράς εργασίας αποθαρρύνει τις επενδύσεις στην επαγγελματική κατάρτιση και κατ' επέκταση αναχαιτίζει την παραγωγικότητα του εργατικού δυναμικού και την οικονομική ανάπτυξη. Το πρόβλημα αυτό έχει εν μέρει λυθεί με την κρατική συν-χρηματοδότηση για συμπληρωματική κατάρτιση<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 7.

<sup>114</sup> Jesper Hartvig Pedersen, «The Danish Flexicurity System: Innovation in labour market policies, Challenges in times of globalization», Μάρτιος 2006, σελ. 7 (παράρτημα 2). Επίσης στο Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 30, γίνεται αναφορά για τις προκλήσεις που αντιμετωπίζει η Δανέζικη αγορά εργασίας και αναφέρεται ότι οι Δανέζικες επιχειρήσεις τείνουν να

Σύμφωνα με μέτρηση του Eurobarometer, τον Οκτώβριο του 2006<sup>115</sup>, το 88% των Ευρωπαίων συμφωνούν ότι η τακτική κατάρτιση βελτιώνει τις ευκαιρίες για μια θέση εργασίας. Τέλος, η Κομισιόν χρησιμοποιεί κάποιους δείκτες για την μέτρηση των στρατηγικών διά βίου μάθησης<sup>116</sup>: ποσοστό του πληθυσμού μεταξύ 25 και 64 ετών που συμμετέχουν στην εκπαίδευση και την κατάρτιση και εκπαιδευτικά προσόντα των ηλικιακών ομάδων 25-34 και 45-54 (μερίδιο του πληθυσμού το οποίο «κατέχει» τουλάχιστον την μέση εκπαίδευση).

### 5.3 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗΣ<sup>117</sup>:

Αναφέραμε στο προηγούμενο κεφάλαιο ότι το **Λουξεμβούργο**<sup>118</sup> στην προσπάθειά του να αποτρέψει τις απολύσεις έθεσε σε εφαρμογή από το 2007 μία ρύθμιση η οποία προέβλεπε χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης με προαπαιτούμενο ότι οι εργαζόμενοι θα παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης προκειμένου να διατηρήσουν ή να βελτιώσουν τις εργασιακές τους δεξιότητες.

Στη **Γαλλία** το «Συμβόλαιο Εργασίας Επαγγελματικής Κατάρτισης» που υπογράφει αυτός που αναζητάει εργασία με το ANFP προβλέπει την επανένταξή του στην αγορά εργασίας, κατοχυρώνοντας του το δικαίωμα στην κατάρτιση μέσω ιδιωτικών ή δημόσιων φορέων.

Στη **Σουηδία** επίσης η μεταβατική περίοδος που βιώνει ο εργαζόμενος, σύμφωνα με την «Συμφωνία για την Μετάβαση Σταδιοδρομίας» προβλέπει, μεταξύ άλλων μέτρων, συμμετοχή στην εκπαίδευση και την κατάρτιση.

Στην **Πορτογαλία** τέθηκε σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα με σκοπό τον εμπλουτισμό των μορφωτικών προσόντων και των δεξιοτήτων. Αυτό είναι λογικό αν αναλογιστούμε το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο που έχει παρατηρηθεί σε αυτήν την

---

υπο-επενδύουν στις γενικές δεξιότητες και τα προσόντα του προσωπικού, γεγονός το οποίο εντείνει τη σημασία ενός περιεκτικού και καλά λειτουργικού δημόσιου συστήματος για βασική εκπαίδευση και διά βίου μάθηση.

<sup>115</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 5.

<sup>116</sup> Ο.π. σελ. 22.

<sup>117</sup> Τα περισσότερα στοιχεία που παρουσιάζονται σε αυτό το υποκεφάλαιο βρίσκονται στο κείμενο του Ton Withagen, «Flexicurity Pathways», 24 Μάιου 2007, σελ. 17-20. Για οποιαδήποτε άλλη βιβλιογραφική αναφορά θα υπάρχει αντίστοιχη υποσημείωση.

<sup>118</sup> Η σχετική αναφορά έχει γίνει στο υποκεφάλαιο 4.3. Επίσης, στο ίδιο υποκεφάλαιο γίνονται οι αναφορές για τις περιπτώσεις της Γαλλίας και της Σουηδίας, γι' αυτό και παραλείπεται η αντίστοιχη υποσημείωση.

χώρα<sup>119</sup>. Το πρόγραμμα αυτό ονομάζεται «*Néες Ευκαιρίες*»<sup>120</sup>, ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2005 και αναμένεται να ολοκληρωθεί το 2010. Αποτελεί μια πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και του Υπουργείου Παιδείας. Συγχρηματοδοτείται από το Διαρθρωτικό Ταμείο και προβλέπεται να δοθεί μια χρηματοδότηση ύψους 6 εκ. euro για την περίοδο 2007-2013. Έχει θέσει *τρεις βασικούς στόχους*: διεύρυνση της ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (12 χρόνια) για όλους, βεβαίωση ότι το 50% των νέων που βρίσκονται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση τελειώνοντας τις σπουδές τους έχουν και απολυτήριο δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και επαγγελματική πιστοποίηση και αναγνώριση, πιστοποίηση και αξιολόγηση των ικανοτήτων 1 εκ. ενήλικων με ταυτόχρονη παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης έτσι ώστε να αποκομίσουν και πιστοποίηση σχολείου και επαγγελματικές ικανότητες.

Η **Ολλανδία** έχει μακρά παράδοση στο συγκεκριμένο ζήτημα. Η κατάρτιση των εργαζομένων ρυθμίζεται σε μεγάλο βαθμό μέσω των συλλογικών συμφωνιών. Υπάρχουν αποθεματικά στα βιομηχανικά (ή επιχειρησιακά) ταμεία για αυτόν τον σκοπό τα οποία χρηματοδοτούνται από συνεισφορές των εργοδοτών και διευθύνονται από κοινού από τα εργατικά σωματεία και τους αντιπροσώπους της διοίκησης. Ύστερα από διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών οι όροι των συλλογικών συμφωνιών για την κατάρτιση αφορά όχι μόνο του εργαζόμενου που είναι εγγεγραμμένοι στο σωματείο αλλά και αυτούς που δεν είναι μέλη. Στα πλαίσια αυτών των διαπραγματεύσεων το Υπουργείο Κοινωνικών Υποθέσεων και Απασχόλησης εκτείνει κατά περιπτώσεις την εφαρμοσιμότητα των συλλογικών συμφωνιών σε ολόκληρη την βιομηχανία. Περισσότερες από 1000 συλλογικές συμβάσεις αφορούν την κατάρτιση, καλύπτοντας 6 εκ. εργάτες. Άλλοι 800.000 εργάτες καλύπτονται ύστερα από την επέκταση των συμφωνιών σε βιομηχανικό επίπεδο. Το 40% των εργατών καλύπτονται από χρηματοδότηση για κατάρτιση. Το μεγαλύτερο μέρος των αποθεματικών αφορά κατάρτιση η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε συγκεκριμένη βιομηχανία αλλά και κατάρτιση η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί και εκτός της συγκεκριμένης βιομηχανίας. Τα αποθεματικά για την κατάρτιση ξοδεύονται κυρίως σε επιπρόσθετη κατάρτιση (43% των συνολικών αποθεματικών ή 250 εκ. euro) και στη μαθητεία των νέων (13% ή 80 εκ. euro). Η

---

<sup>119</sup> Υπολογίζεται ότι το 40% των νέων εγκαταλείπουν νωρίς το σχολείο χωρίς να έχουν κάποιο επαγγελματικό προσόν, ενώ το 70% του ενεργού πληθυσμού δεν έχει ολοκληρώσει την δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

<sup>120</sup> Μετάφραση του όρου «*Nova Oportunidades*».

παροχή κατάρτισης από μικρές εταιρείες (με λιγότερο από 50 εργαζομένους) είναι μικρότερη απ' ό,τι από μεγάλες.

Η **Δανία** εφαρμόζει για πολλά χρόνια την *κυκλική εργασία*<sup>121</sup>. Για κάθε εργαζόμενο ο οποίος συμμετέχει στα προγράμματα της συμπληρωματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καλύπτει το ποσό που αντιστοιχεί στο κόστος πρόσληψης ενός ανέργου ατόμου ως αντάλλαγμα για την συμμετοχή του εργαζόμενου στο πρόγραμμα. Επομένως, αυξάνουν οι ευκαιρίες των εργοδοτών να προσφέρουν συνεχή και συμπληρωματική κατάρτιση και εκπαίδευση στους εργαζόμενους. Επίσης, επενδύοντας έντονα στην συμπληρωματική κατάρτιση δίνεται η δυνατότητα στις νέες βιομηχανίες ή στις βιομηχανίες οι οποίες στερούνται εργατικής δύναμης να μην αναμένουν μεγάλο χρονικό διάστημα για την εύρεση του αναγκαίου εργατικού δυναμικού<sup>122</sup>. Από την άλλη μεριά ο εργαζόμενος κερδίζει νέες δεξιότητες και ένας άνεργος βρίσκει μια θέση εργασίας.

Η **Μάλτα** ενισχύει τις επενδύσεις της στη εκπαίδευση και την κατάρτιση. Ο γενικότερος στόχος είναι να *βελτιωθεί το εκπαιδευτικό επίπεδο* του Μαλτέζικου πληθυσμού. Έχουν παρθεί ειδικότερα μέτρα που στοχεύουν στην *αποφυγή τη εγκατάλειψης του σχολείου* και δρουν προληπτικά στον κοινωνικό αποκλεισμό. Το *Τμήμα για τις Ανώτερες Σπουδές και την Εκπαίδευση* εξασφαλίζει μια ευρεία γκάμα μαθημάτων σε διάφορα επίπεδα. Η *Εταιρεία Απασχόλησης και Κατάρτισης* εξασφαλίζει πρόσβαση σε προγράμματα κατάρτισης και επανακατάρτισης, στοχεύοντας, μεταξύ άλλων, στους ανειδίκευτους και στους υπό-ειδικευμένους εργάτες, στου καταγεγραμμένους άνεργους, στους νέους κάτω των 16 ετών που ενδιαφέρονται για μια επαγγελματική σταδιοδρομία, σε αυτούς που καταγράφονται για πρώτη φορά στον κατάλογο απασχόλησης και στις γυναίκες που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας. Το *Τμήμα της Εκπαίδευσης* επενδύει ολοένα και περισσότερο στην οικονομική και προσωπική ανάπτυξη<sup>123</sup> και στην τεχνολογική εκπαίδευση σε πρωτοβάθμιο, δευτεροβάθμιο και μετά-δευτεροβάθμιο επίπεδο, παρέχοντας στους πολίτες μόρφωση, γνώση και ικανότητες για να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνική

---

<sup>121</sup> Δες υποκεφάλαιο 3.4. Η κυκλική εργασία αποτελεί ένα ιδιαίτερο στοιχείο καθώς αποτελεί μορφή ευέλικτης απασχόλησης, συστατικό στοιχείο των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (η εν λόγω πολιτική που εφαρμόζεται στη Δανία θα μπορούσε να αποτελέσει παράδειγμα των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης) ως επίσης και μία μέθοδο διά βίου μάθησης.

