



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ»

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**« Πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης :
Η έννοια της "ευελιξίας με ασφάλεια" στην εργασία
(“flexicurity”) »**

Στέφος Χρήστος του Γεωργίου

Επιβλέπουσα: Επίκουρη Καθηγήτρια

Αθηνά Οικονόμου

ΒΟΛΟΣ -2019-

Υπεύθυνη Δήλωση πρωτοτυπίας διπλωματικής εργασίας

Βεβαιώνω ότι είμαι συγγραφέας αυτής της διπλωματικής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στη διπλωματική εργασία. Επίσης έχω αναφέρει τις όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε αυτές αναφέρονται ακριβώς είτε παραφρασμένες. Επίσης βεβαιώνω ότι αυτή η πτυχιακή εργασία προετοιμάστηκε από εμένα προσωπικά ειδικά για τις απαιτήσεις του προγράμματος μεταπτυχιακών σπουδών στην Εφαρμοσμένη Οικονομική του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας. Βόλος, Μάιος 2019.

Στέφος Χρήστος

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την Οικογένεια μου η οποία με στηρίζει ακατάπαυστα σε κάθε προσπάθεια διεύρυνσης των ακαδημαϊκών και επιστημονικών μου οριζόντων και στέκεται αρωγός στις προσωπικές μου επιδιώξεις. Ακόμη, την Καθηγήτρια μου κα. Οικονόμου Αθηνά η οποία συνέδραμε τα μέγιστα μέσω της συνεχούς καθοδήγησης στην εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής και που χωρίς την βοήθεια της το παρόν εγχείρημα θα φάνταζε ιδιαίτερος δύσκολο. Τέλος, τους στενούς μου φίλους που με παρότρυναν συνεχώς και που εκτιμάω σε μεγάλο βαθμό και το γνωρίζουν.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη.....	1
Abstract.....	2
Εισαγωγή.....	3
Κεφάλαιο 1	
Το πλαίσιο της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην αγορά εργασίας (Flexicurity).....	5
1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός «ευελιξίας με ασφάλεια».....	5
1.2 Βασικές μορφές «ευελιξίας με ασφάλεια».....	7
1.3 Βασικά συστατικά και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων.....	13
1.4 Κοινές αρχές εφαρμογής πολιτικών «ευελιξίας με ασφάλεια».....	15
1.5 Προτάσεις και μέτρα εφαρμογής της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην εργασίας...	17
1.6 Η αρχή της ιδέας και οι θέσεις θεσμικών οργάνων της Ε.Ε και διεθνών οργανώσεων.....	20
Κεφάλαιο 2	
Οι επιπτώσεις των πολιτικών της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην εργασία.....	26
2.1 Συνολική και μακροχρόνια ανεργία σε κράτη της Ε.Ε.....	26
2.2 Παραγωγικότητα στην εργασία.....	30
2.2.1 Εμπειρικά αποτελέσματα αναφορικά με την παραγωγικότητα και την επίδραση των πολιτικών στην αγοράς εργασίας.....	32
2.3 Ευημερία-ευεξία (Well-Being), εργασιακή ανασφάλεια και κοινωνική συνοχή..	33

2.3.1 Είσοδος στην αγορά εργασίας ευπαθών ομάδων χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου.....	35
2.3.2 Προσωρινή απασχόληση και επιπτώσεις στην υγεία.....	37
2.3.3 Η επίδραση της ευελιξίας με ασφάλεια στις ψυχοκοινωνικές αντιδράσεις της εργασιακής ανασφάλειας.....	39

Κεφάλαιο 3

Πολιτικές «ευελιξίας με ασφάλεια» στην Δανία την περίοδο της κρίσης, επιπτώσεις και μέτρα αντιμετώπισης σε χώρες του G20-E.E.....	41
3.1 Επιπτώσεις του «Flexicurity» στην Δανία.....	41
3.2 Οι επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση σε χώρες του G20 και E.E	44
3.3 Μέτρα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της κρίσης.....	46

Κεφάλαιο 4

Η «ευελιξία με ασφάλεια» και οι περιπτώσεις 5 Ευρωπαϊκών χωρών.....	51
4.1 Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου.....	52
4.1.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης.....	53
4.1.2 Κοινωνικοί εταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	54
4.2 Η περίπτωση της Γερμανίας.....	56
4.2.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης.....	56
4.2.2 Κοινωνικοί εταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	57
4.3 Η περίπτωση της Δανίας.....	59
4.3.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης.....	60

4.3.2 Κοινωνικοί εταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	68
4.4 Η περίπτωση της Ολλανδίας.....	71
4.4.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης.....	73
4.4.2 Κοινωνικοί εταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	77
4.5 Η περίπτωση της Ελλάδας.....	79
4.5.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης.....	80
4.5.2 Κοινωνικοί εταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις.....	82
Κεφάλαιο 5	
Εμπειρική μελέτη στοιχείων «ευελιξίας με ασφάλεια» στην απασχόληση.....	84
5.1 Περιγραφή μεταβλητών.....	84
5.2 Γραφήματα μεταβλητών.....	86
5.3 Πίνακες υπολογισμών συντελεστή συσχέτισης Pearson.....	92
5.4 Ανάλυση και συσχέτιση δεδομένων με εμπειρικές μελέτες.....	95
Κεφάλαιο 6	
Τελικά συμπεράσματα μελέτης.....	100
Βιβλιογραφικές Πηγές.....	103
Παράρτημα.....	117

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία εξετάζει μια σειρά πολιτικών απασχόλησης της Ε.Ε και συγκεκριμένα αναλύει την έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια». Γίνεται μια εκτεταμένη βιβλιογραφική προσέγγιση της έννοιας μέσα από παραδείγματα χωρών και θέσεις Ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων. Εν συνεχεία, γίνεται μια προσπάθεια εύρεσης πιθανών συσχετίσεων μεταξύ στοιχείων της έννοιας (employment protection legislation, long-term unemployment, net replacement rates in unemployment) με την απασχόληση (well-being, gdp per hour worked, unemployment rate, incidence of part-time employment) σε πέντε διαφορετικές αγορές εργασίας κατά τα έτη 2007-13. Αναλύουμε τις στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ διαφορετικών ζευγών μεταβλητών και προσπαθούμε να τις επεξηγήσουμε με βάση τις ήδη υπάρχουσες εμπειρικές μελέτες.

Λέξεις κλειδιά: ευελιξία με ασφάλεια, αγορά εργασίας, πολιτικές απασχόλησης,

ABSTRACT

This paper examines a number of EU employment policies and in particular analyzes the concept of "flexicurity". There is an extensive bibliographic approach to the concept through examples of countries and positions of the European institutions. Furthermore, an attempt is made to find possible correlations between "flexicurity" policy components (employment protection legislation, long-term unemployment, net replacement rates in unemployment) associated with employment (well-being, gdp per hour worked, unemployment rate, incidence of part-time employment) in five different labor markets in the years 2007-13. We analyze the statistically significant correlations between different pairs of variables and we try to explain them on the basis of existing empirical studies.

Keywords: flexicurity, labor market, employment policies,

Εισαγωγή

Η τελευταία δεκαετία που, χαρακτηρίζεται από εντεινόμενη εμφάνιση της παγκοσμιοποίησης. Ως εκ τούτου, η κοινωνία και η οικονομία αποτελούν δυο από τους κυριότερους τομείς που δείχνουν να επηρεάζονται από την επέλαση του φαινομένου, δημιουργώντας έτσι ερωτήματα αλλά και σκέψεις για την αντιμετώπιση του. Η εργασία και η απασχόληση ως βασικοί δρώντες της ανάπτυξης των κοινωνιών και της ευρύτερης οικονομίας, καλούνται να παίξουν καθοριστικό ρόλο στην οργάνωση ενός νέου πλαισίου με στόχο είτε την αφομοίωση στοιχείων του καπιταλισμού είτε την δημιουργία εναλλακτικών τρόπων πρόληψης του. Η συζήτηση για το αν ο καπιταλισμός έχει να επιφέρει θετικές αλλαγές ή όχι στο ευρωπαϊκό και παγκόσμιο οικονομικό σκηνικό, είναι μακράιωνη και συνεχιζόμενη.

Η παρούσα μελέτη, εστιάζεται κυρίως στην ανάλυση του ευρωπαϊκού γίνεσθαι, όσον αφορά πολιτικές απασχόλησης και συγκεκριμένα μιας σύνθετης έννοιας που δείχνει πως θα μας απασχολήσει πολύ τα επόμενα χρόνια. Πριν φτάσουμε εκεί, είναι άξιο να αναφέρουμε πως το ευρωπαϊκό οικοδόμημα ιδιαίτερος τα πρώτα 5 έτη του 21^{ου} αιώνα, προσπαθεί να δώσει μια ξεκάθαρη απάντηση στην ερώτηση «τι είναι παγκοσμιοποίηση». Οι συζητήσεις που προέκυψαν από το παραπάνω ερώτημα και όχι μόνο, δημιούργησαν δυο διαφορετικές τάσεις εντός της Ευρώπης. Η πρώτη αναφέρεται στην ανάγκη των χωρών να παρέμβουν στην παγκοσμιοποίηση, αμυνόμενες τα κοινωνικά τους μοντέλα, τους κανόνες και θεσμούς διαβίωσης και εργασίας. Ενώ η δεύτερη σημειώνει, πως η παγκοσμιοποίηση δεν αποτελεί έναν εχθρό ο οποίος μπορεί να εξαλειφθεί πλήρως αλλά πρέπει οι χώρες να σταθούν στο ύψος των περιστάσεων βελτιώνοντας την διεθνή ανταγωνιστικότητα τους. (Antoniades, 2008)

Ειδικότερα, η παγκοσμιοποίηση έχει επηρεάσει την επιχειρηματική δραστηριότητα και έχει προκαλέσει σε μεγάλο βαθμό αύξηση των πολυεθνικών εταιρειών και μετεγκατάσταση των παραγωγικών τους μονάδων σε περιοχές με χαμηλό κόστος παραγωγής, αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη στροφή προς την απασχόληση χαμηλόμισθων εργαζομένων όπως και την μείωση της ισχύς των εθνικών συστημάτων ρύθμισης της εργασίας. Τα παραπάνω είναι μερικά από τα χαρακτηριστικά του φαινομένου στα οικονομικά της εργασίας, ωστόσο εγείρει προβληματισμούς για το αν, όπως ο Munck (2014) υποστήριξε, η παγκοσμιοποίηση αποτελεί σημαντικό εργαλείο για το διεθνές κεφάλαιο και ανοίγει

προοπτικές για την εργασία, ή αν, κατά τον Wortmann (2014), πρέπει να αντιμετωπιστεί ως ένα πρόβλημα.

Η Ευρωπαϊκή κοινωνία, όντας επηρεασμένη από την παγκοσμιοποίηση όπως και από την χρηματοπιστωτική κρίση του 2008, ένιωσε την ανάγκη για περαιτέρω εξέλιξη, στο σύγχρονο και απαιτητικό περιβάλλον στο οποίο έχει πλέον περιέλθει. Οι πολιτικές απασχόλησης της Ε.Ε, έχουν ως στόχο την ενίσχυση και αύξηση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας, την κινητικότητα των εργαζομένων, τη μείωση της φτώχειας και της ανεργίας, την εξάλειψη των διακρίσεων και του κοινωνικού αποκλεισμού, όπως και τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. (Eur-lex.europa.eu, 2019)

Η συζήτηση για την λεγόμενη «ευελιξία με ασφάλεια» στα οικονομικά της εργασίας, μας οδηγεί στις αρχές της δεκαετίας του '90. Την συγκεκριμένη περίοδο στην Ευρώπη, κυριαρχούσε ένα ιδιαίτερος σημαντικό ζήτημα και δεν ήταν άλλο από την διαδικασία της ολοκλήρωσης της ένωσης. Οι συζητήσεις για την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση κατέληξαν μεταξύ άλλων, σε δυο επιμέρους θέματα, την διαμόρφωση οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής. Από την αλληλεπίδραση των παραπάνω, προέκυψε και η ανάγκη δημιουργίας μιας πολιτικής απασχόλησης. Η έννοια την οποία καλούμαστε να αναλύσουμε, έγκειται στο γεγονός της ιδιαίτερης δυσκολίας που υπάρχει ανάμεσα στην ισορροπία και στο συνδιασμό πολιτικών οι οποίες υποστηρίζουν την αγορά και αυτών που στοχεύουν στην διασφάλιση κοινωνικής προστασίας και ισότητας. (Uslu, 2016)

Τα ερωτήματα στα οποία καλούμαστε να απαντήσουμε σε πρώτη φάση είναι θεωρητικά. Ποια η έννοια της φράσης «ευελιξία με ασφάλεια» (flexicurity) και πιο το ευρύτερο πλαίσιο; ποιες είναι οι βασικές της αρχές και τα χαρακτηριστικά στοιχεία; κατά πόσο είναι εφικτή η εφαρμογή των πολιτικών της στις χώρες της Ε.Ε; από ποιους παράγοντες εξαρτάται; ποιος ο ρόλος των ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων στην διαμόρφωση των πολιτικών; δυσχεραίνει η κρίση το συγκεκριμένο εγχείρημα;. Τα παραπάνω ερωτήματα θα μας κατευθύνουν στο πρώτο μέρος της εργασίας, βοηθώντας στην ανάλυση και εξαγωγή συμπερασμάτων αλλά και σκέψεων μέσα από στατιστικά στοιχεία (ΟΟΣΑ, Eurostat) και δείκτες που αναφέρονται στο συγκεκριμένο αντικείμενο μελέτης. Εν συνεχεία θα σταθούμε σε πέντε συγκεκριμένα παραδείγματα χωρών που εκπροσωπούν διαφορετικά συστήματα οργάνωσης της αγοράς εργασίας, συγκρίνοντας τα και αναλύοντας πιθανές συσχετίσεις μεταξύ πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια και δεδομένων απασχόλησης.

Κεφάλαιο 1

Το πλαίσιο της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην αγορά εργασίας (*Flexicurity*)

Στο παρόν κεφάλαιο, θα γίνει μια προσπάθεια προσέγγισης της έννοιας που εξετάζουμε όπως και του ευρύτερου πλαισίου στο οποίο συμπεριλαμβάνεται. Εν συνεχεία θα αναφερθούμε σε σημαντικά θεωρητικά στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια, όπως η προέλευση της, οι μορφές που παίρνει, διάφορες προκλήσεις που αντιμετωπίζει, προτάσεις εφαρμογής των πολιτικών της όπως και απόψεις θεσμικών οργάνων της Ε.Ε.

1.1 Εννοιολογικός προσδιορισμός «ευελιξίας με ασφάλεια»

Η κατανόηση της εφαρμογής της ευελιξίας με ασφάλεια σε χώρες της Ε.Ε, την οποία θα συζητήσουμε παρακάτω μέσα από συγκεκριμένα παραδείγματα, προϋποθέτει την αποσαφήνιση της έννοιας μέσω απόψεων και διαφορετικών προσεγγίσεων. Όπως μας γίνεται αντιληπτό, δεν υπάρχει μια κοινή αποδεκτή έννοια που να χρησιμοποιείται σήμερα για να περιγράψει αυτό που ονομάζουμε «flexicurity». Αυτό συμβαίνει διότι πολλές φορές εμφανίζεται ως ένας τύπος δημόσιας πολιτικής και άλλες φορές ως μια κατάσταση της αγοράς εργασίας από τους ίδιους τους μελετητές. (Wilthagen και Tros, 2004)

Στην πρώτη περίπτωση, θα μπορούσαμε να σημειώσουμε πως έχουμε να κάνουμε με μια στρατηγική πολιτική, η οποία προσπαθεί συγχρόνως και εσκεμμένα να ενισχύσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, των συνδικάτων και των εργασιακών σχέσεων, από την μια πλευρά, και να ενισχύσει την ασφάλεια των εργαζομένων και την κοινωνική ασφάλεια ιδίως αδύναμων ομάδων, από την άλλη. Στην δεύτερη περίπτωση, η ευελιξία με ασφάλεια προσδιορίζεται ως «ένας βαθμός εργασίας», μια απασχόληση, ένας μισθός, ουσιαστικά ένας συνδυασμός ασφάλειας, ο οποίος διευκολύνει μια εργασιακή καριέρα και συμβάλλει στην ενίσχυση των βιογραφικών εργαζομένων που βρίσκονται ιεραρχικά χαμηλά, με σκοπό την απόδοση καλύτερης ποιότητας απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Ακόμη, αποτελεί και αριθμητικό βαθμό, ο οποίος επιδιώκει την ενίσχυση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας της αγοράς και των επιχειρήσεων, μέσα από συνεχείς αλλαγές στην λειτουργικότητα και τους μισθούς (Viebroc and Clasen, 2009). Ως μια στρατηγική πολιτικής, κατευθύνεται κυρίως στην υποστήριξη ασθενέστερων στρωμάτων εργαζομένων στην αγορά

εργασίας, με στόχο την αναβάθμιση προσόντων και δεξιοτήτων, συνειδητά και συντονισμένα, όπως και της ποιότητας απασχόλησης.

Ωστόσο, άλλοι μελετητές προσεγγίζουν την έννοια πιο ειδικά και την προσδιορίζουν ως ένα σύνολο εργασιακών ρυθμίσεων και κανονισμών οι οποίες προσδίδουν ταυτόχρονα ευελιξία στην αγορά εργασίας και μεγάλο βαθμό ασφάλειας και εισοδήματος. Συμπληρώνουν, πως αποτελεί επίσης μια οικονομική πολιτική η οποία δίνει περισσότερη σημασία στην προστασία των ατόμων και λιγότερη σε αυτή της εργασίας. (European Commission 2007a)

Εκτός από διάφορους μελετητές και επιστήμονες, τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε έχουν τοποθετηθεί στο εν λόγω ζήτημα του προσδιορισμού της έννοιας, μιας και αποτελεί θέμα συζήτησης από την δεκαετία του '90. Η Ευρωπαϊκή επιτροπή το 2006 σε μια γραπτή αναφορά που εξέδωσε για την απασχόληση στην Ευρώπη, αναφέρει πως η «ευελιξία με ασφάλεια» είναι μια συγκεκριμένη κατάσταση της αγοράς εργασίας, η οποία έχει ως απώτερο στόχο την ενθάρρυνση της μετάβασης από την προστασία εργασίας, στην προστασία της απασχόλησης. Εμφανίζεται έτσι η απασχολησιμότητα ως μια νέα «ασφάλεια». (CEC, 2006a:78) Την ίδια άποψη συναντάμε και σε σχετική έκθεση στην οποία ρωτήθηκαν οι Ευρωπαίοι πολίτες για το αν η ασφάλεια εργασίας είναι μια κατάσταση που ανήκει πλέον στο παρελθόν, και σε ποσοστό 76% συμφώνησαν πως οι θέσεις εργασίας δια βίου ζωής με τον ίδιο εργοδότη, δε συνάδουν με τα σημερινά εργασιακά δεδομένα (Special Eurobarometer 261, 2006:14).

Παίρνοντας μεμονωμένα τις έννοιες, η ευελιξία (Flexibility) της αγοράς εργασίας, κάνει την εμφάνιση της κυρίως τη δεκαετία του '80 και '90 ως μια πιθανή λύση για την καταπολέμηση του αναδυόμενου ποσοστού ανεργίας, το οποίο εμφανιζόταν σε όλες σχεδόν τις ανεπτυγμένες χώρες της Ευρώπης. Η ιδέα αναφερόταν στο γεγονός, πως η αγορά εργασίας εξαρτιέται και επηρεάζεται σε υψηλό βαθμό από συνήθεις κανονισμούς, ρυθμίσεις, όπως και συνδικαλιστικές ενώσεις και συλλογικές διαπραγματεύσεις. Αυτό ανέδειξε στην επιφάνεια την ανάγκη των δυνάμεων της προσφοράς και ζήτησης, να ενεργήσουν πιο ελεύθερα, έτσι ώστε να εξαλειφθεί η ατέλεια της αγοράς εργασίας και να υπάρξει ισορροπία στους μισθούς. Η ευελιξία από πλευρά μακροοικονομικών πολιτικών αναφέρεται σε δυο χαρακτηριστικά, το πρώτο είναι οι συνθήκες εργασίας και το δεύτερο οι μέθοδοι για την επίτευξη της ευελιξίας στην αγορά (Aert et al., 2006).

Η ασφάλεια (Security) από την άλλη, αναφέρεται στην ιδέα αλλά και στο δικαίωμα των πολιτών, να έχουν πρόσβαση σε κοινωνικά οφέλη, δίνοντας τους έτσι ένα «δίχτυ» προστασίας αλλά και μια αξιοπρεπή ζωή, μέσω της παροχής ελάχιστου εισοδήματος για την επίτευξη του παραπάνω. Ωστόσο, είναι σημαντικό να σημειωθεί, πως λόγω του διαφορετικού τρόπου με τον οποίο οργανώνεται κάθε κράτος της Ε.Ε, έγκειται στην ιδιοσυγκρασία και αρμοδιότητα της κάθε χώρας ξεχωριστά, να συντονίσει το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης και τις πολιτικές της. (Aert et al., 2006)

1.2 Βασικές μορφές «ευελιξίας και ασφάλειας»

Θα ξεκινήσουμε την ανάλυση αναλύοντας το πρώτο στοιχείο της έννοιας που συζητάμε στην παρούσα εργασία το οποίο είναι η ευελιξία. Όπως θα δούμε και την βοήθεια του Πίνακα 1, η ευελιξία δεν αναφέρεται στην βιβλιογραφία μας με μια συγκεκριμένη μορφή αλλά παίρνει διαφορετικές διαστάσεις και συνδιασμούς.

Πίνακας 1 : Τυπολογία ευελιξίας σύμφωνα με τους Goudswaard και de Nanteuil			
		Εσωτερική ή Της εργασίας	Εξωτερική ή Των συμβάσεων εργασίας
Ποιοτική Λειτουργική	ή	Αναδιοργάνωση της εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • Διεύρυνση δεξιοτήτων/κατάρτιση • Ομαδική εργασία • Εναλλαγή καθηκόντων • Ομάδες έργου 	Εξωτερίκευση δεξιοτήτων: <ul style="list-style-type: none"> • Υπεργολαβία • Τηλεργασία-αυτοαπασχόληση • Δικτύωση επιχειρήσεων
Ποσοτική Αριθμητική	ή	Αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • Υπερωρίες • Διευθέτηση του χρόνου εργασίας • Εκούσια μερική απασχόληση 	Εξωτερίκευση του χρόνου εργασίας: <ul style="list-style-type: none"> • Προσωρινή απασχόληση • Ακούσια μερική απασχόληση • Απολύσεις-προσλήψεις • Αδήλωτη εργασία
Πηγή: Goudswaard και de Nanteuil (παρατίθεται σε Γαβρόγλου, 2006: 15)			

Ο πρώτος συνδιασμός που παίρνει είναι αυτός ανάμεσα στην ποιοτική ή λειτουργική και την εσωτερική ευελιξία, δηλαδή στην ποιοτική μεταβολή των δεξιοτήτων και αρμοδιοτήτων των εργαζομένων κατά την παραγωγική διαδικασία στα πλαίσια της εσωτερικής αγοράς εργασίας μιας επιχείρησης. Αυτό υποδειλώνει την δυνατότητα αλλά και το δικαίωμα των επιχειρήσεων να αναδιοργανώνουν τις εργασιακές ειδικότητες των εργαζομένων όσον αφορά τα καθήκοντα τους με την χρήση π.χ παλαιών και νέων ειδικοτήτων (Γαβρόγλου, 2006: 15). Η ποιοτική ή λειτουργική εσωτερική ευελιξία είναι μια στρατηγική επιχειρήσεων με στόχο την εργασία σε ομάδες, την εναλλαγή των καθηκόντων όποτε αυτό συζητηθεί από την εκάστοτε επιχείρηση, την συμμετοχή των εργαζομένων σε ομάδες λήψης αποφάσεων κ.α. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την ανάπτυξη των δεξιοτήτων των εργαζομένων μέσα από μια διαδικασία εκπαίδευσης και κατάρτισης η οποία δημιουργείτε από την εναλλαγή προσόντων και θέσεων στην επιχείρηση χωρίς αυτό να έχει υψηλό κόστος για αυτή. Η συνεχής διαδικασία μάθησης και η καινοτομία χαρακτηρίζει αυτό τον συνδιασμό όπως και η «πολυδυναμία» του εργαζομένου δηλαδή η ικανότητα να εκτελεί νέα καθήκοντα και να εναλλάσσεται σε διαφορετικές θέσεις εργασίας στην ίδια επιχείρηση με αποτελεσματικότητα. Ωστόσο ένα από τα προβλήματα που μπορούν να δημιουργηθούν είναι η εκμετάλλευση σε βάρος των εργαζομένων που ενδέχεται να εργάζονται με αυξημένα καθήκοντα και αρμοδιότητες σε μια επιχείρηση με αποτέλεσμα να μην αμείβονται όπως θα έπρεπε (Wilthagen, & Gros, 2004).

Ο δεύτερος συνδιασμός είναι η ποσοτική ή αριθμητική εσωτερική ευελιξία ή οποία αναφέρεται στην αναδιοργάνωση του χρόνου εργασίας των εργαζομένων. Σε αυτή την περίπτωση οι προσαρμογές στο ωράριο εργασίας των εργαζομένων μπορεί να είναι συχνές αναλόγως τις ανάγκες που θα προκύπτουν στην επιχείρηση, πράγμα που προωθεί την μη μόνιμη απασχόληση μέσω συμβάσεων μερικής απασχόλησης αλλά και αορίστου χρόνου. Ο βασικός σκοπός είναι η χρησιμοποίηση πιο ευέλικτου ανθρώπινου δυναμικού το οποίο θα εργάζεται μέσω συμβάσεων προσωρινής εργασίας και υπερωριών για τις ανάγκες μιας επιχείρησης. (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2009: 6).

Επόμενος συνδιασμός είναι η λειτουργική, εξωτερική και ποιοτική ευελιξία η οποία χαρακτηρίζεται από εξωτερική των δεξιοτήτων. Αυτό σημαίνει πως μέρος της παραγωγής της επιχείρησης οργανώνεται από εξωτερικούς συνεργάτες και όχι από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Η λειτουργική εξωτερική ευελιξία αναφέρεται στην απομάκρυνση των

εργαζομένων από την επιχείρηση μιας και προωθούνται άλλες μορφές εργασίας όπως η τηλεργασία, αποκλείοντας έτσι την ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση και ενεργοποιώντας τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών Σελίδα 33 Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, 2006: 22).

Αντιθέτως, η αριθμητική, εξωτερική ευελιξία χαρακτηρίζεται από εξωτερίκευση του χρόνου εργασίας και την προσαρμογή του επιπέδου απασχόλησης ανάλογα με τις ανάγκες και την ζήτηση της εγχώριας οικονομίας. Αυτό σημαίνει πως οποιαδήποτε μεταβολή της αγοράς όσον αφορά τα προϊόντα, τις επιχειρήσεις αλλά και τεχνολογικές μεταβολές, επηρεάζουν την αριθμητική εξωτερική ευελιξία. Σε αυτή την περίπτωση οι εργαζόμενοι προέρχονται από την ισχύουσα εργατική νομοθεσία μέσω συλλογικών συμβάσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να υπάρχουν συχνές προσλήψεις και απολύσεις προσωπικού, χρήση προσωρινής απασχόλησης όπως και αδήλωτης εργασίας (Γαβρόγλου, 2006: 17). Όπως ανέφερε ο Atkinson (1986), στο υπόδειγμα της ευέλικτης επιχείρησης, στην αριθμητική εξωτερική ευελιξία υπάρχει ένας αριθμός μόνιμων εργαζομένων ο οποίος δύσκολα μεταβάλλεται και ένας αριθμός περιφερειακών οι οποίοι δεν είναι μόνιμοι και καλύπτουν συνήθως έκτατες ανάγκες και εμφανίζουν υψηλή κινητικότητα στην αγορά εργασίας. Άλλες ευέλικτες μορφές απασχόλησης που μπορούμε να δούμε είναι μεταξύ άλλων η εργασία μέσω γραφείων (temporary agency work), η εργασία μετά από πρόσκληση (work on call) όπου ουσιαστικά παρέχεται εργασία στους εργαζομένους ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης (Anderson, 2004).

Ωστόσο, πέρα από τις περιπτώσεις που αναλύσαμε στον Πίνακα 1, η ευελιξία εμφανίζεται και ως ευελιξία ωραρίου όπως και ευελιξία χρόνου. Η ευελιξία ωραρίου είναι η προσαρμογή του ωραρίου ή των μισθών των εργαζομένων ανάλογα με τις ισχύοντες ρυθμίσεις και μηχανισμούς της εγχώριας οικονομίας, η οποία επηρεάζεται και από οποιεσδήποτε μεταβολές γίνουν σε διεθνές επίπεδο (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2009: 7). Η διαχείριση της ευελιξίας μισθών χωρίζεται σε οργανωμένη, ανοργάνωτη και θεσμοποιημένη. Στην πρώτη περίπτωση στόχος της επιχείρησης είναι να δοθούν κίνητρα στους εργαζομένους και η ενεργή τους ενσωμάτωση μέσω μόνους και πρίμ. Προωθούνται έτσι περισσότερο οι ατομικές ανταμοιβές και όχι οι συλλογικές ρυθμίσεις. Στην ανοργάνωτη διαχείριση έχουμε μια επιχείρηση η οποία στηρίζεται σε φθηνότερο εργατικό δυναμικό με στόχο την κινητικότητα και την συχνή αντικατάστασή τους. Τέλος, στην θεσμοποιημένη διαχείριση μισθών, έχουμε όπως αναφέρει

και η λέξη μια θεσμική οργάνωση των μισθών μέσω συλλογικών, επιχειρησιακών είτε κλαδικών συμβάσεων (Wilthagen, & Tros, 2004).

Η ευελιξία χρόνου από την άλλη, αναφέρεται στην εφαρμογή πιο ευέλικτων προσαρμοσμένων ωραρίων εργασίας (υπερωρίες, μερική απασχόληση, εργασία τα σαββατοκύριακα κ.α). Οι κατηγοριοποιήσεις της ευελιξίας χρόνου μπορούν να προσδιοριστούν αναλόγως πόσο υποστηρίζονται από τους εργαζόμενους ή τους εργοδότες. Για παράδειγμα η ευέλικτη εργασία, η πρόωρη συνταξιοδότηση βρίσκουν υποστηρικτές σε μεγαλύτερο βαθμό τους εργαζομένους ενώ οι ασυνήθιστες ώρες εργασίας, οι υπερωρίες κ.α, βρίσκουν υποστηρικτές στους εργοδότες (Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, 2009: 7).

Το δεύτερο συστατικό της έννοιας που συζητάμε είναι η ασφάλεια «security» η οποία με την σειρά της παίρνει διάφορες μορφές και έχει έτσι διαφορετικές προσεγγίσεις. Ο παρακάτω πίνακας 2., ο οποίος εμπεριέχει στοιχεία των Wilthagen et Tros (2004) και Pacelli et al. (2008), μπορεί να μας δώσει μια εικόνα των μορφών της ασφάλειας αναλόγως του μοντέλου ευελιξίας που το συνοδεύει. Η ασφάλεια εργασίας (job security) είναι η εμπιστοσύνη του εργαζομένου που πηγάζει από παράγοντες όπως η ατομική παραγωγικότητα στην εργασία, οι ικανότητες, η τρέχουσα οικονομική συγκυρία σε μια χώρα, η συνολική παραγωγικότητα μιας επιχείρησης κ.α. Στην ουσία η ασφάλεια εργασίας είναι κάτι άυλο και αποτελεί μια έννοια που συνδέεται περισσότερο με τον εργαζόμενο δίνοντας του σιγουριά ότι θα διατηρήσει την εκάστοτε θέση εργασίας και στο μέλλον (Bredgaard, 2010). Παρατηρώντας τον παρακάτω πίνακα βλέπουμε πως στην περίπτωση της εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας η ασφάλεια εργασίας χρησιμοποιείται μέσω διαφορετικών ειδών απασχόλησης, στηριζόμενη σε συγκεκριμένες νομοθετικές ρυθμίσεις για την προστασία της απασχόλησης, προωθώντας την πρόωρη σύνταξη (European Parliament Committee on Employment and Social Affairs , March 2007). Στην εσωτερική αριθμητική ευελιξία, η ασφάλεια εργασίας αναφέρεται σε ρυθμίσεις για την μερική απασχόληση και σε πιο σύντομες εβδομάδες εργασίας για τους εργαζόμενους (Arvanitis, 2003). Στην λειτουργική ευελιξία, η ασφάλεια εργασίας έχει να κάνει με τον εμπλουτισμό της εργασίας μέσω ανάπτυξης ικανοτήτων και αρμοδιοτήτων του εργαζομένου. Ακόμη, εμφανίζονται περιπτώσεις πέρα από την μίσθωση εργασίας, εργολαβίας και εξωτερικής ανάθεσης (Wilthagen et Velzen, 2004). Στην ευελιξία μισθών, η ασφάλεια εργασίας αναφέρεται στις τοπικές προσαρμογές του

κόστους εργασίας αλλά και στις μειώσεις των πληρωμών κοινωνικής ασφάλισης (Hogan et Ragan, 1995).

Η προστασία απασχόλησης όπως αποτυπώνεται στο ILO (International Labour Organization), είναι η προστασία των εργαζομένων από διακυμάνσεις που μπορεί να έχει ο μισθός τους ως αποτέλεσμα της απώλειας θέσεων εργασίας. Οι παράγοντες που το επηρεάζουν αυτό μπορεί να είναι μεταξύ άλλων, μια οικονομική ύφεση ή μια αναδιάρθρωση μισθών σε εθνική κλίμακα. Μια από τις συνηθέστερες μορφές προστασίας είναι το EPL (Employment Protection Legislation), η νομοθεσία δηλαδή προστασίας της απασχόλησης (ILO, 2019). Η προστασία απασχόλησης στην εξωτερική αριθμητική ευελιξία αναφέρεται στις υπηρεσίες απασχόλησης και στις λεγόμενες ενεργές πολιτικές για την απασχόληση ALMP's (Active Labour Market Policies) όπως και στην δια βίου μάθηση LLL (Life Long Learning) (Muffels, 2008). Αναφορικά με την εσωτερική αριθμητική ευελιξία, η προστασία απασχόλησης κατατοπίζεται στις ρυθμίσεις για την προστασία απασχόλησης (EPL) όπως και στην κατάρτιση και δια βίου μάθηση (LLL) (Muffels, 2008). Στην λειτουργική ευελιξία, η προστασία απασχόλησης αναφέρεται επίσης στην κατάρτιση και δια βίου μάθηση, στην ανάπτυξη πολλαπλών δεξιοτήτων όπως και στην ομαδική εργασία (Muffels, 2008). Στην ευελιξία μισθών, η προστασία απασχόλησης κατατοπίζεται στις αλλαγές στις πληρωμές κοινωνικής ασφάλισης, στις επιδοτήσεις στην απασχόληση όπως και στις παροχές στην εργασία (Muffels, 2008).