<sup>122</sup> Focus Denmark, Vol. 3, «The Danish Model: A Magic Formula», 2007.

<sup>123</sup> Μετάφραση του όρου Personal and Social Development.



και οικονομική ανάπτυξη. Τα κυριότερα εκπαιδευτικά πρότυπα είναι το *MCAST*<sup>124</sup> και το *Πανεπιστήμιο τη Μάλτας*<sup>125</sup>.

Η **Αυστρία** το 1998 εισήγαγε ένα μέτρο το οποίο καθιστά δυνατό για τους εργαζόμενους να πάρουν άδεια μέχρι και 12 μήνες, χωρίς επιπρόσθετο κόστος για τους εργοδότες, με σκοπό την επιπρόσθετη εκπαίδευση. Πρακτικά, αυτό το μέτρο δεν χρησιμοποιήθηκε σε ευρεία κλίμακα<sup>126</sup>.

Στην **Φιλανδία** η «*Μεταρρύθμιση για την Ικανότητα*»<sup>127</sup> ξεκίνησε το 1999 και έχει ως σκοπό να βελτιώσει και προσαρμόσει στις νέες συνθήκες τις ικανότητες στην κοινωνία, στον εργασιακό χώρο και σε ατομικό επίπεδο. Αποτελεί μια πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, του Υπουργείου Παιδείας και Έρευνας και εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και στοχεύει τόσο στους εργαζόμενους όσο και στους άνεργους. Μεταξύ άλλων προβλέπει: ένα νόμιμο δικαίωμα για τους εργαζόμενους να πάρουν εκπαιδευτική άδεια σε μια βάση μερικής ή πλήρους απασχόλησης προκειμένου να παρακολουθήσουν οργανωμένα προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, ένα νόμιμο δικαίωμα πρόσβασης των ενηλίκων στην πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, διαρθρωτικές αλλαγές στο δημόσιο σύστημα παιδείας προκειμένου να εναρμονιστεί καλύτερα με τις ανάγκες για δεξιότητες και τεχνογνωσία στον εργασιακό χώρο, καθώς και καλύτερη συνεργασία μεταξύ των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων σε όλα τα επίπεδα με ιδιωτικές και δημόσιες επιχειρήσεις κ.α.

---

<sup>124</sup> Εστιάζει στην επαγγελματική εκπαίδευση.

<sup>125</sup> Παρέχει ανώτερη εκπαίδευση.

<sup>126</sup> Social Agenda, «Austria's take on flexicurity», σελ. 19, Μάρτιος 2006. Τα σχετικά μέτρα φέρουν την ονομασία «Bildungskarenz».

<sup>127</sup> Μετάφραση του όρου Competence Reform.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6:

### ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ:

#### 6.1 ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ, ΡΟΛΟΣ ΚΑΙ ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ:

Η κοινωνική προστασία στα πλαίσια του «flexicurity» βασίζεται σε δύο πυλώνες:

α) **Προστασία του εργαζόμενου σε περίπτωση ανεργίας.** Η προστασία αυτή αναφέρεται στην διατήρηση του εισοδήματος του ανέργου (άμεση αναφορά στην ασφάλεια του εισοδήματος).

β) Συστήματα κοινωνικής πρόνοιας και συγκεκριμένα **μέτρα για την εναρμόνιση του εργασιακού βίου και των οικογενειακών υποχρεώσεων.** Τέτοια μέτρα είναι οι *γονικές άδειες (πατρικές και μητρικές), τα συστήματα φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων κ.α.* (άμεση αναφορά στη συνδυασμένη ασφάλεια).

Γίνεται αντιληπτό ότι αυτή η προϋπόθεση αναφέρεται στις παθητικές πολιτικές απασχόλησης καθώς και στις διάφορες πολιτικές κοινωνικής πρόνοιας. Ειδικά για το δεύτερο στοιχείο πρέπει να γίνει σαφές ότι μας ενδιαφέρει μόνο στον βαθμό που συνδέεται με το στοιχείο της απασχόλησης.

Ο πρώτος πυλώνας εξυπηρετεί το αυτονόητο: η ανεργία δεν πρέπει να γίνει φόβος για όποιον χάνει προσωρινά τη θέση εργασίας του. Αυτό αποτελεί μια έκφραση της κοινωνικής αλληλεγγύης η οποία αποτελεί σταθερό στοιχείο των ευρωπαϊκών κοινωνικών συστημάτων. Τα καλά συστήματα επιδομάτων ανεργίας είναι απαραίτητα για να αντισταθμίσουν τις αρνητικές εισοδηματικές συνέπειες κατά τη διάρκεια μεταβάσεων από μια θέση εργασίας σε μια άλλη<sup>128</sup>. Δηλαδή, πρέπει να

---

<sup>128</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 7.

υλοποιούν την αναπαραγωγική λειτουργία της αγοράς εργασίας κατά τη διάρκεια της ανεργίας<sup>129</sup>.

**Το παραδοσιακό μέτρο ασφάλισης κατά της ανεργίας είναι το επίδομα ανεργίας.** Τα επιδόματα ανεργίας πρέπει να είναι τόσο υψηλά ώστε να μπορούν να καλύψουν σε ικανοποιητικό βαθμό την απώλεια εισοδήματος που προκλήθηκε από την ανεργία και επίσης δεν πρέπει να είναι υπερβολικά υψηλά ώστε να μειώνουν τις πιθανότητες να αναζητήσει κάποιος μια θέση εργασίας<sup>130</sup>. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η διάρκεια του επιδόματος. Εμπειρικά έχει αποδειχθεί ότι μακροχρόνια επιδόματα ανεργίας αποτρέπουν των αποδέκτη αυτών των επιδομάτων να αναζητήσει μία θέση εργασίας. Επίσης, τα κριτήρια σύμφωνα με τα οποία κάποιος δικαιούται ένα επίδομα παίζουν σημαντικό ρόλο στην ενεργοποίηση ή μη του ανέργου. Για παράδειγμα, εάν τα κριτήρια είναι σχετικά ελαστικά, τότε κάποιος πιθανόν να προτιμήσει να γίνει αποδέκτης επιδόματος παρά να αναζητήσει μια θέση εργασίας.

Συμπερασματικά, οι μεταβιβαστικές πληρωμές πρέπει να λειτουργούν με τέτοιο τρόπο και να είναι δομημένες έτσι ώστε να ωθούν τον άνεργο να αναζητήσει μια νέα θέση εργασίας και πρωτίστως να τη δεχτεί. Δεν πρέπει να δρουν ανασταλτικά και να διαστρεβλώνουν τα (οικονομικά) κίνητρα<sup>131</sup>. Υπό αυτήν την έννοια **τα συστήματα κοινωνικής προστασίας πρέπει να εξυπηρετούν την ευελιξία στην αγορά εργασίας και όχι να την αναχαιτίζουν, διατηρώντας παράλληλα την κοινωνική συνοχή.**

---

<sup>129</sup> Αυτό υλοποιείται τόσο με τα επιδόματα ανεργίας που καθιστούν δυνατή την παροχή χρηματικών πόρων κατά τη διάρκεια αποχής από την εργασία, αλλά επίσης και μέσω των διαφόρων πολιτικών που σκοπεύουν στην εναρμόνιση του οικογενειακού και εργασιακού βίου. Όπως αναφέρεται χαρακτηριστικά στο Απόστολος Δεδουσόπουλος, Η κρίση της αγοράς εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση, Τόμος Πρώτος, Θεωρίες της Ανεργίας, σελ. 49-50: «Η συνολική προσφορά εργασίας προσδιορίζεται κοινωνικά και ... το κράτος διαδραματίζει σημαντικό ρόλο... Η αναπαραγωγή των φυσικών ατόμων προσδιορίζεται από δημογραφικούς παράγοντες και από την κρατική πολιτική για τον επηρεασμό αυτών των δημογραφικών παραγόντων: το θεσμικό πλαίσιο που αφορά την οικογένεια, την προστασία της μητρότητας και τον έλεγχο των γεννήσεων, την ιδεολογία που επικρατεί για την οικογένεια και το ρόλο των δύο φύλων.»

<sup>130</sup> Jorn Neergaard Larsen, «Flexicurity-Developing people through jobs», Δημοσιευμένο άρθρο στην καθημερινή εφημερίδα «Politiken», 11 Φεβρουαρίου 2006.

<sup>131</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 12.

## 6.2 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ:

Η **Τσεχία**<sup>132</sup> είχε ένα αρκετά γενναιοδωρο σύστημα επιδομάτων με αποτέλεσμα να διατηρεί το ποσοστό της φτώχειας χαμηλά, αλλά να δρα αρνητικά σε σχέση με τα κίνητρα ενεργοποίησης των μη-ενταγμένων στην αγορά εργασίας. Έτσι λοιπόν, μεταρρύθμισε το κοινωνικό σύστημα με σκοπό να αυξήσει τα κίνητρα των ομάδων χαμηλού εισοδήματος να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να διατηρήσει τα υψηλά επίπεδα κοινωνικής συνοχής, εφαρμόζοντας την αρχή της δημιουργίας μισθωτής εργασίας<sup>133</sup>. *Στην περίπτωση που ένα άτομο ζητάει επίδομα κοινωνικής πρόνοιας και δεν συνεργάζεται ενεργά αναζητώντας μια θέση εργασίας, ή απορρίπτει μια θέση εργασίας, τότε μειώνεται το ποσό του επιδόματος κοινωνικής πρόνοιας.* Επίσης, έχει απλοποιηθεί το σύστημα επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας, και ένας αριθμός επιδομάτων έχει τώρα αντικατασταθεί από τρία μόνο επιδόματα<sup>134</sup>. Τέλος, αυτή η προσπάθεια έχει υποστηριχθεί από άλλες μεταρρυθμίσεις (μείωση της φορολογίας για τις δύο χαμηλότερες εισοδηματικές τάξεις).

Στην **Γαλλία**<sup>135</sup>, όποιος υπογράφει το «Συμβόλαιο Εργασίας Επαγγελματικής Κατάρτισης», κατά τη διάρκεια του οποίου δεν προσφέρει μισθωτή εργασία, πληρώνεται με ένα χρηματικό ποσό ύψους 80% του προηγούμενου μισθού.

Στο **Βέλγιο**, οι εργαζόμενοι οι οποίοι είναι ενταγμένοι στο «κοινωνικό πλάνο» και στα ενεργητικά μέτρα, μπορούν να απολαμβάνουν κατά τη διάρκεια των πρώτων έξι μηνών που είναι ενταγμένοι στο κελί «επανα-απασχόλησης» μια πληρωμή. Σε περίπτωση που αρνηθούν να πάρουν μέρος στα ενεργητικά μέτρα ή δεν κάνουν επαρκείς προσπάθειες αναζήτησης εργασίας, τότε θα χάσουν το δικαίωμα στα επιδόματα ανεργίας και στην πρόωρη συνταξιοδότηση.

Στην **Φιλανδία** οι εργαζόμενοι οι οποίοι απολύονται λόγω πλεονάζοντος εργατικού δυναμικού, είναι δικαιούχοι ενός υψηλού επιδόματος με μία προϋπόθεση: πρέπει να συμμετέχουν σε ένα πρόγραμμα («ασφάλεια αλλαγής»<sup>136</sup>) ενεργητικών

<sup>132</sup> Ton Withagen, «Flexicurity Pathways», 24 Μάιου 2007, σελ. 22.

<sup>133</sup> Μετάφραση του όρου making work pay principle.

<sup>134</sup> Τα τρία επιδόματα φέρουν την ονομασία: living allowance (επίδομα συντήρησης), exceptional immediate allowance (άμεσο επίδομα) και supplementary allowance (συμπληρωματικό επίδομα).

<sup>135</sup> Σχετικά με τις περιπτώσεις της Γαλλίας, του Βελγίου και της Φιλανδίας που θα αναφέρουμε παρακάτω έχουν γίνει αναφορές στο υποκεφάλαιο 4.3. Εδώ πέρα απλώς συμπληρώνουμε τα σχετικά στοιχεία που αφορούν την κοινωνική προστασία. Επίσης, οι περιπτώσεις της Ουγγαρίας και της Ολλανδίας έχουν αναλυθεί στο υποκεφάλαιο 3.4. Επίσης γίνονται τα απαραίτητα συμπληρωματικά σχόλια.

<sup>136</sup> Μετάφραση του όρου change security.

μέτρων και να το φέρουν εις πέρας δραστήρια, δηλαδή πρέπει να αναζητήσουν μια θέση εργασίας.

Η **Ουγγαρία** έχει παράδοση στις «φιλικές» πολιτικές σχετικά με τις γονικές άδειες και τα σχετικά επιδόματα. Αυτό οφείλεται στις προσπάθειες που έκανε κυρίως τις δεκαετίες 1960 και 1970 για την αύξηση των γεννήσεων, με μέσο την προστασία της μητρότητας. Από το 2002 η νέα κυβέρνηση εφαρμόζει αντίστοιχες πολιτικές. Προβλέπεται από την νομοθεσία *επίδομα μητρότητας για 26 εβδομάδες και δύο χρόνια γονική άδεια με 70% πληρωμή (υπολογισμένη πάνω στον μισθό)*.

Στην **Ολλανδία** προκειμένου να βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα των επιδομάτων ανεργίας, *μειώθηκε η μέγιστη διάρκεια από 7 χρόνια σε 38 μήνες*.

Στην **Αυστρία**<sup>137</sup> εισήχθησαν κάποια μέτρα με σκοπό την εναρμόνιση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. *Οι γονείς με μικρά παιδιά μπορούν να εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης με πλήρη προστασία και το δικαίωμα να επιστρέψουν στο προηγούμενο καθεστώς εργάσιμου χρόνου, αν το επιθυμούν*. Αυτή η ρύθμιση σκοπεύει επίσης στην επίτευξη επιπλέον ευελιξίας στην αγορά εργασίας. Θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι αυτή η περίπτωση ταιριάζει περισσότερο ως παράδειγμα ευέλικτων μορφών απασχόλησης, παρ' όλα αυτά η διασύνδεσή της με την κοινωνική προστασία είναι προφανής. Παρομοίως, θα μπορούσαν να αναφερθούν τα αντίστοιχα μέτρα της **Μεγάλης Βρετανίας**<sup>138</sup>.

Ένα χαρακτηριστικό στοιχείο του Δανέζικου συστήματος «flexicurity» είναι το διευρυμένο σύστημα κοινωνικής πρόνοιας που διαθέτει. Η **Δανία** έχει ένα από τα *υψηλότερα ποσοστά φορολογίας στον κόσμο (50,1%)*, παρ' όλα αυτά οι Δανοί πολίτες δεν είναι καθόλου δυσαρεστημένοι, καθώς υπολογίζεται ότι το 33% των φόρων που πληρώνουν (2005) επιστρέφεται στους πολίτες μέσω μεταβιβαστικών πληρωμών, ενώ ο δημόσιος τομέας είναι τόσο μεγάλος, ώστε να περιλαμβάνει περίπου το 30% όλων των εργαζομένων<sup>139</sup>. Οι πολίτες αισθάνονται ότι ωφελούνται από την υψηλή φορολογία. Υπάρχει *σχεδόν δωρεάν παιδεία, καθώς και δωρεάν φαρμακευτικές και νοσοκομειακές υπηρεσίες*. Το δημόσιο σύστημα φροντίδας των παιδιών επιτρέπει και στους δύο γονείς να εργαστούν. Αυτό είναι ακόμη πιο σημαντικό για τις γυναίκες, καθώς είναι αυτές που παραδοσιακά ασχολούνται με τη φροντίδα του παιδιού. Με αυτόν τον τρόπο, τους δίνεται η ευκαιρία να ενισχύσουν την αγορά εργασίας.

<sup>137</sup> Social Agenda, «Austria's take on flexicurity», σελ. 19, Μάρτιος 2006.

<sup>138</sup> Δες υποκεφάλαιο 3.4.

<sup>139</sup> Focus Denmark, Vol. 3, «The Danish Model: A Magic Formula», 2007.

Υπολογίζεται ότι περίπου το 95,7% των παιδιών ηλικίας 3-5 ετών καλύπτονται από θεσμούς ημερησίας φροντίδας<sup>140</sup>. Σχετικά με τις γονικές άδειες, σε κάποιες από τις τελευταίες συλλογικές διαπραγματεύσεις έχει συμφωνηθεί μια αύξηση στις ετήσιες διακοπές από 5 σε 6 εβδομάδες. Στις νέες συμφωνίες το 2007 σε πολλές βιομηχανίες εισήχθηκε πατρική άδεια 3 εβδομάδων με πλήρης αποδοχές, ενώ για τις γυναίκες προβλέπεται άδεια εγκυμοσύνης 4 εβδομάδων και άδεια μητρότητας 20 εβδομάδων<sup>141</sup>. Αυτά είναι κάποια από τα μέτρα που εξυπηρετούν την εναρμόνιση της εργασιακής ζωής με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Τα επιδόματα ανεργίας αποτελούν βασικό συστατικό των πολιτικών κοινωνικής προστασίας. Οι Δανοί οι οποίοι χάνουν τις δουλειές τους δεν αισθάνονται την ίδια ανασφάλεια σε σχέση με τους υπόλοιπους Ευρωπαίους. Οι μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν μετά το 1994 προέβλεπαν διάφορα μέτρα ενεργοποίησης των ανέργων. Οι νέοι άνθρωποι κάτω των 25 ετών, οι οποίοι δεν έχουν βρει μια θέση εργασίας εντός 6 μηνών από το χρονικό σημείο που έγιναν άνεργοι, θα πρέπει να εκλάβουν κάποιου είδους κατάρτιση ή να δεχτούν το μισό χρηματικό επίδομα (ανεργίας)<sup>142</sup>. Στην Δανία η ασφάλιση κατά της ανεργίας πραγματοποιείται από ταμεία εγκεκριμένα από το κράτος, τα περισσότερα εκ των οποίων διοικούνται σε στενή συνεργασία με τα εργατικά σωματεία. Σε αυτά τα ταμεία μπορούν να συμμετέχουν άτομα ηλικίας 16 έως 65 ετών, εφόσον έχουν γίνει μέλη τουλάχιστον ένα χρόνο πριν και έχουν βρεθεί για κάποιο διάστημα άνεργοι<sup>143</sup>. Το επίδομα ανεργίας ισούται με το 90% του προηγούμενου μισθού. Τέλος, το 2002 περίπου 270.000 άνθρωποι συμμετείχαν σε ενεργητικά και παθητικά προγράμματα στην αγορά εργασίας. Από αυτούς οι 170.000 περίπου εκλάμβαναν το παραδοσιακό επίδομα ανεργίας, ενώ οι υπόλοιποι 100.000 ήταν σε άδεια ή συμμετείχαν σε διάφορα προγράμματα ενεργοποίησης<sup>144</sup>.

---

<sup>140</sup> Victor Andersen, «Factsheet Denmark: Denmark-an overview», Ministry of Foreign Affairs of Denmark, σελ. 5, Μάρτιος 2007.

<sup>141</sup> Ο.π. σελ. 14.

<sup>142</sup> Peder J. Pedersen, «Factsheet Denmark: Economic life and labour market», Royal Danish Ministry of Foreign Affairs, Νοέμβριος 2003.

<sup>143</sup> Επίσης, όσοι έχουν συμμετάσχει σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης τουλάχιστον 18 μήνες.

<sup>144</sup> Peder J. Pedersen, «Factsheet Denmark: Economic life and labour market», Royal Danish Ministry of Foreign Affairs, Νοέμβριος 2003.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7:

### ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ:

#### 7.1 ΠΕΡΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ ΓΕΝΙΚΑ:

Όλοι οι κοινωνικοί σχηματισμοί έχουν την ανάγκη κάποιων πόρων και μέσων (π.χ. συστήματα κοινωνικής προστασίας), προκειμένου να αναπαράγουν το κοινωνικό σύστημα χωρίς κλυδωνισμούς. Η αποτελεσματικότητα αυτών των «κοινωνικών σταθεροποιητών» δεν είναι δοσμένη διαχρονικά, αλλά σχετίζεται στενά με την ταξική πάλη<sup>145</sup>.