Η προστασία εισοδήματος (income security) σύμφωνα με το ILO, αφορά τόσο την διασφάλιση του ύψους του εισοδήματος στο παρόν όσο και στο μέλλον και αναφέρεται τόσο κατά την διάρκεια της επαγγελματικής ζωής ενός εργαζομένου όπως και στην συνταξιοδότηση. Στην εξωτερική αριθμητική ευελιξία, αναφέρεται κυρίως στην παροχή αποζημιώσεων ανεργίας όπως και άλλες κοινωνικές παροχές όπως και στον καθορισμό κατώτατων μισθών. Στην εσωτερική αριθμητική ευελιξία, η προστασία εισοδήματος διασφαλίζεται μέσω συμπληρωματικών παροχών στην μερική απασχόληση, υποτροφίες σπουδών και παροχή προνομίων ασθενείας (Wilthagen et Tros, 2004). Η προστασία εισοδήματος όσον αφορά την λειτουργική ευελιξία αναφέρεται στην παραγωγικότητα του εργαζομένου η οποία υπολογίζεται μέσα από κάποιες διαδικασίες πληρωμών αναλόγως την παραγωγικότητα του κάθε ατόμου (πληρωμή μέσω «πριμ» είτε « bonus»). Ωστόσο, επειδή η παραγωγικότητα συνήθως είναι δύσκολο να μετρηθεί, συνήθως αναφερόμαστε σε κάποιες

ατομικές αξιολογήσεις της εργασίας του κάθε εργαζομένου σε μηνιαία ή ετήσια βάση (Kessler και Purcell, 1992).

Security	Job security	Employment security	Income security	Combination security
Flexibility				
External numerical flexibility	<ul style="list-style-type: none"> • Types of employment contracts „ • Employment protection legislation „ • Early retirement 	<ul style="list-style-type: none"> • Employment services/ALMP • Training/life-long learning 	<ul style="list-style-type: none"> • Unemployment compensation • Other social benefits • Minimum wages 	<ul style="list-style-type: none"> • Protection against dismissal during various leave schemes
Internal numerical flexibility	<ul style="list-style-type: none"> • Shortened work weeks/part-time arrangements 	<ul style="list-style-type: none"> • Employment protection legislation • Training/life-long learning 	<ul style="list-style-type: none"> • Part-time supplementary benefit • Study grants • Sickness benefit 	<ul style="list-style-type: none"> • Different kind of leave schemes • Part-time pension
Functional flexibility	<ul style="list-style-type: none"> • Job enrichment • Training • Labour leasing • Subcontracting • Outsourcing 	<ul style="list-style-type: none"> • Training/life-long learning • Job rotation • Teamwork • Multi-skilling 	<ul style="list-style-type: none"> • Performance related pay systems 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntary working time arrangements
Labour cost/wage flexibility	<ul style="list-style-type: none"> • Local adjustments in labour costs • Scaling/reductions in social security payments 	<ul style="list-style-type: none"> • Changes in social security payments • Employment subsidies • In-work benefits 	<ul style="list-style-type: none"> • Collective wage agreements • Adjusted benefit for shortened work week 	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntary working time arrangements

Πίνακας 2. Πηγή: Wilthagen και Tros., (2004), Pacelli et al., (2008)

Η προστασία εισοδήματος σε συνδιασμό με την ευελιξία μισθών, έχει να κάνει με τον καθορισμό συλλογικών μισθολογικών ρυθμίσεων και προσαρμοσμένων προνομίων για όσους εργάζονται όπως και λιγότερες ημέρες εργασίας την εβδομάδα πράγμα που ενέχει τόσο πλεονεκτήματα όσο και μειονεκτήματα. Από την μια πλευρά οι λιγότερες ημέρες και ώρες εργασίας δίνουν μεγαλύτερη ξεκούραση και ενδεχομένως περισσότερη παραγωγικότητα στην εργασία και κατ επέκταση σε μια επιχείρηση, από την άλλη όμως ενδεχομένως να παρέχουν και λιγότερα χρήματα στους εργαζομένους (Ester et al., 2008).

Τέλος, η συνδιασμένη προστασία (combination security), είναι ο συνδιασμός δυο ή περισσότερων μορφών προστασίας. Στην περίπτωση της εξωτερικής αριθμητικής ευελιξίας

αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από απόλυση σε περιπτώσεις αδειών (π.χ μητρική άδεια). Στην εσωτερική αριθμητική ευελιξία αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων όσον αφορά την απόλυση από διάφορα είδη αδειών όπως και στο δικαίωμα μερικής σύνταξιοδότησης (Wilthagen και Tros, 2004). Αναφορικά με την λειτουργική και μισθολογική ευελιξία, η συνδιασμένη προστασία αναφέρεται κυρίως στις εθελοντικές ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και της επιχείρησης. Την δυνατότητα δηλαδή να συνδιαστεί η προσωπική ζωή του κάθε εργαζομένου με την επαγγελματική και να δημιουργηθεί έτσι μια αποδοτική σχέση μεταξύ αυτών των δυο στοιχείων (Plantega και Remery, 2009).

1.3 Βασικά συστατικά και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων

Τα βασικά χαρακτηριστικά της έννοιας δημιουργήθηκαν μετά από κοινή συναίνεση της Επιτροπής και των κρατών-μελών και περιλαμβάνουν 4 συνιστώσες. Αυτά τα στοιχεία μπορούν επίσης να χρησιμοποιηθούν για την λειτουργικοποίηση της έννοιας των προτάσεων που αποτυπώθηκαν παραπάνω στην ευελιξία με ασφάλεια (Voss και Dornelas, 2011). Περιλαμβάνουν:

- Ευέλικτες και ασφαλείς ρυθμίσεις συμβάσεων και οργανώσεων εργασίας τόσο από την οπτική του εργοδότη όσο και του εργαζομένου, μέσω της σύγχρονης εργατικής νομοθεσίας και των σύγχρονων οργανώσεων εργασίας.
- Αποτελεσματικές ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας (ALMPs) οι οποίες συνδράμουν στην καταπολέμηση περιστατικών ανεργίας, στην εξομάλυνση των καταστάσεων μετάβασης εργασίας όπως και επανένταξης. Ουσιαστικά αποτελούν το στοιχείο ασφάλειας μετάβασης.
- Αξιοπίστα και ευέλικτα συστήματα δια βίου μάθησης (LLL), για την διασφάλιση της συνεχούς προσαρμοστικότητας και απασχολισιμότητας όλων των εργαζομένων αλλά και για την υποστήριξη της διατήρησης του επιπέδου παραγωγής των επιχειρήσεων.
- Σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης τα οποία θα παρέχουν επαρκή εισοδηματική ενίσχυση και θα διευκολύνουν την κινητικότητα της εργασίας. Ακόμη θα περιλαμβάνουν ρυθμίσεις που θα υποστηρίζουν την παιδική και οικογενειακή μέριμνα, τον συνδιασμό δηλαδή της εργασίας με την ιδιωτική ζωή. Η ευελιξία με ασφάλεια περιλαμβάνει όλα αυτά τα στοιχεία, αποτελεί μια ενοποιημένη πολιτική η

οποία εμπεριέχει συστατικά τα οποία πρέπει να λαμβάνονται υπόψιν από κοινού και όχι επιλεκτικά (Mailand, 2010).

Οι κοινωνικοί εταίροι από την άλλη, αποτελούν έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες, αν όχι τον σημαντικότερο, για την εφαρμογή της ευελιξίας με ασφάλεια. Ο λόγος διότι η ύπαρξη ενός παραγωγικού, υποστηρικτικού και κοινωνικού διαλόγου σε συνδιασμό με αμοιβαία εμπιστοσύνη και ιδιαίτερα αναπτυγμένες εργασιακές σχέσεις, αποτελούν προϋπόθεση. Η εξασφάλιση της συνεργασίας των κοινωνικών εταίρων στην αλλαγή της υπάρχουσας εργασιακής κατάστασης αποτελεί κομβικό σημείο. Ο διάλογος με στόχο τις συλλογικές και εταιρικές συμφωνίες θα συνδράμει στην δημιουργία σύγχρονων οργανισμών εργασίας βελτιώνοντας έτσι την αριθμητική και λειτουργική ευλιξία, σε ένα ασφαλές περιβάλλον. Μοντέλα ευελιξίας με ασφάλεια έχουν αναπτυχθεί σε χώρες όπου κατάφεραν να ισοροπήσουν την ευελιξία με την ασφάλεια στην αγορά εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όπως και να καταστήσουν εφικτή την πρόσβαση των κοινωνικών εταίρων στις αποφάσεις. Αυτός είναι και ένας λόγος που το Δανικό μοντέλο με δυσκολία όπως φαίνεται μπορεί να αντιγραφεί σε άλλες χώρες (Algan και Cahuc, 2006).

Ως παραδείγματα, στις Σκανδιναβικές χώρες, τα επίπεδα συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι αυξημένα, σε αντίθεση με τις κάτω χώρες οι οποίες λαμβάνουν κυρίως υπόψιν τα συμφέροντα άλλων ομάδων όπως τις γυναίκες και τους αυτοαπασχολούμενους. Βρισκόμαστε σε μια περίοδο κατά την οποία η εμπιστοσύνη μεταξύ κυβερνήσεων και κοινωνικών εταίρων δεν έχει ακόμα ωριμάσει. Η ευελιξία με ασφάλεια επιζητά ως προαπαιτούμενο την σύσφιξη αυτής της σχέσης έτσι ώστε να είναι εφικτό να μεταφερθεί άμεσα σε κάθε κοινωνία, ο λόγος για τον οποίο πρέπει να πραγματοποιηθούν αλλαγές, συνοδευόμενες με συγκεκριμένες πολιτικές οι οποίες θα αποδώσουν καρπούς μακροπρόθεσμα. Η σωστή ενημέρωση και πληροφόρηση της κοινωνίας αλλά και η κοινή ευθύνη που θα υπάρχει ανάμεσα σε δημόσιες αρχές και πολίτες, είναι άλλο ένα χαρακτηριστικό που προωθεί η ευελιξία με ασφάλεια (Versan, 2008).

1.4 Κοινές αρχές εφαρμογής των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια

Οι κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια, θεσπίστηκαν με στόχο την προσπάθεια καταπολέμησης της διαφορετικότητας που υπάρχει ανάμεσα στα συστήματα απασχόλησης των κρατών της Ε.Ε, αλλά και για την ηπιότερη προσαρμογή και εκσυγχρονισμό στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης. Οι συγκεκριμένες αρχές αποτελούν το θεωρητικό εργαλείο που δίδεται στις χώρες, για την επίτευξη πιο ανοικτών, παραγωγικών και ανταποκρινόμενων αγορών εργασίας, όπως και την θέσπιση νέων ανταγωνιστικών στρατηγικών, πιο ευέλικτων, οι οποίες να συνδέονται με ένα πλαίσιο ασφάλειας. Όλα τα παραπάνω πρέπει να εφαρμοστούν, λαμβάνοντας υπόψιν τις προκλήσεις αλλά και τις διαφορετικές λειτουργίες του κάθε κράτους, με την συμμετοχή των ενεργών κοινωνικών εταίρων.

Οι κοινές αρχές του «Flexicurity» όπως κατατέθηκαν σε επίσημο έγγραφο που εκπονήθηκε από την Ευρωπαϊκή επιτροπή προς το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Επιτροπή οικονομικών και κοινωνικών υποθέσεων και την Επιτροπή περιφερειών τον Ιούλιο του 2007 (European Commission, 2007), αποτυπώνονται συνοπτικά παρακάτω:

- I. Η ευελιξία με ασφάλεια χαρακτηρίζεται από ολοκληρωμένες στρατηγικές δια βίου μάθησης, ενεργητικές πολιτικές αγοράς εργασίας όπως και σύγχρονα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Μιλώντας για το «Flexicurity» αναφερόμαστε σε συμβατικές ρυθμίσεις μεταξύ εργοδότη, εργαζομένου. Κύριο μέλημα είναι η ενδυνάμωση της εφαρμογής της στρατηγικής για την ανάπτυξη και απασχόληση, και η δημιουργία περισσότερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας σύμφωνα με τα Ευρωπαϊκά πρότυπα.
- II. Το «Flexicurity» καταποπίζεται στην ισοροπία μεταξύ δικαιωμάτων και ευθυνών όλων των ενδιαφερομένων (εργοδοτών, εργαζομένων, ανέργων και δημοσίων αρχών).
- III. Πρέπει να τονιστεί πως δεν αφορά μια ενιαία στρατηγική πολιτικής ή ένα ενιαίο μοντέλο, αλλά πρέπει να προσαρμοστεί στις διαφορετικές και ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες λειτουργούν τα κράτη-μέλη της Ε.Ε.
- IV. Η στρατηγική αυτή, θα πρέπει να μειώσει το χάσμα μεταξύ των εργαζομένων των οποίων η θέση εργασίας προστατεύεται είτε νομοθετικά είτε λόγω αυξημένης δύναμης της εργατικής ένωσης που τους εκπροσωπεί και αυτών που δεν χαίρουν καμιάς προστασίας και είναι είτε άνεργοι είτε δουλεύουν προσωρινά (insiders and outsiders) (Sigeman, 2009). Οι μόν θα χρειαστούν υποστήριξη για να προετοιμαστούν και να

προστατευτούν κατά την διαδικασία μεταβάσεων από τη μια εργασία σε άλλη. Οι δε συμπεριλαμβανομένων (ανέργους, γυναίκες, νέοι και μετανάστες) χρειάζονται κίνητρα και άρση εμποδίων προκειμένου να ενταχθούν στην αγορά εργασίας.

- V. Άλλο σημαντικό σημείο είναι η προώθηση της εσωτερικής και εξωτερικής ευελιξίας. Πιο συγκεκριμένα, η υποστήριξη των διαδικασιών της πρόσληψης και απόλυσης πρέπει να συνοδεύονται από ένα καθεστώς ασφάλειας όσον αφορά τη μετάβαση από τη μια εργασία σε μια άλλη. Ακόμη, πρέπει να υπάρξει μέριμνα ιδίως στις θέσεις με εξειδικευμένες απαιτήσεις οι οποίες και αποτελούν έναν σημαντικό στόχο της στρατηγικής. Τέλος, ο τομέας της κοινωνικής προστασίας πρέπει να έχει έναν διαμεσολαβητικό ρόλο και όχι να εμποδίζει την κινητικότητα.
- VI. Η ισότητα δεν διαφεύγει από τις βασικές αρχές αφού σημειώνεται η σημασία ύπαρξης της μεταξύ των δυο φύλων. Επίσης, πρέπει να δίνεται η δυνατότητα συνδιασμού της οικογενειακής ζωής με την εργασιακή. Οι ίσες ευκαιρίες ωστόσο, πρέπει να συμπεριλαμβάνουν και άλλες κοινωνικές ομάδες όπως τους μετανάστες, τους νέους, άτομα με ειδικές ανάγκες όπως και ηλικιωμένους εργαζόμενους.
- VII. Στην ευελιξία με ασφάλεια, δίνεται μεγάλη βάση στο κλίμα εμπιστοσύνης που πρέπει να εγκαθιδρυθεί μεταξύ δημοσίων αρχών και κοινωνικών εταίρων. Σε αυτή τη σχέση η διάθεση για ανάληψη ευθυνών με στόχο την εφαρμογή ισορροπημένων πακέτων πολιτικής, αποτελεί κοινό μέλημα.
- VIII. Η τελευταία αρχή, αναφέρεται στην κατανομή των ωφελειών από την εφαρμογή πολιτικών της συγκεκριμένης στρατηγικής. Όπως είναι λογικό, μια τέτοιου μήκους στρατηγική απασχόλησης και αναδιαμόρφωσης της αγοράς εργασίας, έχει δημοσιονομικά κόστη τα οποία πρέπει να χρηματοδοτηθούν από βιώσιμες δημοσιονομικές πολιτικές. Η κατανομή τόσο του κόστους, όσο και των ωφελειών μεταξύ επιχειρήσεων, ιδιωτών, δημοσίων προϋπολογισμών πρέπει να είναι δίκαιη, δίνοντας ιδιαίτερη προσοχή στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Με αυτό τον τρόπο, θα μπορέσει να επιτευχθεί το επιθυμητό αποτέλεσμα.

Το σχόλιο που πρέπει να γίνει στις βασικές αρχές που αναφέρθηκαν παραπάνω, είναι πως η ευρωπαϊκή αγορά εργασίας είναι διαφορετική και δεν μπορεί να υπάρξει ένα συγκεκριμένο μοντέλο το οποίο να ταιριάζει σε όλους. Αυτός ήταν ο λόγος της θέσπισης από την Ευρωπαϊκή επιτροπή, κάποιων κοινών αρχών τις οποίες όλες οι χώρες της Ε.Ε πρέπει να ακολουθήσουν, σε αντιδιαστολή με τα δικά τους συστήματα απασχόλησης. Η κάθε χώρα στην ουσία θα εκπροσωπεί ένα διαφορετικό μοντέλο απασχόλησης, σε μια διαφορετική

αγορά εργασίας αλλά λειτουργώντας με κάποιες κοινές αρχές που θα ακολουθούν όλοι. Ακόμη, για να γίνει εφικτό αυτό στην πράξη, η κάθε χώρα εκτός από κοινές αρχές θα έχει και διαφορετικούς οδούς οι οποίες θα προτείνουν προσεγγίσεις ανάλογα με την κατάσταση απασχόλησης τους (European Commission, 2007).

1.5 Προτάσεις και μέτρα εφαρμογής της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην εργασία

Για την εφαρμογή των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας και στα διαφορετικά συστήματα απασχόλησης της κάθε χώρας-μέλους της Ε.Ε, γημιουργήθηκαν με ιδιαίτερη προσοχή κάποιοι προγραμματισμένοι και μέσω διαβουλεύσεων, συνδιασμοί όπως και ακολουθίες πολιτικών και μέτρων. Οι συγκεκριμένοι συνδιασμοί προτάσεων και μέτρων διαφέρουν μεταξύ τους αναλόγως του διαφορετικού συστήματος απασχόλησης στο οποίο αναφέρονται. Κάθε τέτοια πρόταση ή μέτρο, δεν αντιπροσωπεύει μια και μόνο χώρα, αλλά αντιμετωπίζει συγκεκριμένες προκλήσεις πολλών χωρών. Το κάθε μέλος λοιπόν, καλείται να επεξεργαστεί και να μελετήσει αυτές τις προτάσεις, θέτοντας τα προς συζήτηση και διαπραγμάτευση τόσο με τους κοινωνικούς εταίρους όσο και με κάθε ενδιαφερόμενο, με σκοπό την σχεδίαση της δικής του πορείας για επίτευξη καλύτερων συνδιασμών ευελιξίας με ασφάλεια. Είναι άξιο να αναφερθεί πως οι προτάσεις-μέτρα που θα δούμε παρακάτω, αναπτύχθηκαν με βάση τις καταστάσεις των κρατών-μελών και την έκθεση της ομάδας εμπειρογνομόνων για την εξατομίκευση εργασιακών σχέσεων της ευελιξίας με ασφάλεια. (Wilthagen, 2007)

Τον Ιούνιο του 2007, η έκθεση της Ευρωπαϊκής ομάδας εμπειρογνομόνων έδωσε τις βάσεις, για το πως συγκεκριμένες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας, θα μπορέσουν να γίνουν η αρχή για την δημιουργία μέτρων πολιτικής που η κάθε χώρα θα μπορεί να χρησιμοποιήσει για την επίτευξη της ευελιξίας και ασφάλειας. Ο τρόπος ανάλυσης της ενότητας αυτής, θα είναι σε πρώτη φάση η αναφορά στις προκλήσεις και εν συνεχεία οι προτάσεις που δόθηκαν από την παραπάνω ομάδα ως διευθέτηση των προβλημάτων. Έγινε διαχωρισμός τεσσάρων τυπικών προκλήσεων στην αγορά εργασίας της Ε.Ε ως σημείο εκκίνησης, οι οποίες συμβαίνουν ή μπορούν να συμβούν σε μικρότερο είτε μεγαλύτερο ποσοστό σε μια συγκεκριμένη χώρα (European Expert Group on flexicurity, 2007).

Μια από τις προκλήσεις τις οποίες έχουν να αντιμετωπίσουν οι σύγχρονες ευρωπαϊκές αγορές εργασίας είναι η ανισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας μεταξύ των εργαζομένων με μόνιμες συμβάσεις (αορίστου χρόνου) και αυτών με προσωρινές (European Expert group). Από την μια πλευρά οι μόνιμοι εργαζόμενοι δεν έχουν ίσα δικαιώματα όσον αφορά την δυνατότητα να διεκδικήσουν κοινωνικές παροχές ενώ οι εργαζόμενοι με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης έχουν. Ωστόσο, ανισορροπία υπάρχει και μεταξύ του επιπέδου αφάλειας εργασίας για τους εργαζόμενους με προσωρινές συμβάσεις διότι δεν καλύπτονται από συγκεκριμένες ρυθμίσεις προστασίας της εργασίας ενώ οι εργαζόμενοι με μόνιμες συμβάσεις καλύπτονται. Η πρώτη πρόταση αντιμετώπισης που συζητήθηκε (European Expert group on flexicurity, 2007) αναφέρεται στην ανάγκη ενσωμάτωσης των μη μόνιμων συμβάσεων εργασίας (non standard contracts) πλήρως στην εργασιακή νομοθεσία, στις συλλογικές συμφωνίες, στην δια βίου μάθηση και κατάρτιση με στόχο οι εργαζόμενοι να έχουν τα ίδια δικαιώματα και τις ίδιες ευκαιρίες εύρεσης εργασίας σε περίπτωση απόλυσης με τους εργαζόμενους που έχουν μόνιμες συμβάσεις (standard contracts). Από την άλλη, οι εργαζόμενοι με μόνιμες συμβάσεις εργασίας, προτείνεται να έχουν τη δυνατότητα να υπογράψουν μια «ανοιχτή» (open-ended) σύμβαση, με στόχο να είναι πιο ελκυστικοί στις επιχειρήσεις σε περίπτωση απόλυσης αλλά και να αναπτύσσουν κατά την διάρκεια της εργασίας τους την προστασία απασχόλησης τους, μέχρις ότου να αποκτήσουν πλήρη δικαιώματα. Τα παραπάνω θα δώσουν την δυνατότητα και στις δυο πλευρές να είναι πιο ευέλικτοι στην αγορά εργασίας αλλά και να υπάρξει ίση αντιμετώπιση και δικαιώματα ανάμεσα στις μόνιμες και μη μόνιμες συμβάσεις εργασίας (Bekker et al., 2008). Το παράδειγμα της εφαρμογής των πολιτικών στην Ολλανδία που θα συζητηθεί σε επόμενο κεφάλαιο μας δείχνει πως το παραπάνω εφαρμόστηκε αποτελεσματικά.

Η δεύτερη πρόκληση αναφέρεται στην δυσκολία μετάβασης με ασφάλεια από την μια θέση εργασίας σε μια άλλη (job to job) τόσο στην ίδια επιχείρηση όσο και σε διαφορετική (European Expert group on flexicurity, 2007). Ο βασικός λόγος που συμβαίνει αυτό είναι ότι δεν παρέχονται συλλογικές εγγυήσεις τόσο στους ήδη εργαζόμενους όσο και σε αυτούς που απολύθηκαν, έτσι ώστε να έχουν την δυνατότητα να αναζητήσουν μια νέα εργασία αποτελεσματικά όντας χρήσιμοι στον νέο εργοδότη (Bekker et al., 2008). Αυτό μπορεί να συμβεί μέσω εγκαθίδρυσης ενός ολοκληρωμένου συστήματος δια βίου εκπαίδευσης (LLL) όπως και κατάρτισης, τόσο εντός αλλά όσο και εκτός επιχείρησης. Η παροχή εκπαίδευσης και κατάρτισης από το ίδιο το κράτος χρηματοδοτώντας τις επιχειρήσεις για τέτοιου είδους

προγράμματα μπορεί να συμβάλει στην ενίσχυση της απασχολισιμότητας αλλά και της ασφαλούς μεταβίβασης από μια εργασία σε μια άλλη (European Commission, 2013).

Η τρίτη πρόκληση αναφέρεται κυρίως στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν τα άτομα με λιγοστές δεξιότητες στην εργασία (χαμηλής ειδίκευσης) τόσο για εύρεση εργασίας όσο και για μετάβαση από μια εργασία σε μια άλλη (European Commission, 2013). Δημιουργείται πρόβλημα και στο επίπεδο της ασφάλειας εργασίας όσο και στις ανισορροπίες που εμφανίζονται μεταξύ εργαζομένων με συμβάσεις μερικής απασχόλησης και αυτών με μόνιμες (π.χ αορίστου) όσον αφορά την ευελιξία και την ασφάλεια. Μια πιθανή πρόταση αντιμετώπισης της παραπάνω πρόκλησης είναι η ενίσχυση των δεξιοτήτων στην έρευνα και ανάπτυξη (Research and Development). Υπάρχει ανάγκη μιας ευρέως αποδεκτής προσέγγισης που θα δίνει την δυνατότητα σε ομάδες ανθρώπων με χαμηλή ειδίκευση και δεξιότητες, να εισέλθουν στην αγορά εργασίας όπως και σε ομάδες ανθρώπων που κινδυνεύουν να συμπεριληφθούν στους μακροχρόνια ανέργους (γυναίκες, μεσήλικες, νέοι που αποχωρίζονται το σχολείο κ.α) (Bekker et al., 2008). Η δημιουργία δεσμευτικών συμφωνιών για την ενσωμάτωση ευελιξίας στην εργασία τόσο μεταξύ εργοδοτών όσο και εργαζομένων θα ενισχύσει την κατάρτιση στην απασχόληση πράγμα που σήμερα δεν καθορίζεται από νομοθετικές ρυθμίσεις σε πολλές χώρες όπως την Ελλάδα, Ιταλία, Ισπανία κ.α (Wilthagen, 2008).

Η τελευταία πρόκληση αναφέρεται στο πρόβλημα που αντιμετωπίζουν πολλοί εργαζόμενοι οι οποίοι απασχολούνται σε παράτυπες εργασίες, εργασίες δηλαδή που δε ρυθμίζονται με κάποια νομοθεσία και δεν παρέχουν κοινωνική ασφάλιση, είτε δικαιούνται κάποια κοινωνικά προνόμια αλλά δυσκολεύονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας (European Expert group on flexicurity, 2007). Αυτό θα μπορούσε να αποφευχθεί μέσω ενίσχυσης προγραμμάτων ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας (ALMP's), τα οποία θα συνδράμουν στην ανάπτυξη τόσο των ικανοτήτων των εργαζομένων όσο και της δυνατότητας για εύρεση μιας νέα εργασίας. Επίσης, οι άτυπες (informal) μορφές οικονομικής δραστηριότητας θα μπορούσαν να εξαλειφθούν αν συμπεριληφθούν στις εργασιακές ρυθμίσεις της τυπικής εργασίας βοηθώντας με αυτό τον τρόπο στην δημιουργία ενός ισχυρού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης. Αυτό θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί μέσω ευελικτων συμβάσεων εργασίας (flexi-secure contracts), χαμηλότερους φόρους μισθωτών υπηρεσιών όπως και μελλοντικής προοπτικής για εξέλιξη δεξιοτήτων των εργαζομένων (Bekker et al., 2008).

Όλες οι παραπάνω προτάσεις εφαρμογής των πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια έχουν ως βασική προϋπόθεση την διαπραγμάτευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων όσον αφορά τον καθορισμό των συνθηκών εργασίας και της συνεργασίας της αγοράς εργασίας και των θεσμών κοινωνικής ασφάλισης (Wilthagen, 2008). Γι αυτό τον λόγο παρακάτω θα γίνει αναφορά στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων για την επίτευξη της ευελιξίας με ασφάλεια.

1.6 Η αρχή της ιδέας και οι θέσεις θεσμικών οργάνων της Ε.Ε και διεθνών οργανώσεων

Η έννοια του «Flexicurity» όπως ήδη έχουμε προαναφέρει μας πηγαίνει πίσω στις δεκαετίες του 80-90'. Χαρακτηριστική η τοποθέτηση της νεοφιλελεύθερης θεωρίας που αναφέρει πως, τα συνεχιζόμενα αυξημένα επίπεδα ανεργίας αλλά και οι για μεγάλο χρονικό διάστημα άνεργοι στις Ευρωπαϊκές χώρες, δημιούργησε την ανάγκη για περισσότερη ευελιξία και απορρύθμιση της αγοράς εργασίας. Επίσης, η αύξηση των φαινομένων «άτυπων» μορφών εκπροσώπησης της αγοράς εργασίας, ιδιαίτερα στις χώρες με περιορισμένη προστασία απασχόλησης, έχουν δημιουργήσει ιδιαίτερος μεγάλα προβλήματα στην ομαλή λειτουργία των αγορών. Αυτό έχει ως άμεσο αποτέλεσμα, την ενίσχυση της ευελιξίας των επιχειρήσεων, αλλά παράλληλα και την εξασθένηση της απασχόλησης και της προστασίας του εισοδήματος για πολλούς. Έπρεπε λοιπόν να γίνει μια συμφιλίωση ανάμεσα στην ευελιξία και την ασφάλεια, έτσι ώστε να υπάρξουν πιο βελτιωμένες ικανότητες και προσόντα εργαζομένων και κατ' επέκταση μια πιο σταθερή ενσωμάτωση στην αγορά εργασίας (Bekker, 2018).

Πιο συγκεκριμένα, το πλαίσιο της ευελιξίας με ασφάλεια ξεκίνησε μέσω συζητήσεων και διαπραγματεύσεων στις χώρες της Δανίας και Ολλανδίας. Αναφορικά με το ποια ήταν αυτή που το έφερε στην επιφάνεια πρώτη, υπάρχουν διαφορετικές απόψεις και γνώμες. Κάποιοι αναφέρουν (Viebroc και Clasen, 2009) πως η έννοια χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά από τον Ολλανδό κοινωνιολόγο Hans Adriaansens στα μέσα της δεκαετίας του 90', σε συνδυασμό με το Ολλανδικό πλαίσιο της ευελιξίας με ασφάλεια. Είναι άξιο να σημειωθεί, πως ιστορικά αυτός ο νεολογισμός χρησιμοποιήθηκε και από άλλες χώρες, μοντέλα των οποίων θα αναλύσουμε στη συνέχεια, πριν εμφανιστεί ως θεματολογία στην Ευρωπαϊκή επιτροπή όπως και σε άλλα θεσμικά όργανα. Μέσα από την μελέτη άλλων άρθρων, αρκετοί είναι επίσης οι μελετητές που υποστηρίζουν πιο θερμά, πως η προέλευση της έννοιας εμφανίζεται στις πολιτικές μεταρρυθμίσεις της αγοράς εργασίας, τις οποίες εισηγήθηκε η

σοσιαλδημοκρατική κυβέρνηση της Δανίας το 1993. Συμπερασματικά, οι δυο περιπτώσεις των χωρών, αποτελούν διαφορετικές καταστάσεις προσέγγισης της έννοιας, γι' αυτό το λόγο μέχρι και σήμερα οι συζητήσεις για το πλαίσιο του «flexicurity» συνεχίζονται (Viebroc και Clasen, 2009).

Όσον αφορά τα θεσμικά όργανα της Ε.Ε και τους διεθνείς οργανισμούς, η έννοια χρησιμοποιήθηκε κυρίως σε επίπεδο πολιτικής και διοίκησης και μετέπειτα αναπτύχθηκε από διάφορους μελετητές. Τα θεσμικά όργανα παρουσίαζαν τις απόψεις τους μέσω επίσημων μελετών ή εγγράφων, δίνοντας πάτημα για περισσότερες διαπραγματεύσεις και συζητήσεις. Τον ηγετικό ρόλο, όπως κατέχει και νομοθετικά στην ένωση, είχε η **Επιτροπή των ευρωπαϊκών κοινοτήτων** (Commission of the European Communities)). Η ιδιαιτερότητα που κατέχει όσον αφορά την παροχή γνώσεων και πρακτικών αλλά και ως διαμεσολαβητής μεταξύ των διαφορετικών απόψεων και συμφερόντων, την έφερε στην πρώτη γραμμή και στο ζήτημα της έννοιας που μελετάμε. Η Ε.Ε ξεκίνησε να παρουσιάζει την στρατηγική αυτή, ως πολιτική το 1993 και 1997 μέσω δυο συγκεκριμένων εγγράφων: 1) «White paper», 2) «Green paper». Σε αυτά ανέφερε μεταξύ άλλων πως το σημαντικό στοιχείο ανάμεσα στους εργαζομένους, την διοίκηση και τους κοινωνικών εταίρους, ήταν η ισορροπία ευελιξίας και ασφάλειας. Επίσης, αποτέλεσε κύρια ευρωπαϊκή στρατηγική απασχόλησης όπως και σημαντική πρόκληση στο ευρωπαϊκό κοινωνικό μοντέλο. Μελετητές όπως ο Bekker (2007), χαρακτήρισαν λανθασμένη την άποψη πως η ευελιξία με ασφάλεια αποτελεί στρατηγική πολιτική, διότι προσεγγίζεται κυρίως ως κατάσταση κανόνων οι οποίες προσπαθούν να καθορίσουν την ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας. Η άποψη του αυτή πηγάζει από το γεγονός ότι στην περίοδο 1998-2006, θεώρησε πως υπήρξε σημαντική μετατόπιση της έννοιας. Σε πρώτη φάση έχουμε αναφορές πως «achieving the required balance between flexibility and security» (Wilhagen και Tros, 2004:168) πρέπει να επιτευχθεί η αναμενόμενη ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας, ενώ στην συνέχεια «which makes flexibility and security two issues that are to be addressed separately» (Bekker, 2007:11) πως πρέπει να εξεταστούν ως δυο ξεχωριστές έννοιες. (USLU, 2016)

Η επιτροπή ευρωπαϊκών κοινοτήτων, δημιούργησε έγγραφο στο οποίο παρουσίαζε τις «οχτώ κοινές αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια», και το οποίο προοριζόταν στο συμβούλιο για υιοθέτηση. Σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφέρουμε το εξής, πως η επιτροπή λόγω της ιδιαίτερης θέσης που διαδραματίζει ως θεσμικό όργανο της ένωσης, έπρεπε να δημιουργήσει κάποιες αρχές οι οποίες να μπορούσαν να γίνουν αποδεκτές από τα κράτη-μέλη. Συνέχισε

έτσι αυτή την καμπάνια, δημοσιεύοντας βασικούς οδικούς άξονες για τα κράτη-μέλη, με στόχο την μείωση των ασυμμετριών μεταξύ της μη τυπικής και τυπικής απασχόλησης. Μέσα από αυτές τις κινήσεις, η επιτροπή προσπάθησε να αναδείξει την αναγκαιότητα της νέας αυτής στρατηγικής για την απασχόληση, προσπαθώντας ταυτόχρονα να διασφαλίσει τα δικαιώματα και την ελευθερία αποτύπωσης διαφορετικών προσεγγίσεων, αναφορικά με το ζήτημα, από τα ίδια τα κράτη-μέλη. Η επιτροπή θέλησε με αυτό τον τρόπο, να δημιουργήσει έναν χώρο συζήτησης και διαπραγμάτευσης χωρίς να αποκλείει αντίθετες απόψεις, αναλογιζόμενη την διαφορά μεταξύ των συστημάτων απασχόλησης που υπάρχουν στην Ε.Ε. Ωστόσο, δεν θα μπορούσαμε να παραλείψουμε και την ασάφεια που υπάρχει μεταξύ αρκετών διατυπώσεων της επιτροπής. Αυτό δεν αναιρεί όμως, την συγκεκριμένη ατζέντα του οργάνου για τις μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας, όπως και την κατεύθυνση σε πιο σύγχρονες πολιτικές. Επιπλέον, η επιτροπή μέσω της εγκαθίδρυσης της ευρωπαϊκής ομάδας εμπειρογνομόνων για την ευελιξία και ασφάλεια (European expert group on Flexicurity), προσπάθησε να προωθήσει την πολιτική κοινωνικοποίηση των μελών όπως και την αντικατάσταση σε ένα σημείο, της πολιτικής νομιμοποίησης από την λειτουργική νομιμοποίηση. Αδιαμφισβήτητα, η ύπαρξη αυτής της ομάδας, όπως και οι προτάσεις της, επηρέασαν τις διαδικασίες της επιτροπής, στην παραγωγή πολιτικών και ιδεολογικών τοποθετήσεων στο ζήτημα, όπως και τα σώματα λήψης αποφάσεων. (Muntigl, et al., 2000)

Το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** (European Parliament), στην έκθεση του για τις κοινές αρχές της στρατηγικής, δεν παρουσίασε μια άποψη η οποία να συμφωνεί με την θέση της επιτροπής. Θεωρεί πως η επιτροπή παρέθεσε μια άποψη μονόπλευρη, στην οποία συμπεριλαμβάνει κυρίως την ασφάλεια απασχόλησης και όχι τόσο της εργασίας. Στην ουσία αναφέρει πως δεν δημιουργείται μια ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας, πράγμα που αποτελεί τον πρωταρχικό στόχο. Το κοινοβούλιο τόνισε πως πρέπει να δοθεί προσοχή στην ποιότητα της απασχόλησης, πως πρέπει να μην παραλειφθούν οι υποχρεώσεις και οι αρμοδιότητες αναφορικά με την φυλετική διάσταση και πως υπάρχει ανάγκη προσθήκης ενός μακροοικονομικού περιβάλλοντος στις συζητήσεις. (Uslu, 2016) Το Ε.Κ τονίζει συγκεκριμένες κατευθύνσεις που είναι αναγκαίες να επιτευχθούν για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις του 21^{ου} αιώνα. Μεταξύ αυτών είναι η ενίσχυση της εκπαίδευσης, η επέκταση της άσκησης και η παροχή ασφάλειας στην κινητικότητα.