Είναι αλήθεια ότι **η ιστορία της ανθρωπότητας είναι ιστορία σύγκρουσης κεφαλαίου και εργασίας**. Η σύγκρουση αυτή σε κάθε περίπτωση έπαιρνε διαφορετικές μορφές και διαστάσεις. Μπορούσε να καταλήξει, σε μια ακραία περίπτωση, στην ανατροπή του συγκεκριμένου κοινωνικού σχηματισμού ή αντιθέτως σε έναν συμβιβασμό. **Η σύγκρουση επομένως εμπεριέχει και στοιχεία αλληλεγγύης τα οποία εκφράζονται στις εκάστοτε συμφωνίες**.

**Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί απλώς μια έκφραση αυτών των συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, με την συμμετοχή του κράτους**, το οποίο διαδραματίζει διαμεσολαβητικό ρόλο, προκειμένου να συμβιβάσει αυτά τα αντιτιθέμενα συμφέροντα. Οι σχέσεις κράτους και κοινωνικών εταίρων είναι ένα θέμα που αφορά περισσότερο τις πολιτικές επιστήμες. Εμείς θα ασχοληθούμε μόνο στον βαθμό που αυτές επηρεάζουν και διαμορφώνουν τις εργασιακές σχέσεις. Γι' αυτό είναι απαραίτητος ο προσδιορισμός της έννοιας της εταιρικότητας.

---

<sup>145</sup> Βασίλη Τακούδη, «Η πολιτική οικονομία του γκρι: Το “εφεδρικό” μέλλον της εργασίας στις “Λευκές” και “Πράσινες” Βίβλους του Μάαστριχτ» στο «Λευκή και Πράσινη Βίβλος», Επιστημονικό Συμπόσιο του Κέντρου Μαρξιστικών Ερευνών, 1996, Σύγχρονη Εποχή, σελ. 138. Η προσέγγιση του συγγραφέα για τις κατευθύνσεις των ευρωπαϊκών πολιτικών απασχόλησης γίνεται με μια κριτική διάθεση, ιδωμένη από την παραδοσιακή όψη σύγκρουσης κεφαλαίου-εργασίας, δηλαδή οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες έχουν ανειρήνευτα ταξικά συμφέροντα.

## 7.2 ΕΤΑΙΡΙΚΟΤΗΤΑ:

Η «εταιρικήτητα» είναι μια θεσμοποιημένη τεχνική διαπραγμάτευση μεταξύ συνδικάτων και εργοδοτικών οργανώσεων, προκειμένου να διαπραγματευτούν τους συλλογικούς κανόνες που οργανώνουν τις συνθήκες εργασίας και τις εργασιακές σχέσεις σε εθνικό, κλαδικό ή επιχειρησιακό επίπεδο. Επίσης, μπορούν να διαπραγματευτούν τη διαχείριση των πόρων που προέρχονται από τη μισθωτή σχέση (εργοδοτικές και μισθολογικές εισφορές) και καταβάλλονται στην κοινωνική προστασία (κοινωνική ασφάλιση και ασφάλιση κατά της ανεργίας). Με λίγα λόγια, **αποτελεί θεσμική μορφή που χαρακτηρίζει τις σχέσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων** (αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδοτικές οργανώσεις) **στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων**<sup>146</sup>.

Ο κοινωνικός διάλογος μπορεί να περιλαμβάνει μια απλή ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, προκειμένου όμως να έχει αποτελέσματα πρέπει να καταλήγει στην διαπραγμάτευση των εργασιακών σχέσεων. Αποτελεί μια τριμερής διαδικασία στην οποία ο ρόλος του κράτους δεν είναι άμεσος. Μπορεί όμως να πιέσει τους κοινωνικούς εταίρους να καταλήξουν σε συμφωνία με την απειλή ότι σε περίπτωση που δεν υλοποιηθεί κάτι τέτοιο θα ρυθμίσει νομικά το θέμα<sup>147</sup>.

Υπάρχουν παραδείγματα κοινωνικού διαλόγου όπου η λογική των διεκδικήσεων παρέμενε ενεργή, υποτάχθηκε όμως στην ανάγκη της αναδιοργάνωσης της εργασίας (συναινετικός κοινωνικός διάλογος). Αυτή είναι η περίπτωση των κρατών με υψηλά ανεπτυγμένο επίπεδο εργασιακών σχέσεων (π.χ. Ολλανδία, Δανία κ..α). **Ο κοινωνικός διάλογος είναι ένα λεπτό θέμα δεδομένου ότι επιδιώκει την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων** (διά μέσω της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων), **με όρους συμβατούς με τη διατήρηση της κοινωνικής συνοχής**<sup>148</sup>.

---

<sup>146</sup> Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Αναλυτικό Γλωσσάριο για την ανασφάλεια στην αγορά εργασίας, τον κοινωνικό αποκλεισμό και την παραβατικότητα των νέων στην Ευρώπη», Τόμος 2, Αθήνα 2003, σελ. 525-526.

<sup>147</sup> Σταύρος Π. Γαβρόγλου, Eric Gazon και Αλίκη Μουρίκη, «Κοινωνικός διάλογος και παραγωγικότητα», στο «Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 2001, Σάκκουλας, σελ. 218.

<sup>148</sup> Ο.π. σελ. 199.



### 7.3 ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ ΔΙΑΛΟΓΟΣ ΚΑΙ «FLEXICURITY»:

Οι πολιτικές «flexicurity» δίνουν ιδιαίτερη σημασία στον κοινωνικό διάλογο και αυτό δεν είναι τυχαίο καθώς οι σχεδιαστές της πολιτικής γνωρίζουν πολύ καλά ότι στις σημερινές κοινωνίες δεν μπορούν να εφαρμοστούν οι πολιτικές εάν τα εμπλεκόμενα μέρη είναι πλήρως αντίθετα προς τις εκάστοτε κατευθύνσεις.

Αυτή η προϋπόθεση αναφέρθηκε ως υποστηρικτικός και παραγωγικός διάλογος. Ο χαρακτηρισμός **υποστηρικτικός** συνεπάγεται ότι ο κοινωνικός διάλογος έρχεται να διαπραγματευτεί και να υποστηρίξει τα θέματα που συζητήθηκαν στις 4 προηγούμενες προϋποθέσεις, όπως για παράδειγμα θέματα σχετικά με την οργάνωση της εργασίας και τις στρατηγικές διά βίου μάθησης. Ο χαρακτηρισμός **παραγωγικός** συνεπάγεται ότι θα πρέπει να καταλήξει σε μια συμφωνία όπου θα προωθεί αυτές τις πολιτικές. Αυτό προϋποθέτει ότι τα εμπλεκόμενα μέρη θα είναι διατεθειμένα να αναλάβουν τις ευθύνες τους για προσαρμογή στα νέα δεδομένα. Υπό αυτό το πρίσμα, οι πολιτικές «flexicurity» αποτελούν ενός είδους διαμοιρασμού ευθυνών<sup>149</sup>.

Επίσης, πρέπει να ξεκαθαρίσουμε ότι **ο κοινωνικός διάλογος είναι μεν απαραίτητος, αλλά δεν αποτελεί πανάκεια προϋπόθεση**. Από τη μία μεριά, οι πολιτικές «flexicurity» δεν μπορούν να εφαρμοστούν εάν δεν έχουν την ευρεία αποδοχή όλων των εμπλεκόμενων μερών, εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν είναι τυχαίο άλλωστε ότι χώρες με συναινετικό κοινωνικό διάλογο, μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, αλλά και μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και των δημόσιων αρχών, και με ευρεία πολιτική αποδοχή έχουν εφαρμόσει επιτυχώς τις πολιτικές «flexicurity»<sup>150</sup>. Από την άλλη μεριά, εάν αυτές οι πολιτικές δεν έχουν σχεδιαστεί προηγουμένως παίρνοντας υπ' όψη τις ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων και εάν δεν είναι προσαρμοσμένες στις εθνικές συνθήκες, τότε ακόμα κι αν επέλθει συμφωνία είναι αυτονόητο ότι οι εφαρμογή τους δεν θα έχει ευνοϊκά αποτελέσματα.

---

<sup>149</sup> European Expert Group on «Flexicurity», «Flexicurity pathways: Turning hurdles into stepping stones», Ιούνιος 2007, σελ. 16.

<sup>150</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 9.

#### 7.4 ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ:

Στην **Ισπανία** η «Συμφωνία για την Βελτιωμένη Ανάπτυξη και Απασχόληση»<sup>151</sup> η οποία προωθεί τις συμβάσεις αορίστου χρόνου με ταυτόχρονη διατήρηση της ευελιξίας υπογράφηκε ανάμεσα στην κυβέρνηση και τους κοινωνικούς εταίρους.

Στο **Βέλγιο**<sup>152</sup> οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν στην οργάνωση του συστήματος «διακοπής σταδιοδρομίας».

Στο **Λουξεμβούργο** οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύονται τους όρους σύμφωνα με τους οποίους οι εταιρείες θα πρέπει να αντιμετωπίσουν τις οικονομικές δυσκολίες, θα αποφύγουν τις απολύσεις και θα προσαρμοστούν στον ανταγωνισμό<sup>153</sup>.

Η **Ολλανδία** αποτελεί μια περίπτωση όπου οι κοινωνικοί εταίροι δεν έρχονται απλώς σε συμφωνία σε θέματα επίλυσης εργασιακών σχέσεων, αλλά συμμετέχουν ενεργά στην υλοποίηση μιας σειράς πολιτικών. Αυτό αποτελεί άλλωστε έναν βασικό παράγοντα επιτυχημένης εφαρμογής των πολιτικών «flexicurity». Ο «Νόμος για την Ευελιξία και την Ασφάλεια» που προέβλεπε περιορισμό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου και χρησιμοποίηση του δανεισμού προσωπικού μέσω γραφείων δανεισμού εργαζομένων και αντικατέστησε σε μεγάλο βαθμό τις κρατικές ρυθμίσεις με τις συλλογικές συμφωνίες ήταν αποτέλεσμα συμφωνίας που πέτυχαν οι κοινωνικοί εταίροι<sup>154</sup>. Αυτό το αποτέλεσμα δεν θα ήταν κατορθωτό εάν δεν υπήρχε κλίμα συναίνεσης και αμοιβαίας εμπιστοσύνης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Επιπροσθέτως, τα (βιομηχανικά) ταμεία για την κατάρτιση των εργαζομένων<sup>155</sup> διευθύνονται από κοινού από τα δύο μέρη των κοινωνικών εταίρων, εργατικά σωματεία και εργοδότες. Αυτά τα ταμεία έχουν τις ρίζες τους από τα πρώτα χρόνια της δεκαετίας του 1980, όπου οι υψηλοί ρυθμοί ανεργίας των νέων αποτελούσε μείζον πρόβλημα. Οι εντεινόμενες σχέσεις των εργοδοτικών και εργατικών σωματείων (σε τομεακό επίπεδο) κατέληξαν στο από κοινού διαχειριζόμενο σύστημα αποθεματικών για την κατάρτιση, το οποίο αναπτύχθηκε καθ' όλη τη διάρκεια των δεκαετιών 1980 και 1990.

---

<sup>151</sup> Δες υποκεφάλαιο 3.4.

<sup>152</sup> Ο.π.

<sup>153</sup> Δες υποκεφάλαιο 4.3.

<sup>154</sup> Δες υποκεφάλαιο 3.4.

<sup>155</sup> Δες υποκεφάλαιο 5.2.

Η **Ιρλανδία** τα τελευταία χρόνια έχει επέλθει σε μια περίοδο ταχύτατης αλλαγής<sup>156</sup>. Έχει καταφέρει να μειώσει τα υψηλά ποσοστά ανεργίας, να εντείνει τους ρυθμούς ανάπτυξης, να δημιουργήσει μια ευέλικτη αγορά εργασίας, να αυξήσει τις επενδύσεις στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης<sup>157</sup> και να βελτιώσει αξιοσημείωτα τα εκπαιδευτικά προσόντα των νεότερων γενεών. Καταβάλλει μεγάλες προσπάθειες να ώστε να δημιουργήσει το κατάλληλο υπόβαθρο για μια επιτυχή μετάβαση προς μια κοινωνία της γνώσης με επίκεντρο την καινοτομία στους εργασιακούς χώρους και με φιλοδοξία να αποκτήσει η Ιρλανδία ένα σημαντικό πλεονέκτημα στο διεθνοποιημένο ανταγωνισμό. Σε αυτό το πλαίσιο και δείχνοντας ιδιαίτερη προσοχή στον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου, αναπτύσσει την «*Εθνική Στρατηγική Εργασιακού Χώρου*»<sup>158</sup> η οποία ξεκίνησε το 2005<sup>159</sup>. Περιλαμβάνει υποδείξεις για την βελτίωση των εργασιακών χώρων εστιάζοντας στην καινοτομία, στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων, στην ποιότητα της εργασίας και πρόσβαση στις ευκαιρίες. Αναπτύχθηκε από το *Εθνικό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Συνεργασίας (NCCP)*<sup>160</sup>. Αυτή η Στρατηγική επιβλέπεται από την Υψηλού Επιπέδου Ομάδα Υλοποίησης<sup>161</sup>, αντιπροσώπους της Κυβέρνησης και τους κοινωνικούς εταίρους, ο ρόλος των οποίων είναι ουσιώδης, καθώς αντιπρόσωποί τους συμμετέχουν επίσης στο NCCP. Σημαντικός παράγοντας για την υλοποίηση της Στρατηγικής είναι η στενή και παραγωγική συνεργασία των εμπλεκόμενων μερών και η αποτελεσματική αλληλεπίδραση μεταξύ των πολιτικών για την απασχόληση, την αγορά εργασίας, την κατάρτιση, την εκπαίδευση, την κοινωνική προστασία και την ανάπτυξη σε επίπεδο επιχείρησης<sup>162</sup>. Το Ιανουάριο του 2007, το NCCP ξεκίνησε μια νέα στρατηγική για τα έτη 2007-2010. Ονομάζεται «*Ιρλανδικό Εργασιακό Χώρο: Μια Στρατηγική για την Αλλαγή, την Καινοτομία και την Συνεργασία*»<sup>163</sup>. Βασίζεται στους γενικότερους στόχους της «Εθνικής Στρατηγικής Εργασιακού Χώρου» και στην τελευταία συμφωνία των κοινωνικών εταίρων «*Προς το 2016*»<sup>164</sup>. Αυτή η Στρατηγική θα

---

<sup>156</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 21.

<sup>157</sup> Οι επενδύσεις στις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι 0,75% επί του Α.Ε.Π., ενώ ο μέσο όρος της Ε.Ε. είναι 0,5%.

<sup>158</sup> Μετάφραση του όρου National Workplace Strategy.

<sup>159</sup> Ton Withagen, «Flexicurity Pathways», 24 Μάιου 2007, σελ. 23.

<sup>160</sup> Μετάφραση του όρου National Centre for Partnership Development.

<sup>161</sup> Μετάφραση του όρου High-Level Implementation Group.

<sup>162</sup> Δηλαδή όλων των στοιχείων που αποτελούν κομβικά σημεία για την εφαρμογή των πολιτικών «flexicurity».

<sup>163</sup> Μετάφραση του όρου Irish Workplaces: A Strategy for Change, Innovation and Partnership.

<sup>164</sup> Στην βιβλιογραφία αναφέρεται ως «Towards 2016».

χρηματοδοτηθούν με 9 εκ. euro, τα οποία θα διανεμηθούν στους κοινωνικούς εταίρους, για την κάλυψη των αναγκών μιας δημόσιας καμπάνιας ενημέρωσης η οποία θα πληροφορήσει 2 εκ. Ιρλανδούς (εργαζόμενους και εργοδότες) για θέματα ανάπτυξης στους εργασιακούς χώρους και χρηματοδοτική υποστήριξη στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις για την βελτίωση της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικότητάς τους, μέσω της μάθησης στους εργασιακούς χώρους<sup>165</sup> και την χρησιμοποίηση νέων οργανωτικών διαδικασιών.

Στις 31 Μαΐου 2006 υπογράφηκε στην **Λετονία**<sup>166</sup> μια συμφωνία μεταξύ της ομοσπονδίας των εργατικών σωματείων και των εργοδοτών (σε εθνικό επίπεδο) και του Οργανισμού Τοπικών και Περιφερειακών Κυβερνήσεων της Λετονίας<sup>167</sup>. Η συμφωνία έχει ως βασικό σκοπό την *ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου, μέσω της διευκόλυνσης της τριμερούς συνεργασίας σε θέματα που αφορούν βασικές πτυχές της οικονομίας*<sup>168</sup>. Μεταξύ άλλων προβλέπει: συνεργασία και διάλογο μεταξύ της κρατικής και περιφερειακής πολιτικής, ανάπτυξη του τριμερούς κοινωνικού διαλόγου στις περιφέρειες διά μέσω της ίδρυσης συμβουλίων συνεργασίας, διευκόλυνση του κοινωνικού διαλόγου σε επίπεδο τοπικών αρχών κ.α.

Η **Δανία** αποτελεί την πιο χαρακτηριστική περίπτωση κοινωνικού διαλόγου. Αποτελεί *υπόδειγμα υποστηρικτικού κοινωνικού διαλόγου* διότι η εφαρμογή του «flexicurity» στη Δανία *λειτουργεί ως ένα είδος άτυπου συμβολαίου* -ή ιστορικού συμβιβασμού- μεταξύ των εργοδοτών, των εργαζομένων και του κράτους, *με επίκεντρο τους τρεις άξονες του Δανέζικου τριγώνου*<sup>169</sup>. Αποτελεί *υπόδειγμα παραγωγικού κοινωνικού διαλόγου* διότι *πολλά ουσιαστικά θέματα*, όπως το επίπεδο των αμοιβών και οι εργασιακές συνθήκες, *επιλύονται μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών μεταξύ των εργοδοτικών οργανώσεων και των εργατικών σωματείων χωρίς την ανάμειξη του κράτους*. Αυτός ο τρόπος ρύθμισης των θεμάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις είναι πολύ καλύτερος από την νομοθεσία<sup>170</sup>. Αυτό απαιτεί όμως ότι τα εμπλεκόμενα μέρη θα μπορέσουν να

---

<sup>165</sup> Εστίαση της Στρατηγικής στις πρακτικές διά βίου μάθησης.

<sup>166</sup> Ton Withagen, «Flexicurity Pathways», 24 Μαΐου 2007, σελ. 24.

<sup>167</sup> Μετάφραση του όρου Latvian Association of Local and Regional Government. Αυτός ο Οργανισμός αντιπροσωπεύει (σε εθνικό επίπεδο) τους δήμους της Λετονίας.

<sup>168</sup> Ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και της πολιτικής απασχόλησης, βελτίωση της κοινωνικής πρόνοιας των πολιτών της Λετονίας και προώθηση μεγαλύτερης τοπικής αυτονομίας.

<sup>169</sup> Jesper Hartvig Pedersen, «The Danish Flexicurity System: Innovation in labour market policies, Challenges in times of globalization», Μάρτιος 2006, σελ. 1-2.

<sup>170</sup> Tom Norring, «Structural unemployment-Employment trends: Is flexicurity the future answer?», American-Hellenic Chamber of Commerce conference, 11 Ιουνίου 2007, σελ. 5-6.

συμφωνήσουν και να κάνουν αμοιβαίες υποχωρήσεις. Ο κοινωνικός διάλογος δεν μπορεί να ξεκινάει με προκαθορισμένους στόχους από κάθε πλευρά<sup>171</sup>. Στη Δανία ο διάλογος έχει μια μακρά παράδοση πάνω από 100 χρόνια. Η ευκολία των εργοδοτών να προσλαμβάνουν και να απολύουν έχει την αφετηρία της από την Συμφωνία του Σεπτεμβρίου του 1899. Το σύστημα επιδόματος ανεργίας έχει τις ρίζες του από τις αρχές του 1900 και στην σημερινή του μορφή από τα τέλη της δεκαετίας του 1960. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης είναι σχετικά καινούργιες, καθώς η σχετική μεταρρύθμιση πραγματοποιήθηκε μόλις το 1993-1994<sup>172</sup>.

---

<sup>171</sup> Hans Jensen και Jorn Neergaard Larsen, Can flexibility and security be combined?, Δημοσιευμένο άρθρο στην εφημερίδα Financial Times.

<sup>172</sup> Thomas Bredgaard, Flemming Larsen, Per Kougshoj, Madsen, «The flexible Danish labour market – a review», CARMA, Aalborg University, Απρίλιος 2005, σελ. 5-6.