Η θέση του **Συμβουλίου της Ε.Ε** (Council of the European Union) σε έγγραφο που δημοσίευσε αναφορικά με τις αρχές της ευελιξίας με ασφάλεια, βρίσκεται αρκετά κοντά με

αυτή της Επιτροπής. Η διαφοροποίηση έγκειται στο γεγονός πως το συμβούλιο αντιφάσκει κυρίως στην έννοια της ευελιξίας σε όρους συμβάσεων και προστασίας της απασχόλησης. Συγκεκριμένα δίνει μεγάλη έμφαση σε κοινωνικές ομάδες ατόμων που είναι ανενεργοί, άνεργοι, με ασταθή εργασιακή απασχόληση, προτείνοντας να δοθούν μεγαλύτερα οικονομικά κίνητρα όπως και ευκαιρίες μέσω διαφόρων τύπων προγράμματα, έτσι ώστε να ενταχθούν στην αγορά εργασίας πιο εύκολα. (Uslu, 2016) Άλλο ένα χαρακτηριστικό στοιχείο το οποίο σημειώνεται στα συμπεράσματα του εγγράφου που κατατέθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε, είναι η εγκαθίδρυση ενός δημοσίου διαλόγου αναφορικά με αυτή την στρατηγική. Θα μπορούσαμε να συμπληρώσουμε, πως η δημιουργία δημοσίων συζητήσεων και διαβουλεύσεων σε κάθε ευρωπαϊκή κοινωνία μεταξύ των πολιτών, θα αποτελέσει ένα σημαντικό βήμα τόσο ενημέρωσης όσο και εφαρμογής της νέας αυτής στρατηγικής για την απασχόληση. Η αποδοχή μιας τόσο σημαντικής πολιτικής από τους ίδιους τους εργαζομένους πριν αυτή ενεργοποιηθεί στην πράξη, θα δώσει το έναυσμα θετικών εξελίξεων και αποτελεσμάτων στην αγορά εργασίας. Η έλλειψη πληροφόρησης λοιπόν, είναι το στοιχείο στο οποίο επιμένει το Συμβούλιο και θεωρεί πως πρέπει να εξαλειφθεί.

Οι τοποθετήσεις επίσης, διεθνών οργανισμών που ασχολούνται με τις εργασιακές σχέσεις και εκπροσωπούν εργαζομένους και εργοδότες, αποτελούν κομβικές. Η **Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Επιχειρήσεων** (BusinessEurope), η μεγαλύτερη οργάνωση εργοδοτών στην Ευρώπη, είναι μια εξ αυτών. Συνοπτικά συμπεριλαμβάνονται σε αυτή οι εξής: α) η Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνίας, Μικρού και Μεσαίου Μεγέθους Επιχειρήσεων (European Association of Craft, small and medium-Sized Enterprises), β) το Ευρωπαϊκό Κέντρο Επιχειρήσεων με Δημόσια Εκπροσώπηση και Επιχειρήσεων Γενικού Οικονομικού Ενδιαφέροντος (European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest), γ) η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Εργατικών Ενώσεων (European Trade Union Confederation). Η θέση της βρίσκεται αρκετά κοντά με αυτή της Επιτροπής. Δίνεται περαιτέρω έμφαση σε δυο σημεία, το ένα είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και το δεύτερο η ενίσχυση των ικανοτήτων και εργασιακών προσόντων των εργαζομένων. Όσον αφορά το πρώτο, σημειώνεται πως η μετάβαση από την συνείδηση για διατήρηση της θέσης, στην δημιουργία νέας θέσης, πρέπει να αποτελεί κύριο μέλημα μιας επιχείρησης. Επίσης, η συνομοσπονδία προσπαθεί να παροτρύνει τους εργαζομένους να μην σταματούν να αναπτύσσουν νέες τεχνικές εργασίας αλλά και ενίσχυση των υπάρχοντων προσόντων δια βίου. Η εξέλιξη του βιογραφικού ενός εργαζομένου πρέπει να πραγματοποιείται συνεχώς και με δική του ευθύνη. (Uslu, 2016)

Συνεχίζοντας την αποτύπωση θέσεων, η **Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Συνομοσπονδία** (European Trade Union Confederation), η οποία αριθμεί σε 90 διεθνείς συνδικαλιστικές συνομοσπονδίες συν 10 ευρωπαϊκές, δείχνει να μη συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό με τις τοποθετήσεις τόσο της Επιτροπής όσο και της συνομοσπονδίας ευρωπαϊκών επιχειρήσεων. Αναφέρει πως δε διαφωνεί με την ανάγκη μιας πιο ευέλικτης στρατηγικής στις εργασιακές σχέσεις, ωστόσο θέτει πολλούς προβληματισμούς αναφορικά με την εγκατάλειψη σε ένα βαθμό, της προστασίας της εργασίας, σε ανταμοιβή της προστασίας απασχόλησης. Θεωρεί, πως η έμφαση που δίδεται στην δια βίου ενίσχυση προσόντων, αφαιρεί τα πλεονεκτήματα των εργαζομένων οι οποίοι δεν ενδιαφέρονται για εναλλακτική εργασία έστω και αν η αμοιβή τους είναι χαμηλή στην διατήρηση της υπάρχουσας. Η προσθήκη της συνομοσπονδίας στη συζήτηση για την ευελιξία με ασφάλεια μπορεί να συμπεριληφθεί σε 5 στοιχεία. Το πρώτο είναι η δημιουργία νέων θέσεων εργασίας, με την διαφοροποίηση στο να είναι καλύτερες και ποιοτικότερες, επίσης η περαιτέρω προώθηση και ο σεβασμός στον ρόλο των κοινωνικών εταίρων, τρίτον, η συνεχή μάχη με στόχο την καταπολέμηση της παράνομης και αδήλωτης εργασίας, η οποία δημιουργεί σοβαρά προβλήματα σε επίπεδο κοινωνίας και αγοράς εργασίας, η μετάβαση στην ανοδική κινητικότητα, η οποία θα βοηθάει τους εργαζομένους στην εύρεση νέων και πιο καλών θέσεων εργασίας, και τέλος, η σύνδεση της στρατηγικής με μια μακροοικονομική πολιτική, έτσι ώστε να υπάρξει στην πράξη υλοποίηση με αποτελέσματα. (ETUC, 2007a)

Ο ΟΟΣΑ και η Ε.Ε σε γενικότερη βάση, την χρησιμοποίησαν με σκοπό να ενισχύσουν τους πολιτικούς τους στόχους. Ο πρώτος το 2004, σε μια έκθεση που παρουσίασε, έθεσε το ερώτημα για την σχέση μεταξύ της νομοθεσίας απασχόλησης και της οικονομικής αποτελεσματικότητας. Εκεί έγινε η παρουσίαση του λεγόμενου «χρυσού τριγώνου» το οποίο η Δανία παρουσίασε ως μοντέλο. Εν συνεχεία, το 2005-06 η έννοια του Flexicurity έγινε ακόμα περισσότερο διάσημη, λόγω της καμπάνιας που δημιούργησε η ευρωπαϊκή επιτροπή. Ο βασικός λόγος αυτής της κίνησης, ήταν η αφύπνιση των χωρών για δημιουργία νέων στρατηγικών απασχόλησης, την στιγμή που οι ισχύουσες δεν επέφεραν τους αναμενόμενους καρπούς. Η επιτροπή χρησιμοποίησε την δουλειά του T. Wilthagen αλλά είχε ως παράδειγμα την δανική περίπτωση και μετέπειτα τις εμπειρίες της Ολλανδίας και Αυστρίας. Φτάνοντας στην κοινή έκθεση του 2006, η επιτροπή για πρώτη φορά επιμένει στην έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια ως στρατηγική απασχόλησης. Τα βασικά συστατικά της είναι οι συμβατικές ρήτρες, η δια βίου εκπαίδευση, οι ενεργές πολιτικές της αγοράς εργασίας και οι αυξημένες κοινωνικές παροχές μέσω ενισχυμένου κοινωνικού συστήματος. Αυτό που

πρέπει να αναφερθεί είναι πως μετά την μεγάλη καμπάνια της επιτροπής, αρκετές ήταν οι χώρες που ενδιαφέρθηκαν να ενημερωθούν περαιτέρω και να εφαρμόσουν την στρατηγική. Οι πρώτες συζητήσεις για την εφαρμογή της στρατηγικής έγιναν στην επιτροπή απασχόλησης της Ε.Ε το 2006. Σημαντικό σημείο όμως αποτελεί η διαφορετικότητα μεταξύ των δυο βασικών προσεγγίσεων εφαρμογής της στρατηγικής μεταξύ Δανίας και Ολλανδίας. Μπορεί, όπως θα δούμε και στο επόμενο κεφάλαιο, η μείωση της ανεργίας να ήταν αισθητή, αλλά οι διαφορές των συστημάτων απασχόλησης και των προσεγγίσεων της στρατηγικής είναι αρκετές. (Viebroc και Clasen, 2009)

Κεφάλαιο 2

Οι επιπτώσεις των πολιτικών της «ευελιξίας με ασφάλεια» στην εργασία

Στον παρόν κεφάλαιο θα γίνει μια προσπάθεια αποτύπωσης, μέσα από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε δευτερογενή στοιχεία (Eurostat, OECD, EU), μιας σειράς επιπτώσεων που προκαλούν μερικά από τα βασικότερα στοιχεία των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity). Οι πολιτικές που αναλύουμε βρίσκονται μέχρι και σήμερα υπό συζήτηση και διαβούλευση στην Ε.Ε, και γι αυτό τον λόγο κατηγοριοποιήσαμε τα στοιχεία μας με βάση συγκεκριμένους στόχους. Στο πρώτο μέρος θα αναλύσουμε μελέτες που αναφέρονται στις επιπτώσεις στον τομέα της απασχόλησης και κυρίως σε ότι αφορά την συνολική και μακροχρόνια ανεργία, εν συνεχεία στην παραγωγικότητα στην εργασία και τέλος στην κοινωνική συνοχή και ευεξία των εργαζομένων. Ωστόσο, θα εστιάσουμε στην σχέση των στοιχείων σε χώρες με διαφορετικές πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια, τόσο πριν όσο και μετά την κρίση του 2008, σχολιάζοντας την είτε θετική είτε αρνητική σύνδεση μεταξύ των πολιτικών και των επιμέρους κλάδων.

2.1 Συνολική και μακροχρόνια ανεργία σε κράτη της Ε.Ε

Ένα από τα βασικότερα προβλήματα που έχουν να αντιμετωπίσουν οι σύγχρονες αγορές σήμερα, είναι τα υψηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας και τα μειωμένα ποσοστά απασχόλησης. Τόσο σε ευρωπαϊκό όσο και σε παγκόσμιο επίπεδο, το δανικό μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια θεωρείται ένα από τα πιο επιτυχημένα για τον λόγο πως κατάφερε να διατηρήσει χαμηλά ποσοστά ανεργίας ακόμη και μετά την μεγάλη ύφεση του 2008-2009. Μέσα από την συγκεκριμένη στρατηγική, η χώρα κατάφερε να κρατήσει τις ροές εργασίας σε υψηλά επίπεδα, να περιορίσει τις περιόδους ανεργίας σε σύντομα χρονικά διαστήματα αλλά και να μην επιτρέψει την αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Οι δυο κυριότεροι λόγοι επίτευξης των παραπάνω στόχων ήταν η εφαρμογή των λεγόμενων ενεργών πολιτικών όπως και η ύπαρξη δημοσιονομικού χώρου προσαρμογής στα νέα δεδομένα (Andersen, 2015).

Η μεγάλη οικονομική ύφεση είχε ως αποτέλεσμα την μείωση κατά 5% του ΑΕΠ σε όχι λιγότερες από 13 χώρες του ΟΟΣΑ, με παράλληλη μείωση της συνολικής ζήτησης, μείωση της απασχόλησης και αύξηση της ανεργίας (Heyes, 2013). Αυτό που πρέπει να τονιστεί είναι ότι μια μεγάλη ύφεση μεταφράζεται τις περισσότερες φορές με το κατά πόσο δημιουργεί δομικά προβλήματα σε μια χώρα. Προβλήματα δηλαδή όπως την αύξηση της

μακροχρόνιας ανεργίας, τα οποία αντιμετωπίζονται δύσκολα και είναι αμφίροπο το αν η χώρα θα μπορέσει να βρεθεί στα προ-κρίσης επίπεδα. Με μια πρώτη ματιά στον πίνακα 7 παρακάτω, μπορούμε να διακρίνουμε τις διαφοροποιήσεις στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ επιλεγμένων χωρών του ΟΟΣΑ, όπως και τις διακυμάνσεις μεταξύ χωρών με διαφορετικά μοντέλα λειτουργίας της αγοράς εργασίας.

Πίνακας 3. Ποσοστά % ανεργίας πληθυσμού επιλεγμένων χωρών του ΟΟΣΑ, 2007-2013

Location	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Belgium</i>	7.459	6.971	7.906	8.293	7.140	7.538	8.425
<i>Denmark</i>	3.799	3.433	6.009	7.463	7.573	7.524	6.995
<i>E.U (28 Countries)</i>	7.160	6.994	8.910	9.549	9.607	10.425	10.822
<i>Finland</i>	6.854	6.363	8.238	8.387	7.775	7.682	8.186
<i>France</i>	7.659	7.063	8.736	8.872	8.811	9.399	9.921
<i>Germany</i>	8.662	7.528	7.743	6.968	5.827	5.381	5.232
<i>Greece</i>	8.397	7.761	9.616	12.717	17.871	24.442	27.467
<i>Italy</i>	6.075	6.723	7.748	8.359	8.354	10.651	12.145
<i>Luxembourg</i>	4.066	5.050	5.112	4.352	4.897	5.138	5.837
<i>Netherlands</i>	4.154	3.655	4.348	4.989	4.977	5.821	7.243
<i>Norway</i>	2.496	2.550	3.103	3.521	3.214	3.123	3.423
<i>OECD-Total</i>	5.597	5.929	8.105	8.312	7.939	7.936	7.876
<i>Portugal</i>	7.964	7.552	9.433	10.770	12.681	15.530	16.184
<i>Spain</i>	8.232	11.244	17.857	19.860	21.390	24.788	26.092
<i>Sweden</i>	6.163	6.234	8.347	8.611	7.804	7.975	8.053
<i>Switzerland</i>	-	-	-	4.807	4.407	4.484	4.747
<i>United Kingdom</i>	5.262	5.613	7.537	7.787	8.036	7.886	7.526

Πηγή: OECD (2019), "Unemployment rate" (indicator), <https://doi.org/10.1787/997c8750-en> (accessed on 10 Μαρτίου 2019).

Παίρνοντας ως παράδειγμα τα ποσοστά της ανεργίας ως ένα μέτρο υπολογισμού κάποιων επιπτώσεων της κρίσης μπορούμε να διακρίνουμε πως οι Σκανδιναβικές χώρες (Δανία, Σουηδία, Φινλανδία) που εφάρμοζαν πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια πριν την κρίση (Nordic Council of Ministers, 2010), όχι μόνο την αντιμετώπισαν αλλά δεν εμφάνισαν μεγάλες αυξήσεις στα ποσοστά. Συγκεκριμένα, και οι τρεις χώρες βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο των Ευρωπαϊκών χωρών όσον αφορά την ανεργία όλα τα έτη τα οποία αναγράφονται στον πίνακα (2007-13). Ακόμη, Δανία και Ολλανδία βρίσκονται επίσης κάτω από τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ σε όλα τα έτη, με την Φινλανδία να δείχνει μια μικρή διαφοροποίηση. Οι Σκανδιναβικές χώρες όχι μόνο έχουν τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας στην Ε.Ε με λίγες εξαιρέσεις (Γερμανία, Ελβετία, Νορβηγία, Λουξεμβούργο), αλλά αντιμετώπισαν την κρίση αποτελεσματικά με χαμηλές αυξήσεις στα ποσοστά μέσα σε αυτή την δετία της τάξης του 3% περίπου από το 2007-2013. Σίγουρα δεν μπορούμε να πούμε με σιγουριά αν η εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών συνέδραμε στην σταθεροποίηση των ποσοστών ανεργίας και την επιβράδυνση των επιπτώσεων τους σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ε.Ε που επλήγησαν περισσότερο αλλά σίγουρα βοήθησαν σε ένα ποσοστό. Οι συγκεκριμένες χώρες γνωστές και από την χρήση του λεγόμενου μοντέλου «Nordic» μαζί με την Νορβηγία αποτελούν και τους βασικούς εκπροσώπους των πολιτικών ευελιξίας και ασφάλειας.

Από την άλλη πλευρά, στις λεγόμενες αγγλο-σαξονικές χώρες με βασικό εκπρόσωπο στην περίπτωση μας το Ηνωμένο Βασίλειο, παρατηρούμε πως επίσης βρίσκεται κάτω από το μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε, και τις χρονίες μεταξύ 2012-13 δείχνει όχι μόνο να σταθεροποίησε το ποσοστό ανεργίας αλλά και να μειώθηκε σε σχέση με τον μέσο όρο των χωρών του ΟΟΣΑ. Αναφορικά με τις χώρες που έκαναν χρήση του οικονομικού μοντέλου του Bismarck (Γερμανία, Γαλλία, Ελβετία, Ολλανδία, Βέλγιο), βλέπουμε πως τα ποσοστά ανεργίας δεν εμφάνισαν μεγάλες αυξομειώσεις συνολικά, στην Γαλλία είχαμε αύξηση σε αυτή την δετία της τάξης του 2,4%, στο Βέλγιο 1,4%, στην Ελβετία έχουμε έλλειψη ποσοστών αλλά η ανεργία δείχνει να βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα και στην περίπτωση της Γερμανίας είχαμε μείωση της ανεργίας 3,4% περίπου. Όλες αυτές οι χώρες βρίσκονται κάτω από τον μέσο όρο της Ε.Ε και με εξαίρεση την Γαλλία και το Βέλγιο, κάτω από αυτών του ΟΟΣΑ. Να σημειώσουμε πως αναφέρουμε την Ολλανδία στις Σκανδιναβικές χώρες διότι είναι μια από τις χώρες που εφάρμοσαν επιτυχημένα πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια όπως θα δούμε παρακάτω.

Πίνακας 4. Μακροχρόνια ανεργία % ανέργων, επιλεγμένων χωρών του ΟΟΣΑ, 2007-2013

Location	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Belgium</i>	50.4	47.6	44.2	48.8	48.3	44.7	46.0
<i>Denmark</i>	16.1	13.5	9.5	20.2	24.4	28.0	25.5
<i>E.U (28 Countries)</i>	42.3	36.7	33.0	39.5	42.5	44.1	46.9
<i>Finland</i>	23.0	18.2	16.6	23.6	22.6	21.7	21.2
<i>France</i>	39.9	37.4	35.1	40.1	41.2	40.3	40.5
<i>Germany</i>	56.6	52.5	45.5	47.3	47.9	45.4	44.7
<i>Greece</i>	49.7	47.1	40.4	44.6	49.3	59.1	67.1
<i>Italy</i>	47.5	45.7	44.6	48.5	52.0	53.2	56.9
<i>Luxembourg</i>	28.7	32.4	23.1	29.3	28.8	30.3	30.4
<i>Netherlands</i>	39.4	34.4	24.8	27.6	33.2	33.5	35.6
<i>Norway</i>	8.8	6.0	7.7	9.5	11.6	8.7	9.2
<i>OECD-Total</i>	28.2	24.6	23.5	31.4	33.5	34.1	35.2
<i>Portugal</i>	47.2	47.4	44.2	52.2	48.4	48.8	56.4
<i>Spain</i>	20.4	18.0	23.8	36.6	41.6	44.4	49.7
<i>Sweden</i>	12.8	12.1	12.8	17.3	18.2	17.5	17.0
<i>Switzerland</i>	40.8	34.3	30.1	35.5	39.8	36.6	33.7
<i>United Kingdom</i>	23.8	24.2	24.5	32.6	33.5	34.7	36.2

Πηγή: OECD (2019), "Long-term unemployment rate" (indicator), <https://doi.org/10.1787/76471ad5-en> (accessed on 10 Μαρτίου 2019).

Τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας εμφανίζονται στην Νότια Ευρώπη, με την Ελλάδα, Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία να είναι μεταξύ των χωρών με τα σοβαρότερα προβλήματα ανεργίας στην Ε.Ε. Η Ελλάδα το 2013 ξεπέρασε το 27% στην συνολική ανεργία και έγινε η χώρα με το υψηλότερο στην Ε.Ε, λίγο πιο κάτω η Ισπανία, η Πορτογαλία και η Ιταλία. Οι συγκεκριμένες χώρες δεν είναι τυχαίο που είναι μεταξύ αυτών που επλήγησαν σοβαρά από την οικονομική ύφεση του 2008 και αυτές τις διαφοροποιήσεις στον τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας θα προσπαθήσουμε να αναλύσουμε παρακάτω. Κάποιους από τους λόγους

δηλαδή που βοήθησαν μια σειρά χωρών όπως τις Σκανδιναβικές να επιβραδύνουν τις επιπτώσεις της κρίσης και να διατηρήσουν τα ποσοστά ανεργίας σε χαμηλά επίπεδα.

Ο Πίνακας 4, αναφέρεται στα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας τα οποία κινούνται στην ίδια κατεύθυνση για τις χώρες που ήδη συζητήσαμε παραπάνω, με αυτά της ανεργίας. Για παράδειγμα, οι Σκανδιναβικές χώρες με βασικούς εκπροσώπους της Δανίας, Ολλανδία, Σουηδία έχουν χαμηλότερα ποσοστά σε σχέση με τον μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε και με την ελάχιστη εξαίρεση της Ολλανδία, βρίσκονται κάτω από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Όπως και τα ποσοστά ανεργίας έτσι και σε αυτό τον συγκεκριμένο τομέα φαίνεται πως οι Σκανδιναβικές χώρες έχουν βρεί το κλειδί ισορροπίας στις αγορές εργασίας, όντας μερικές από τις λιγότερο επηρεασμένες χώρες από την ύφεση. Το Ηνωμένο Βασίλειο από τις Αγγλό-σαξονικές χώρες δείχνει να σταθεροποίησε το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας το 2013 σε σχέση με τις άλλες χρονιές όπως και να παραμένει κάτω από τους μέσους όρους Ε.Ε και ΟΟΣΑ. Χώρες του Bismarck όπως βλέπουμε στον πίνακα έχουν μεγαλύτερα ποσοστά από τις προηγούμενες, που με εξαίρεση την Ελβετία ξεπερνάνε το 40%. Αυτό σίγουρα θα μπορούσε να είναι ένα στοιχείο διαφορετικής λειτουργίας των αγορών τους σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες. Τέλος, οι χώρες του Νότου συνεχίζουν να καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις όσον αφορά τα αυξημένα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας, με την Ελλάδα να έχει το 2013 67,1% και την Ιταλία, Πορτογαλία και Ισπανία να ακολουθούν με επίσης υψηλά ποσοστά. Πρέπει να σημειώσουμε πως το εμπειρικό κομμάτι της παρούσας εργασίας θα μας βοηθήσει να προσεγγίσουμε σε ένα βαθμό κατά πόσο τα στοιχεία ευελιξίας με ασφάλειας συσχετίζονται ή όχι με στοιχεία της απασχόλησης.

2.2 Παραγωγικότητα στην εργασία

Η παραγωγικότητα τόσο ως δείκτης μέτρησης όσο και θεωρητικής ανάλυσης, αποτελεί ένα από τα σημαντικότερα στοιχεία κατανόησης της ευελιξίας με ασφάλεια. Ωστόσο, η σύνδεση της με τα στοιχεία της στρατηγικής, καταλήγουν σε δυφορούμενα συμπεράσματα. Μια σειρά μελετών που έχουν πραγματοποιηθεί με σκοπό να φανούν οι ενδεχόμενες επιπτώσεις της στρατηγικής στην παραγωγικότητα, μπορούν να μας βοηθήσουν να δημιουργήσουμε μια πρώτη εικόνα. Ξεκινώντας, και παίρνοντας ως κύριο στοιχείο εκπροσώπησης της στρατηγικής τις ρυθμίσεις απασχόλησης (EPL), μελέτες έχουν στηρίξει την άποψη πως όταν υπάρχουν αυστηρές ρυθμίσεις, δημιουργείται μια αρνητική κατάσταση στους εργοδότες, διότι αποθαρύνονται τα μελλοντικά σχέδια των επιχειρήσεων και

περιορίζεται η ευελιξία τους σε οποιαδήποτε νέα τεχνολογική αλλαγή είτε τυχόν αλλαγές στην προσφορά ζήτησης. Αυτό έχει άμεσο αντίκτυπο στους εργαζομένους και αρνητική επίδραση στην συνολική παραγωγικότητα. (Hopenhayn και Rogerson, 1993) Στην αντίπερα όχθη, υπάρχουν μελετητές οι οποίοι υποστηρίζαν το αντίθετο, αναφέροντας πως αυστηρές ρυθμίσεις για την απασχόληση μπορούν να προσφέρουν επιπλέον εργασιακή ασφάλεια ενισχύοντας την διάρκεια απασχόλησης και στρέφοντας τους εργοδότες στην ανάπτυξη του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσα από τις ίδιες τις επιχειρήσεις. (Belot et al., 2007) Πιο συγκεκριμένα, εμπειρικά δεδομένα που αναφέρονταν τόσο σε χώρες της Ε.Ε όσο και τις Η.Π.Α, έδειξαν πως οι αυστηρές ρυθμίσεις επηρεάζουν αρνητικά την παραγωγικότητα. Σε μελέτη επιχειρήσεων στις Η.Π.Α που πραγματοποιήθηκε, φάνηκε πως υπάρχει αρνητική επίδραση όταν χρησιμοποιούνται λανθασμένα μέτρα προστασίας της απασχόλησης στον συνολικό δείκτη παραγωγικότητας (TFP) βραχυπρόθεσμα. Ο κύριος λόγος ήταν η απροθυμία των εργαζομένων να είναι παραγωγικοί για την εταιρεία, την στιγμή που η προστασία της απασχόλησης τους ήταν θεωρητικά δεδομένη. Ίδια αποτελέσματα είχαμε και σε μελέτες που έλαβαν χώρα σε Ιταλικές επιχειρήσεις, δείχνοντας πως υπάρχει αρνητική σχέση μεταξύ των ρυθμίσεων απόλυσης και παραγωγικότητας στην αγορά εργασίας. Πέραν των παραπάνω, υπάρχουν μελετητές οι οποίοι υποστηρίζουν το αντίθετο, δηλαδή την θετική σύνδεση των στοιχείων της ευελιξίας με ασφάλεια και της παραγωγικότητας. (Dolenc και Laporsek., 2013)

Αναφορικά με τα υπόλοιπα στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια που είναι οι πολιτικές δια βίου εκπαίδευσης (LLL), οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας (ALMP's) και τα προνόμια ανεργίας (UB), μια σειρά μελετών που πραγματοποιήθηκαν έδειξαν κυρίως θετική σύνδεση με την παραγωγικότητα. Παραδείγματος χάριν, έρευνες στις Η.Π.Α (Black και Lynch, 1996) έδειξαν πως μια 10% αύξηση στις δαπάνες εκπαίδευσης μπορεί να επιφέρουν έως και 4,9% άνοδο στον παραγωγικό τομέα και 5,9% στον μη παραγωγικό (εννοούμε τις υπηρεσίες που δεν παράγουν προϊόντα). Ακόμη, άλλη σχετική έρευνα στην ίδια περιοχή έδειξε πως η κατάρτιση από προηγούμενο εργοδότη μπορεί να δώσει έως και 9,5% άνοδο της παραγωγικότητας σε επίπεδο μισθού, σε σύγκριση με το αρχικό επίπεδο ενώ το ποσοστό αυτό ξεπερνάει το 15,9% αν η κατάρτιση αυτή προέρχεται από την ίδια την εργασία (Bishop, 1994). Μελέτες σε Βρετανικές επιχειρήσεις μεταξύ 1983-1996, έδειξαν πως το 1% αύξησης της κατάρτισης συνδέεται με μια αύξηση στην προστιθέμενη αξία της εργασίας ανά ώρα του επιπέδου 0,6% (Dolenc και Laporsek., 2013). Ωστόσο, από τις έρευνες που πραγματοποιήθηκαν φάνηκε πως η σύνδεση τους με την απασχολιστικότητα και παραγωγικότητα ήταν θετική (Calmfors, 1994). Σημειώνεται όμως πως μια θετική σύνδεση

δεν είναι πάντα απόλυτη, διότι πιθανόν να υπάρξει παραγωγή του ίδιου αποτελέσματος με λιγότερους αλλά πιο ποιοτικούς εργαζομένους. Βλέπουμε λοιπόν πως η σύνδεση των πολιτικών είναι συνδιαστική (Parelo, 2011). Θα μπορούσε να υπάρξει αύξηση της παραγωγικότητας με ταυτόχρονη αύξηση της απασχολισιμότητας όπως και μακροπρόθεσμη αύξηση της παραγωγής μέσω της περαιτέρω αύξησης του ποσοστού καινοτομίας. Τέλος, στο πεδίο των προνομίων εργασίας, άλλο ένα στοιχείο της ευελιξίας με ασφάλεια, οι απόψεις είναι δυφορούμενες. Μελέτες έδειξαν πως υπάρχει θετική σύνδεση στην περίπτωση που ενισχύεται ταυτόχρονα και η ποιοτική σύνδεση με την αναζήτηση εργασίας. Σε διαφορετική περίπτωση μπορεί να συμβεί το αντίστροφο, δηλαδή μια γεναιόδωρη αύξηση των προνομίων να επιφέρει μείωση της παραγωγικότητας λόγω μειωμένης θέλησης για αναζήτηση νέας απασχόλησης. (Acemoglu και Shimer., 2000)

2.2.1 Εμπειρικά αποτελέσματα αναφορικά με την παραγωγικότητα και την επίδραση των πολιτικών στην αγορά εργασίας

Οι Dolenc και Laporsek (2013), δημοσίευσαν μια εμπειρική ανάλυση μεταξύ χωρών της ΕΕ, στην οποία συμφωνούσαν σε μεγάλο βαθμό με πολλά από τα παραπάνω και έχει αρκετό ενδιαφέρον να αναφέρουμε. Όσον αφορά το EPL, βρήκαν μια σχετικά αρνητική σύνδεση με την παραγωγικότητα, συμπαιρόνοντας πως οι πιο ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης υπάρχουν στις Αγγλό-Σαξονικές χώρες, στις Σκανδιναβικές χώρες και γίνονται πιο αυστηρές όσο κατευθυνόμαστε σε χώρες της Βόρειας Ευρώπης. Στο κομμάτι της εκπαίδευσης (LLL), η μελέτη έδειξε πως υπάρχει ένα σημαντικό κενό σε μεγάλο μέρος χωρών αναφορικά με την εφαρμογή τους. Για παράδειγμα, οι χώρες του Nordic, χρησιμοποιούν πολιτικές δια βίου εκπαίδευσης στην εργασία, σε ποσοστό 20% ενώ συγκεκριμένα στην Δανία το ποσοστό φτάνει το 30%. Αντιθέτως χώρες στην Ανατολική Ευρώπη και στην Βαλτική (NMS), δεν επενδύουν σε αυτού του είδους πολιτικές. Το σημαντικό στοιχείο είναι η σύνδεση που βρέθηκε ανάμεσα στις πολιτικές και στην παραγωγικότητα των εργαζομένων ανά ώρα εργασίας, δείχνοντας πως η εκπαίδευση μπορεί να ενισχύσει την παραγωγικότητα της απασχόλησης.

Οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας (ALMP's), ενισχύουν όπως ήδη έχουμε αναφέρει, την προώθηση της απασχόλησης και την μετάβαση από την ανεργία στην εργασία. Ωστόσο, το 2008 τα ποσοστά εφαρμογής τέτοιων πολιτικών ήταν ιδιαίτερος χαμηλά. Συγκεκριμένα, τα κράτη-μέλη της Ε.Ε ξοδεύουν κατά μέσο όρο ένα ποσοστό της τάξης του

0.74% του ΑΕΠ, ενώ μόλις 0,19% είναι το ποσοστό για τα μη κράτη-μέλη. Άξιζει να τονιστεί, πως χώρες οι οποίες συμπεριλαμβάνουν στα προγράμματα τους ενεργές πολιτικές απασχόλησης, εμφανίζουν πολύ υψηλά ποσοστά παραγωγικότητας, τέτοια παραδείγματα είναι το Λουξεμβούργο, Η.Β, Γαλλία κ.α. Οι παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας (PLMP's) μαζί με τα προνόμια ανέργων (UB), αποτελούν επίσης μια κατηγορία που βρίσκει πολλούς υποστηρικτές για άλλη μια φορά στις χώρες "Nordic", ενώ από την άλλη πλευρά λιγότερες δαπάνες για τέτοιου είδους προγράμματα βρίσκουμε μεταξύ χωρών μη μελών της Ε.Ε. (Martin, 2014) Επίσης, χώρες οι οποίες στηρίζουν τέτοιες πολιτικές δείχνουν και μεγαλύτερα ποσοστά παραγωγικότητας με μια όμως διαφοροποίηση η οποία έγκειται στο γεγονός πως οι πιο εύπορες, διαθέτουν μεγαλύτερες οικονομικές δυνατότητες για να επενδύσουν επάνω σε τέτοια προγράμματα. (Laporsek και Dolenc., 2012) Ένας βοηθητικός δείκτης στον υπολογισμό των παραπάνω είναι το NRR (Net replacement rate), ο οποίος αναφέρεται στο επίπεδο του μισθού που αντικαθίσταται σε έναν εργαζόμενο από την στιγμή που μπαίνει στην ανεργία. Η έρευνα έδειξε πως αυτό εξαρτάται και από άλλους παράγοντες, όπως το αν ο εργαζόμενος είχε υψηλό ή όχι μισθό πριν την κατάσταση ανεργίας όπως και την χώρα η οποία του παρέχει οικονομικά προνόμια κατά την περίοδο που παραμένει άνεργος. Σε ένα μέσο όρο στην Ε.Ε το 2008, οι εργαζόμενοι με μισθούς του επιπέδου 67% έχαναν σημαντικό ποσοστό (30%), ενώ όσοι εργαζόμενοι απολάμβαναν μισθούς επιπέδου 150%, έχαναν το 40-50%.

Ιδιαίτερα στα χρόνια πολύ μετά της κρίσης, το κεντρικό συμπέρασμα που διαφαίνεται από τα παραπάνω είναι πως οι ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης όπως και οι παθητικές πολιτικές μειώνουν την παραγωγικότητα της εργασίας διότι μειώνουν τα κίνητρα των εργαζομένων σε ένα βαθμό αλλά επιβραδύνουν και την συνολική ανάπτυξη της παραγωγικότητας (Laporsek και Dolenc, 2012).

2.3 Ευεξία-ευημερία (Well-Being), εργασιακή ανασφάλεια και κοινωνική συνοχή στην εργασία

Αναφερόμενοι στην ευελιξία με ασφάλεια πρέπει να τονίσουμε πως το πρώτο μέρος της (ευελιξία) σχετίζεται άμεσα με την αγορά εργασίας, ενώ η κοινωνική συνοχή και η προστασία της απασχόλησης κατευθύνονται στην έννοια του κοινωνικού κράτους. Δημιουργείται έτσι μια σχέση αλληλοβοήθειας αλλά όχι απόλυτα εξάρτησης διότι η αύξηση τους ενός δεν σημαίνει πάντα αύξηση και του άλλου. (Tural, 2008) Πολλές φορές έτσι, οι

εξελίξεις στον τομέα της αγοράς δεν έχουν και τις καλύτερες επιπτώσεις στην προστασία της απασχόλησης.

Όπως έχουμε αναφέρει και σε παραπάνω κεφάλαιο της εργασίας, η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια αναφέρεται μεταξύ άλλων στην αύξηση της εργασιακής ανασφάλειας μέσω της μείωσης στην προστασία απασχόλησης, με στόχο την διευκόλυνση μετάβασης από μια εργασία σε μια άλλη. Γι' αυτό τον λόγο δε θα μπορούσαμε να παραβλέψουμε την οπτική του εργαζομένου ο οποίος θα αισθανθεί εργασιακή ανασφάλεια και κίνδυνο στην πιθανότητα να χαθεί η δουλειά του (Berglund, 2015). Στις σημερινές κοινωνίες το δικαίωμα στην αμοιβώμενη εργασία αποτελεί ίσως ένα από τα σημαντικότερα για την επιβίωση ενός νοικοκυριού. Ωστόσο, μια δουλειά είναι κάτι περισσότερο από μια διαδικασία ανεύρεσης εσόδων αλλά αποτελεί και ένα στοιχείο κοινωνικής συμμετοχής (Jahoda, 1982).

Ο Jahoda (1982), σημειώνει επίσης πως η εργασιακή ανασφάλεια έχει να κάνει με τον κίνδυνο απώλειας της εργασίας πράγμα που αποτελεί απειλή για έναν εργαζόμενο με πιθανές σοβαρές συνέπειες για την συνέχεια της ζωής του. Άλλοι μελετητές όπως οι Dickerson και Green (2012), αναφέρουν πως η έννοια έχει δυο όψεις, μια αντικειμενική και μια υποκειμενική. Ως αντικειμενική εννοείται η συναίσθηση του κινδύνου από πλευράς εργαζομένου στην πιθανότητα να χάσει την δουλειά του λόγω π.χ. προσωρινού τύπου απασχόλησης, ενώ η υποκειμενική ως την προσωπική αντίληψη του εργαζομένου για τον κίνδυνο απώλειας της. Ακόμη, διάφοροι μελετητές δεν μένουν στα παραπάνω και διακρίνουν την εργασιακή ανασφάλεια σε γνωστική και συναισθηματική, θεωρώντας πως στην πρώτη περίπτωση ο εργαζόμενος έχει κάνει εκτίμηση για την πιθανότητα απώλειας της εργασίας του σε αντίθεση με την δεύτερη περίπτωση που οι ανησυχίες τους είναι αυτές που τον ωθούν σε πιθανά συμπεράσματα (Anderson και Pontusson, 2007).

Συνδέοντας την εργασιακή ανασφάλεια με τις πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια, στην δεύτερη αναφέρεται ως ασφάλεια της απασχόλησης. Ο Berglund et al. (2014) αναφέρει πως οι καλές πιθανότητες για εύρεση μιας νέας εργασίας, μειώνουν τις ανησυχίες των εργαζομένων ως προς την απώλεια της ήδη υπάρχουσας. Κατ' επέκταση προσθέτει, πως τόσο η γνωστική όσο και η συναισθηματική ανασφάλεια μειώνονται εξίσου. Ακόμη, η εργασιακή ανασφάλεια δείχνει να επηρεάζεται τόσο από την οργανωτική δέσμευση όσο και από την δυσαρέσκεια για τη δουλειά (Sverke et al, 2002). Μπορούν να γίνουν όμως ακόμη πιο σοβαρές οι επιπτώσεις της όταν δείχνουν να επηρεάζουν την ευεξία του εργαζομένου αλλά και την ίδια του την υγεία. (DeWitte 2005, Vulkan 2012).

2.3.1 Είσοδος στην αγορά εργασίας ευπαθών ομάδων χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου

Μέσα από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί σε χώρες παγκοσμίως, έχουμε δει πως ένα από τα βασικά προβλήματα που αφορούν τις αγορές εργασίας είναι οι ανισότητες. Ένας από τους στόχους της ευελιξίας με ασφάλεια είναι η εφαρμογή πολιτικών οι οποίες να ενισχύουν την θέση ανθρώπων και ομάδων οι οποίοι αντιμετωπίζουν δυσκολίες εισόδου στην αγορά, λόγω χαμηλής εκπαίδευσης, προβλημάτων υγείας κ.α. Στην παρούσα εργασία, μετά από ανασκόπηση διαφόρων ερευνών συμπεράναμε σε ένα σημείο (χωρίς να είναι απόλυτο), πως σε όποιες χώρες υπάρχουν αυξημένοι ρυθμοί επιστροφής των ανέργων στην αγορά εργασίας, εκεί εμφανίζονται και υψηλά επίπεδα απασχόλησης. Φυσικά αυτό προϋποθέτει εφαρμογή ενεργών πολιτικών και ενός ευέλικτου συστήματος αγοράς εργασίας, γι'αυτό το λόγο τα πιο ποιοτικά αποτελέσματα τα έχουν κυρίως οι χώρες του «Nordic». (Backhans et al., 2016)

Πιο συγκεκριμένα, μελετητές αναφέρουν πως ενεργές πολιτικές και υψηλές επιδοτήσεις για καταπολέμηση της ανεργίας μπορούν να ενισχύσουν την είσοδο ευπαθών ομάδων με χαμηλές δεξιότητες στην αγορά εργασίας. Ακόμη, οι εργοδότες μέσω προγραμμάτων κατάρτισης μπορούν δώσουν επιπλέον λύσεις σε τέτοιου είδους ομάδες ανθρώπων υπολογίζοντας πάντα πως σημαντική επίδραση σε όλα τα παραπάνω έχει η περίπτωση της κάθε χώρας ξεχωριστά, η δομή της αγοράς αλλά και το κοινωνικοοικονομικό προφίλ του κάθε ατόμου. (Backhans et al., 2016) Ωστόσο, μελέτες σε δεδομένα μεταξύ χωρών της Ε.Ε έχουν δείξει ότι τόσο οι ενεργητικές πολιτικές σε συνδιασμό με ευέλικτες ρυθμίσεις απασχόλησης έχουν θετική επίδραση όσον αφορά την ενίσχυση της και τη μείωση της ανεργίας, ενώ αυστηρές ρυθμίσεις και υψηλοί κατώτατοι μισθοί είναι συνιφασμένοι με μειωμένη απασχόληση και αύξηση της ανεργίας. (Ssy, 2013) Γι'αυτό το λόγο είναι σημαντικό να λάβουμε υπόψιν μας πως το ποσοστό επιστροφής σε εργασία ατόμων με προβλήματα εισόδου στην αγορά είναι το κρατούμενο, έτσι ώστε να μπορέσουμε να έχουμε μια εικόνα για το αν τα στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια έχουν θετική επίδραση σε τέτοιες ομάδες ιδιαιτέρως σε μια περίοδο κρίσης.

Η έρευνα των Backhans et al. (2016), μας έδειξε για ακόμη μια φορά πως οι Σκανδιναβικές χώρες έχουν πολύ μεγαλύτερα ποσοστά επιστροφής σε εργασία έπειτα από ένα χρόνο εφαρμογής πολιτικών, σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης, με εξαίρεση κάποιες. Συγκεκριμένα, Δανία, Σουηδία και Νορβηγία καταλαμβάνουν τις πρώτες

θέσεις με ποσοστά από 30-35%, κάπου στα μέσα βλέπουμε χώρες όπως την Πορτογαλία και Ουγγαρία ενώ με ποσοστά κάτω του 10% βρίσκουμε τις Ελλάδα, Βέλγιο, Πολωνία κ.α. Συμπαιρένεται πως υπάρχει σύνδεση μεταξύ των χωρών που χρησιμοποιούν ενεργές πολιτικές διατηρώντας ένα σύστημα με υψηλές δαπάνες για την αντιμετώπιση της ανεργίας, διότι τα ποσοστά επιστροφής σε εργασία είναι αυξημένα σε αντίθεση με χώρες που χρησιμοποιούν λιγότερα χρήματα για την ανεργία μέσω αυστηρών ρυθμίσεων εργασίας. Ωστόσο τίποτα από τα παραπάνω δεν μπορεί να θεωρηθεί απόλυτο λόγω έλλειψης δεδομένων σε αρκετές χώρες. Προσεγγίζοντας λίγο περισσότερο το ζήτημα βλέπουμε πως συνδιασμοί κινήσεων μπορούν να φέρουν αυξημένα ποσοστά επιστροφής σε εργασία ατόμων με χαμηλή εκπαίδευση λόγω προβλημάτων υγείας. Τέτοιοι συνδιασμοί είναι οι ενισχυμένες ενεργές πολιτικές όπως προείπαμε μαζί με κοινωνικές υπηρεσίες για τους μεγαλύτερους ηλικιακά όπως και περισσότερη ευελιξία στην αγορά εργασίας μαζί με χαλαρές ρυθμίσεις απασχόλησης και χαμηλότερα επίπεδα επιδομάτων ανεργίας. Τα παραπάνω θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως ο γρήγορος και πιο ποιοτικός δρόμος ο οποίος θα συνδράμει στην άμεση είσοδο ανέργων σε εργασία αλλά και την ενίσχυση της απασχόλησης σε μεγαλύτερες ηλικίες. Ο δεύτερος θα δώσει μια ευκαιρία για είσοδο στην αγορά, σε συνδιασμό με την χαλαρή προστασία απασχόλησης θα δημιουργήσει ένα μεγάλο κίνητρο. Σίγουρα μόνο τυχαίο δεν αποτελεί το γεγονός πως η Δανία, Νορβηγία, Σουηδία είναι τα πρότυπα και σε αυτή την κατηγορία με την διαφορά πως τα επίπεδα ρυθμίσεων προστασίας που διαθέτουν διαφέρουν σημαντικά. Αρα μαζί με αυτό, πολλοί παράγοντες μπορούν να επηρεάσουν το αποτέλεσμα. Για παράδειγμα αν ένα άτομο με χαμηλή εκπαίδευση έχει να αντιμετωπίσει σημαντικές επιπτώσεις στο εργασιακό κομμάτι αν «χτυπηθεί» από κάποια ασθένεια, αυτό θα αποτελεί πολύ σημαντικό στοιχείο για τις ανισότητες σε θέματα υγείας.

2.3.2 Προσωρινή απασχόληση και επιπτώσεις στην υγεία

Ανάμεσα στις συζητήσεις που έχουν πραγματοποιηθεί αναφορικά με τις επιπτώσεις της ευελιξίας με ασφάλεια στην κοινωνική συνοχή των εργαζομένων, σημαντική αναφορά γίνεται στο αν υπάρχει η δυνατότητα μείωσης των επιπτώσεων της ήδη αυξημένης μερικής απασχόλησης στην υγεία των απασχολούμενων. Το δίλλημα της στρατηγικής από πλευράς κυβερνήσεων παραμένει το ίδιο όσον αφορά το παρόν ζήτημα και έγκειται στο αν είναι εφικτό να συνδιαστεί μια ευέλικτη αγορά εργασίας παρέχοντας ασφάλεια, χωρίς να επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό η υγεία του προσωπικού. (Afzal et al., 2013) Για να το εξετάσουμε αυτό θα πάμε λίγο πίσω ιστορικά να κάνουμε μια μικρή σύνοψη κάποιων ιστορικών γεγονότων που αποτέλεσαν το έναυσμα της άνθησης των ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης.

Μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο υπήρξε πλήρης μεταμόρφωση της αγοράς εργασίας μέσω των κοινωνικών πολιτικών που εισήχθησαν. Ο λόγος ήταν να μειωθούν οι φόβοι αύξησης της ανεργίας και να ενισχυθεί η προστασία απασχόλησης των εργαζομένων μέσω της μόνιμης ουσιαστικά εργασίας αλλά και των γεναιόδωρων επιδομάτων, περιπτώσεις που έλαβαν χώρα κυρίως στην Δύση. Η κρίση που ξεκίνησε την δεκαετία του 70' άλλαξε πάλι την κατάσταση στην αγορά εργασίας, ενισχύοντας την ανεργία και διαχωρίζοντας τα δικαιώματα του κεφαλαίου με αυτά της εργασίας. Ως αποτέλεσμα οι κοινωνικές παροχές και οι ρυθμίσεις συμβολαίων θεωρήθηκε πως επιβράδυναν την αποτελεσματικότητα των χωρών και ως εκ τούτου έπρεπε να γίνουν πιο ευέλικτες. Στην ουσία οι κυβερνήσεις ήταν αυτές που πήραν αυτή την απόφαση με σκοπό την αύξηση της απασχολισιμότητας στο πλέον παγκοσμιοποιημένο καπιταλιστικό περιβάλλον. Ο προβληματισμός που δημιουργήθηκε από μεγάλη μερίδα μελετητών (στον τομέα της υγείας), είναι πως είναι αδύνατον τέτοιου είδους πολιτικές να μην επηρεάζουν αρνητικά την υγεία των εργαζομένων, λαμβάνοντας υπόψιν ότι η εργασία μερικής απασχόλησης λειτουργεί κάτω από μέτριες συνθήκες και μεταξύ άλλων, δεν παρέχει κατάλληλη ασφάλεια στους απασχολούμενους. (Glyn, 2006)

Μερικές από τις σημαντικότερες επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης στην κοινωνική συνοχή και υγεία των εργαζομένων είναι σε πρώτη φάση η συνέχεια εργασίας. Ο φόβος που διακατέχει τον εργαζόμενο στο αν θα συνεχίσει να εργάζεται μελλοντικά ή όχι, πράγμα που δημιουργεί ανασφάλεια και απορρέει από την ευελιξία της αγοράς εν μέρει. Δεύτερον, οι αποδοχές και η νομική κάλυψη αναφερόμενοι στους πολύ μικρότερους μισθούς των εργαζομένων μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους μόνιμους αλλά και η νομική

κάλυψη προστασίας η οποία είναι διαμορφωμένη επάνω στην εργασία πλήρους απασχόλησης, δημιουργούν τόσο ψυχολογικά αλλά και παθολογικά προβλήματα υγείας σύμφωνα με ευρύτερες έρευνες. Τέλος, τα προνόμια ανεργίας και οι σχέσεις εξουσίας των δυο πλευρών έχουν σοβαρές επιπτώσεις στην υγεία των εργαζομένων μερικής απασχόλησης για τους λόγους ότι θεωρούνται ακατάλληλοι για να λαμβάνουν τα βοηθήματα ανεργίας πολλές φορές διότι δεν πλυρούνται οι προϋποθέσεις και επίσης διότι η εργασιακή εξουσία που απορρέει από έναν εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης δείχνει να δημιουργεί προβλήματα τόσο στον κομμάτι της εργασίας αλλά και στην υγεία των απασχολούμενων μερικής. Αρνητικές επιπτώσεις της ευελιξίας με ασφάλεια στην υγεία παρατηρούνται κυρίως σε χώρες με πιο φιλελεύθερα κοινωνικά συστήματα ενώ σε μικρότερο βαθμό σε αυτές με σοσιαλδημοκρατικά κοινωνικά συστήματα. (McLeod, 2012)

Οι πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια μπορούν να μειώσουν τις επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης στην υγεία των εργαζομένων αν κατευθυνθούν σε κάποιες προτινόμενες κινήσεις. Η αλλαγή νομικά των ρυθμίσεων της απασχόλησης έτσι ώστε να αποφεύγονται παράνομες απολύσεις και αδικίες εις βάρος των εργαζομένων μερικής απασχόλησης είναι η πρώτη ενδεχόμενη οδός. Οι ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας μέσω των οποίων θα προωθείται η εκπαίδευση και η απασχολισιμότητα στο σύνολο της θα συνδράμουν στην καταπολέμηση ανισοτήτων και επιπτώσεων στην υγεία και τρίτον, γεναιόδωρα επιδόματα ανεργίας θα βοηθήσουν τους απασχολούμενους με συμβάσεις μερικής απασχόλησης, να αποφύγουν καταστάσεις άγχους και προβληματισμού για αναζήτηση νέας εργασίας. Ωστόσο λόγω έλλειψης δεδομένων στον συγκεκριμένο τομέα δεν μπορούμε να είμαστε απόλυτα σίγουροι αλλά μπορούμε να προσεγγίσουμε σε ένα βαθμό την κατάσταση που επικρατεί. (Berglund et al., 2014)

Σε πρόσφατη έρευνα το 2016 (Afzal et al) αναφορικά με τα επίπεδα κοινωνικής ασφάλειας σε χώρες της Ε.Ε, οι ερευνητές διευκρίνησαν τέσσερις επιμέρους ομάδες. Η πρώτη ομάδα (Ελλάδα, Λιθουανία, Πορτογαλία, Σλοβενία, Ισπανία) αποτελείται από χώρες που συνδιάζουν αυστηρές ρυθμίσεις εργασίας με χαμηλά επίπεδα κοινωνικής ασφάλειας. Πολλές από αυτές τις χώρες, δεν έχουν δομήσει κατάλληλα τα συστήματα κοινωνικής ασφάλειας και βρίσκονται σε σχετικές διαδικασίες εφαρμογής. Στην δεύτερη ομάδα (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Νορβηγία) βρίσκονται αυτές με μειωμένες ρυθμίσεις εργασίας και αυξημένη κοινωνική ασφάλεια λόγω και των ενισχυμένων επιδομάτων ανεργίας που διαθέτουν. Η τρίτη ομάδα (Βουλγαρία, Τσεχία, Εσθονία, Ουγγαρία, Ιρλανδία, Πολωνία, Σλοβακία, Η.Β) περικλύει αυτές που συνδιάζουν υψηλά επίπεδα ευελιξίας αγοράς εργασίας

και χαμηλά κοινωνικής ασφάλειας. Σε αυτές τις περιπτώσεις θα δούμε χώρες οι οποίες χρησιμοποιούν ευέλικτες συμβάσεις εργασίας με το ελάχιστο επίπεδο ασφάλειας. Η τελευταία ομάδα (Δανία, Φινλανδία, Ολλανδία, Σουηδία, Ελβετία) περιλαμβάνει χώρες οι οποίες χαρακτηρίζονται από αποτελεσματικές πολιτικές σύνδεσης της ευελιξίας με την ασφάλεια. Έχουν καταφέρει την εφαρμογή υψηλών ποσοστών απορρύθμισης της αγοράς εργασίας μέσω γεναιόδωρων επιδοτήσεων ανεργίας και υψηλής προστασίας απασχόλησης.

Η παραπάνω έρευνα καταλήγει στο συμπέρασμα πως περισσότερη μελέτη είναι απαραίτητη για να καταλήξουμε σε πιο απτά αποτελέσματα. Ωστόσο, πέραν των χωρών του «Nordic» που θεωρούνται και τα πρότυπα παραδείγματα, δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι αν τα στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια μειώνουν τις επιπτώσεις στον τομέα της ευημερίας, στην εργασία μερικής απασχόλησης σε άλλες χώρες. Μπορεί η στρατηγική σε αρκετά παραδείγματα χωρών να επιβραδύνει επιπτώσεις που επέφερε η κρίση σε πολλούς τομείς (απασχόληση, παραγωγικότητα κ.α), κάποιους από τους οποίους ήδη έχουμε αναφέρει, αλλά δεν έχουν δημιουργηθεί ακόμα οι μηχανισμοί εκείνοι που θα μειώνουν την αβεβαιότητα των εργαζομένων μερικής απασχόλησης στο τομέα της υγείας.

2.3.3 Η επίδραση της εργασιακής ανασφάλειας στις ψυχοκοινωνικές αντιδράσεις

Το ερώτημα για το αν οι πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια μπορούν να μειώσουν τις αρνητικές επιδράσεις σε ψυχοκοινωνικό επίπεδο των εργαζομένων όσον αφορά την εργασιακή ανασφάλεια, έχει απαντηθεί αλλά όχι με επαρκεί δεδομένα. Γενικότερα όπως είδαμε και στις παραπάνω μελέτες, δεν διατίθενται επαρκεί στοιχεία σε μεγάλο μέρος ερωτημάτων που αναφέρονται στην κοινωνική συνοχή αλλά και την ευεξία. Ωστόσο, αυτό δεν αναιρεί το γεγονός πως μπορούμε να κάνουμε τις δικές μας υποθέσεις μέσα από εκτενείς έρευνες και διαφορετικές προσεγγίσεις.

Η ευεξία των εργαζομένων εμπεριέχεται στην δεύτερο μέρος της έννοιας που μελετάμε και δεν είναι άλλο από την ασφάλεια. Στον τομέα της απασχόλησης έχει αποδειχθεί πως οι εργαζόμενοι ενδιαφέρονται περισσότερο για την εργασιακή ασφάλεια παρά την ασφάλεια απασχόλησης σε ποσοστό 96% των ερωτηθέντων. (SHRM, 2010) Μεγάλο μέρος των εργαζομένων αναφέρουν τις αρνητικές επιπτώσεις που δημιουργούνται στην υγεία τους λόγω της εργασιακής ανασφάλειας, οι οποίες επηρεάζουν παράγοντες όπως, της εργασιακής ικανοποίησης, γενικής παρουσίας στην εργασία, οργανωτικής δέσμευσης όπως και σωματικής υγείας. (Lai et al., 2015) Είναι άξιο να σημειωθεί πως η ύπαρξη μιας σειράς

προσεγγίσεων, έχει δώσει το έναυσμα για περαιτέρω μελέτη των συγκεκριμένων επιπτώσεων όπως για παράδειγμα της ‘‘Conservation of Resources theory’’ η οποία θεωρεί πως οι εργαζόμενοι αποτελούνται από σημαντικούς πόρους (ικανότητες, γνώσεις, προσωπικότητα κ.α) τους οποίους προσπαθούν να διατηρήσουν, και σε περίπτωση που χαθούν ξεκινάνε να δημιουργούνται προβλήματα εργασιακού άγχους και υγείας. Κατά μια άποψη, αυτή η θεωρία αποτελεί και την υπόθεση που υπάρχει σε μελέτες σχετικά με την επίδραση της συναισθηματικής ανασφάλειας και του εργασιακού άγχους στην λεγόμενη γνωστική εργασιακή ανασφάλεια.

Είναι σημαντικό να επαναλάβουμε πως η χρήση της ευελιξίας με ασφάλειας μεταξύ των χωρών, έχει διαφορετικές εφαρμογές, άρα το ερώτημα που διαμορφώνεται είναι κατά πόσο οι πολιτικές της ευελιξίας με ασφάλεια θα μπορέσουν να μειώσουν τις αρνητικές αντιδράσεις των εργαζομένων στην εργασιακή ανασφάλεια. Σε αυτό το ζήτημα μελετητές έχουν υποστηρίξει πως μέσω της δημιουργίας μιας εργασιακής ασπίδας στην απασχόληση (μέσω ρυθμίσεων), οι επιπτώσεις κατευνάζονται και οι εργαζόμενοι νιώθουν πιο ασφαλείς. Επιπλέον, η αρνητική σχέση μεταξύ της εργασιακής ανασφάλειας και της ικανοποίησης στη ζωή μειώνεται. (Debus et al., 2012) Μελέτη που πραγματοποιήθηκε σε χώρες της Ευρώπης αναφορικά με το συγκεκριμένο θέμα (Tahira et al., 2016) συμπαίρανε πως η ευελιξία με ασφάλεια επηρεάζει θετικά τα προβλήματα της ανασφάλειας στην εργασία. Μπορεί να παρατηρήθηκαν περιπτώσεις χωρών που αντέδρασαν διαφορετικά παρόλα τα υψηλά ποσοστά ευελιξίας στις αγορές τους και της ασφάλειας στην απασχόληση, ωστόσο οι χώρες που λειτουργούν με ευέλικτα συστήματα απασχόλησης έχουν μειωμένα ποσοστά εργασιακής ανασφάλειας και προβλημάτων υγείας. Ιδιαίτερα ενδιαφέρον είναι το γεγονός πως τόσο στην Δανία όσο και σε άλλες χώρες της Ευρώπης, δεν αρκεί η ύπαρξη αυξημένης ευελιξίας και μειωμένης ασφάλειας διότι όπου συμβαίνει αυτό, συνοδεύεται και από μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια. Η σχέση μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας αλληλοσυμπληρώνεται και αλληλοεπηρεάζεται, δείχνοντας πως οι έννοιες χρησιμοποιούνται συμπληρωματικά και όχι μεμονωμένα.

Κεφάλαιο 3

Πολιτικές «ευελιξίας με ασφάλεια» στην Δανία την περίοδο της κρίσης, επιπτώσεις και μέτρα αντιμετώπισης σε χώρες του G20-E.E.

3.1 Επιπτώσεις του «Flexicurity» στην Δανία

Παίρνοντας ως παράδειγμα το Δανικό μοντέλο με στόχο να εξεταστούν κάποιες από τις επιπτώσεις του, πρέπει να διευκρινήσουμε πως τα προηγούμενα χρόνια έχει προσδιοριστεί ως μια σειρά πολιτικών και ως μια κατάσταση αξιολόγησης απόδοσης της αγοράς εργασίας. Στην πρώτη περίπτωση αναφερόμαστε σε μια σειρά στοιχείων όπως το EPL (Employment Protection Legislation), LLL's (Life Long Learning Policies), ALMP's (Active Labour Market Policies), ενώ στην δεύτερη στην δυνατότητα διατήρησης υψηλού ποσοστού κύκλου εργασιών στην αγορά εργασίας παρέχοντας ευελιξία στις επιχειρήσεις και ευκολία στους εργαζομένους για αναζήτηση νέας εργασίας με ασφάλεια εισοδήματος. Συγκεκριμένα, το ποσοστό της ανεργίας κατά την περίοδο 2008-2009 αυξήθηκε στην Δανία κατά 2,5% και κατά 4% μέχρι το 2010, ποσοστό διπλάσιο με αυτό του μέσου όρου χωρών στον ΟΟΣΑ με την διαφορά ότι το ποσοστό διατηρήθηκε κάτω από τον μέσο όρο συνολικά του οργανισμού (Andersen και Svarer, 2007).

Αυτό που συνέβει συνοπτικά στην οικονομία της χώρας ήταν πως στα χρόνια πριν την κρίση υπήρξε μια «έκρηξη» μέσω αύξησης της εγχώριας ζήτησης, με την ανεργία να κινείται σε χαμηλά επίπεδα και τους μισθούς να αυξάνονται, προωθώντας έτσι την ανταγωνιστικότητα των μισθών και την επιτάχυνση των τιμών στις κατοικίες. Πλησιάζοντας στην κρίση, αυτή η έκρηξη έδειχνε να έχει τελειώσει. Η ύφεση έφερε την σημαντική μείωση της συνολικής ζήτησης με την διαφορά ότι οι εξαγωγές αυξήθηκαν. Αυτό μπορεί να ωφείλεται στην ενοποίηση του χρέους ή και στην προληπτική αποταμίευση. Συμπερασματικά τα χρόνια της άνθησης έφεραν επιτάχυνση των μισθών σε αντίθεση με τα χρόνια της ύφεσης που επιβράδυναν την ενίσχυση τους (European Commission, 2007). Ωστόσο, πολλές φορές οι δείκτες της ανεργίας δεν μας αιτιολογούν απόλυτα την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας μια χώρας, διότι επηρεάζονται από πολλούς παράγοντες. Όπως είναι φυσικό, εάν υπάρξει σημαντική μείωση στην συνολική ζήτηση τότε η μείωση της απασχόλησης είναι αναπόφευκτη (Andersen και Svarer, 2007). Το ερώτημα έγκειται στο αν το παραπάνω ωθεί μια χώρα σε δομικές μεταρρυθμίσεις και ανεργία. Είναι άξιο να αναφερθεί πως σε μια

κατάσταση οικονομικής κρίσης, όπως η συνολική ζήτηση μειώνεται έτσι και η ζήτηση για εργασία. Η διαδικασία προσαρμογής περιλαμβάνει δύο τρόπους, η πρώτη έχει να κάνει με την μείωση των ωρών εργασίας ή των ίδιων των εργαζομένων με σκοπό την προσαρμογή της εισροής εργασίας και η δεύτερη με την μείωση των εργαζομένων μέσω απολύσεων η λιγοστών προσλήψεων νέου προσωπικού. Η Δανία κατά την διαδικασία προσαρμογής, μείωσε και τον αριθμό ωρών εργασίας αλλά και τον αριθμό εργαζομένων, με αποτέλεσμα την αύξηση των ποσοστών εξόδου εργασίας και την μείωση αυτών εισόδου. Τα παραπάνω έλαβαν χώρα πριν την κρίση του 2008 και έδειξαν πως από το 2013 και έπειτα, τα ποσοστά της Δανίας επανήλθαν στα επίπεδα που βρίσκονταν κατά τις περιόδους άνθησης της οικονομίας. (Andersen, 2015)

Το παράδοξο στην περίπτωση της Δανίας ήταν πως η αύξηση της συνολικής ανεργίας δεν έφερε σημαντική αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Ένας από τους βασικότερους λόγους ήταν η διατήρηση των ροών εργασίας σε υψηλά επίπεδα κατά την διάρκεια της κρίσης. Επίσης, η χώρα είχε ήδη πραγματοποιήσει μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας πολύ πριν την κρίση, σκεπτόμενοι πως πέρασε μέσα από τρεις συγκεκριμένες περιόδους. Η πρώτη αναφερόταν στα έτη από το 2004 και μετά στα οποία υπήρχε σταθερότητα στην οικονομία, η δεύτερη έλαβε χώρα τα έτη άνθησης με κομβικό το 2007 και η τρίτη στα έτη από το 2012 και μετά, στα οποία αντιμετώπισε την κρίση και επέστρεψε στα ποσοστά που διατηρούσε πριν από αυτή. Παρόλο που δεν υπήρξε σημαντική δομική αλλαγή στις περιόδους ανεργίας, και στις τρεις περιόδους κοινό σημείο είναι τα χαμηλά ποσοστά εξόδου από την ανεργία για τους ανθρώπους πρώτης ηλικίας στοιχεία που αποδεικνύουν πως συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων επηρεάστηκαν από την κρίση. Στην πραγματικότητα δυο είναι οι παρατηρήσεις που πρέπει να κρατήσουμε από την Δανία, η πρώτη είναι η αύξηση των ποσοστών της χώρας όσον αφορά της απασχόληση ατόμων ηλικίας 60-64 ετών, σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες του ΟΟΣΑ και το δεύτερο η περιθωριοποίηση συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων. Τα ανώτερα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης της Δανίας ακόμα και για τους ηλικιωμένους εργαζομένους ευθύνονται σε μεγάλο βαθμό για τις παραπάνω διαπιστώσεις, ωστόσο αυτό έχει και ως αποτέλεσμα, την μείωση της απασχόλησης σε άτομα χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου πράγμα που τους οδηγεί στην απομόνωση από την αγορά εργασίας (Dansk Økonomi- Efteråret, 2014).