## **TPITH ENOTHTA**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8:

### ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΡΙΣΕΙΣ:

#### 8.1 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ «FLEXICURITY» ΑΠΑΙΤΕΙ ΜΙΑ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ:

Ένα στοιχείο που προκύπτει από την προηγούμενη ανάλυση είναι η *σχέση των 5 προϋποθέσεων με τα 4 στοιχεία της ευελιξίας και τα 4 στοιχεία της ασφάλειας, αλλά επίσης και η αλληλεπίδραση των 5 προϋποθέσεων.*

Είναι γεγονός ότι οι 5 προϋποθέσεις αποτελούν οργανικά στοιχεία των πολιτικών «flexicurity», καθώς η πραγματοποίηση των προϋποθέσεων συνεπάγεται εφαρμογή του «flexicurity», δηλαδή συνδυασμό κάποιων στοιχείων ευελιξίας με κάποια στοιχεία ασφάλειας. Αυτό δεν σημαίνει απαραίτητα ότι κάθε προϋπόθεση συνδέεται αποκλειστικά και μόνο με έναν τύπο ασφάλειας ή με έναν τύπο ευελιξίας. Η μεταξύ τους σχέση δεν είναι με σαφήνεια προσδιορισμένη και δεν υπάρχει πάντα άμεση συσχέτιση.

Οι δύο πυλώνες της κοινωνικής προστασίας αναφέρονται άμεσα σε δύο στοιχεία ασφάλειας<sup>173</sup>. Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης και τα συστήματα διά βίου μάθησης σχετίζονται περισσότερο με την προστασία της απασχόλησης, αλλά εξυπηρετούν επίσης το στοιχείο της ευελιξίας<sup>174</sup>. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης εξυπηρετούν πρώτιστα τα στοιχεία της ευελιξίας, αλλά επίσης και το στοιχείο της

---

<sup>173</sup> Δες υποκεφάλαιο 6.1.

<sup>174</sup> Οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης μειώνουν τα διαστήματα ανεργίας (επίσης εστιάζουν σε κοινωνικά ευαίσθητες ομάδες όπως μακροχρόνια άνεργοι) και τα συστήματα διά βίου μάθησης αναβαθμίζουν τις απαξιωμένες δεξιότητες. Αυτό είναι σύμφωνο με την προώθηση της απασχολησιμότητας, η οποία αποτελεί το κατ' εξοχήν στοιχείο της προστασίας της απασχόλησης, αλλά επίσης σημαντικό στοιχείο της ευελιξίας. Επίσης, η διά βίου μάθηση σχετίζεται με την λειτουργική ευελιξία. Δες υποκεφάλαιο 2.5.

προστασίας της απασχόλησης, στον βαθμό που η ευελιξία αποτελεί προαπαιτούμενο της ασφάλειας<sup>175</sup>.

Επίσης, αυτή η μη σαφώς οριοθετημένη σχέση απαιτεί μια περισσότερο ολοκληρωμένη προσέγγιση. Συνεπάγεται μια αλληλεπίδραση μεταξύ των 5 προϋποθέσεων. Κάθε προϋπόθεση εμπεριέχει θετικά στοιχεία, τα οποία μπορούν να μετατραπούν σε αρνητικά εάν δεν υποστηριχθούν ικανοποιητικά από τις υπόλοιπες προϋποθέσεις. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, εάν δεν υποστηρίζονται από αποτελεσματικές ενεργητικές απασχόλησης και σύγχρονα συστήματα διά βίου μάθησης, πιθανόν να προκαλέσουν μεγαλύτερη αβεβαιότητα και ανασφάλεια στους εργαζόμενους, αλλά επίσης μη αποτελεσματικότητα των ίδιων των ευέλικτων συμβάσεων εργασίας, καθώς η ευελιξία και η υψηλή κινητικότητα προϋποθέτει την ύπαρξη ενός εργατικού δυναμικού που θα είναι μακροχρόνια απασχολήσιμο. Τα μέτρα κοινωνικής προστασίας, εάν δεν εναρμονίζονται με τις υπόλοιπες προϋποθέσεις μπορεί να προκαλέσουν αρνητικές επιδράσεις<sup>176</sup>. Η σχέση του κοινωνικού διαλόγου ως προαπαιτούμενο αλλά και ως επακόλουθο των υπολοίπων 4 προϋποθέσεων αναφέρθηκε στο υποκεφάλαιο 7.3.

**Γι' αυτό τον λόγο το «flexicurity» απαιτεί μια ολιστική προσέγγιση στην οποία οι προϋποθέσεις είναι υλοποιήσιμες σε μια συνολική στρατηγική. Μόνο τότε θα μπορούν οι θετικές επιδράσεις να συμπληρωθούν και να ενισχυθούν μεταξύ τους<sup>177</sup>.**

## **8.2 ΤΟ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΤΟΥ «FLEXICURITY»:**

Η στρατηγική του Ο.Ο.Σ.Α. για την απασχόληση υπογραμμίζει την ανάγκη σύνδεσης των μακροοικονομικών πολιτικών με την ανάπτυξη των αγορών εργασίας. Αυτό είναι λογικό εάν αναλογιστούμε ότι η επίδοση στην αγορά εργασίας εξαρτάται άμεσα από την γενικότερη οικονομική κατάσταση.

---

<sup>175</sup> Δες υποκεφάλαιο 2.3. Επίσης, στην δεύτερη ενότητα αναφέρονται παραδείγματα, όπου ευέλικτες μορφές απασχόλησης εξυπηρετούν την εναρμόνιση του οικογενειακού με τον εργασιακό βίο, αλλά επίσης σχετίζονται με συστήματα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης και διά βίου μάθησης.

<sup>176</sup> Δες υποκεφάλαιο 6.1. Επίσης, είναι σαφής η σχέση των συστημάτων επιδόματος ανεργίας με τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (π.χ. Φιλανδία, Βέλγιο), δες υποκεφάλαιο 6.2. Τέλος, τα συστήματα διά βίου μάθησης αποτελούν κατά κάποιον τρόπο μέρος των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, δες υποκεφάλαιο 5.2.

<sup>177</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 10.



Για παράδειγμα υγιείς μακροοικονομικές συνθήκες μπορούν να δημιουργήσουν τις ευκαιρίες για τις ανταγωνιστικές επιχειρήσεις να επεκτείνουν τις δραστηριότητές τους, ενώ καλά λειτουργικές και βιώσιμες αγορές κεφαλαίων μπορούν να κάνουν πιο εύκολη στους επιχειρηματίες την πρόσβαση στην χρηματοδότηση για να χρηματοδοτήσουν τις ιδέες τους και την επιχειρηματική και παραγωγική τους δραστηριότητα, δημιουργώντας έτσι νέες θέσεις εργασίας και ευκαιρίες στην αγορά εργασίας<sup>178</sup>. Υπό αυτήν την έννοια, όταν εξετάζονται τα κοινωνικά-οικονομικά αποτελέσματα των πολιτικών «flexicurity» (ποσοστό απασχόλησης και ανεργίας, ποσοστά φτώχειας κ.α.<sup>179</sup>), δεν πρέπει να παραβλέπεται η διεθνή και εθνική συγκυρία (για παράδειγμα φάση του οικονομικού κύκλου). Από την άλλη μεριά δεν πρέπει να αποτελεί πρόφαση μια μη ευνοϊκή συγκυρία, για να δικαιολογηθούν άστοχες πολιτικές επιλογές<sup>180</sup>. Επίσης, ο εκσυγχρονισμός των αγορών εργασίας περιλαμβάνει μέτρα πέρα από την αγορά εργασίας, για παράδειγμα στο πεδίο της φορολογίας, της εκπαίδευσης, των δημόσιων οικονομικών κ.α.<sup>181</sup>.

**Συμπερασματικά: οι πολιτικές «flexicurity» πρέπει να χαράζουν μια πολιτική στη βάση της αλληλεπίδρασης των 5 προϋποθέσεων, σε συνεργασία με την οικονομική, κοινωνική και εκπαιδευτική πολιτική και λαμβάνοντας υπ' όψη τις μακροοικονομικές συνθήκες.**

### 8.3 ΤΟ ΔΑΝΕΖΙΚΟ «ΧΡΥΣΟ ΤΡΙΓΩΝΟ»:

Το Δανέζικο μοντέλο «flexicurity» ονομάζεται χρυσό «τρίγωνο» διότι αποτελείται από τρεις βασικούς πυλώνες<sup>182</sup>:

<sup>178</sup> «Flexicurity Pathways: Turning hurdles into stepping stones», Ιούνιος 2007, σελ. 18.

<sup>179</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 8. Σχετικές έρευνες του Ο.Ο.Σ.Α. και του Ι.Λ.Ο. έχουν δείξει ότι οι πολιτικές «flexicurity» έχουν συνεισφέρει θετικά σε αυτά τα αποτελέσματα, ενώ στο ίδιο κείμενο στο 3<sup>ο</sup> παράρτημα γίνεται αναφορά σε κάποιους δείκτες που χρησιμοποιεί η EUROSTAT για την μέτρηση των αποτελεσμάτων της αγοράς εργασίας.

<sup>180</sup> Δεν είναι τυχαίο ότι οι επιδόσεις της Δανίας για την αγορά εργασίας ακόμα και σε περιόδους όπου είχαν πτωτική τάση, ήταν μπροστά από την πλειοψηφία των Ευρωπαϊκών κρατών. Επίσης, πρέπει να λαμβάνεται υπ' όψη η χρονική στιγμή στην οποία οι διάφορες φάσεις των οικονομικών κύκλων επηρεάζουν κάθε οικονομία.

<sup>181</sup> Employer's and business federation in Denmark, Germany, Portugal and Slovenia, «Modernising Europe's labour markets, Flexicurity – greater security through better employment opportunities», Μάιος 2007, σελ. 15. Στο υποκεφάλαιο 6.2 γίνεται αναφορά στις υποστηρικτικές πολιτικές για την φορολογία που εφάρμοσε η Τσεχία στα πλαίσια των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Επίσης, η σχέση των εκπαιδευτικών πολιτικών με τις πολιτικές απασχόλησης είναι προφανής.

<sup>182</sup> Μια παρουσίαση του Δανέζικου μοντέλου πραγματοποιείται στο Social Agenda, Denmark: a “golden triangle”, Μάρτιος 2006, σελ. 18. Επίσης, στο Per Kougshoj Madsen, «Flexicurity: A new perspective on labour markets and welfare states in Europe», CARMA, Aalborg University, 18 Μαΐου

α) μία αγορά εργασίας με εξαιρετικά υψηλή επαγγελματική και γεωγραφική κινητικότητα, γεγονός το οποίο οφείλεται κυρίως στην ευκολία με την οποία μπορούν οι εργοδότες να προσλαμβάνουν και να απολύουν προσωπικό,

β) ένα εκτεταμένο σύστημα κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένου εξαιρετικά υψηλών επιδομάτων ανεργίας (γεγονός το οποίο εξηγεί για ποιόν λόγο οι εργαζόμενοι έχουν δεχθεί το φιλελεύθερο σύστημα προστασίας της θέσης εργασίας),

γ) ένα πολύ καλά λειτουργικό σύστημα ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, το οποίο διευκολύνει τις ροές των εργατών από την ανεργία προς την αγορά εργασίας, καθώς επίσης προσφέρει την δυνατότητα αναβάθμισης των δεξιοτήτων των ανέργων μέσω προγραμμάτων κατάρτισης των ανέργων.