Άλλο σημαντικό στοιχείο του τρόπου οργάνωσης της Δανικής αγοράς εργασίας είναι οι ενεργές πολιτικές (ALMP's), οι οποίες και αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι της αγοράς εργασίας. Οι ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας μαζί με τις παθητικές πολιτικές (PLMP's),

εμπεριέχονται στην στρατηγική ενεργοποίησης των Σκανδιναβικών χωρών και είναι πλήρως ενσωματωμένες στο λεγόμενο «τρίγωνο» της ευελιξίας με ασφάλεια. Σε αυτό το τρίγωνο, το πρώτο στοιχείο είναι συνοπτικά η υψηλή κινητικότητα εργασίας και οι συγκεκριμένες ρυθμίσεις για την προστασία της απασχόλησης, δεύτερον η ύπαρξη γεναιόδωρων προγραμμάτων κοινωνικής πρόνοιας με ασφάλεια εργασίας και υψηλού εισοδήματος και το τρίτο είναι οι ενεργές πολιτικές. Οι πολιτικές αυτές συνδέουν τα πρώτα δυο στοιχεία όντας το εργαλείο του κινήτρου για αναζήτηση και εύρεση εργασίας όπως και η παροχή ικανοτήτων και επιθυμητών προσόντων για την επίτευξη της (Blache, 2008). Η οικονομική ύφεση είναι λογικό να επηρεάσει τέτοιου είδους πολιτικές την στιγμή που για να εφαρμοστούν πρέπει να υπάρχουν νέες θέσεις εργασίας. Ωστόσο, στην περίπτωση της Δανίας, η πρόληψη και η άμεση παρέμβαση στην οικονομία αποτελούν βασικά στοιχεία του μηχανισμού της αγοράς εργασίας, με σκοπό την προσαρμογή σε νέα δεδομένα. Για να μειωθούν οι επιπτώσεις της κρίσης, η χώρα κατευθύνθηκε στην εκπαίδευση και κατάρτιση εντός της εργασίας, έτσι ώστε να αποφύγει δαπάνες δημιουργίας προγραμμάτων. Ακόμη, η διατήρηση σε υψηλά επίπεδα των ροών εργασίας, η ανακατανομή εργασίας μεταξύ επιχειρήσεων όπως και η χαλάρωση της νομοθεσίας, συνέβαλα στο να μην επηρεαστούν τα ποσοστά παραγωγικότητας κατά την διάρκεια της κρίσης. (Parrotta και Pozzoli, 2012)

Σε γενικές γραμμές κάθε χώρα χρειάζεται μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας την στιγμή που οι οικονομίες εξελίζονται σε βάθος χρόνου με ταχύτατους ρυθμούς. Ωστόσο, δεν υπάρχει ένα συγκεκριμένο μοντέλο για την κάθε περίπτωση διότι οι ανάγκες των χωρών διαφοροποιούνται μεταξύ τους. Έχοντας ως παράδειγμα την Δανία, πρέπει να ανφέρουμε πως αποτελεί μια χώρα η οποία βασίζεται σε μικρές και μεσαίες βιομηχανικές επιχειρήσεις. Η ευέλικτη αγορά εργασίας και η υποστήριξη των ανέργων έφερε σημαντικά αποτελέσματα ακόμα και σε περιόδους ύφεσης για τον λόγο πως διέθετε δημοσιονομικά αποθέματα για να εφαρμόσει τέτοιου είδους πολιτικές. Για να μπορέσει μια χώρα να απορροφήσει οικονομικούς κραδασμούς μια ύφεσης, πρέπει από την αρχή αυτής να διαθέτει τους κατάλληλους πόρους εφαρμογής προγραμμάτων για ενίσχυση της εργασίας και αντιμετώπισης της ανεργίας. Η Δανία έδειξε να τους διαθέτει και αυτός είναι ένας από τους λόγους που τα κατάφερε. (Parrotta και Pozzoli, 2012)

3.2 Οι επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση σε χώρες του G20 και E.E

Οι επιπτώσεις των πολιτικών σε κάθε χώρα είναι διαφορετικές και εξαρτώνται από μια σειρά παραγόντων που τις επηρέασαν τόσο πριν όσο και κατά την διάρκεια της κρίσης. Η εφαρμογή της ευελιξίας με ασφάλεια θα μπορούσαμε να πούμε πως δεν έγινε με τον ίδιο τρόπο σε κάθε περίπτωση, ωστόσο υπάρχουν κοινά σημεία και ενδείξεις που μπορούν να μας υποδείξουν ποιες χώρες επέτυχαν περισσότερα θετικά αποτελέσματα στην απασχόληση και γιατί, όπως και το αντίθετο. Η οικονομική ύφεση που ξεκίνησε το 2008, επηρέασε σε διαφορετικό βαθμό την κάθε χώρα αναλογιζόμενοι πως η ένταση και η διάρκεια της δεν ήταν η ίδια σε όλες τις περιπτώσεις. Αυτό που θέλουμε να εξετάσουμε παρακάτω είναι το κατά πόσο πολιτικές που χρησιμοποιήθηκαν, κατάφεραν να επιβραδύνουν τις επιπτώσεις της κρίσης ή όχι. Η δομή της οικονομίας όπως και το επίπεδο απασχόλησης σε τομείς που συνδέονται άμεσα με αυτή, αποτελούν σημαντικά στοιχεία τα οποία μπορούν να επηρεάσουν τις επιπτώσεις μιας κρίσης. Δεν είναι καθόλου τυχαίο που οικονομίες όπως των Η.Π.Α, Η.Β, ήταν από τις πρώτες που χτυπήθηκαν από την ύφεση, διότι τα υψηλά μερίδια απασχόλησης σε οικονομικούς τομείς βοήθησαν στην μετάδοση της κρίσης σε όλο το οικονομικό τους σύστημα. Εν συνεχεία, οι χώρες χρειάστηκε να δημιουργήσουν μια σειρά δημοσιονομικών μέτρων με στόχο να μετριάσουν τις επιπτώσεις της κρίσης. Συγκεκριμένα, το Δ.Ν.Τ ανακοίνωσε σε παγκόσμιο επίπεδο το 2009, πως τα μέτρα έφτασαν το 1,9 % του ΑΕΠ στις προχωρημένες χώρες του G20 και αντίστοιχα το 2,2% στις αναδυόμενες. (IMF, 2010) Το ερώτημα έγκειται στο αν οι ρυθμίσεις στην αγορά εργασίας μέσω πολιτικών απασχόλησης, επηρεάζουν τους ρυθμούς απασχόλησης και ανεργίας πόσο μάλλον σε μια περίοδο παγκόσμιας οικονομικής ύφεσης. (Baker et al., 2007)

Η μεγάλη αύξηση της απασχόλησης που προηγήθηκε τα χρόνια πριν την κρίση, ξεκίνησε να σταματάει το 2008. Συγκεκριμένα, στις χώρες του G20 υπήρξε μια κατακόρυφη πτώση που έφτασε μέχρι και το -1,2% το δεύτερο μισό του 2009, στοιχεία τα οποία δεν έδειξαν να μεταστρέφονται μέχρι και το 2010. Σύμφωνα με το International Labour Organisation (Hodson και Quaglia, 2009), μόνο η Τουρκία κατάφερε να επιστρέψει στα ποσοστά που είχε προ της κρίσης, με το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Η.Π.Α, να είναι οι πρώτες οι οποίες παρουσίασαν σοβαρά προβλήματα στην απασχόληση λόγω της εξάπλωσης της κρίσης στα συστήματά τους. Συνολικά, οι χώρες της EU 15 έχασαν 6.2 εκ. θέσεις εργασίας μέσα σε ένα χρόνο ενώ οι αναδυόμενες χώρες του G20 που θεωρητικά δεν επηρεάστηκαν σημαντικά κατά το ξεκίνημα της κρίσης, έχασαν 2.5 εκ.. Ωστόσο, αυτό δεν είναι πάντοτε απόλυτο, η κρίση χτύπησε την κάθε χώρα σε διαφορετικό τομέα, υπήρξαν χώρες όπως οι

Βραζιλία, Σ.Αραβία που είχαν να αντιμετωπίσουν τις πτώσεις των τιμών σε βασικά εμπορεύματα επηρεάζοντας έτσι τις εξαγωγές, είτε χώρες όπως η Γερμανία στην οποία η κρίση χτύπησε τον τομέα των υπηρεσιών. (ILO, 2010) Τα αποτελέσματα δεν άργησαν να φανούν και στα επίπεδα της ανεργίας συνολικά, αφού σύμφωνα με το International Institute for Labour Studies (IILS, 2010b) οι χώρες του G20 εμφάνισαν μια αύξηση 9% στις αρχές του 2010 με το ποσοστό των ανέργων να ξεπερνάει τα 74 εκ. σε όλες τις χώρες. Μεταξύ των G20 και της Ε.Ε υπήρξε άνοδος 2,5%, με εξαίρεση να δείχνουν η Αργεντινή, Βραζιλία, Γερμανία και Ινδονησία εμφανίζοντας μια μικρή μείωση της ανεργίας. Αντιθέτως, το μεγαλύτερο πρόβλημα αντιμετώπισαν οι Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία και Ισπανία, οι οποίες είδαν τα ποσοστά της ανεργίας να διπλασιάζονται, εμφανίζοντας 13% διαφοροποίηση από τα προηγούμενα ποσοστά. Άλλο ένα σημαντικό στοιχείο είναι ο ρυθμός με τον οποίο οι εργαζόμενοι εισέρχονται και εξέρχονται από την ανεργία πράγμα που επηρέασε ιδιαίτερα η παρούσα ύφεση. Οι εισροές και εκροές εργασίας μπορούν να μας δείξουν σε έναν βαθμό αν μια χώρα θα μπορέσει να ανακάμψει ευκολότερα ή όχι από μια κατάσταση οικονομικής ύφεσης. Σε παλαιότερες περιπτώσεις, δεν υπήρξαν αυξημένες μετατοπίσεις σε αυτές τις ροές εργασίας, η συγκεκριμένη όμως έδειξε πως η σταθερή και συνεχιζόμενη μείωση των εκροών εργασίας θα έκανε το έργο της ανάκαμψης δυσκολότερο για κάθε χώρα. Παραδείγματος χάριν, στην κρίση του 2001 πολλές επιχειρήσεις μείωσαν τους ρυθμούς πρόσληψης νέων εργαζομένων με αποτέλεσμα τα επίπεδα εκροών να παραμείνουν χαμηλά, ενώ στην παρούσα κρίση, οι επιχειρήσεις στρέφονται κυρίως στο εργατικό δυναμικό που ήδη υπάρχει χωρίς να προβαίνουν σε νέες προσλήψεις, ρισκάροντας έτσι την ανάκαμψη της απασχόλησης και ενισχύοντας την δομική ανεργία βραχυπρόθεσμα. (Eichhorst et al., 2010)

Όσον αφορά τις επιπτώσεις της κρίσης, έχουν γίνει αρκετές μελέτες μέχρι σήμερα αναλύοντας κυρίως τους κλάδους που επλήγησαν. Εμείς θα σταθούμε σε μια μελέτη που τέθηκε προς συζήτηση από τον Werner Eichhorst (2010) και τους συνεργάτες του, και στην οποία συμπαίρανε πως μεταξύ των προηγμένων χωρών του G20, λιγότερο χτυπήθηκαν η Αυστραλία, το Βέλγιο, ο Καναδάς, η Γαλλία και η Δημοκρατία της Κορέας σε συνολικό επίπεδο απασχόλησης. Αντιθέτως, η Φινλανδία, Ιαπωνία, Λουξεμβούργο αντίκρυσαν τα επίπεδα παραγωγικότητας να μειώνονται σημαντικά και η Ισπανία, Ιρλανδία να χάνουν μεγάλο ποσοστό απασχόλησης από την αγορά εργασίας. Πηγαίνοντας στις αναδυόμενες χώρες του G20, τις μεγαλύτερες επιπτώσεις τις βίωσαν χώρες όπως η Λετονία, Εσθονία και Λιθουανία και όσον αφορά την παραγωγικότητα αλλά και στις απώλειες απασχόλησης, ενώ Τουρκία και Ρωσία αντιμετώπισαν μεγάλες οικονομικές απώλειες αλλά πιο μετριασμένες

απώλειες απασχόλησης. Ουσιαστικά, οι περισσότερες από τις χώρες του G20, είδαν πολύ μεγαλύτερες απώλειες απασχόλησης σε σύγκριση με την μείωση των εκάστοτε ΑΕΠ τους (Eichhorst et al., 2010). Σε ένα ποσοστό μεταξύ 30% για τις προηγμένες χώρες και 40% στις αναδυόμενες, συνέχισαν να αντιμετωπίζουν προβλήματα από την ύφεση το πρώτο μισό του 2010. Αυτό που πρέπει να εξεταστεί είναι ποιοι παράγοντες της αγοράς εργασίας λειτούργησαν έτσι ώστε να μειωθούν οι επιπτώσεις από την κρίση.

3.3 Μέτρα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της κρίσης

Ένας από τους κύριους στόχους των χωρών παγκοσμίως, τόσο πριν αλλά και κατά την διάρκεια της κρίσης, ήταν πως θα μειώσουν ή επιβραδύνουν τις επιπτώσεις της, στην αγορά εργασίας. Όπως είναι γνωστό, η κάθε χώρα λειτούργησε με ξεχωριστούς τρόπους μιας και οι αγορές αποτελούνται και από ξεχωριστά δομικά χαρακτηριστικά. Ο πρώτος παράγοντας που επηρεάζει αυτές τις επιπτώσεις είναι τα δημοσιονομικά πακέτα κινήτρων, τα οποία δεν αποτελούν τις γνωστά σε όλους προγράμματα επιδότησης ανέργων αλλά πολλές φορές τα συμπληρώνουν. Τα συγκεκριμένα μέτρα έχουν ως στόχο να δώσουν μια περαιτέρω «πνοή» στην αγορά και λειτουργούν πολλές φορές με την μορφή επιδομάτων. Ωστόσο, το ύψος τους εξαρτάται από το δημοσιονομικό χώρο που η κάθε χώρα είχε πριν την κρίση. Για παράδειγμα, σύμφωνα με το International Labour Organization το 2010, η Ταϊλάνδη, το Καζακστάν αλλά και η Κίνα, επένδυσαν σε αυτά τα μέτρα ποσοστό πάνω από το 10% του ΑΕΠ τους, σε αντίθεση με χώρες όπως η Γαλλία και η Ισπανία, που δεν ξεπερνούσε το 3%. (ILO, 2010)

Άλλος παράγοντας είναι η δομή της οικονομίας σε μια χώρα. Σημαντικό στοιχείο είναι πως οι χώρες οι οποίες είχαν αυξημένες εξαγωγές και στηριζόντουσαν παραδοσιακά στην βιομηχανία επλήγησαν ιδιαίτερα. Παραδείγματα τέτοιων ήταν η Ρουμανία, Τσεχία, Σλοβακία (πάνω από 30% της οικονομίας στηριζόταν σε αυτά). Επιπροσθέτως, υπήρχαν και χώρες όπως η Ισπανία, οι οποίες επηρεάστηκαν σε μεγάλο βαθμό λόγω της στενής σύνδεσης της οικονομίας με τον κατασκευαστικό τομέα. Τρίτος παράγοντας και ο λιγότερο μελετημένος, είναι η ικανότητα των θεσμών της αγοράς εργασίας, πράγμα που αντανακλάται μερικώς στα ποσοστά προστασίας της απασχόλησης (EPL) και στις πολιτικές προώθησης της αγοράς εργασίας (ALMP's, PLMP's κ.α). Αν κατηγοριοποιήσουμε τις χώρες, θα μπορούσαμε να δούμε πως χώρες της Ηπειρωτικής Ευρώπης (π.χ Γερμανία) εφαρμόζουν πολλές πολιτικές προώθησης της εργασίας, έχοντας ένα πιο αυστηρό σύστημα προστασίας της απασχόλησης. Οι σκανδιναβικές χώρες (Δανία) λειτουργούν με μια σειρά πολιτικών έχοντας πιο ευέλικτο

σύστημα απασχόλησης. Από την άλλη, μεσογειακές χώρες όπως η Ελλάδα, χρησιμοποιούν λιγότερες πολιτικές έχοντας πιο αυστηρό σύστημα προστασίας. Τέλος, οι αγγλοσαξονικές χώρες (Η.Β), χρησιμοποιούν λιγότερες πολιτικές, σε ένα πιο χαλαρό σύστημα απασχόλησης. Όλα τα παραπάνω, μπορούν να μας βοηθήσουν να κατανοήσουμε τα διαφορετικά μοντέλα ευελιξίας με ασφάλεια που χρησιμοποιεί η κάθε χώρα. Πιο συγκεκριμένα, πολλές σκανδιναβικές και χώρες της ηπειρωτικής Ευρώπης (Φινλανδία, Γερμανία, Δανία, Σουηδία κ.α) αποδίδουν κεντρικό ρόλο στην ενίσχυση της εκπαίδευσης και την επίδραση της στην αγορά εργασίας. Αυτός είναι και ο λόγος που χρησιμοποιούν χαμηλή εξωτερική αριθμητική και μισθολογική ευελιξία με ασφάλεια, με παράλληλη εξωτερική λειτουργική. Αντιθέτως, κάποιες Ασιατικές-Αγγλοσαξονικές χώρες (Καναδάς, ΗΒ, Κίνα, Η.Π.Α κ.α) χαρακτηρίζονται από υψηλή εξωτερική αριθμητική και μισθολογική ευελιξία με ασφάλεια, με ελάχιστη εξωτερική λειτουργική, και αυτός είναι ο λόγος που η απασχόληση προσανατολίζεται στις αγορές. Ακόμη, χώρες της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης (Τσεχία, Σλοβακία κ.α) χρησιμοποιούν υψηλή εξωτερική λειτουργική ευελιξία με ασφάλεια αλλά πολύ χαμηλή εξωτερική αριθμητική και προσανατολίζονται επίσης στις αγορές. Ενώ, τέλος, χώρες της Νοτιότερης Ευρώπης (Ελλάδα, Ιταλία κ.α) χρησιμοποιούν σε ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά γενικότερα την στρατηγική της ευελιξίας με ασφάλεια. (Eichhorst et al., 2010)

Σε μια γενικότερη βάση, έχει τεθεί πολλές φορές το ερώτημα, σε τι ποσοστό είναι πιο ωφέλιμο να είναι πιο αυστηρός ή πιο ήπιος ο θεσμός της προστασίας της απασχόλησης (EPL). Δεν υπάρχει σίγουρη απάντηση αλλά θα μπορούσαμε να υποθέσουμε πως η προστασία πρέπει πάντα να υπάρχει σε έναν βαθμό, έτσι ώστε να αποφευχθούν αδικίες και εκμετάλλευση εις βάρος των εργαζομένων. Από την άλλη, η υπερβολική εφαρμογή ρυθμίσεων μπορεί να επιφέρει αρνητική επίδραση στην παραγωγικότητα των επιχειρήσεων και την προσαρμογή τους στα νέα τεχνολογικά δεδομένα (Lisi, 2010). Φτάνουμε έτσι στο θεωρητικό συμπέρασμα, πως πρέπει να υπάρξει ισοροπία μεταξύ των δυο ενδιαφερόμενων πλευρών. Ωστόσο, οι ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης διαφοροποιούνται αναλόγως την χώρα στην οποία εφαρμόζονται. Σε έρευνα που έγινε από το Διεθνές Ινστιτούτο Εργασιακών Μελετών (IILS, 2009) μεταξύ των χωρών του G17, έδειξε πως τα πρωτία των πιο σκληρών ρυθμίσεων στην προσωρινή απασχόληση είχαν η Τουρκία, το Μεξικό και η Βραζιλία σε αντίθεση με την Αμερική, το Ηνωμένο Βασίλειο και τον Καναδά. Επιπροσθέτως όμως, στην πρώτη ομάδα χωρών η προσωρινή εργασία μέσω γραφείων είναι παράνομη και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορούν να χρησιμοποιηθούν υπό περιορισμένες προϋποθέσεις. Γίνεται έτσι αντιληπτό πως πολλοί παράγοντες επηρεάζουν τις ρυθμίσεις

απασχόλησης. Ακόμη, η Ινδονησία, η Πορτογαλία και η Ινδία κατατάσσονται πρώτες όσον αφορά την προστασία των μόνιμων εργαζομένων έναντι απολύσεων, σε αντίθεση πάλι με την Αμερική, τον Καναδά και το Η.Β. Τέλος, χώρες όπως η Ιταλία, το Βέλγιο και το Λουξεμβούργο ανήκουν σε αυτές με τις περισσότερες προϋποθέσεις για εφαρμογή συλλογικών απολύσεων, σε σχέση με την Βραζιλία, Κίνα και Ινδονησία οι οποίες δεν έχουν συμπεριλάβει καν τέτοιου είδους ρυθμίσεις (Bassanini et al., 2008).

Χρονικά, από το 1992 έως και το 2008 κυριάρχησε η τάση στις χώρες να μειώνουν τις παρεμβάσεις τους στην αγορά και την επακόλουθη προστασία απασχόλησης (ILO, 2019). Για παράδειγμα, μπορούμε να δούμε χώρες όπως το Βέλγιο, την Ιταλία και την Ισπανία που είχαν τα μεγαλύτερα επίπεδα προστασίας, να εμφανίζουν τις μεγαλύτερες μειώσεις σε συνδιασμό με διευκολύνσεις στην προσωρινή απασχόληση. Άλλη τάση που παρατηρήθηκε ήταν χώρες όπως η Δανία, Φινλανδία, Ολλανδία οι οποίες μείωσαν την προστασία απασχόλησης λόγω μιας σειράς μεταρρυθμίσεων που εφαρμόστηκαν στην αγορά εργασίας. Υπάρχουν χώρες επίσης, οι οποίες διατήρησαν αυστηρές τις ρυθμίσεις προστασίας αλλά ελάφρυναν άλλες σε διαφορετικά πεδία. Τέτοιες χώρες είναι η Γερμανία, Ελλάδα. (United Nations, 2009) Είναι άξιο να σημειωθεί, ότι η αυστηρότητα των ρυθμίσεων προστασίας της απασχόλησης (EPL) τόσο μέσα από μελέτες του ILS, ILO όπως και υπολογισμών του ΟΟΣΑ, δεν δείχνει να επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό τις επιπτώσεις της κρίσης στην απασχόληση. Ο βασικός λόγος είναι πως χώρες με αυστηρό EPL εμφανίζουν να μην μείωση στην άτυπη απασχόληση με την διαφορά πως το συνολικό ποσοστό απασχόλησης παραμένει σταθερό. Σε μια γενικότερη βάση μεγαλύτερες απώλειες φαίνεται να υπάρχουν στην προσωρινή απασχόληση μεταξύ των χωρών για λόγους που ήδη έχουν αναλυθεί στην παραπάνω εργασία, παρά στο μόνιμο προσωπικό. (ILO, 2009)

Ακόμη ένα σημαντικό σημείο αναφοράς στην ίδια μελέτη, είναι η ενδεχόμενη σύνδεση των ρυθμίσεων απασχόλησης (EPL) σε σχέση με τις ώρες εργασίας και τους μισθούς. Μεταξύ 33 χωρών που μελετήθηκαν, οι 31 παρουσίασαν μεγάλες μειώσεις στις ώρες εργασίας από το ξεκίνημα της κρίσης. Ωστόσο, αύξηση παρατηρήθηκε στα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σύνολο απασχολισιμότητας σε 25 από τις 31 χώρες. Παρόλα τα διαφορετικά επίπεδα EPL μεταξύ των χωρών, πολλές από αυτές εμφάνισαν μεγάλες μειώσεις σε ώρες εργασίας. Στο επίπεδο των μισθών, πρέπει να σημειωθεί πως πολλές χώρες χρησιμοποίησαν ως εργαλείο την μείωση των μισθών, για να επιβραδύνουν τις επιπτώσεις της κρίσης στην απασχολισιμότητα. Στην ουσία αυτές οι χώρες (Γερμανία, Ιαπωνία, Κορέα κ.α) οι οποίες χαρακτηρίζονταν από μια ευελιξία στους μισθούς (wage flexibility), είχαν

περιορισμένες διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Αυτή την κατάσταση προσπαθεί η στρατηγική της ευελιξίας με ασφάλεια να αποφύγει, να περιορίσει δηλαδή την διασπορά των μισθών, μέσω ισχυρών συλλογικών διαπραγματεύσεων και επιβολής κατώτατου μισθού. Παράδειγμα σημαντικής διασποράς μισθού είναι η Γερμανία, η οποία λόγω μη ενισχυμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατώτατου μισθού, παρουσίασε κυρίως στον τομέα των υπηρεσιών ιδιαίτερα προβλήματα (ILO, 2008).

Τέλος, οι ενεργές και παθητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας (ALMP's, PLMP's), αποτέλεσαν επίσης έναν ακόμα παράγοντα αντιμετώπισης των επιπτώσεων της κρίσης στην απασχολισιμότητα. Οι φόροι, τα επιδόματα ανέργων όπως και η κοινωνική ασφάλιση αποτελούν τα συστατικά στοιχεία στην αντιμετώπιση των δυσμενών επιπτώσεων της πρόσφατης οικονομικής ύφεσης. Μπορεί θεωρητικά τέτοιου είδους πολιτικές να έχουν ως στόχο την μείωση οικονομικών επιπτώσεων σε μια χώρα αλλά οι προϋποθέσεις, ο τρόπος και δικαιούχοι σε κάθε χώρα διαφέρουν. Για παράδειγμα, σε αρκετές αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες οικονομίες όπως η Κίνα, δεν υφίσταται τέτοιο σύστημα παρά μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις περιοχών (αστικές περιοχές) (ILO, 2008). Από την άλλη, ακόμα και σε περιπτώσεις στις οποίες υφίσταται, υπάρχουν πολλές φορές ιδιαίτερα κριτήρια επιλογής τα οποία δεν προωθούν όσους έχασαν την εργασία τους. Στοιχεία της βάσης του ΟΟΣΑ τα οποία αναλύθηκαν σε μελέτη του International Labour Organization (2010), μας έδειξαν πως οι Ηπειρωτικές χώρες στην Ευρώπη και οι Βόρειες χώρες δεν υπέστησαν σοβαρές απώλειες μισθών από την ανεργία, σε αντίθεση με τις Μεσογειακές και Αγγλοσαξονικές οι οποίες είχαν πολύ μικρότερες αναπληρώσεις μισθών. Αποτέλεσμα των παραπάνω ήταν η ενίσχυση των επιδοτήσεων για ενεργές πολιτικές μέσα από δημοσιονομικά πακέτα, με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας. Κυρίως όμως, το πρόβλημα που δημιουργήθηκε τόσο σε Ευρωπαϊκό αλλά και παγκόσμιο επίπεδο, ήταν η αποτελεσματική στήριξη ευπαθών ομάδων, οι οποίες δεν καλύπτονταν από κοινωνική ασφάλιση.

Αυτό που προσπαθήσαμε να δούμε σε αυτό το κεφάλαιο ήταν το πως η υφιστάμενη κρίση επηρέασε σε ένα βαθμό συγκεκριμένες ομάδες χωρών στην αγορά εργασίας. Η αντίδραση της κάθε περίπτωσης, όπως είναι φυσικό, διαφέρει. Ωστόσο, οι ενέργειες που πραγματοποιήθηκαν έχουν πολλά κοινά σημεία λόγω των διαφορετικών τύπων ευελιξίας που ακολουθούσαν. Κάποιες χώρες εφαρμόζοντας αυστηρή εσωτερική ευελιξία, στηρίχθηκαν κυρίως σε αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης όπως και προσαρμογές στις ώρες εργασίας και σε μισθούς, με στόχο την επιβράδυνση των επιπτώσεων της κρίσης. Οι συγκεκριμένες πολιτικές που έλαβαν χώρα είχαν και τις δικές τους επιπτώσεις που

αφορούσαν, μεταξύ άλλων, την επιβάρυνση της μερικής απασχόλησης και της επιπλέον δυσκολίας των ίδιων εργαζομένων για εύρεση νέας εργασίας. Όλες οι παραπάνω ενέργειες σκόπευαν στην δημιουργία ενός μηχανισμού σταθεροποίησης της αγοράς εργασίας και υποστήριξης των ανέργων και της απασχολισιμότητας πράγμα που δεν επετεύχθει με απόλυτη επιτυχία παρόλα τα σημάδια ανάκαμψης. Από το 2010 και μετά, υπήρξε σημαντική ανάγκη εισόδου προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης όπως και γενικότερης κινητικότητας στην αγορά εργασίας. Η μετάβαση δηλαδή σε μια εξωτερική ευελιξία, προωθώντας δομικές αλλαγές μέσω εσωτερικής λειτουργικής ευελιξίας δείχνουν να αποτελούν μια πρώτη λύση για την επιστροφή στην απασχόληση και την υποστήριξη της εργασίας. Όσον αφορά την συσχέτιση της απασχόλησης με την στρατηγική της ευελιξίας, είδαμε αρχικά μέσα από τις μελέτες που αναφέρθηκαν, πως το στοιχείο της προστασίας απασχόλησης (EPL) δεν δείχνει να επηρεάζει τις επιπτώσεις από την κρίση αλλά οι ενέργειες μέσω των ενεργών πολιτικών (ALMP's) και της προσπάθειας δημιουργίας σταθεροποιητικών παραγόντων δείχνει να έχει επιτυχία.

Κεφάλαιο 4

Η «ευελιξία με ασφάλεια» και οι περιπτώσεις 5 Ευρωπαϊκών χωρών

Οι πολιτικές που απαρτίζουν την ευελιξία με ασφάλεια ως στρατηγική της Ε.Ε με κατεύθυνση την απασχόληση, έχουν εφαρμοστεί είτε επιλεκτικά είτε ως σύνολο σε πολλές χώρες της Ευρώπης, και λειτουργούν με διαφορετικά χαρακτηριστικά και αρχές. Σε αυτό το κεφάλαιο, επιλέξαμε να αναλύσουμε το θεωρητικό πλαίσιο 5 συγκεκριμένων χωρών της Ε.Ε όσον αφορά στην χρησιμοποίηση μερικών από τις σημαντικότερες πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια όπως και χαρακτηριστικών στοιχείων του ρόλου των κοινωνικών εταίρων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η επιλογή των χωρών έγινε μετά από μελέτη του συνόλου της βιβλιογραφίας και η κάθε μια από αυτές εκπροσωπεί μια διαφορετική κατηγορία αγοράς εργασίας και κράτους πρόνοιας, στοχεύοντας στην δημιουργία μιας βάσης για την ανάλυση μιας σειράς δεδομένων στο επόμενο κεφάλαιο.

Ο Ferrera (1996), ανέλυσε 4 κατηγορίες κράτους πρόνοιας οι οποίες μας αφορούν στην συγκεκριμένη εργασία και κατηγοριοποίησε εν συνεχεία τις χώρες οι οποίες χρησιμοποιούν τα χαρακτηριστικά τους. Η πρώτη ήταν οι Αγγλοσαξονικές χώρες οι οποίες λειτουργούν με ένα μεικτό σύστημα το οποίο παρέχει υψηλή κοινωνική ασφάλιση, μέσα από ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο το οποίο διαχειρίζεται η δημόσια διοίκηση. Η συμμετοχή σε αυτό το πλαίσιο κοινωνικής ασφάλισης γίνεται με συγκεκριμένους κανόνες επιλεξιμότητας. Στην δεύτερη κατηγορία έχουμε τις χώρες του «Bismarck», ένα σύστημα το οποίο χαρακτηρίζεται από μια αλληλένδετη σχέση μεταξύ θέσης εργασίας και παροχής κοινωνικών δικαιωμάτων, με τα συνδικάτα και τις οργανώσεις να έχουν τον πρώτο λόγο αναφορικά με την οργάνωση των συστημάτων ασφάλισης, σε ένα χώρο ο οποίος διαθέτει επαρκή οφέλη κοινωνικής πρόνοιας.

Η επόμενη κατηγορία είναι οι Σκανδιναβικές χώρες οι οποίες διαθέτουν ένα γεναιόδωρο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης το οποίο χρηματοδοτείται κυρίως από την φορολογία, έχει ισχυρή δομή και παρέχει την κοινωνική προστασία ως δικαίωμα ιθαγένειας. Και τέλος τα συστήματα των χωρών του Ευρωπαϊκού Νότου, τα οποία χαρακτηρίζονται από σύνδεση της θέσης εργασίας με τις παροχές, από γεναιόδωρα πακέτα κοινωνικής προστασίας χωρίς όμως την ύπαρξη δίκτυ ελάχιστης κοινωνικής προστασίας. Η χρηματοδότηση τους στηρίζεται κυρίως στις φορολογικές εισφορές και η υγειονομική περίθαλψη αποτελεί δικαίωμα ιθαγένειας (Arts & Gelissen, 2002).

Παρακάτω θα κάνουμε μια προσπάθεια προσέγγισης των διαφορετικών συστημάτων λειτουργίας όσον αφορά την απασχόληση με βάση την εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια, στο Ηνωμένο Βασίλειο, Γερμανία, Δανία, Ολλανδία και Ελλάδα.

4.1 Η περίπτωση του Ηνωμένου Βασιλείου

Εισαγωγή

Το Η.Β είναι μια από τις πλέον ευέλικτες αγορές εργασίας της Ευρώπης, η οποία χαρακτηρίζεται από ένα σύστημα απασχόλησης σχετικά ελφαρώς ρυθμιζόμενο, δίνοντας το δικαίωμα στους εργοδότες, για απολύσεις και προσλήψεις χωρίς πολλούς περιορισμούς. Σε περιπτώσεις απολύσεων, οι εργοδότες μέσω συλλογικών διαβουλεύσεων, έρχονται σε διαπραγματεύσεις είτε με εκπροσώπους εργαζομένους είτε με συνδικάτα. Η ηλικία, ο χρόνος εργασίας και η εβδομαδιαία αμοιβή είναι τα στοιχεία αυτά που καθορίζουν την αποζημίωση, χωρίς να αναιρείται το γεγονός της προστασίας του εργαζομένου σε υποθέσεις αδικίας. Αρμόδιο όργανο που αναλαμβάνει την διεύθυνση αυτών, είναι το E.T (Employment Tribunal), υπεύθυνο για την απόδοση «δικαιοσύνης» σε απολυθείς εργαζομένους, μέσω της επιστροφής τους στην εργασία όπως και αποζημιώσεων. Μια μέση αποζημίωση ενός απολυόμενου κειμένεται στις 60.600 λίρες ή και περισσότερο (Kersley et al., 2005).

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα, το Η.Β, επεκτάθηκε στην αύξηση των ατομικών δικαιωμάτων ευέλικτης εργασίας, καλύπτοντας έτσι συγκεκριμένες ομάδες ανθρώπων, όπως γονείς με μικρά παιδιά (συμπεριλαμβανομένων και αυτών με ειδικές ανάγκες), φροντιστές ενηλίκων, υποστηρίζοντας ωστόσο και την ενίσχυση των αμοιβών μητρότητας όπως και των αδειών πατρότητας. Όλα τα παραπάνω, πραγματοποιούνται με την βοήθεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων και καλύπτουν το 30% όλων των εργασιακών χώρων, αντοπροσωπεύοντας τόσο διεκδηκήσεις όσο και διαφόρων ειδών υποθέσεις απολύσεων εργαζομένων ή ομάδων, επιδιώκοντας την ισχυροποίηση της θέσης και των δικαιωμάτων τους (Kersley et al., 2005).