**Το Δανέζικο μοντέλο καταγράφεται ως ένα μοντέλο υπόδειγμα.** Τα αποτελέσματα είναι εκπληκτικά<sup>183</sup>. Για το έτος 2006: ποσοστό απασχόλησης=77,4%, ποσοστό ανεργίας=3,9% (σε σύγκριση με 12% που ήταν το 1993)<sup>184</sup>, ανεργία των νέων=7,7% και μακροχρόνια ανεργία=0,8%. Παράλληλα, αποτελεί μια ιδιαίτερα ανταγωνιστική οικονομία: το κ.κ. Α.Ε.Π. το 2005 ήταν 47,867\$, κάτι το οποίο τοποθετεί τη Δανία ανάμεσα στην πρώτη πεντάδα των κρατών-μελών της Ε.Ε.<sup>185</sup>, ο ρυθμός οικονομικής ανάπτυξης ήταν 2,2% το 2006 και το ποσοστό ανεργίας παρέμενε ένα από τα χαμηλότερα στην Ευρώπη τον Ιανουάριο του 2007 (2,8%)<sup>186</sup>. Οι Δανοί απαντάνε στους εύλογους φόβους ότι η εισαγωγή του μοντέλου «flexicurity» θα κοστίζει πάρα πολύ, με το επιχείρημα ότι χωρίς το «flexicurity» η Δανέζικη οικονομία δεν θα ήταν τόσο ισχυρή σήμερα<sup>187</sup>, καθώς όπως υποστηρίζουν καταφέρανε να μεταφέρουν εργαζόμενους από τομείς -κυρίως από την βιομηχανία- όπου οι Δανέζικες εταιρείες δεν ήταν πλέον ανταγωνιστικές- στις υπηρεσίες και στους τομείς που βασίζονται στην γνώση όπου απολαμβάνουν ανταγωνιστικά πλεονεκτήματα<sup>188</sup>.

Οι Δανοί υποστηρίζουν ότι οι Ευρωπαίοι μπορούν να μάθουν μόνο ένα γεγονός από το Δανέζικο μοντέλο: ότι *εφόσον η Δανία κατάφερε να συνδυάσει*

---

2006, σελ. 8 υπάρχει ένα χαρακτηριστικό σχεδιάγραμμα του Δανέζικου τριγώνου και των αλληλεπιδράσεων μεταξύ των τριών πυλώνων.

<sup>183</sup> Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 20.

<sup>184</sup> Social Agenda, Denmark: a “golden triangle”, Μάρτιος 2006, σελ. 18.

<sup>185</sup> Victor Andersen, «Factsheet Denmark: Denmark-an overview», Ministry of Foreign Affairs of Denmark, σελ. 9, Μάρτιος 2007.

<sup>186</sup> Ο.π. σελ. 9.

<sup>187</sup> Tom Norring, «Structural unemployment-Employment trends: Is flexicurity the future answer?», American-Hellenic Chamber of Commerce conference, 11 Ιουνίου 2007, σελ. 3.

<sup>188</sup> Ο.π. σελ. 4.

*φιλελεύθερους κανόνες στην αγορά εργασίας, τύπου Μεγάλης Βρετανίας, παράλληλα με το Σκανδιναβικό κοινωνικό μοντέλο, διατηρώντας τα επίπεδα ανταγωνιστικότητας και παραγωγικότητας υψηλά, τότε μπορεί η κάθε χώρα να επιτύχει παρόμοια αποτελέσματα.*

Άλλωστε, η ανάπτυξη αυτού του μοντέλου βασίζεται σε **υψηλού βαθμού εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων** η οποία αναπτύχθηκε πολλά χρόνια πριν και διατηρήθηκε μέχρι σήμερα<sup>189</sup>. Αυτό αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα, ο οποίος **πρέπει να παίρνεται σοβαρά υπ' όψη όταν εξετάζεται η «εξαγωγή» του μοντέλου κάπου αλλού**<sup>190</sup>.

#### **8.4 Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ «FLEXICURITY» ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΕΣ ΠΕΡΙΣΤΑΣΕΙΣ:**

Εξετάζοντας τις πολιτικές που έχουν εφαρμοστεί στην Ευρώπη, αλλά και εντός της Ε.Ε., μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι έχει εφαρμοστεί μια εξαιρετικά μεγάλη ποικιλία διαφορετικών πολιτικών. Αυτό το γεγονός ισχύει και για τις πολιτικές απασχόλησης, αλλά και για τις πολιτικές «flexicurity».

Για παράδειγμα, μπορεί να αναγνωρίσει κάποιος την εστίαση της Γερμανίας στην ευελιξία του εργαζομένου χρόνου και την εστίαση της Δανίας στην υψηλή αριθμητική ευελιξία. Ακόμα, μπορεί να εντοπίσει κάποιος ποικίλα παραδείγματα εφαρμογής του «flexicurity», τα οποία έχουν εφαρμοστεί σε εθνικό, περιφερειακό, τοπικό, βιομηχανικό-επιχειρησιακό ή κλαδικό επίπεδο. Επίσης, μπορεί να συμμετέχουν διάφορα μέρη και με διαφορετική ένταση κάθε φορά, π.χ. κυβέρνηση, κοινωνικοί εταίροι, ξεχωριστοί εργοδότες ή εργαζόμενοι ή ακόμα και ξεχωριστές επιχειρήσεις. Τέλος, τα διάφορα εργαλεία ρύθμισης (νομοθεσία, συλλογικές συμφωνίες ή ατομικές συμβάσεις εργασίας) έχουν διαφορετική βαρύτητα κάθε φορά.

Πρέπει να γίνει κατανοητό ότι **οι χώρες της Ε.Ε. διαφέρουν σημαντικά σχετικά με το οικονομικό, κοινωνικό, πολιτιστικό και θεσμικό υπόβαθρό τους**. Αυτό το υπόβαθρο έχει διαμορφωθεί ιστορικά και υπόκειται συνεχώς σε αλλαγές, υπό την πίεση της παγκοσμιοποίησης. Συνεπώς, όταν πρόκειται να εφαρμοστούν οι σχετικές πολιτικές, πρέπει να εξετάζονται οι ιδιαίτερες συνθήκες κάθε κράτους. **Τα επιτυχημένα μοντέλα «flexicurity» δεν μπορούν να αντιγραφούν, παρά μόνο να**

<sup>189</sup> Δες, υποκεφάλαιο 7.4, περίπτωση Δανίας.

<sup>190</sup> Social Agenda, Denmark: a “golden triangle”, Μάρτιος 2006, σελ. 18.

χρησιμεύσουν ως καλές πρακτικές, οι οποίες λειτούργησαν θετικά σε κάποιες ιδιαίτερες συνθήκες<sup>191</sup>.

Επομένως, ο ακριβής σχεδιασμός, αλλά και η υλοποίηση των πολιτικών «flexicurity» είναι ένα γεγονός που αφορά αποκλειστικά τους σχεδιαστές της πολιτικής σε εθνικό επίπεδο, εφόσον είναι αυτοί που γνωρίζουν με ακρίβεια τις εθνικές συνθήκες. Τα όργανα της Ε.Ε. μπορούν μόνο να διασπείρουν την γνώση και τις «καλές πρακτικές» σε όλα τα κράτη της Ε.Ε.<sup>192</sup>.

**Σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση πρέπει να επιλέγεται ο κατάλληλος συνδυασμός ευελιξίας και ασφάλειας (η μήτρα που ορίζει το «flexicurity» δίνει αυτήν την δυνατότητα), συμμετοχή εμπλεκόμενων μερών στον σχεδιασμό και την υλοποίηση και κατάλληλα εργαλεία ρύθμισης.**

Κρίσιμος παράγοντας για την λειτουργία και ανάπτυξη του «flexicurity» είναι ένας υποστηρικτικός και παραγωγικός κοινωνικός διάλογος, αμοιβαία εμπιστοσύνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και υψηλό επίπεδο εργασιακών σχέσεων<sup>193</sup>.

## **8.5 Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ**

### **«FLEXICURITY» ΣΤΙΣ ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΤΗΣ ΠΑΓΚΟΣΜΙΟΠΟΙΗΣΗΣ:**

Όπως όλα τα πράγματα πρέπει να προσαρμόζονται στις περιστάσεις, έτσι και τα εθνικά μοντέλα «flexicurity» πρέπει να προσαρμόζονται στις μεταβαλλόμενες συνθήκες της παγκοσμιοποίησης. Αυτό ισχύει και για τα παραδοσιακά επιτυχημένα μοντέλα.

Οι Δανοί υποστηρίζουν ότι το δικό τους μοντέλο δεν είναι ούτε αλάνθαστο, ούτε διαχρονικά δεδομένο και συνεπώς δεν υπάρχει καμιά εγγύηση ότι θα συνεχίσει να λειτουργεί το ίδιο καλά και στο μέλλον. Η σκιά της παγκοσμιοποίησης απλώνεται

---

<sup>191</sup> Αυτή η άποψη εκφράζεται και από την Κομισιόν στο Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 11, η οποία καλεί τα Κράτη-Μέλη να αναπτύξουν τις δικές τους πολιτικές «flexicurity».

<sup>192</sup> Maarten Keune and Maria Jespen, «Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity», Ιανουάριος 2007, σελ. 10.

<sup>193</sup> Flexicurity Pathways: Turning hurdles into stepping stones», Ιούνιος 2007, σελ. 15. Επίσης, η ίδια άποψη υποστηρίζεται στο Social Agenda, Flexicurity: combining flexibility and security, Μάρτιος 2006, σελ. 17. Στο Commission of the European Communities, «Towards common principles of flexicurity: More and better jobs through flexibility and security», 28/06/2007, σελ. 9, η Κομισιόν καλεί τα κράτη-μέλη να εργαστούν μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους με προοπτική να συμπεριλάβουν πολιτικές «flexicurity» εντός των Εθνικών Μεταρρυθμιστικών Προγραμμάτων.