4.1.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης

Ένας από τους σημαντικότερους τομείς στους οποίους επενδύει το Η.Β είναι αυτός της δια βίου μάθησης ο οποίος υπάγεται παράλληλα με την Αγγλία, στην αρμοδιότητα των οργάνων του σκωτικού κοινοβουλίου, της ουαλικής κυβέρνησης και της συνέλευσης της Β. Ιρλανδίας. Στην Αγγλία, μέσα από μελέτες που έλαβαν χώρα από το 2005 και μετά (Leitch Review of Skills), παρατηρήθηκαν χαμηλά επίπεδα επένδυσης σε δεξιότητες από τους εργοδότες. Μέχρι τότε, δεν υπήρχε κάποια νομοθετική ρύθμιση όσον αφορά την παροχή κατάρτισης. Υπήρξαν όμως προτάσεις που υλοποιήθηκαν όπως η Leitch Review, το συμβούλιο μάθησης και δεξιοτήτων, η δημιουργία νέων πλαισίων δικαιωμάτων στο χώρο εργασίας κ.α. Μερικές από τις βασικότερες προτάσεις που προωθήθηκαν μέσω του Leitch ήταν συνοπτικά: (GOV.UK, 2019)

- Δημιουργία χρηματοδότησης επαγγελματικών δεξιοτήτων μέσω του προγράμματος «Εκπαίδευση προς κερδοσκοπία», «Λογαριασμοί μαθητών»
- Ενεργότερη εμπλοκή των εργοδοτών μέσω της δημιουργίας νέας επιτροπής απασχόλησης και δεξιοτήτων
- Εθελοντική εκπαίδευση των εργαζομένων
- Κίνητρο προς εργοδότες για επιλογή εργαζομένων με τίτλους υψηλότερου επιπέδου, με στόχο την αύξηση της παραγωγικότητας και επένδυση από πλευράς τους στο εκπαιδευτικό αυτό εγχείρημα
- Δημιουργία υπηρεσίας σταδιοδρομίας με στόχο την διάγνωση των αναγκών σε δεξιότητες
- Υποχρεωτική εκπαίδευση ή κατάρτιση στο χώρο εργασίας μέχρι τα 18 και ενσωμάτωση των δημοσίων υπηρεσιών στο παραπάνω

Επιπροσθέτως, δυο σημαντικά στοιχεία που προωθήθηκαν ήταν η συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων μέσω οργανισμών (Union Learn) στην εκπαίδευση και συγκεκριμένα στον χώρο εργασίας, αλλά και η εθελοντική συμμετοχή των εργοδοτών στην κατάρτιση μέσω των 25 τομεακών συμβουλίων δεξιοτήτων (SSC), τα οποία αποτελούν ανεξάρτητα όργανα καθοδηγούμενα από τους ίδους και προάγουν την κατάρτιση σε πολλά επίπεδα (Unionlearn.org.uk, 2019).

Το Η.Β αποτελεί ένα παράδειγμα χώρας στην οποία οι κοινωνικοί εταίροι δεν έχουν καμία ευθύνη όσον αφορά τις ενεργές πολιτικές απασχόλησης. Το κυρίαρχο στοιχείο της

αγοράς εργασίας είναι η ενθάρυνση για συμμετοχή σε αυτή. Το σύστημα απασχόλησης ζητά τους άνεργους πολίτες να είναι διαθέσιμοι για εργασία πλήρους απασχόλησης προκειμένου να έχουν δικαίωμα για οικονομικές παροχές (JSA δλδ., επίδομα ανεργίας), σε διαφορετική περίπτωση πρέπει να ενασχοληθούν σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, εθελοντικής ή περιβαλλοντικής εργασίας κ.α. Διάφορες ομάδες μπορούν να διεκδικήσουν επίδομα ανεργίας, με τα οφέλη να μειώνονται αν οι αιτούντες έχουν αποταμιεύσεις πάνω από κάποια συγκεκριμένα ποσά, είτε καθόλου, αν εγκαταλείψουν οικειοθελώς την προηγούμενη εργασία τους χωρίς σημαντική αιτιολογία.

Το βρετανικό σύστημα μέσω ποικίλων προγραμμάτων στοχεύει στην στενή παρακολούθηση των ανέργων, στην εκπαίδευση και κατάρτιση τους, έτσι ώστε να μπορέσουν να επιστρέψουν άμεσα στην αγορά. Ωστόσο, η μη συμμετοχή τους οδηγεί σε κυρώσεις, δείχνοντας με αυτό τον τρόπο πως ασκείται μια έμεση πίεση στους ανέργους. Ακόμη, υπάρχουν τοπικές συμπράξεις απασχόλησης από τις επιχειρήσεις που δεν επιβαρύνουν τις ίδιες αλλά τις αναγκάζουν να παρέχουν ασφάλεια στους ανέργους. Ιδιαίτερη μέριμνα δίνεται επίσης μέσω πιστώσεων φόρου κυρίως σε ευπαθείς ομάδες όπως τις εργαζόμενες οικογένειες αλλά και τους χαμηλόμισθους. Ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων δεν είναι τόσο ενεργός όσο σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, μένοντας κυρίως στις διαβουλεύσεις ανάπτυξης πολιτικών και μόνο. Σημαντικό πρόβλημα αποτελεί η αδράνεια πολλών ανέργων και όχι τόσο η ανεργία, το ποσοστό της οποίας είναι χαμηλό. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ήταν η δημιουργία προγράμματος για επανένταξη ατόμων που λάμβαναν επιδόματα ανικανότητα αλλά επιθυμούσαν να επιστρέψουν σε εργασία «Pathways to Work» (Kelsley et al, 2009).

4.1.2 Κοινωνικοί εταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Το βρετανικό σύστημα απασχόλησης όπως και η αγορά εργασίας, ακολουθούν αδιαμφισβήτητα ένα δικό τους μοντέλο το οποίο συμπεριλαμβάνει πολιτικές ευελιξίας. Προτεραιότητα των κοινωνικών εταίρων στην συγκεκριμένη χώρα είναι η εκπαίδευση και η κατάρτιση. Ωστόσο, τα συνδικάτα ανησυχούν για την αναδυόμενη στρατηγική της ευελιξίας με ασφάλεια, θέτοντας προβληματισμούς για το πόσο μπορεί να βλάψει μια τέτοια κίνηση την ανταγωνιστικότητα της βρετανικής οικονομίας. Σε γενικότερη βάση οι Βρετανοί φημίζονται για την μονόπλευρη στάση τους σε διάφορα θέματα, μη ξεχνώντας πως από την πρώτη στιγμή έθεσαν τους εαυτούς τους εκτός ευρώ όπως και πρόσφατα εκτός ένωσης. Στην

προκειμένη περίπτωση, είχε υποθεί πως το βρετανικό σύστημα απασχόλησης ως λιγότερο ρυθμιζόμενο αποτελεί ένα καλό παράδειγμα ευελιξίας με ασφάλεια, όμως το κογκρέσο εργατικών συνδικάτων (Trade union congress), θεώρησε πως αυτό είναι μια «μη ευελιξία με ασφάλεια» την στιγμή που δεν δίνεται σημαντική ασφάλεια στους εργαζόμενους και οι ευθύνες των εργοδοτών είναι ανεπαρκείς. Η ανησυχία που διατηρείται έως και σήμερα είναι εάν το παρόν μοντέλο ανταποκρίνεται στην στρατηγική της ευελιξίας με ασφάλεια, ήταν και συνεχίζει δηλαδή να είναι ευέλικτο, ή δεν είναι καθόλου, δημιουργώντας προβλήματα στην οικονομία. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους που οι εργοδότες είναι ανήσυχοι με αυτό το εγχείρημα, φοβούμενοι την περαιτέρω ρύθμιση της αγοράς. Το 2007 σε μια επιτροπή της βουλής των λόρδων, αποτυπώθηκε η άποψη πως το Η.Β χρειάζεται εγκαθίδρυση μέτρων για την μεταβίβαση σε μια πιο ευέλικτη αγορά με ασφάλεια και όχι περισσότερες αλλαγές στο εργατικό δίκαιο (Eurofound, 2009).

Αναφορικά με τις διαπραγματεύσεις στα εργασιακά, είναι άξιο να αναφερθεί πως η κύρια κατεύθυνση στο Η.Β είναι η ύπαρξη διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχειρήσεων. Αύτος είναι ένας τρόπος να μπορούν να διαχειριστούν πιο άμεσα τις συμβάσεις οι εργοδότες χωρίς να χρειάζεται να ελέγχουν σε τι καθεστώς υπάγεται ο κάθε εργαζόμενος μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ωστόσο, αυτή η τακτική δημιουργεί κενά στην ασφάλεια των εργαζομένων όπως και την προστασία της απασχόλησης γενικότερα. Στο Η.Β λειτουργούν τρεις βασικοί συνδικαλισμένοι τομείς, οι οποίοι απασχολούν μεγάλο αριθμό ευέλικτων εργαζομένων και είναι η εκπαίδευση, οι δημιουργικές βιομηχανίες και οι κατασκευές. Όσες προσπάθειες καταγράφηκαν ιδίως μέσα στην δεκαετία από το 2008 και μετά, για δημιουργία μηχανισμών προστασίας της απασχόλησης δεν έφεραν σημαντικά αποτελέσματα. Το σχόλιο που πρέπει να γίνει εδώ, είναι πως οι εργασιακές σχέσεις στο Η.Β δεν ακολουθούν ένα τέτοιο μοτίβο προστασίας των εργαζομένων για αυτό τον λόγο οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχειρήσεων θεωρούνται πιο αποτελεσματικές (Stuart και Robinson, 2007).

4.2 Η περίπτωση της Γερμανίας

Εισαγωγή

Η Γερμανία αποτελεί μια από τις χώρες με τον χαμηλότερο δείκτη ανεργίας. Συγκεκριμένα, το τέταρτο τρίμηνο του 2018 η συνολική ανεργία της χώρας ανήλθε σε ποσοστό 3,4% του συνολικού εργατικού δυναμικού, τοποθετώντας την στην πρώτη πεντάδα των χωρών με τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας στον πίνακα του ΟΟΣΑ. Το κατά πόσο μπορεί να έχει επηρεάσει η εφαρμογή ευελικτών πολιτικών σε αυτό το αποτέλεσμα δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι αλλά βλέποντας μια σύνοψη σημαντικών μεταρρυθμίσεων και πολιτικών παρακάτω θα μπορέσουμε να κατευθυνθούμε και να βγάλουμε κάποια συμπεράσματα στην συνέχεια (OECD, 2019).

4.2.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης

Στην περίπτωση της Γερμανίας, ο όρος ευελιξία με ασφάλεια σπάνια αναφέρεται σε δημόσιες πολιτικές, τα συλλογικά όργανα μπορεί να έχουν διαφορετικές απόψεις αλλά συμμετέχουν στην εφαρμογή της. Με αυτό τον τρόπο η χώρα εφάρμοσε μια σειρά μέτρων τα οποία δείχνουν να προσεγγίζουν την στρατηγική της ευελιξίας με ασφάλεια. Όσον αφορά τις ρυθμίσεις των συμβάσεων, πραγματοποιήθηκε μείωση των περιορισμών σχετικά με την διάρκεια της προσωρινής εργασίας μέσω γραφείων όπως και της εργασίας ορισμένου χρόνου. Πραγματοποιήθηκε μείωση των προτύπων απόλυσης σε μικρές και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (SME's), όπως και διεύρυνση με υπουργική απόφαση πολλών άλλων συλλογικών συμβάσεων (Posted Workers Act) (European Commission).

Στην δια βίου μάθηση, μέσω συγκεκριμένου νόμου (Job-AQTIV law), δόθηκε βαρύτητα στην κατάρτιση νέων ανέργων, ατόμων που κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους, και χρηματοοικονομικά συμπληρώματα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις που προωθούν την κατάρτιση. Τον ρόλο του επόπτη ανέλαβε η ομοσπονδιακή υπηρεσία απασχόλησης η οποία είχε ως στόχο την εισαγωγή κριτηρίων επιλογής σχετικά με τα επιδόματα κατάρτισης για πιο αποδοτική και παραγωγική τοποθέτηση ατόμων στην αγορά εργασίας (ILO, 2009). Επιπροσθέτως, μερικές από τις σημαντικότερες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης που εφαρμόστηκαν ήταν η αύξηση των χαμηλών μισθών μέσω αύξησης από τους εργαζόμενους των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης ενώ παράλληλα οι εργοδότες θα κάλυπταν την ασφάλιση σύνταξης και υγείας. Ακόμη, η ομοσπονδιακή υπηρεσία απασχόλησης, μείωσε τα

μέτρα για δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης ενώ αύξησε τα οικονομικά κίνητρα σε ιδρύματα που επρόκειτο να καλύψουν ανέργους. Τέλος, αναφορικά με την κοινωνική ασφάλιση, έγινε συγχώνευση μέσω νόμου της ομοσπονδιακής υπηρεσίας απασχόλησης και του συστήματος κοινωνικής πρόνοιας για την μείωση των φορολογικών εσόδων αλλά και μακροχρόνιων ανέργων. Επίσης, από τις μεταρρυθμίσεις του 1999 και μετά, υπήρξε ενθάρυνση των φορολογουμένων για επιλογή ιδιωτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων (Boss και Elendner, 2007).

4.2.2 Κοινωνικοί έταιροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Στην Γερμανία λόγω της αυτονομίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μπορούμε να σημειώσουμε πως και τα δυο μέρη των εταίρων επηρεάζουν τις συζητήσεις και αποφάσεις τόσο σε εθνικό όσο και ομοσπονδιακό. Από τη μία, τα συνδικάτα δίνουν κυρίως έμφαση στην εσωτερική ευελιξία και στην ασφάλεια ενώ οι δε εργοδότες προωθούν την εσωτερική και εξωτερική ευελιξία όπως και την ατομική ευθύνη. Πιο συγκεκριμένα, μια από τις πιο γνωστές ενώσεις εργοδοτών (BDA) θεωρεί πως η ευελιξία με ασφάλεια προσεγγίζεται περισσότερο με την μη τήρηση παλαιών μορφών προστασίας της εργασίας αλλά με την υποστήριξη των ανέργων να βρουν άμεσα μια θέση εργασίας. Ακόμη τονίζουν πως η ύπαρξη κινητικότητας όπς και ευέλικτων εργαζομένων στις επιχειρήσεις αποτελεί προϋπόθεση για πιο παραγωγική αγορά εργασίας. Η BDA συμφωνεί στις πολιτικές που καταργούν τους περιορισμούς στους εργαζομένους προσωρινής απασχόλησης και αορίστου χρόνου, ενώ ενθαρρύνει αυτές που αναφέρονται στην χρηματοδότηση νεοπροσληφθέντων ατόμων όπως και τις άτυπες μορφές εργασίας. Στο πλαίσιο της εκπαίδευσης υποστηρίζει πως πρέπει να υπάρχει συνεργασία μεταξύ των δυο μερών αλλά και ατομική ευθύνη του καθενός για αναζήτηση εργασίας και κατάρτιση (Breyer et al., 2004).

Από την άλλη πλευρά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις πέρνοντας ως παράδειγμα τη συνομοσπονδία γερμανικών συνδικάτων (DGB), διαφοροποιούν λίγο την θέση τους λέγοντας πως οι δημόσιες αρχές και οι εταίροι πρέπει να εφαρμόσουν νέες έννοιες ρύθμισης. Τονίζουν πως πρέπει να ενισχυθεί η μόνιμη απασχόληση και να αποφευχθεί η ανάπτυξη της προσωρινής απασχόλησης μέσω πρακτορείων ή της «mini» εργασίας με στόχο της ενδυνάμωση των χαμηλών μισθών. Χρειάζονται νέες ρυθμίσεις αναφορικά με την τυποποιημένη εργασία με στόχο περισσότερο μόνιμο προσωπικό και όχι συνεχόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ωστόσο, συμφωνούν πως η συνεχής εκπαίδευση και

κατάρτιση σε συνεργασία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη αποτελεί βασική προϋπόθεση και αναφέρει πως απαιτείται η αύξηση του επιδόματος ανεργίας αλλά και υποστήριξη των ανέργων όπως και οι μεταρρυθμίσεις στο συνταξιοδοτικό σύστημα έτσι ώστε να καλύπτονται όλοι οι εργαζόμενοι (Gerhardt, 2004).

Οι ενώσεις εργοδοτών, μεταξύ αυτών και η BDA, διαφοροποιούν τη θέση τους σε σχέση με τα υφιστάμενα πρότυπα που αναφέρονται σε προστασία απολύσεων, δικαίωμα σε μερική απασχόληση, επέκταση συλλογικών συμβάσεων κ.α, αναφέροντας πως χρειάζονται περαιτέρω μεταρρυθμίσεις των πολιτικών για την αγορά εργασίας, για τα επιδόματα ανεργίας και τα προγράμματα απασχόλησης. Τονίζουν πως οι δημόσιες πολιτικές πρέπει να στηρίζουν την εκπαίδευση και κατάρτιση μέσω της συνεργασίας με τους ενδιαφερόμενους φορείς. Ζητού επίσης, την κατάρτιση του μη-μισθολογικού κόστους που οφείλεται στις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης όπως και την εγκαθίδρυση ενός συνταξιοδοτικού συστήματος και ενός συστήματος υγείας τα οποία θα λειτουργούν με βάση το φόρο. Ωστόσο, το DGB και οι εργαζόμενοι απαντούν, δηλώνοντας πως οι νόμοι που εφαρμόστηκαν δεν είχαν ως στόχο την εφαρμογή μέτρων ευελιξίας και ασφάλειας αλλά την δημιουργία «mini jobs» και προσωρινής απασχόλησης, μη υποστηρίζοντας ποιοτικές θέσεις εργασίας. Συγκεκριμένα, ο νόμος HARTZ, μείωσε την παροχή οικονομικής βοήθειας σε ανέργους ενώ μείωσε και την δυνατότητα κατάρτισης. Οι εργαζόμενοι ζήτησαν μεταξύ άλλων πολιτικές με στόχο την κινητοποίηση των εταιριών για παροχή εκπαίδευσης όπως και δημιουργία ενός συνταξιοδοτικού που να καλύπτει όλους τους εργαζομένους και όχι κάποιες ομάδες από αυτούς (Gerhardt, 2004).

Μεγάλο μέρος των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη Γερμανία πραγματοποιούνται από συμβούλια εργαζομένων, συζητήσεις τις οποίες οι εργοδότες πρέπει να λαμβάνουν υπόψιν τους. Οι πιθανότητες διευθετήσεις συλλογικών συμβάσεων όσον αφορά μέτρα ενίσχυσης της ασφάλειας συνήθως είναι μικρές στους τομείς των υπηρεσιών ενώ πιο μεγάλες στο βιομηχανικό τομέα. Ένα από τα παραδείγματα αποτελεί η ολοκλήρωση της πρώτης συμφωνίας συλλογικού κοινωνικού σχεδίου στον τομέα των υπηρεσιών (Verdi, 2007), που επετεύχθει με την βοήθεια του σχετικού νόμου ο οποίος πρόβλεπε την θέσπιση κοινωνικού πλαισίου από τη διοίκηση και το συμβούλιο εργαζομένων ή από ένα διαιτητικό συμβούλιο. Μετά από περίπου 18 εβδομάδες απεργιακών κινητοποιήσεων, υπήρξε συμβιβασμός μεταξύ των δυο πλευρών και μη περικοπές θέσεων εργασίας.

Θεωρήθηκε πως αυτός ο τρόπος διαπραγμάτευσης συνέδραμε τόσο στην συνεργασία μεταξύ των δυο πλευρών όσο και στην περαιτέρω ενίσχυση των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης από τις ίδιες τις εταιρίες. Ένας από τους σημαντικούς λόγους ήταν και η συμμετοχή εργαζομένων στην οργάνωση των παραπάνω προγραμμάτων, πράγμα που ενίσχυσε τις συμβάσεις εργασίας για την επαγγελματική κατάρτιση (Eurofound, 2019).

4.3 Η περίπτωση της Δανίας (*Flexicurity model*)

Εισαγωγή

Το δανικό μοντέλο δεν αποτελεί ένα σύστημα απασχόλησης το οποίο εμφανίστηκε ξαφνικά και εφαρμόστηκε φαίροντας άμεσα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας και γενικότερα στην οικονομία της χώρας. Ιστορικά, μας πηγαίνει πίσω στο 1899 και στον λεγόμενο «Συμβιβασμό του Σεπτεμβρίου», μια συμφωνία δηλαδή μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργοδοτών, η οποία βασιζόταν στο δικαίωμα του εργαζομένου να σταματήσει από μια συγκεκριμένη εργασία με σκοπό την εύρεση μιας νέας καλύτερης, χωρίς να υπάρξει ιδιαίτερη ειδοποίηση του εργοδότη, αλλά και το αντίστροφο. Ακόμη, χαρακτηριστικό στοιχείο είναι πως το σύστημα παροχών ανεργίας προυπήρχε στη χώρα, δίνοντας μεγάλη οικονομική στήριξη στους ανέργους όπως και σημαντικές παροχές. Ωστόσο, τίποτα από τα παραπάνω δε θα μπορούσαν να αποδόσουν τόσο χωρίς κάποιο κόστος. Το δανικό μοντέλο κάνει χρήση του διπλάσιου ποσοστού δαπανών ΑΕΠ, σε αντίθεση με τον μέσο όρο των χωρών της Ε.Ε. Στόχος της χώρας ήταν η δημιουργία και υιοθέτηση ενός δίκαιου συστήματος απασχόλησης, στο οποίο τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης θα συμμετέχουν μέσα από ευέλικτες και ασφαλείς πρακτικές. Μια από τις διαφορές σε αντίθεση με άλλες χώρες της ευρώπης, είναι πως η Δανία ως ένα πλέον σύγχρονο κράτος πρόνοιας, εργαζόταν για την συνεχή ενίσχυση της αγοράς εργασίας, προσπαθώντας να δημιουργήσει οικονομική και ανθρώπινη ισότητα μέσα από νέες θέσεις εργασίας. Όλα αυτά εν μέσω στενής συνεργασίας μεταξύ κοινωνικών εταίρων και ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων (Andersen και Mailand, 2005).

Αναφερόμαστε σε μια χώρα, η οποία συνδράμει στην όλο και μεγαλύτερη ισχυροποίηση των θέσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων, οι οποίες αποτελούν αναπόσπαστο κομμάτι των διαπραγματεύσεων και γενικότερων μεταρρυθμίσεων στα εργασιακά. Σημειώνεται εδώ μια σημαντική διαφορά σε αντίθεση με χώρες όπως η Ελλάδα,

στην οποία οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κινούνται περισσότερο προς επίτευξη των προσωπικών-κομματικών τους συμφερόντων και σε δεύτερη φάση, αυτών που αφορούν εργαζόμενους και εργοδότες.

Η ευελιξία της δανικής αγοράς εργασίας υποστηρίζεται σημαντικά από ένα «δίχτυ» ασφαλείας που δίδεται από τις δημόσιες προσπάθειες και διαβουλεύσεις που λαμβάνουν χώρα σε κοινωνικό επίπεδο και κυρίως στους τομείς της εκπαίδευσης & κατάρτισης, της δια βίου μάθησης και των ενεργών πολιτικών. Σε αυτό το σημείο είναι άξιο να αναφερθεί πως αποτελεί σημαντικό γεγονός η προστασία της απασχόλησης που υπάρχει στο σύστημα αλλά με προαπαιτούμενο την ευελιξία μετάβασης σε νέα καλύτερη εργασία αν αυτό χρειαστεί. Με αυτό τον τρόπο, η ευελιξία με ασφάλεια πέρασε σε ευρωπαϊκό επίπεδο ως πλαίσιο πολιτικών για την απασχόληση. Στη συνέχεια του κεφαλαίου θα αναλύσουμε το δανικό μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια αλλά κυρίως τον τρόπο με τον οποίο λειτουργεί, καθιστώντας το πρότυπο μοντέλο απασχόλησης τόσο σε Ευρωπαϊκό όσο και παγκόσμιο επίπεδο (European Institute for Gender Equality, 2019).

4.3.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης

Στην περίπτωση της Δανίας υπάρχουν πολλά σημεία στα οποία αξίζει κανείς να σταθεί και να αναλύσει. Έρευνες που πραγματοποιήθηκαν και δημοσιεύτηκαν στην ολοκληρωμένη βάση δεδομένων για την αγορά εργασίας αλλά και το εργατικό κίνημα στην Δανία, έδειξαν πως ένας σημαντικό αριθμός εργασιών απορρίπτονται κάθε χρόνο ενώ παράλληλα νέες θέσεις εργασίας δημιουργούνται. Ακόμη, ένας στους τρεις δανούς αλλάζει εργασία κάθε χρόνο (Worker-participation.eu, 2019). Συγκεκριμένα, στην δεκαετία από το 1996 έως και το 2006 υπήρξε σημαντική άνοδος όσον αφορά τις νέες εργασίες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι πως το 2006 215 χιλ. εργασίες απορρίφθηκαν (με την έννοια ότι εργαζόμενοι σταμάτησαν να απασχολούνται σε αυτές) ενώ περίπου 240 χιλ. νέες εργασίες έκαναν την εμφάνισή τους δίδοντας την σημαντική αύξηση της απασχολισιμότητας εκείνη την χρονιά. Ωστόσο, το παραπάνω επίτευγμα δεν είναι κάτι νέο για την απασχόληση στην Δανία αλλά έχει βαθιές ρίζες και σκιαγραφίζει ανοδικές πορείες από την δεκαετία του 1980. Το σύστημα αυτό στηρίζεται στα σημαντικά εφόδια που έχουν οι πολίτες της χώρας και στην υποστήριξη της δια βίου μάθησης η οποία έχει και αυτή ιστορικές ρίζες πάνω από 150 χρόνια. Δεν είναι τυχαίο που περισσότεροι από 60% των εργαζομένων σε Δανία,

Σουηδία, Τσεχία ασπάζονται την άποψη πως είναι ορθό για τους εργαζόμενους να αλλάζουν εργασία σε βάθος χρόνων, σε αντίθεση με Γερμανούς, Αυστριακούς που σε ποσοστό λιγότερο του 30% συμφωνούν με αυτό (European Institute for Gender Equality, 2019). Σύμφωνα με την έρευνα του Ευρωβαρόμετρου (Eurobarometer survey), υπάρχουν πολλοί λόγοι και διαφορετικές εμπειρίες και καταστάσεις τις οποίες αντιμετωπίζει κάθε χώρα της Ε.Ε, που συνέβαλαν στην ποιοτικότερη και πιο παραγωγική ευελιξία της Δανίας αλλά δεν υπάρχει αμφιβολία, πως η οικονομική ασφάλεια που πηγάζει από το σύστημα κοινωνικής πρόνοιας-βοήθειας και όχι μόνο, είναι αυτό που κάνει το δανικό μοντέλο πιο ευέλικτο και τους ίδιους τους πολίτες πιο πρόθυμους να αλλάζουν συχνά εργασία. Η ευελιξία στο παραπάνω μοντέλο έρχεται να «δέσει» με την ασφάλεια δημιουργώντας μια δανική αγορά εργασίας σήμερα με χαρακτηριστικά το υψηλό ποσοστό απασχόλησης και το ιδιαίτερα χαμηλό ανεργίας (Bekker και Mailand, 2019).

Στη δανική αγορά εργασίας τίποτα δεν φαίνεται να θεωρείται τυχαίο διότι αναφερόμαστε σε ένα μοντέλο το οποίο έχει εφαρμοστεί και έχει κατά πολλούς πετύχει μεγάλο μέρος των στόχων του. Οι ρυθμίσεις της αγοράς είναι περιορισμένες αφού οι περισσότεροι κανόνες αποφασίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους. Σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, η διαδικασία πρόσληψης και απόλυσης είναι αρκετά εύκολη. Ωστόσο, οι εργαζόμενοι αποζημιώνονται σε μεγάλο ποσοστό αν τεθούν εκτός εργασίας και μείνουν άνεργοι. Αυτό δημιουργεί ευελιξία τόσο στους εργαζομένους οι οποίοι έχουν την οικονομική ασφάλεια να αναζητήσουν νέα εργασία χωρίς τον φόβο της έλλειψης χρημάτων ενώ οι εργοδότες μπορούν να διαχειριστούν ένα ευέλικτο εργατικό δυναμικό, αναπροσαρμόζοντας το ανάλογα με τις συνθήκες που επικρατούν αλλά και την ζήτηση, χωρίς ιδιαίτερο κόστος όπως και μείωση της παραγωγής. Το μοντέλο συνδιάζει ασφάλεια σε περίπτωση ανεργίας, μικρούς περιόδους ενημέρωσης σε περίπτωση απόλυσης και μια κλειστή και δεσμευτική συνεργασία μεταξύ ενός ισχυρού ενοποιημένου συνδικαλιστικού κινήματος και καλά οργανωμένων οργανισμών εργοδοτών, με ένα καθαρό δίκτυο κοινωνικής προστασίας (Bekker και Mailand, 2019).

Τα χαρακτηριστικά του μοντέλου

Ο βασικότερος λόγος που το δανικό μοντέλο αγοράς εργασίας γνωστό και ως «Flexicurity», έγινε παγκοσμίως διαδεδομένο είναι διότι η ανεργία στην Δανία βρίσκεται σε αρκετά χαμηλότερα ποσοστά, σε αντίθεση με τον μέσο όρο των ευρωπαϊκών χωρών. Αυτό δεν σημαίνει πως όλες οι χώρες θα μπορούσαν να επιτύχουν τα ίδια αποτελέσματα επακριβώς αλλά σίγουρα θα μπορούσαν να το εφαρμόσουν στα πλαίσια της δίκης τους αγοράς εργασίας, ακολουθώντας τόσο τις βασικές αρχές όσο και τα χαρακτηριστικά του.

Το δανικό μοντέλο χαρακτηρίζεται από τρία στοιχεία: το πρώτο είναι οι ευέλικτοι κανόνες απόλυσης, το δεύτερο αναφέρεται στα γενεόδωρα πλεονεκτήματα για τους ανέργους και το τρίτο στις ενεργές πολιτικές στήριξης της αγοράς εργασίας. Κατά σειρά βλέπουμε πως αποτελείται από ένα στοιχείο που εκπροσωπεί την ευελιξία του μοντέλου, από ένα στοιχείο που στοχεύει στην ασφάλεια σε περίπτωση ανεργίας και από πολιτικές οι οποίες διευκολύνουν την είσοδο νέων ατόμων όπως και διατήρηση των υπάρχοντων εργαζομένων στην αγορά. Πρέπει να αναφερθεί πως το ποσοστό ανεργίας στη Δανία το 1990 βρισκόταν στο 12% σε αντίθεση με το 2005 που έπεσε στο 5% χωρίς να υπάρξουν μεγάλες μισθολογικές διακυμάνσεις είτε πληθωρισμός τιμών (Andersen, 2006).

Η Δανία εφαρμόζει ένα ιδιαίτερος ευέλικτο σύστημα απολύσεων και προσλήψεων σύμφωνα με έκθεση του ΟΟΣΑ για την προστασία της απασχόλησης (OECD 2004). Αποτελεί μια από τις λιγότες χώρες η οποία έχει περιορίσει τους κανόνες απόλυσης, την στιγμή που το ποσοστό δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας αλλά και απόσυρσης εργαζομένων από θέσεις φτάνει το 10% (Det Okonomiske Rad, 2002). Σε αυτό έρχεται να προστεθεί και το χαμηλό ποσοστό αναφορικά με τη διάρκεια που μένουν χωρίς εργασία οι άνεργοι. Ωστόσο, η άποψη πως οι ευέλικτοι κανονισμοί απασχόλησης είναι αυτοί που ευθύνονται για τα χαμηλά ποσοστά ανεργία, είναι διαφορούμενα σε γενικότερη βάση. Ο Mortensen (2005) θεωρεί πως χώρες με λιγότερο αυστηρούς κανόνες απασχόλησης απολαμβάνουν υψηλότερα ποσοστά οικονομικής μεγέθυνσης και ανάπτυξης πράγμα που αποαδυκνείται την δεκαετία του 1990, κατά την οποία και μείωσαν αισθητά τους αριθμούς ανεργίας. Από την άλλη πλευρά, θα μπορούσε να υποθεί πως το χαμηλό επίπεδο προστασίας απασχόλησης δεν συνδράμει στην περαιτέρω ενίσχυση των κινήτρων των εργαζομένων όσον αφορά την ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους, υπό την έννοια ότι η συνεχής αλλαγή εργασίας δεν βοηθάει στην υποστήριξη των ιδιαίτερων τους επαγγελματικών χαρακτηριστικών. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της παραγωγικότητας. Μια άλλη ανάλυση από τους Belot

et al. (2004) σημειώνει πως όταν υπάρχει αύξηση στην μεγένθυση της οικονομίας στην χώρα, η προστασία απασχόλησης βρίσκεται σε πολύ χαμηλά επίπεδα και πως το μοντέλο διαχειρίζεται ευκολότερα προσωρινές επιχειρηματικές κρίσεις παρά δομικές οι οποίες και μπορεί να επηρεάσουν την ζήτηση στην αγορά.

Ιστορικά όπως αναφέραμε και σε προηγούμενο κεφάλαιο, η Δανία είχε παράδοση στους ευέλικτους κανονισμούς απόλυσης με την μόνη αλλαγή σήμερα να είναι οι κανονισμοί προσωρινών υπηρεσιών, ουσιαστικά η χρήση προσωρινών συμβολαίων απασχόλησης στα οποία δεν υπάρχει κάποιο όριο για το πότε πρέπει να ανανεώνονται. Ωστόσο, η απασχόληση με τέτοιου είδους συμβόλαια είναι περιορισμένη και δεν ξεπερνάει το 8% της συνολικής, άρα είναι λίγο δύσκολο να υποθέσουμε πως η ευελιξία στους κανονισμούς ευθύνεται αποκλειστικά για την μείωση της ανεργίας. Αρκετοί θα μπορούσαν να είναι οι λόγοι, όπως παραδείγματος χάριν η συνεχιζόμενη παγκόσμια ολοκλήρωση στις αγορές προϊόντων στις αρχές του 1990, από την άλλη θα μπορούσε να θεωρηθεί πως η αγορά εργασίας στην Δανία λειτουργεί καλύτερα και πιο παραγωγικά σε αντίθεση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες, πράγμα που αποτελεί και αντικείμενο συζήτησης και προβληματισμού έως και σήμερα. (Andersen, 2006) Αυτό που θα μπορούσαμε να σχολιάσουμε είναι πως η αγορά εργασίας στη Δανία λειτουργεί με τέτοιο τρόπο έτσι ώστε να επιβραβεύονται τόσο οι εργαζόμενοι όσο και εργοδότες, δίνοντας μεγαλύτερη ώθηση και στους δύο από πλευράς κρατικού μηχανισμού, συνδράμοντας έτσι στην περαιτέρω μεγένθυση της οικονομικής δραστηριότητας στη χώρα.

Το δεύτερο βασικό στοιχείο του Δανικού μοντέλου είναι το σύστημα παροχής ασφάλισης για τους ανέργους το οποίο χαρακτηρίζεται από μέτριες απαιτήσεις εισόδου και επιλογής όπως και παροχής προνομιών για όσο περισσότερο χρονικά, διάστημα χρειαστεί. Στην ουσία αναφερόμαστε σε ένα σύστημα παροχών επιδομάτων ανεργίας και διαφόρων προνομιών, το οποίο χρηματοδοτείται από το δημόσιο και αντικαθιστά σε ποσοστό 90% του προηγούμενου μισθού τους εργαζομένους, έχοντας συγκεκριμένο όριο παροχής. Όσο μικρότερο το εισόδημα τόσο μεγαλύτερες οι παροχές και το αντίστροφο, γενικότερα όμως υπάρχει ολική αντικατάσταση σε ποσοστό 60%. Η δομή και η ιδιαιτερότητα του δανικού συστήματος έχει εγείρει πολλές συζητήσεις αλλά και αντιρρήσεις, διότι το μεγάλο ποσοστό αντικατάστασης των μισθών δίνει την εικόνα σε πολλούς μελετητές πως ο εργαζόμενος δεν θα χρειαστεί να εργαστεί εφόσον το κράτος τους παρέχει υψηλά οικονομικά προνόμια. Από την άλλη πλευρά, η απάντηση που δίνεται είναι πως κερδισμένοι αυτής της κατάστασης είναι και οι εργαζόμενοι αλλά και οι εργοδότες διότι οι επιχειρήσεις μπορούν εύκολα να

προσαρμόσουν τον αριθμό του δυναμικού τους όποτε χρειαστεί ενώ οι εργατικές ενώσεις ικανοποιούν ένα από τα σημαντικότερα τους αιτήματα που είναι η αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης. Ακόμη, οι συνεχιζόμενες μεταβάσεις από μια εργασία σε άλλη, διευκολύνει τις επιχειρήσεις οι οποίες μπορούν αναλόγως των απαιτήσεων της αγοράς, να προσλάβουν εργαζομένους με στόχο την αύξηση της παραγωγής αλλά και το αντίστροφο (Pedersen and Smith, 2002).

Ασφάλεια ανεργίας

Ο τρόπος λειτουργίας του συστήματος ασφάλισης ανέργων στη Δανία, δημιούργησε και την «αντίπαλη» άποψη χωρών οι οποίες υποστήριζαν πως τα αυξημένα επιδόματα ανεργίας και η ευελιξία στην αγορά θα αυξήσουν τις δημόσιες δαπάνες και θα μειώσουν τα κίνητρα των εργαζομένων για απασχόληση. Σε αυτό το σημείο πρέπει να προσθέσουμε ότι η Δανία μετά από τις μεταρρυθμίσεις στις οποίες προέβει την δεκαετία του 1990, υιοθέτησε μια νέα αρχή η οποία στηριζόταν στην αποφυγή μείωσης των επιδομάτων ανεργίας και στην ενίσχυση των κινήτρων αναζήτησης και αποδοχής εργασίας. Ωστόσο, άξιο παρατήρησης είναι πως το κοινωνικό αυτό σύστημα ασφάλισης πέρασε από διάφορες μεταρρυθμιστικές περιόδους κυρίως όσον αφορά την διάρκεια της περιόδου παροχής επιδομάτων. Συγκεκριμένα, υπήρξε δραματική μείωση της διάρκειας από 7 έτη που είχε διαμορφωθεί το 1993 με δικαίωμα από τον εργαζόμενο για συμμετοχή σε προγράμματα ενεργοποίησης και παράταση της διάρκειας απεριόριστα, σε 4 έτη (ισχύει σήμερα) με επιπλέον κατάργηση του δικαιώματος συμμετοχής και κατάργηση των παθητικών κοινωνικών παροχών. Δημιουργήθηκε έτσι ένα σύστημα το οποίο παρείχε αποζημιώσεις για θέσεις εργασίας που χάνονταν με την προϋπόθεση πως οι άνεργοι είτε θα αναζητούν άμεσα νέα θέση είτε θα συμμετέχουν σε προγράμματα κατάρτισης με στόχο την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους για ένα καλύτερο μέλλον στην αγορά (Ploug, 2012).

Οι μεταρρυθμίσεις στην Δανία συνεχίστηκαν, φτάνοντας στο 2003 όπου η περίοδος κατά την οποία δικαιούνταν ο άνεργος επιδόματα χωριζόταν σε παθητική και ενεργητική. Στη μεν πρώτη ο εργαζόμενος δεν υποχρεούταν να λάβει μέρος σε κάποιο πρόγραμμα ενεργοποίησης ενώ στη δε δεύτερη, έπρεπε να συμμετέχει κατά 75% του χρόνου που διέθετε. Μετά το 2003 και μέχρι σήμερα, οι περίοδοι δεν ισχύουν και ο άνεργος είναι αναγκασμένος να συμμετέχει σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης από την πρώτη κιόλας ημέρα.

Πιο συγκεκριμένα έχει το δικαίωμα να συμμετέχει σε προγράμματα ενεργοποίησης (στην αγορά εργασίας) μετά από 12 μήνες ανεργία και πρέπει να παραλαμβάνει πρόταση για ενεργοποίηση κάθε 6. Αυτό δεν ισχύει για τους ανέργους κάτω από την ηλικία των 30 οι οποίοι πρέπει να παραλάβουν την πρώτη πρόταση ενεργοποίησης μετά από 6 μήνες ανεργίας. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις στην διαδικασία αναλόγως του δήμου που υπάγεται κάθε άνεργος ιδιαίτερα αν η ενεργοποίηση του είναι συνηφασμένη με οικονομικά προνόμια. Συνολικά, το 20% των δικαιούχων επιδομάτων ανεργίας λαμβάνουν μέρος σε προγράμματα ενεργοποίησης ενώ το 40% τουλάχιστον, όσον απολαμβάνουν οικονομικά πλεονεκτήματα και είναι έτοιμη να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, συμμετέχουν επίσης σε τέτοιου είδους προγράμματα (Andersen, 2006).

Επιπροσθέτως, δεν θεωρήθηκαν όλες οι μεταρρυθμίσεις απολύτως επιτυχείς ιδιαίτερος όσον αφορά την διαδικασία ενεργοποίησης και παροχής προνομίων- επιδομάτων. Είναι άξιο να αναφερθεί πως οι αλλαγές που έγιναν το 2003 δεν επέφεραν αύξηση του αριθμού των ατόμων που επέστρεφαν στην αγορά εργασίας σύντομα. Αντιθέτως, η κατάργηση του κανόνα αναφορικά με το 75%, έδειξε να μειώνει τις προσπάθειες ενεργοποίησης εκείνων που καλύπτονταν από προγράμματα ανεργίας και βρίσκονταν εκτός εργασίας για πάνω από ένα χρόνο. Γι αυτό το λόγο η άμεση ενεργοποίηση από την πρώτη κιάλας ημέρα πραγματοποιείται κυρίως σε ομάδες που αιτούνται κοινωνική πρόνοια. Επίσης, αν ένας άνεργος δεν καταφέρει να επιστρέψει στην αγορά εργασίας ακόμη και μετά το πέρας της περιόδου που λαμβάνει πρόνοια, μεταφέρεται σε άλλο σύστημα, αυτό της κοινωνικής ασφάλισης. Υπάρχει βλέπουμε εδώ μια διαφοροποίηση στα συστήματα η οποία θεσπίστηκε το 1998 με μια νέα «αρχή» την οποία έχουμε προαναφέρει. Το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης στην ουσία αποζημιώνει τον εργαζόμενο για το χαμένο του εισόδημα αλλά λιγότερο σε αντίθεση με το σύστημα ανεργίας, πράγμα που καθορίζεται από οικονομικά και άλλα κριτήρια (jensen et al, 2003).

Οι μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν το 1990, μπορεί να μην μείωσαν ποσοτικά τα επιδόματα ανεργίας και τα προγράμματα αλλά στην πραγματικότητα μείωσαν το ποσοστό αποζημίωσης των ανέργων. Οι προσαρμογές που έγιναν στα κοινωνικά προνόμια δεν συνδέθηκαν με το επίπεδο μισθών όπως και η μείωση της περιόδου κατά την οποία ο άνεργος απολάμβανε τα επιδόματα ανεργίας, δεν μπόρεσαν να παραλειφθούν με τα προγράμματα ενεργοποίησης που εισήχθησαν και είχαν ως αποτέλεσμα την άμεση μείωση του πραγματικού επιπέδου αποζημίωσης. Το σημαντικό στοιχείο του δανικού μοντέλου είναι

πως προσπαθούσε άμεσα να διευθετήσει οποιοδήποτε πρόβλημα δημιουργόταν στην αγορά και στόχευε πάντοτε στην καταπολέμηση της ανεργίας σε όλες τις ηλικίες. Αυτό αποτέλεσε και το έναυσμα το 1996 για την δημιουργία ενός 18 μηνού προγράμματος εκπαίδευσης για τους νεότερους άνεργους μεταξύ της ηλικίας των 25, οι οποίοι δεν είχαν κάποιου είδους ειδικευση και βρίσκονταν περισσότερο από 6 μήνες άνεργοι. Η αποζημίωση τους θα ήταν το 50% των προνομοίων ανεργίας, αναζητώντας παράλληλα εργασία ή λαμβάνοντας μειωμένη κοινωνική ασφάλιση. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε πως με αυτό τον τρόπο η Δανία μείωσε σε τεράστιο βαθμό της ανεργία στους νέους, όπου στα μέσα του 2005 ήταν στο 3,7% σε ηλικίες 16-24, δίχνοντας στην διεθνή κοινότητα τον δρόμο. Κατάφερε ουσιαστικά να αλλάξει τις νοοτροπίες των νέων όσον αφορά την εύρεση εργασίας, εκπαιδεύοντας τους και δίνοντας τους μέρος των προνομοίων ανεργίας που στην πραγματικότητα ήδη παρείχε (jensen et al, 2003).

Το κοινωνικό σύστημα ασφάλισης σε γενικότερη βάση μειώθηκε κατά την διάρκεια των μεταρρυθμίσεων το 1990 αλλά σε επίπεδο ΟΟΣΑ η Δανία συνέχισε να καταλαμβάνει ηγετικό ρόλο αναφορικά με τα γεναιώδωρα προνόμια ανεργίας που παρείχε στους πολίτες της. Όπως είδαμε παραπάνω, το δανικό μοντέλο στόχευε στην ενίσχυση των κινήτρων για έρευνα εργασίας και όχι στην μακροχρόνια ανεργία. Για αυτό το λόγο η κυβέρνηση πρότεινε μια νέα μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας η οποία είχε ως σκοπό την μείωση των πληρωμών μεταφοράς και την αποταμίευση 100 εκκατομμυρίων ευρώ στα δημόσια ταμεία. Όπως μπορούμε να συμπαιράνουμε, τόσο τα συνδικάτα όσο και οι εργοδότες αντέδρασαν έντονα διότι υποστήριζαν πως μια μείωση των επιπέδων των προνομίων θα μειώσει την ευελιξία της αγοράς. Αυτός ήταν και ο βασικός λόγος αποτυχίας της πρότασης (Andersen, 2006).

Πολιτικές ενεργοποίησης

Είναι ορατό πως το δανικό μοντέλο επένδυσε σε ένα ενεργό σύστημα αγοράς εργασίας, δηλαδή έδωσε το δικαίωμα στους ανέργους να συμμετέχουν πέραν των άλλων, σε προγράμματα ενεργοποίησης με σκοπό την παράταση του χρόνου εφόσον λείξει η περίοδος παροχής προνομιών. Έδωσε έτσι την δυνατότητα στους ανέργους να συμμετέχουν οι ίδιοι στην εύρεση της νέας τους εργασίας με περισσότερα πλέον εφόδια και ικανότητες. Πρέπει να αναφέρουμε πως οι ενεργές πολιτικές προυπήρχαν στην χώρα από το 1978 πράγμα που αποδुकνίει περίτρανα για άλλη μια φορά την κατεύθυνση της χώρας σε αυτόν τον τομέα. Ωστόσο οι ενεργές πολιτικές αγοράς εργασίας κόστισαν ακριβά στην χώρα, αν αναλογιστούμε πως περίπου το 1,5% του ΑΕΠ σπαταλάται σε αυτές. Αδιαμφισβήτητα, οι ενεργές πολιτικές παρέχουν πολλά πλεονεκτήματα στους ανέργους μέσω κινήτρων όπως και άμεσης σύνδεσης της περιόδου ανεργίας με την εύρεση μιας εργασίας, χωρίς να αφαιρεθούν τα επίπεδα αποζημίωσης του συστήματος προνομιών ανεργίας και του κοινωνικού συστήματος. Από την άλλη πλευρά, έγινε αναφορά και σε συγκεκριμένες πιθανές επιπτώσεις που μπορούν να επιφέρουν οι πολιτικές. Πρώτον, οι εργαζόμενοι έρχονται αντιμέτωποι με την λεγόμενη επίπτωση της απειλής, την κατάσταση δηλαδή στην οποία ο άνεργος είναι υποχρεωμένος να συμμετάσχει σε ένα πρόγραμμα ενεργοποίησης το οποίο μπορεί και να μην είναι τόσο ελκυστικό, πράγμα που τον βάζει σε προβληματισμούς αναφορικά με το ρίσκο που παίρνει και το αν αξίζει να συνεχίσει ή όχι. Η δεύτερη επίδραση έχει να κάνει με το «κλείδωμα» του ανέργου μέσω της συμμετοχής του σε ένα πρόγραμμα ενεργοποίησης. Η θέληση δηλαδή ενός ατόμου να ασχοληθεί και να ολοκληρώσει ένα τέτοιο πρόγραμμα, μπορεί να μειώσει το ενδιαφέρον του για αναζήτηση μιας νέας εργασίας σε αντίθεση με το αν δε συμμετείχε σε κάποιο παρόμοιο. Και η τρίτη επίδραση αναφέρεται στις συνθήκες που θα επικρατούν για έναν άνεργο με νέες πλέον δεξιότητες διότι το πεδίο αναζήτησης εργασίας θα έχει περιοριστεί ενδεχομένως κατά πολύ. Υπάρχει έτσι άλλο ένα ρίσκο στο οποίο βρίσκεται αντιμέτωπος ένας άνεργος μέσω της συμμετοχής του σε τέτοιο πρόγραμμα (Andersen και Torben 2011).

Συμπερασματικά, η δεύτερη και τρίτη επίδραση λειτουργούν ως αναγκαίες, διότι μπορεί να υποχρεώνουν τον άνεργο να συμμετέχει σε ένα πρόγραμμα ενεργοποίησης αλλά του παρέχουν τόσο ασφάλιση όσο και κατάρτιση με στόχο την εύρεση μια νέας, ποιοτικότερης εργασίας. Φυσικά, δεσμεύουν τον άνεργο για χρονικό διάστημα πράγμα που ενδεχομένως να του στοιχίσει άλλες «πόρτες» εργασίας, για αυτό το λόγο αναφέραμε πως

αιωρείται ένα ρίσκο στις συγκεκριμένες περιπτώσεις. Τα παραπάνω όμως, δεν αναιρούν το γεγονός ότι μέσω και των ενεργών πολιτικών, η ανεργία μειώθηκε ιδιαίτερος πολύ στην Δανία. Όσον αφορά την πρώτη επίδραση, μπορούμε να σημειώσουμε ότι σχολιάζεται ως η πιο ανησυχητική. Αυτό συμβαίνει κυρίως λόγω του επιπλέον ρίσκου που παίρνει ο άνεργος για το αν θα συμμετάσχει ή όχι στο πρόγραμμα ενεργοποίησης αλλά και λόγω του δεσμευτικού του χαρακτήρα. Για να αποτραπεί αυτό, τα προγράμματα πρέπει να είναι λιγότερο ελκυστικά στους άνεργους αλλά να τους παρέχουν σημαντική και ποιοτική βοήθεια για εύρεση εργασίας. Πρέπει να αποφευχθεί η δημιουργία διλήμματος στα άτομα που εμπλέκονται σε τέτοια προγράμματα, έτσι ώστε να μην βρεθούν σε αδιέξοδο. Η ενεργοποίηση παίζει μέχρι και σήμερα ιδιαίτερο ρόλο στην διατήρηση της ανεργίας σε χαμηλά επίπεδα, όμως διαφαίνεται ανάγκη σχεδίασης ενός νέους ενδεχομένως προγράμματος το οποίο θα αυξάνει τις επιλογές απασχόλησης και θα επιλύει την επίπτωση της απειλής των ανέργων (Obadic, 2009).

4.3.2 Κοινωνικοί έταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η ευελιξία δε θα μπορούσε να σταθεί μόνη της, χωρίς την ύπαρξη ενός «δικτύου» όπως ξανα αναφέραμε, ασφαλείας. Η ευελιξία στο δανικό μοντέλο, είναι μια ευελιξία για τους εργαζόμενους και όχι των εργαζομένων. Στοχεύει δηλαδή στη στήριξη τους αναφορικά με τις κοινωνικές παροχές σε μια αγορά εργασίας ενεργών πολιτικών. Αυτός είναι και ο λόγος δημιουργίας συλλογικών συμβάσεων για την ενίσχυση του επιπέδου της ασφάλειας αλλά και την διατήρηση της κοινωνικής σε υψηλό επίπεδο. Όλα αυτά, προϋποθέτουν την ανάπτυξη μιας ισχυρής συνεργασίας και ενός δημόσιου διαλόγου μεταξύ τόσο τοπικών-εθνικών φορέων όσο και ευρωπαϊκών. Η Ε.Ε και τα κράτη-μέλη θα διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην περαιτέρω ενίσχυση αυτής της συνεργασίας και στην ενημέρωση όλων των κρατών, σεβόμενη πάντα την αυτονομία των κοινωνικών εταίρων. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να αναπτύξουν την ποιότητα των διαλόγων σε όλους τους τομείς, με την παράλληλη συνεργασία και εμπιστοσύνη που πρέπει να πραγματοποιείται μεταξύ επιχειρήσεων και εργαζομένων. Τι σημαίνει αυτό: οι εργαζόμενοι πρέπει να συμμετέχουν και να συμβουλεύουν την επιχείρηση και τους εργοδότες και όχι να βρίσκονται απομονωμένοι από αυτή. Η Ε.Ε πρέπει να διασφαλίζει τα δικαιώματα και να καθορίζει ίση μεταχείριση μεταξύ των εργαζομένων μη τυπικής απασχόλησης και τυπικής, μέσω

ευρωπαϊκών συμφωνιών ή νομοθεσίας. Η ευελιξία με ασφάλεια δεν είναι τυχαίο πως χαρακτηρίστηκε ως η ευρωπαϊκή και ιστορική απάντηση στην απορύθμιση των αγορών εργασίας και στην μείωση της ανεργίας σε παγκόσμιο επίπεδο, αρκεί λοιπόν να δούμε μελλοντικά αν θα ισχύσει (Hendeliowitz, 2008).

Η κυριότερη διαφορά της αγοράς εργασίας στη Δανία, σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες είναι πως δεν στηρίζεται στη νομοθεσία. Ωστόσο αυτό είναι κάτι που συμβαίνει τουλάχιστον 100 χρόνια στη χώρα, δείχνοντας έναν νέο τρόπο οργάνωσης της αγοράς. Στην περίπτωση της Δανίας, η αγορά εργασίας ρυθμίζεται μέσα από συλλογικές συμβάσεις οι οποίες γίνονται αντικείμενο διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικάτων και οργανισμών εργοδοτών. Το δανικό μοντέλο λειτουργεί έχοντας ως άποψη πως όλες οι διαφορές όσον αφορά μισθολογικά, εργασιακές συνθήκες, επιλύονται πάντα μέσα από ένα θεσμοθετημένο σύστημα διαπραγματεύσεων μεταξύ των δυο παραπάνω πλευρών. Όπως γίνεται κατανοητό, αναφερόμαστε σε μια αγορά εργασίας με ιδιαίτερη οργάνωση και με μικρό ποσοστό διαμάχων. Μια από τις επιπτώσεις των συλλογικών συμβάσεων είναι πως δεν υφίσταται κάποιο νόμιμο ποσό κατώτατου μισθού. Σχολιάζοντας μερικά στατιστικά στοιχεία στη Δανία, το 82% της εργατικής δύναμης της χώρας συμμετέχει σε κάποιο συνδικάτο. Οι κεντρικές οργανώσεις είναι το «LO» (συνομοσπονδία συνδικάτων Δανίας), το «FTF» (συνομοσπονδία μισθωτών και δημοσίων υπαλλήλων) και το «AC» (συνομοσπονδία επαγγελματικών συλλόγων). Όσον αφορά τους εργοδότες, συμμετέχουν και αυτοί με τη σειρά τους σε συνδικαλιστικές οργανώσεις όπως την «DA» (συνομοσπονδία εργοδοτών). Αναλογιζόμενοι την τεράστια συμμετοχή των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο, δίνεται η δυνατότητα και η υποχρέωση των οργανώσεων να ενισχύουν όλο και περισσότερο τις εργασιακές συνθήκες των μελών τους πράγμα που καθίσταται εφικτό μέσω και της συνεργασίας με πολιτικά κόμματα. Ακόμη, η ισότητα παίζει καθοριστικό ρόλο στο δανικό μοντέλο διότι όποιος συμμετέχει στην αγορά εργασίας του έχει το δικαίωμα, ανεξαρτήτως εθνικότητας και φύλου, να υπογράψει σύμβαση απασχόλησης έχοντας ενημέρωση για οτιδήποτε σχετίζεται με τον συγκεκριμένο τύπο εργασίας (μισθός, συνθήκες, ωράριο κ.α). Έχει το δικαίωμα επίσης να γίνει μέλος κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και σε αυτό το σημείο είναι άξιο αναφοράς, της ελευθερίας που υπάρχει στην επιλογή ενός εργαζομένου να ενασχοληθεί ή απλά να υπάρχει ως μέλος, σε μια συνδικαλιστική οργάνωση, σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ε.Ε που θεωρείται «ριψοκίνδυνο» από άποψης κυρίως πολιτικού «στιγματισμού» (π.χ. Ελλάδα). Τα συνδικάτα διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις όσον αφορά τις μισθοδοσίες, το ωράριο και τις εργασιακές συνθήκες, την προστασία σε περίπτωση απόλυσης, την

προειδοποίηση τερματισμού μιας εργασίας, τους κανόνες άδειας μητρότητας όπως και τους κανόνες για τους διαχειριστές καταστημάτων (Due και Madsen, 2008).

Τα εργατικά συνδικάτα στην ουσία διασφαλίζουν την ασφάλεια των εργαζομένων και τους παρέχουν ακόμα και δωρεάν νομική προστασία σε περίπτωση απόλυσης. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει νομική προστασία έτσι ώστε να υπάρξει άμεση επίλυση της οποιασδήποτε διαμάχης. Ωστόσο, στο δανικό μοντέλο δεν υφίσταται κάποια θεσμοθετημένη προστασία σε περίπτωση απόλυσης. Αυτό δεν δίνει όμως σε καμία περίπτωση το δικαίωμα στον εργοδότη να προβεί σε αυθαίρετες απολύσεις. Γι' αυτό το λόγο έχει αποφασιστεί μια γενική συμφωνία μεταξύ του «LO» και του «DA» που αναφέρει πως ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να προβεί σε γραπτή εξήγηση αναφορικά με την απόλυση, αν εργαζόταν σε συγκεκριμένο εργασιακό χώρο για 9 μήνες. Μετά την απόλυση, το συνδικάτο μπορεί να πάει σε δίκη για να υποστηρίξει των εργαζόμενο. Επιπροσθέτως, ο κάθε εργοδότης είναι αναγκασμένος να ενημέρωσει τον εργαζόμενο αν η θέση που το δίνεται καλύπτεται από κάποια συλλογική σύμβαση. Αν δεν καλύπτεται, τότε ο εργαζόμενος πρέπει να επικοινωνήσει με το τοπικό συνδικάτο στο οποίο είναι μέλος για να διερευνήσει το ζήτημα (Rathgeb, 2019).

Πρέπει να σημειώσουμε επίσης, πως πολλοί μελετητές και μερίδα αυτών Δανοί, αναφέρονται σε ένα σημαντικό πρόβλημα που έχει δημιουργηθεί σχετικά με την ευελιξία και ασφάλεια η οποία αναπτύσσεται με διαφορετικές ερμηνείες σε άλλες χώρες. Δίνοντας το παράδειγμα της Ολλανδίας (που θα αναλύσουμε στη συνέχεια) η οποία εφάρμοσε την ευελιξία με ασφάλεια ως μοντέλο απασχόλησης και αγοράς εργασίας, μέσω μεταρρυθμίσεων οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε πολιτικό επίπεδο. Σε αντίθεση με την Δανία η οποία και αποτελεί το πρότυπο μοντέλο του της ευελιξίας με ασφάλεια η οποία εφάρμοσε το μοντέλο μέσω κοινωνικού διαλόγου και διαπραγματεύσεων μεταξύ των εμπλεκόμενων φορέων. Ερωτήματα επίσης έχουν δημιουργηθεί αρκετά όσον αφορά το εγχείρημα αυτό, όπως για παράδειγμα η έλλειψη ρυθμιστικού πλαισίου για τις συλλογικές συμβάσεις στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις που μπορεί να οδηγήσει σε εκμετάλλευση των εργαζομένων από τους εργοδότες. Η απάντηση που δίνεται είναι πως η ευελιξία χρειάζεται ισχυρούς οργανισμούς οι οποίοι και αποτελούν τους ενεργούς παίκτες τους «παιχνιδιού» (Rathgeb, 2019).

Το συλλογικό σύστημα διαπραγμάτευσης του δανικού μοντέλου χαρακτηρίζεται από τα στοιχεία της αποκέντρωσης και της πολυεπίπεδης ρύθμισης. Υποστηρίζεται πως η αποκέντρωση του συστήματος θα ενισχύσει της ευελιξία και ασφάλεια της αγοράς εργασίας και γενικότερα της απασχόλησης. Ο συντονισμός του πλαισίου για να υπάρξουν τοπικές

λύσεις σε προβλήματα που μπορεί να προκύψουν, αποτελεί σημαντικό προαπαιτούμενο για την ανάπτυξη καλών- λειτουργικών στρατηγικών για ευελιξία με ασφάλεια. Το σύστημα διαπραγμάτευσης αναφέρεται ως μια διαδικασία «κεντρικής αποκέντρωσης» στην οποία υπάρχουν πολλά επίπεδα ρυθμίσεων τα οποία στην πραγματικότητα είναι οι συμφωνίες πλαισίων του δανικού μοντέλου σε συνεργασία με ρυθμίσεις της Ε.Ε. Δημιουργείται μια σαφή κατεύθυνση προς την τοπική διαπραγμάτευση, δίνοντας περισσότερη αυτονομία, η οποία θα οδηγήσει σε ελάφρυνση του συντονισμού μεταξύ κεντρικού και τοπικού συστήματος διαπραγμάτευσης. Επίσης, δίνεται έμφαση σε συμφωνίες που έχουν ως βάση τις επιχειρήσεις, με στόχο να δίνονται πρακτικές και εφαρμόσιμες λύσεις σε πληθώρα τοπικών διαμάχων, χωρίς την αναγκαία παρέμβαση του κεντρικού συστήματος κάθε φορά. Όταν π.χ. ζητήματα που αφορούν την εκπαίδευση και κατάρτιση εισάγονται στο σύστημα διαπραγμάτευσης, τότε δημιουργούνται νέοι οδοί συζητήσεων και καθίσταται δυνατή η επίτευξη ισορροπιών μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας που μπορούν να γίνουν αποδεκτά τόσο από τους εργαζομένους όσο και τους εργοδότες (Andersen και Mailand, 2005).

4.4 Η περίπτωση της Ολλανδίας

Εισαγωγή

Εισαγωγικά, ο βασικός λόγος που έβαλε τους Ολλανδούς σε σκέψεις για την δημιουργία μιας πιο ευέλικτης αγοράς εργασίας, ήταν το υψηλό ποσοστό ανεργίας κυρίως στους νέους το 1980. Οι ενεργές πολιτικές αλλά και πρωτοβουλίες που έλαβαν χώρα, πέτυχαν την μείωση της ανεργίας και την εγκαθίδρυση μιας ευέλικτης οικονομίας. Μια από τις πιο σημαντικές πρωτοβουλίες ήταν η λεγόμενη συμφωνία «Wassenaar» (Wassenaar agreement) το 1982, η οποία είχε ως στόχο, και συνεχίζει, στο να συμβάλλει στην περιφερειακή και διεθνή ασφάλεια και σταθερότητα μέσω της προώθησης τόσο αγαθών και τεχνολογιών όσο και συμβατικών όπλων (The Wassenaar Arrangement, 2019). Ακόμη, αποφασίστηκε από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους, ο περιορισμός των μισθών και η μείωση των ωρών εργασίας ως ένα μέτρο μετάβασης σε μια πιο ευέλικτη αγορά. Αξιοσημείωτο είναι πως μεταξύ του 1992-2005 το σύνολο των εργαζομένων οι οποίοι απασχολούνταν σε ευέλικτες εργασίες αυξήθηκε από 22% σε 34% (Lange et al., 2014).

Επίσης, σημαντικό στοιχείο σε αντίθεση με άλλες χώρες της Ευρώπης είναι πως η μερική απασχόληση και η πλήρης έχουν την ίδια ακριβώς ασφάλεια σε περίπτωση απόλυσης.

Το Ολλανδικό μοντέλο θα μπορούσαμε να πούμε πως αποτελεί το δεύτερο πιο σημαντικό παράδειγμα εφαρμογής της ευελιξίας με ασφάλεια. Ωστόσο, η λειτουργία του έγινε κάπως εσκεμμένα, με στόχο την καταπολέμηση της άτυπης εργασίας προωθώντας έτσι ευελιξία στην αγορά, μέσα από συλλογικές συμβάσεις στο τομέα προσωρινής απασχόλησης. Επόμενο στοιχείο που χαρακτηρίζει την συγκεκριμένη αγορά είναι η αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης (employment protection legislation), στην οποία συμπεριλαμβάνονται κλειστές σχέσεις απασχόλησης και ιδιαίτερος ισχυρή θέση των συνδικάτων τα οποία μπορούν να παρεμβάνουν και να διαπραγματεύονται τις συλλογικές συμβάσεις πράγμα που ταξινομεί την Ολλανδία ως μια συντονισμένη οικονομία. Αναφορικά με την αγορά εργασίας, οργανώνεται από συμβάσεις αορίστου χρόνου οι οποίες απολαμβάνουν μια θεσμική προστασία εργασίας, έχοντας ως βασικό μέτρο τον έλεγχο εκ των προτέρων των απολύσεων. Αυτό σημαίνει πως μονομερείς κυρίως κινήσεις των εργοδοτών απολύσεων, ελέγχονται πρώτα από την δημόσια υπηρεσία απασχόλησης η οποία μπορεί να αποφασίσει την κατάργηση της σύμβασης μέσω της δικαστικής οδού. Οι περιπτώσεις αυτές συμβαίνουν πρακτικά για σοβαρές υποθέσεις απόλυσεων και όταν εμπίπτουν κατηγορίες ως προς τον τρόπο που ενέργησε ο εργοδότης, σε πιο πρακτικές ωστόσο, τα δικαστήρια κάνουν αποδεκτή την απόλυση. Σχετικά με τους αυστηρούς κανονισμούς λειτουργίας των συμβάσεων αορίστου χρόνου είναι άξιο να σημειωθεί πως εφαρμόζονται στους εργαζόμενους που συμμετέχουν σε αυτές, την στιγμή που υπάρχουν και εκείνοι οι οποίοι στερούνται προστασίας απασχόλησης και εισοδήματος όπως και ευκαιριών για μετάβαση σε μια πιο ασφαλή θέση εργασίας (Bruurmign, 2016).

Το ολλανδικό μοντέλο ευελιξίας με ασφάλεια χαρακτηρίζεται επίσης από μια ποικιλομορφία συμβάσεων μεταξύ των οποίων, συμβάσεις ορισμένου χρόνου, συμβάσεις με την διαμεσολάβηση πρακτορείων και γενικότερα μπορούμε να δούμε όλες τις πτυχές συμβάσεων. Στην κορυφή όλων βρίσκεται η μερική απασχόληση, με την Ολλανδία να έχει τα πρωτία σε αυτό τον τύπο συμβάσεων, σε όλη την Ε.Ε (Bovenberg και Wilthagen, 2009). Ένα από τα μειονεκτήματα που δημιουργούνται στην αγορά εργασίας της χώρας, λόγω των αυστηρών κανονισμών αναφορικά με το καθεστώς απολύσεων των συμβάσεων αορίστου χρόνου, είναι πως οι εργοδότες συχνά αναζητούν εναλλακτικούς τρόπους προς ενίσχυση της εξωτερικής ευελιξίας μέσω προσωρινών συμβάσεων και πρακτορείων. Με αυτόν τον τρόπο εμφανίζεται ένα σημαντικό δομικό πρόβλημα στην εφαρμογή της ευελιξίας με ασφάλεια. Για τους μόνιμους εργαζόμενους υπάρχει μικρό κίνητρο όσον αφορά την ενίσχυση της απασχολισιμότητας τους ενώ για τους ευέλικτους εργαζόμενους, οι εργοδότες δεν επιθυμούν

να επενδύσουν σε αυτήν, έχοντας ως αποτέλεσμα την αρνητική επίδραση στην κινητικότητα και παραγωγικότητα της εργατικής δύναμης (Bovenberg και Wilthagen, 2009).

Όπως σημειώσαμε παραπάνω, η ολλανδική νομοθεσία καθορίζει πολλές μορφές συμβάσεων οι οποίες παρέχουν ευελιξία και ασφάλεια. Μια από τις πιο γνωστές είναι η σύμβαση «zero-hour», στην οποία ο εργαζόμενος απασχολείται μόνο τις ώρες που έχουν συμφωνηθεί με τον εργοδότη και προγραμματιστεί, όπως και σε περιπτώσεις που κληθεί, χωρίς να ξεπερνάνε σε ώρες τις 40 σε εβδομαδιαία βάση. Λαμβάνεται υπόψιν ο φόρτος εργασίας σε σχέση με το ωράριο εργασίας και ο εργαζόμενος πληρώνεται μόνο τις «πραγματικές» ώρες που εργάστηκε με λιγότερες τις 3 ώρες. Υπάρχει μια ευελιξία στις συμβάσεις μερικής απασχόλησης η οποία δίνει τόσο ασφάλεια στον εργαζόμενο (ωράριο εργασίας, μισθός κ.α.) όσο και στον ίδιο τον εργοδότη. Στην ουσία πραγματοποιείται μια «εμπορική συνδιαλλαγή» μεταξύ εργαζομένου ο οποίος δεν έχει εγγύηση για το πόσες ώρες επακριβώς θα εργαστεί, κράτους το οποίο μέσω μιας νομικής ανταπόδοσης που ισχύει στην ολλανδική νομοθεσία εργασίας, αναγκάζει τον τρίτο δρώντα, τον εργοδότη, να παρέχει την ίδια ποσότητα εργασίας την οποία ο εργαζόμενος δούλεψε κατά μέσο όρο τους προηγούμενους τρεις μήνες. Δίνεται έτσι αυξημένη προστασία απασχόλησης η οποία έχει οριστεί συγκεκριμένα για τις ευέλικτες συμβάσεις από την ολλανδική νομολογία. Τα «zero-hour» συμβόλαια μπορούν να είναι είτε αορίστου είτε ορισμένου χρόνου έχοντας την ίδια προστασία με τα κανονικά (Bruurmijn, 2016).