παντού και απαιτείται συνεχής ρύθμιση, ανάπτυξη και βελτίωση του μοντέλου. Για παράδειγμα είναι ζητούμενο με ποιόν τρόπο η Δανία θα προσαρμόσει το εκτεταμένο σύστημα κοινωνικής προστασίας δεδομένου ότι αναμένεται στο μέλλον οι άνθρωποι εντός του εργατικού δυναμικού να είναι λιγότεροι και γηραιότεροι. Επίσης, οι Δανοί υποστηρίζουν ότι τα υψηλά ποσοστά απασχόλησης θα διατηρηθούν μόνο αν δοθούν και στο μέλλον οι ευκαιρίες στις επιχειρήσεις να ρυθμίζουν και να προσαρμόζουν την παραγωγή τους, σε συνδυασμό με μια συνεχώς ευέλικτη αγορά εργασίας<sup>194</sup>.

Ο Επίτροπος Απασχόλησης Spidla αναφερόμενος στην ανάγκη προστασίας της απασχόλησης (κεντρική λογική του «flexicurity») και όχι της θέσης εργασίας, δήλωσε: «Όταν βυθίζεται ένα πλοίο, το πιο σημαντικό δεν είναι να σώσεις το πλοίο, αλλά το πλήρωμα»<sup>195</sup>. Συνεπώς, στις νέες προκλήσεις που παρουσιάζονται συνεχώς δεν πρέπει να χάνεται αυτός ο βασικός στόχος, προσδοκώντας σε μακροχρόνια θετικά αποτελέσματα.

---

<sup>194</sup> Jesper Hartvig Pedersen, «The Danish Flexicurity System: Innovation in labour market policies, Challenges in times of globalisation», Μάρτιος 2006, σελ. 4.

<sup>195</sup> Maarten Keune and Maria Jespen, «Not balanced and hardly new: the European Commission's quest for flexicurity», Ιανουάριος 2007, σελ. 13.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ:

Η βιβλιογραφία σχετικά με το «flexicurity» αν και είναι σχετικά πρόσφατη, περιλαμβάνει διάφορους ορισμούς. Προτού καταλήξει στον ορισμό που αναφέρεται στο υποκεφάλαιο 2.5, διατυπώθηκαν, από τους ίδιους συγγραφείς ορισμένες φορές, διαφορετικοί ορισμοί.

Σε μια προσπάθειά του ο Wilthagen το 2002 να δώσει έναν πιο συγκεκριμένο ορισμό από αυτόν που παραθέσαμε στην σελίδα 34, προσδιορίζει το «flexicurity» ως εξής:

«Μια πολιτική στρατηγική η οποία προσπαθεί, συγχρόνως και με έναν προμελετημένο τρόπο, να εμπλουτίσει την ευελιξία της αγοράς εργασίας, της οργάνωσης της εργασίας και των εργασιακών σχέσεων από τη μία μεριά, και να ενδυναμώσει την ασφάλεια – την ασφάλεια της απασχόλησης και την κοινωνική ασφάλεια – σημαντικά για τις πιο αδύναμες ομάδες από την άλλη μεριά».

Αυτός ο ορισμός φαίνεται να ταιριάζει περισσότερο στην περίπτωση της Ολλανδίας καθώς εστιάζει στις πιο αδύναμες ομάδες της αγοράς εργασίας, ενώ δεν μπορούμε να πούμε ότι ταιριάζει στην περίπτωση της Δανίας, στην οποία οι σχετικές πολιτικές δεν εφαρμόζονται τόσο με έναν προμελετημένο τρόπο αλλά είναι περισσότερο αποτέλεσμα μίας μακράς ιστορικής παράδοσης.

Άλλος ένας ορισμός που έχει προταθεί από τους Wilthagen και Tros (2004) προκειμένου να κάνουν την έννοια του «flexicurity» να ταιριάζει σε όσο το δυνατό περισσότερες εθνικές περιστάσεις είναι ο εξής:

«Το “flexicurity” είναι (1) ένας βαθμός ασφάλειας της θέσης εργασίας, της απασχόλησης, του εισοδήματος και συνδυαστικής ασφάλειας όπου διευκολύνει τις σταδιοδρομίες στην αγορά εργασίας και τα βιογραφικά των εργαζομένων με μία σχετικά αδύναμη θέση και επιτρέπει διαρκής και υψηλής ποιότητας συμμετοχή στην αγορά εργασίας, ενώ την ίδια στιγμή εξασφαλίζει (2) έναν βαθμό αριθμητικής (εξωτερικής και εσωτερικής), λειτουργικής και εισοδηματικής ευελιξίας, ο οποίος εξασφαλίζει για την αγορά εργασίας (και για τις ξεχωριστές επιχειρήσεις) έγκαιρες και επαρκείς ρυθμίσεις στις μεταβαλλόμενες συνθήκες προκειμένου να εμπλουτίσει την ανταγωνιστικότητα και την παραγωγικότητα».

Ωστόσο, ο ορισμός που έχει επικρατήσει για να περιγράψει το «flexicurity», είναι ο ορισμός ως ένα αναλυτικό πλαίσιο εργασίας, όπως περιγράφεται στο υποκεφάλαιο 2.5.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:

### Α. Ελληνική βιβλιογραφία:

1. Ακαδημία Επιστημών της Ε.Σ.Σ.Δ. (Οικονομικό Ινστιτούτο), *Πολιτική Οικονομία*, 1961, Σύγχρονη Εποχή.
2. Π. Γαβρόγλου και Ηλ. Κικίλιας (επιμ.), *Οργάνωση της Εργασίας και Νέες Μορφές Απασχόλησης*, 2001, Σάκκουλα.
3. J. Gouverneur, *Ανακαλύπτοντας την οικονομία: Ορατά Φαινόμενα και Κρυμμένες Πραγματικότητες*, 1999, Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
4. Nico Hirtt, *Όταν η Κομισιόν Κόπτεται για Ισότητα*, στο *Θέματα Παιδείας* τεύχος 29, 2007.
5. Α. Δεδουσόπουλος, *Πολιτική Οικονομία της Αγοράς Εργασίας*, Τόμος Α, *Η Προσφορά Εργασίας*, 1998, Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.
6. Α. Δεδουσόπουλος, *Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση*, Τόμος 1<sup>ος</sup>, *Θεωρίες της Ανεργίας*, 2000, Τυπωθήτω-Γ.Δαρδανός.
7. Α. Δεδουσόπουλος, *Η Κρίση στην Αγορά Εργασίας: Ρύθμιση-Ευελιξίες-Απορρύθμιση*, Τόμος 2<sup>ος</sup>, *Οι Αναδιαρθρώσεις της Παραγωγής*, 2002, Τυπωθήτω-Γ.Δαρδανός.
8. Γιάννης Δενδρινός και Αντ. Λυμπεράκη, *Ευέλικτη Εργασία: Νέες Μορφές Απασχόλησης και Ποιότητα Απασχόλησης*, 2004, Κέρκυρα.
9. Ευρωπαϊκή Ένωση, *Κοινή Έκθεση για την Απασχόληση 2005/2006. Περισσότερες και Καλύτερες Θέσεις Εργασίας: Υλοποίηση των Προτεραιοτήτων της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση*.
10. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΣΕ-ΑΔΕΔΥ, *Αναλυτικό Γλωσσάριο για την Ανασφάλεια στην Αγορά Εργασίας, τον Κοινωνικό Αποκλεισμό και την Παραβατικότητα των Νέων στην Ευρώπη*, Τόμος 1<sup>ος</sup> - 2<sup>ος</sup>, 2003.
11. Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών, *Λευκή και Πράσινη Βίβλος*, 1996, Σύγχρονη Εποχή.
12. Β. Ι. Λένιν, *Ιμπεριαλισμός: Ανώτατο Στάδιο του Καπιταλισμού*, 1964, Θεμέλιο.



13. Αντ. Λυμπεράκη, *Αύξηση Απασχόλησης και Μείωση Ανεργίας: Υπάρχει Δίλλημα;*, 2006, Πανεπιστημιακές Σημειώσεις.
14. Καρλ Μαρξ, *Το Κεφάλαιο*, Τόμος 1<sup>ος</sup>, 2005, Σύγχρονη Εποχή.
15. Αλ. Μουρίκη, *Ευελιξία με ασφάλεια: Μια Ασύμμετρη Σχέση*, στο *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2006, 2007*, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών.
16. N. Gregory Mankiw, *Αρχές της Οικονομικής*, Τόμος Β, 2002, Τυπωθήτω-Γ. Δαρδανός.

## **B. Αγγλική βιβλιογραφία:**

1. V. Andersen, *Factsheet Denmark: Denmark-An Overview*, 2007, Ministry of Foreign Affairs of Denmark.
2. Th. Bredgaard, Fl. Larsen και Madsen Kougshj, *The Flexible Danish Labour Market-A Review*, 2005.
3. Commission of the European Communities, *Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs Through Flexibility and Security*, 2007.
4. Employer's and Business Federations in Denmark, Germany, Portugal, Slovenia, *Modernising Europe's Labour Market: Flexicurity-Greater Security Through Better Employment Opportunities*, 2007.
5. Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways*, 2007.
6. Expert Group on Flexicurity, *Flexicurity Pathways: Turning Hurdles into Stepping Stones*, 2007.
7. Hans Jensen και Jorn Neergaard Larsen, *Can Flexibility and Security be Combined*, στο *Financial Times*.
8. Maria Jepsen και Maarten Keune, *Not Balanced and Hardly New: The European Commission's Quest for Flexicurity*, 2007.
9. Jorn Neergaard Larsen, *Flexicurity-Developing People Through Jobs*, δημοσιευμένο άρθρο στο Politiken, 11/02/2006.
10. Madsen Kougshoj, *Flexicurity: A New Perspective on Labour Markets and Welfare States in Europe*, 2006.

11. Tom Norring, *Structural Unemployment-Employment Trends: Is Flexicurity the Future Answer?*, άρθρο που παρουσιάστηκε στο Συνέδριο του Ελληνοαμερικάνικου Εμπορικού Επιμελητηρίου στις 11/06/2007.
12. Jesper Hartvig Pedersen, *The Danish Flexicurity System: Innovation in Labour Market Policies, Challenges in Times of Globalization*, The National Directorate of Labour-Denmark, 2006.
13. Peter J. Pedersen, *Factsheet Denmark-Economic Life and Labour Market*, Royal Danish Ministry of Foreign Affairs, 2003.
14. Ton Withagen, *Flexicurity Practices*, 2007.
15. *Austria's Take on Flexicurity*, Social Agenda, 2006.
16. *Denmark: A "Golden Triangle"*, Social Agenda, 2006.
17. *Flexicurity: Combining Flexibility and Security*, Social Agenda, 2006.
18. *The Danish Model: A Magic Formula*, Focus Denmark, Vol. 3, 2007.