4.4.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης

Εργασία ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης

Επανερχόμαστε στην ανάλυση των βασικότερων χαρακτηριστικών για να κατανοήσουμε τι ορίζεται συγκεκριμένα από τον νόμο για αυτές τις δυο περιπτώσεις. Στο ολλανδικό δίκαιο, οι κανονισμοί για τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης είναι αυστηροί όχι μόνο για τη θέση του εργαζομένου βάσει του αστικού δικαίου αλλά και για τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης. Ιστορικά, οι μεταρρυθμίσεις που ξεκίνησαν την δεκαετία του 90' για την μερική απασχόληση στην Ολλανδία, ήταν μπροστά από τις γενικότερες εξελίξεις στην Ε.Ε. Άρα οι όποιες οδηγίες της ένωσης όπως και του ευρωπαϊκού δικαστηρίου επάνω σε αυτό το θέμα, δεν ήταν αυτές που άλλαξαν το σύστημα στην χώρα. Χαρακτηριστικό στοιχείο είναι

πως οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης, αντιμετωπίζονται ακριβώς το ίδιο με αυτούς αορίστου χρόνου και πλήρους, με την μόνη διαφορά ότι οι συμβάσεις ορισμένου σταματούν να ισχύουν μετά από την πάροδο συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος. Όσον αφορά την μερική απασχόληση, στις Κάτω χώρες αποτελεί κανονική μορφή εργασίας, την οποία οι Ολλανδοί επιλέγουν οικιοθελώς, κατατάσσοντας την χώρα πρώτη σε ποσοστά, σε επίπεδο Ε.Ε. Το απασχολούμενο δυναμικό με μερική απασχόληση που καταγράφηκε τον Οκτώβριο του 2018 αποτελεί το υψηλότερο που έχει υπάρξει στα χρονικά της χώρας και κειμένεται στα 4,22 εκκατομύρια πληθυσμού, την στιγμή που ο συνολικός αριθμός απασχολούμεων είναι 8,83 εκκατομύρια (tradingeconomics, 2018). Ο αριθμός των εργαζόμενων σε μερική απασχόληση έχει φτάσει σε αυτά τα επίπεδα λόγω της αναπτυγμένης πλέον οικονομίας αλλά και της συμμετοχής των γυναικών σε αυτόν τον τύπο εργασίας.

Δυο είναι οι κύριοι νόμοι που δημιουργήθηκαν και έχουν ισχύ έως και σήμερα αναφορικά με την απασχόληση ορισμένου χρόνου και μερική. Ο πρώτος είναι ο νόμος περί απαγόρευσης των διακρίσεων κατά τις ώρες εργασίας (Wet Verbod onderscheid arbeidsduur, WVOA) και δεύτερος ο νόμος περί προσαρμογής του χρόνου εργασίας (Wet Aanpassing Arbeidsduur, WAA). Η πρώτη περίπτωση όπως αναγράφεται στον ολλανδικό αστικό κώδικα (Άρθρο 7: 648) «απαγορεύει στους εργοδότες να εισάγουν διακρίσεις μεταξύ εργαζομένων λόγω διαφοράς στο ωράριο εργασίας υπό τους όρους υπό τους οποίους οι εν λόγω υπάλληλοι εισέρχονται, επεκτείνουν ή καταγγέλλουν μια σύμβαση εργασίας, εκτός αν υπάρχει αντικειμενική αιτιολόγηση αυτής της διάκρισης» και τέθηκε σε ισχύ το 1996 (Wilthagen και Tros, 2004). Αν η σύμβαση καταγγελθεί από τον εργοδότη κατά παράβασης του νόμου, τότε η καταγγελία θεωρείται άκυρη όπως και στην περίπτωση που ο εργαζόμενος υποστηρίξει πως έχει καταπατηθεί ο νόμος. Την επίβλεψη της συγκεκριμένης απαγόρευσης αναλαμβάνει και μια επιτροπή ίσης μεταχείρισης (Equal Treatment Committee) η οποία επιβλέπει για τυχόν παραβάσεις ακόμα και των ίδιων των κυβερνητικών εργοδοτών οι οποίοι συμπεριλαμβάνονται με διάταξη στο νόμο. Η δεύτερη περίπτωση, τέθηκε σε ισχύ το 2000 μετά από 9 χρόνια διαπραγματεύσεων και δίνει το δικαίωμα στους εργαζομένους να τροποποιούν μονομερώς και υπό προϋποθέσεις, τους όρους μιας ήδη υπάρχουσας εργασίας. Ακόμη, εφαρμόζεται σε μισθωτούς εργαζομένους με κάποια σύμβαση εργασίας άρα ξεπερνάει την μερική απασχόληση και στην ουσία προσπαθεί να ισοροπήσει τις υποχρεώσεις εργασίας και φροντίδας μέσα από το δικαίωμα του εργαζομένου να αιτηθεί τροποποίηση των ωρών από τον εργοδότη, εκτός αν εφαρμόζονται αντικειμενικά επιχειρησιακά ή υπηρεσιακά συμφέροντα. Ωστόσο, ο βασικός λόγος λειτουργίας αυτών των

νόμων την στιγμή που μια οικονομία είναι τόσο ανεπτυγμένη είναι για την ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και την διατήριση της ισότητας όπως και για να διαμεσολαβήσουν παρέχοντας δικαιώματα σε ομάδες ανθρώπων που δεν καλύπτονται από άλλη σύμβαση (Wilthagen και Tros, 2004).

Προσωρινή απασχόληση σε πρακτορεία εργασίας (Agency)

Ένα από τα προβλήματα που είχαν να αντιμετωπίσουν οι Κάτω χώρες ήταν αυτό του «διπλού» συστήματος απολύσεων το οποίο προέβλεπε πως οι εργοδότες έπρεπε να ζητήσουν άδεια είτε από την δημόσια υπηρεσία απασχόλησης είτε από τα κατώτερα δικαστήρια με την μορφή αίτησης, πριν καταγγελθεί ο τερματισμός μιας σύμβασης. Είχαμε έτσι την ύπαρξη ενός αρκετά γραφειοκρατικού συστήματος απόλυσης το οποίο δεν βοηθούσε στην ελαστικοποίηση της αγοράς εργασίας και καθυστερούσε σημαντικά τόσο εργαζομένους όσο και εργοδότες (Tidjens et al., 2006).

Περί το 1995 υιοθετήθηκε μια νέα προσέγγιση μέσω ενός μνημονίου με ονομασία «ευελιξία και ασφάλεια» με στόχο την κατάργηση του συστήματος απολύσεων όπως και των αδειών για τους οργανισμούς προσωρινής απασχόλησης με την περαιτέρω ενίσχυση της νομικής τους θέσης. Την περίοδο που συζητάμε, η επίτευξη συμφωνίας καθίσταντο πολύ δύσκολη λόγω πολιτικών αντιπαραθέσεων με αποτέλεσμα να ζητηθεί από το λεγόμενο «ίδρυμα εργασίας» η συμβουλευτική του βοήθεια. Να σημειωθεί πως το συγκεκριμένο ίδρυμα δεν εκπροσωπείται από μέλη της κυβέρνησης και παρέχει συμβουλευτικού χαρακτήρα βοήθεια σε κεντρικό επίπεδο αναφορικά με κερδοφόρες πολιτικές για εργαζομένους και εργοδότες. Με αυτόν τον τρόπο και κάτω από τις συμβουλές του ιδρύματος αλλά και τις διαπραγματεύσεις συνομοσπονδιών εργαζομένων και εργοδοτών, το πλαίσιο τέθηκε σε ισχύ τον Απρίλιο του 1996. Μεταξύ των πολλών, προέβλεπε την κατάργηση του συστήματος αδειών και απολύσεων που συζητήσαμε, την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων ευέλικτης απασχόλησης και λιγότερα σε αυτούς της μόνιμης, όπως και την δημιουργία περισσότερου περιθωρίου ελιγμών για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ακόμη, οι προσωρινοί εργαζόμενοι σε πρακτορεία, αποκτούν το δικαίωμα να συνάψουν συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή πλήρης απασχόλησης μετά την ολοκλήρωση 26 εβδομάδων στην ίδια εταιρία έχοντας τον ίδιο μισθό με τους μόνιμους. Έτσι και τα πρακτορεία βγαίνουν

κερδισμένα από τα έξοδα απόλυσης και πρόσληψης αλλά και οι εργαζόμενοι οι οποίοι αμοίβονται περισσότερο (Tidjens et al., 2006).

Αυτό που πρέπει να συγκρατήσουμε από τις παραπάνω μεταρρυθμίσεις που εφαρμόστηκαν σε αυτό τον τομέα, είναι πόσο καθοριστικός είναι ο ρόλος του συνδιασμού των μορφών ευελιξίας δηλαδή της ενισχυμένης εξωτερικής αριθμητικής που αναφέρεται στην ελεφρά μείωση της προστασίας απασχόλησης στις συνήθεις εργασιακές σχέσεις μέσω π.χ. πρακτορείων-εταιριών προσωρινής απασχόλησης όπως και την ενίσχυση μορφών ασφαλείας πράγμα που ισοδυναμεί με την απασχόληση και απασχολισιμότητα. Κλειδί των παραπάνω αλλαγών έπαιξαν οι κοινωνικοί εταίροι και τα συνδικάτα, χωρίς την βοήθεια των οποίων θα ήταν ανέφικτο το συγκεκριμένο εγχείρημα (Wilthagen και Tros, 2004).

Πολιτικές για την πορεία της ζωής (Life-course policies)

Η στρατηγική της ευελιξίας με ασφάλεια συμπεριλαμβάνει ένα σύνολο πολιτικών όπως έχουμε δει οι οποίες για να εφαρμοστούν στην πράξη, πρέπει να στηρίζονται σε ένα μακροπρόθεσμο σχέδιο. Η Ολλανδία αποτελεί την πρώτη χώρα η οποία εγκαθίδρυσε μια εθνική νομική ρύθμιση με στόχο πολιτικές οι οποίες θα ακολουθούν η μία την άλλη μελλοντικά. Ο βασικός στόχος ήταν η δημιουργία ενός συστήματος αποταμίευσης το οποίο θα κάλυπτε τις περιόδους κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι πρέπει να λείπουν ή δεν εργάζονται (π.χ. Γονικές άδειες, άδειες εκπαίδευσης, πρόωγη αποχώρηση από την αγορά εργασίας κ.α). Το σχέδιο επέτρεπε αποταμιεύσεις σε ατομικό ή συλλογικό επίπεδο με σκοπό την ισοροπία μεταξύ φροντίδας και εργασίας. Το συγκεκριμένο εγχείρημα δεν έγινε αποδεκτό από όδους διότι η ρύθμιση αυτή δεν ήταν μεταβιβάσιμη μεταξύ των επιχειρήσεων και αρκετοί χαμηλόμισθοι δεν το δέχονταν. Ακόμη, πολλοί ισχυρήστηκαν πως ο σκοπός της ρύθμισης πρέπει να συμπεριλάβει και τις ανάγκες για εκπαίδευση και κατάρτισης όπως και την χρήση των χρημάτων στις μεταβιβάσεις εργασίας. Τα συνδικάτα από την πλευρά τους δεν ήταν αρνητικά, σημειώνοντας ωστόσο κάποιους φόβους για μετατροπή του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης σε ένα εξατομικευμένο, ιδιωτικό και φορολογικά βασισμένο σύστημα το οποίο και δε θα είναι τόσο παραγωγικό. Η Ολλανδία πάραυτα, αποτελεί την πρώτη χώρα η οποία προέβει σε μια ολοκληρωμένη προσπάθεια οργάνωσης ενός νομικού καθεστώτος για τις μακροπρόθεσμες πολιτικές αυτές. (Wilthagen και Tros, 2004).

4.4.2 Κοινωνικοί έταιροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ιστορικά η Ολλανδία ως χώρα, οφείλει σε μεγάλο βαθμό τις ευέλικτες πολιτικές που εφαρμόζει σήμερα στους κοινωνικούς εταίρους της και συγκεκριμένα στο λεγόμενο κεντρικό ίδρυμα εργασίας με την βοήθεια του οποίου διαμορφώθηκε η εφαρμογή του νόμου περί ευελιξίας και ασφάλειας το 1999, το οποίο και έθεσε τις σημερινές βάσεις. Οι συζητήσεις μεταξύ των εκπροσώπων εργοδοτών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων σχετίζονταν κυρίως στο σύστημα απολύσεων. Οι μεν, ζητούσαν την μείωση των εξόδων στις απολύσεις με στόχο την διεύρυνση των ευκαιριών εύρεσης νέας εργασίας. Οι δε ήταν τελείως αντίθετοι, σημειώνοντας πως η μείωση των εξόδων απόλυσης δε θα δημιουργήσει απαραίτητα νέες θέσεις εργασίας. Παρόλο που οι εργοδότες είχαν την στήριξη του κράτους σε αρκετές περιπτώσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επέμεναν στις θέσεις τους (Hesselink, 2009).

Ειδικότερα οι δυο μεγαλύτερες συνδικαλιστικές ενώσεις (Federatie Nederlandse Vakbeweging- FNV, Christelijk Nationaal Vakverbond-CNV) εργαζομένων, έδειξαν να μη συμφωνούν απόλυτα στην θέση των Ευρωπαίων εργοδοτών αλλά και της Ευρωπαϊκής επιτροπής αναφορικά με την εφαρμογή πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια στις διαδικασίες απόλυσης. Η «CNV», πέρα από τις αντιδράσεις της για την ευελιξία των απολύσεων που αναφέρονται στην ευελιξία με ασφάλεια, δεν συμφώνησε επίσης και στον τρόπο εφαρμογής των πολιτικών της. Θεώρησε πως οι ευέλικτες συμβάσεις, η εργασιακή κινητικότητα κ.α πρέπει να ενσωματωθούν σε μια πολιτική εκπαίδευσης η οποία να διαμεσολαβεί με στόχο την υποστήριξη των ευέλικτων εργαζομένων (Kloosterboer, 2005). Οι εργοδότες σε μια συνολική άποψη στην Ολλανδία είναι ικανοποιημένη από τις πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια στην αγορά εργασίας όπως και αναγράφεται στην αξιολόγηση του νόμου το 2007, υποστηρίζοντας όμως ότι ο νόμος αύξησε το γραφειοκρατικό κόστος για τις εταιρείες. Παράλληλα, οι συνδικαλιστικές ενώσεις φαίνεται να στοχεύουν περισσότερο στην προστασία των άτυπων εργαζομένων στις συλλογικές συμβάσεις με διάφορους τρόπους όπως π.χ την δημιουργία εγκαταστάσεων εκπαίδευσης για όσους απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και πρακτορείων (agency work). Σε γενικές γραμμές όμως, δείχνουν ικανοποιημένοι από τον τρόπο εφαρμογής διότι τους δίνεται το δικαίωμα συμμετοχής στην διαδικασία νομοθεσίας πράγμα πολύ σημαντικό για να υπάρχει ισορροπία μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στην διαμόρφωση ρυθμίσεων εργασίας. Ωστόσο, η αξιολόγηση του νόμου στη χώρα το 2007 έδειξε πως οι πολιτικές ευελιξίας είναι πιο εγγυημένες από ότι η ασφάλεια στην εργασία,

διότι ένας από τους παράγοντες που επηρεάζει το δεύτερο στοιχείο είναι και το οικονομικό κλίμα που επικρατεί (Kloosterboer, 2005).

Οι κοινωνικοί έταιροι στη Ολλανδία έπαιξαν καθοριστικό ρόλο στην εφαρμογή των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια κυρίως στους άτυπους όπως προαναφέραμε εργαζόμενους. Πριν από την κύρωση του συγκεκριμένου νόμου για την απασχόληση, οι κοινωνικοί έταιροι συμφώνησαν στον καθορισμό κάποιων προστατευτικών ρυθμίσεων για τους εργαζόμενους προσωρινής απασχόλησης. Άλλο παράδειγμα εφαρμογής των πολιτικών ήταν οι πολιτικές εργασίας των ηλικιωμένων εργαζόμενων όπως και ο καθορισμός της ευελιξίας ωραρίου. Στην πρώτη περίπτωση εφαρμόστηκε η ευέλικτη απασχόληση των ηλικιωμένων μέσω μιας στρατηγικής «ανακούφισης» η οποία μεταξύ άλλων μέτρως αναφερόταν και στην ευέλικτη συνταξιοδότηση κ.α. Αυτές οι ρυθμίσεις συνδίαζαν τόσο την ευελιξία όσο και την ασφάλεια των εργαζομένων και δεν σταματούσε εκεί αλλά υποστηριζόταν από προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αλλά και κινητικότητας στην εργασία. Όσον αφορά τα ευέλικτα ωράρια, στην Ολλανδία εφαρμόζεται από το 1982, η προώθηση της εργασίας σε παραγωγικές περιόδους και η μείωση αυτής σε χαμηλές εποχές παραγωγής, πολιτικές που αναθεωρήθηκαν το 1995, υποστηρίζοντας στην ουσία όσα ίσχυαν προηγουμένως (Hijzen et al, 2017).

Αναφορικά με το σύστημα διαπραγμάτευσης μεταξύ συνδικάτων εργαζομένων και εργοδοτών, στην Ολλανδία ο νόμος του 2007 έθεσε σε λειτουργία την διπλή εκπροσώπηση των εργαζομένων. Αυτό σημαίνει πως οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται και από συνδικάτα τα οποία είναι αρμόδια κυρίως για τον καθόρισμό συνθηκών εργασίας, και από τα συμβούλια εργαζομένων τα οποία διαπραγματεύονται άλλου είδους ζητήματα όπως τις συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, εξαγορές κ.α., χωρίς όμως να έχουν το δικαίωμα να διαπραγματευτούν τις συλλογικές συμβάσεις οι οποίες καθορίζονται από τον νόμο του 2007. Οι εργοδότες ωστόσο, διαπραγματεύονται με τα συμβούλια εργαζομένων ιδιαίτερα στις περιπτώσεις που δεν εκπροσωπούνται από κάποιο συνδικάτο και με αυτό τον τρόπο γίνεται μια ίση κατανομή εξουσιών στα δυο μέρη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι ένα μέσο παροχής κοινωνικής δικαιοσύνης διότι δίνεται η δυνατότητα στις ενώσεις (συνδικάτα) εργαζομένων να διαμορφώσουν κανόνες στον τομέα των συνθηκών εργασίας όπως π.χ στον μισθό, και να συντελέσουν στην διατήρηση της κοινωνικής συνοχής. Ακόμη, εργοδότες και ενώσεις εργαζομένων μαζί με την κυβέρνηση είναι αυτοί που διαπραγματεύονται τους νόμους και ασκούν κοινωνικοοικονομική πολιτική. Οι συλλογικές συμβάσεις στην χώρα ισχύουν για πάνω από το 80% των συμβάσεων απασχόλησης και μόνο το υπόλοιπο 20% των

εργαζομένων συμμετέχουν σε συνδικάτα. Αυτός είναι και ο βασικός λόγος που οι ενώσεις εργοδοτών είναι ιδιαίτερες οργανωμένες διότι προσπαθούν να εφαρμόσουν συλλογικές συμβάσεις σε αυτούς που εργάζονται έξω από αυτές (το 20% δηλαδή). Η μείωση συμμετοχής των εργαζομένων σε συνδικάτα προκαλεί ενδιαφέρον και πολλές φορές αφορά την ικανότητα τους να εκπροσωπήσουν αποτελεσματικά τους εργαζομένους σε περιόδους βαθιάς οικονομικής ύφεσης και σε ένα πλέον συχνά μεταβαλλόμενο οικονομικό-κοινωνικό περιβάλλον που ζούν (Bekker και Wilthagen, 2017).

4.5 Η περίπτωση της Ελλάδας

Εισαγωγή

Αδιαμφησβήτητα η σύνδεση της Ελληνικής αγοράς εργασίας με την στρατηγική ευελιξίας με ασφάλεια ενδεχομένως φαντάζει ένα μη εφικτό εγχείρημα, την στιγμή που η χώρα τα τελευταία 8 χρόνια έχει υπογράψει τρεις δανειακές συμβάσεις με στόχο την σταθερότητα της οικονομίας και την επιστροφή στις διεθνείς αγορές. Η οικονομική ύφεση που περνάει η χώρα είναι πρωτοφανείς στα χρονικά τόσο της ίδιας όσο και όλης της Ευρώπης. Ως αποτέλεσμα, οι επιπτώσεις στο εσωτερικό της και συγκεκριμένα στα νοικοκυριά ήταν καταστροφικές. Είναι άξιο να αναφέρουμε μερικές σημαντικές πληροφορίες αναφορικά με την καταγεγραμμένη κατάσταση της οικονομίας στον εργασιακό τομέα. Το τρίτο τρίμηνο του 2018 σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ, το ποσοστό απασχόλησης κυμάνθηκε στο 55,2% και σημείωσε μια από τις χαμηλότερες τιμές σε σχέση με όλες τις υπόλοιπες χώρες. Αυτό ώθησε τα ποσοστά τόσο της μερικής όσο και προσωρινής απασχόλησης στο να ενισχυθούν. Η προσωρινή απασχόληση το 2017 κατέγραψε ποσοστό πάνω από το μέσο όρο του ΟΟΣΑ, της τάξεως του 11,4% ενώ η μερική απασχόληση 11%. Ωστόσο, το μεγαλύτερο ποσοστό καταγράφηκε στους αυτοαπασχολούμενους πράγμα που κατατάσει την χώρα στη δεύτερη θέση σε αυτό τον κλάδο με 34,1%. (OACD, 2019) Όπως προαναφέραμε, η κρίση δημιούργησε σοβαρά προβλήματα και μειώσεις εισοδημάτων κυρίως στην μεσαία και χαμηλή τάξη. Δηλαδή επηρέασε κυρίως τους μισθούς, τους ανέργους και όσους δεν είχαν καθόλου εισοδήματα σε γενικότερη βάση, οι δείκτες ανεργία το αποδουκνίου περίτρανα. Η συνολική ανεργία στην χώρα το 2017 άγγιξε το 19% την ίδια στιγμή που οι μακροχρόνιοι άνεργοι ήταν στο 72,8% και η ανεργία στους νέους στο 43,6% (OACD, 2019).

4.5.1 Εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης

Το βασικότερο λάθος αν θα μπορούσαμε να πούμε στο τόσο αρνητικό αποτέλεσμα μετά την εφαρμογή τριών μνημονιακών πακέτων μεταρρυθμιστικών πολιτικών ήταν πως η εισαγωγή τους στην ελληνική οικονομία πραγματοποιήθηκε όταν η ίδια βρισκόταν ήδη σε ύφεση. Ωστόσο σε αυτό το σημείο δε θα αναλύσουμε τους λόγους αλλά θα προσπαθήσουμε να δούμε αν στην ελληνική αγορά εργασίας εισήχθαν ευέλικτες πολιτικές ή όχι (Dimoulas, 2014). Τρεις διαφορετικές κυβερνήσεις από το 2000 και έπειτα, προσπάθησαν να υλοποιήσουν πολιτικές και μέτρα με στόχο την μείωση του κόστους της εργασίας. Η προσπάθεια κατατοπίστηκε στην αύξηση της διαθεσιμότητας εργασίας μέσω μείωσης του κόστους προσλήψεων και απολύσεων. Ακόμη, το «πάγωμα» μονιμοποιήσεων εργαζόμενων στη δημόσια διοίκηση, ουσιαστικά ανέδειξε μια μονομερή έκδοση ευελιξίας με ασφάλεια. Τα κύρια μέτρα που εφαρμόστηκαν ήταν η αποκέντρωση των μισθολογικών διαπραγματεύσεων, η αποδυνάμωση της μόνιμης απασχόλησης, η μείωση του κατώτατου μισθού και η αύξηση της ευέλικτης εργασίας μέσω προώθησης της κινητικότητας και της μερικής απασχόλησης. Τα αποτελέσματα των παραπάνω άργησαν να φανούν αλλά με μικρά βήματα ήρθαν κυρίως μετά το 2011-2012 όπου σύμφωνα με τους δείκτες του ΟΟΣΑ, η νομοθεσία όσον αφορά την απασχόληση είναι τόσο ευέλικτη όσο και στην Αυστρία, Δανία στους τομείς της προσωρινής εργασίας και ο δείκτης απασχόλησης έφτανε το 2013 το μέσο όρο του οργανισμού. Μεταξύ του 2009-2012 οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αυξήθηκαν από 21% σε 45% και τα συμβόλαια μακροπρόθεσμης απασχόλησης μειώθηκαν από 79 σε 55% (OECD, 2013: 90).

Οι ευέλικτες πολιτικές σε υπό αυτή αυτές τις συνθήκες να μεν έδωσαν λύσεις αλλά η εφαρμογή τους σε περίοδο βαθιάς ύφεσης της χώρας, δεν επέφεραν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Σε συνδιασμό με το ένα εκκατομύριο χαμένων θέσεων εργασίας και πάνω από 45 δις εισοδήματος, η παραγωγικότητα μειώθηκε κατά 6,5% και η ανεργία έφτασε στα ύψη. (OECD, 2015) Από την άλλη πλευρά, το σύστημα κοινωνικής προστασίας της χώρας παρέλυε και πριν την κρίση πράγμα που απεδείχθει στη συνέχεια. Δεν ήταν λοιπόν σε θέση να διαχειριστεί την ύφεση, με τις κοινωνικές ανάγκες συνεχώς να αυξάνονται. (Petmesidou and Guillen, 2014) Αξιοσημείωτο είναι πως ούτε πριν αλλά ούτε και κατά τη διάρκεια της ύφεσης δεν υπήρξε κοινωνική προστασία για τους ανέργους, αφού μόνο ένα 10% αυτών έπαιρναν κάποιο βοήθημα. Τα μέτρα απασχόλησης που εφαρμόστηκαν μέσω των πακέτων πολιτικής που επιβλήθηκαν στη χώρα είχαν τρεις κατευθύνσεις. Πρώτον, τη μείωση των κόστων εργασίας σε συνδιασμό με αύξηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, δεύτερον την ενίσχυση της απασχολισιμότητας και τρίτον, την υποστήριξη της απασχόλησης ορισμένου

χρόνου από την δημόσια διοίκηση. Παράλληλα, δόθηκαν κίνητρα για τους νέους επιχειρηματίες όπως και εργασίας μέσω προγραμμάτων τα οποία συγχρηματοδοτούνται από την Ε.Ε (Dimoulas, 2014).

Είναι άξιο να σημειωθεί πως πριν από την κρίση η Ελλάδα δεν είχε σε λειτουργία κάποιο σχέδιο για υποστήριξη του εισοδήματος κυρίως των πολύ φτωχών ομάδων και έθεσε σε λειτουργία την παροχή υλικής βοήθειας αλλά και του πλαισίου για ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα. Το πλαίσιο έθεσε βάσεις για ενίσχυση των ενεργών πολιτικών απασχόλησης διότι είχε ως μελλοντικό στόχο την εκπαίδευση και κατάρτιση αυτών των ομάδων και την ένταξη τους στην αγορά εργασίας. Ένα δεύτερο πρόβλημα των παραπάνω πολιτικών, έγγειται στο γεγονός ότι η ελληνική αγορά εργασίας έγινε πιο ευέλικτη για τις επιχειρήσεις με λιγότερη ασφάλεια για τους εργαζόμενους διότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις απομονώθηκαν και έρειξαν το βάρος στις θέσεις εργασίας και όχι στο εργατικό δυναμικό (Matsaganis, 2013).

Συμπερασματικά, γίναμε μάρτυρες εφαρμογής μιας σειράς μέτρων στην χώρα, με στόχο την μείωση του δημοσιονομικού ελλείματος σε συνδιασμό με την ύπαρξη του ήδη υπέρογκου εξωτερικού χρέους. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την μείωση μισθών και επιδομάτων, την ίδια στιγμή που η χώρα δεν είχε προβλέψει και εγκαθιδρύσει σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Δημιούργησε έτσι περαιτέρω προβλήματα στους άνεργους, αφήνοντας τους αβοήθητους σε μια κατάσταση όπου τα ποσοστά ανεργίας όλο και αζάνονταν. Η Ελλάδα μπορεί να επέλεξε την εφαρμογή ευέλικτων πολιτικών για την αγορά εργασίας χωρίς όμως να μεριμνήσει παροχή ασφάλειας για αυτούς που θα αντιμετωπίσουν δυσκολίες κατά την μεταβατική περίοδο. Έτσι οι παροχές στους άνεργους δεν ενισχύθηκαν παρόλα τα μέτρα δημιουργώντας ένα έλλειμμα στην υλοποίηση των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια. Η επιπτώσεις των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια πρέπει να αναλύονται με βάση τις εμπειρίες χωρών σε όλη την Ε.Ε, ωστόσο στην ελληνική περίπτωση το τοπίο δεν είναι τόσο ευδιάκριτο και οι λόγοι είναι πως η συγκεκριμένη στρατηγική χρειάζεται κατάλληλα δημοσιονομικά αποθέματα για να λειτουργήσει σε καταστάσεις βαθιάς ύφεσης. Η σύνεση είναι το στοιχείο κλειδί διότι η επιτυχημένη υλοποίηση ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας, προϋποθέτουν ισχυρούς μηχανισμούς και νομοθεσία όσων αφορά την απασχόληση. Η ενισχυμένη ευελιξία μπορεί να λύσει πολλά προβλήματα πιθανόν να δημιουργήσει και αρκετά άλλα τα οποία δύσκολα να αντιμετωπίζονται (Kougias, 2017).

4.5.2 Κοινωνικοί έταίροι και συλλογικές διαπραγματεύσεις

Η έννοια όσο και η χρήση της ευελιξίας με ασφάλεια έχει πολύ περιορισμένη σημασία στα εργασιακά ζητήματα της Ελλάδας. Στην πραγματικότητα η πρώτη φορά που τέθηκε προς συζήτηση από τους κοινωνικούς εταίρους, η έννοια και οι πολιτικές της, ήταν στα πλαίσια της διαβούλευσης και γνωμοδότησης για την «πράσινη βίβλο» στην Ευρωπαϊκή επιτροπή το 2007, σχετικά με τον εκσυγχρονισμό της εργατικής νομοθεσίας (Tsarouhas, 2008). Σύμφωνα με μελέτη του Eurofound (2009) αναφορικά με τις επίσημες θέσεις των κοινωνικών εταίρων για την ευελιξία με ασφάλεια στην Ελλάδα, τα συνδικάτα θεωρούν αυτές τις πολιτικές ως μια προσπάθεια της Ε.Ε για δημιουργία ενός πιο παραγωγικού μοντέλου εργασίας στο οποίο η δεύτερη θεωρείται ως κόστος. Σημειώνει επίσης πως οι πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια, εκφράζουν μια προσπάθεια αποδοχής, από πλευράς εργαζομένων, των περιορισμών των όρων προστασίας τους «ως ένδειξη αλληλεγγύης προς τους ανέργους, διευκολύνοντας έτσι τις επιχειρήσεις να μειώσουν το κόστος τους εις βάρος της ασφάλειας των εργαζόμενων». Ωστόσο αποδέχονται πως για να υπάρξει οποιαδήποτε πρόοδος στο εγχείρημα της εφαρμογής πολιτικών της ευελιξίας με ασφάλεια πρέπει να καταπολεμηθεί η αδήλωτη εργασία.

Οι εργοδότες των μικρο-μεσαίων κυρίως επιχειρήσεων, αναφέρουν πως οι πολιτικές ευελιξίας οι οποίες καθορίστηκαν τα τελευταία χρόνια στη χώρα, δεν είχαν θετικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας (ΣΕΒ, 2017). Ακόμη, προσθέτουν πως η αγορά εργασίας πρέπει να κατευθυνθεί κυρίως προς την μείωση της γραφειοκρατίας και των μη μισθολογικών δαπανών ώστε να μην επηρεαστεί το ασφαλιστικό σύστημα από ενδεχόμενες εφαρμογές πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια (ΣΕΒ, 2017). Οι βασικές θέσεις του συνδέσμου επιχειρήσεων και βιομηχανιών (ΣΕΒ) είναι πως, πρέπει να μειωθούν τα οικονομικά κόστη των απολύσεων και να γίνουν πιο απλές οι διαδικασίες ομαδικών απολύσεων, πρέπει να μειωθεί η γραφειοκρατία όσον αφορά την σύναψη συμβάσεων κυρίως προσωρινής απασχόλησης, και τέλος πως πρέπει να υπάρξει μια ευελιξία στα ωράρια εργασίας. Ωστόσο ο «ΣΕΒ» έχει εντοπίσει τα κενά που υπάρχουν ανάμεσα στους κοινωνικούς εταίρους και ιδιαίτερα τις οργανώσεις εργαζομένων όσον αφορά τις πιθανές θετικές επιπτώσεις των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια στην Ελληνική αγορά εργασίας (ΣΕΒ, 2017).

Κλείνοντας, τα μακροχρόνια προβλήματα της Ελληνικής αγοράς εργασίας που αναφέρονται κυρίως στην φοροδιαφυγή, εισοδηματική διαφυγή, δυσκολία εύρεσης εισοδήματος κ.α, κάνουν το εγχείρημα της προώθησης της ευελιξίας με ασφάλεια ιδιαίτερος δύσκολο (Eurofound, 2009). Στον τομέα της άτυπης εργασίας κυριαρχεί στη χώρα η

παράνομη ευελιξία, το ανασφάλιστο έργο, τα προβλήματα ελέγχου της φοροδιαφυγής από τον κρατικό μηχανισμό δυσχεραίνουν ακόμα περισσότερο την ένταξη τέτοιων πολιτικών (Eurofound, 2009). Η οικονομική ύφεση που συνεχίζει να πλήττει την χώρα σε συνδιασμό με τα χαμηλά ποσοστά απασχολισιμότητας και τα ιδιαίτερος υψηλά ανεργίας δείχνουν να απομακρύνουν τουλάχιστον για την ώρα από τον δημόσιο διάλογο, τις συζητήσεις για εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια (Tsarouhas, 2008).

Κεφάλαιο 5

Εμπειρική μελέτη στοιχείων «ευελιξίας με ασφάλεια» στην απασχόληση

Εισαγωγή

Στην παρακάτω εμπειρική μελέτη, θα γίνει μια προσπάθεια ανάλυσης 7 συγκεκριμένων μεταβλητών σε παραδείγματα 5 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι χώρες που επιλέγησαν είναι κατά σειρά η Ελλάδα, Δανία, Ολλανδία, Ηνωμένο Βασίλειο και Γερμανία. Η επιλογή των χωρών έγινε με βάση την μελέτη του Ferrera (1996), ο οποίος αναλύει τέσσερις διαφορετικές κατηγορίες κράτους πρόνοιας όπως και λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Γι' αυτό τον λόγο στην παρούσα μελέτη επιλέξαμε την Ελλάδα ως εκπρόσωπο των χωρών του Ευρωπαϊκού νότου, την Δανία και Ολλανδία ως βασικούς εκπροσώπους του μοντέλου ευελιξίας με ασφάλεια αλλά και των Σκανδιναβικών χωρών, το Ηνωμένο Βασίλειο από τις Αγγλό-σαξονικές χώρες και τέλος την Γερμανία από τις χώρες του «Bismarck».

Σε πρώτη φάση θα γίνει μια περιγραφή των μεταβλητών που θα χρησιμοποιήσουμε αλλά και αναφορά στην σύνδεση τους με την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια, σε δεύτερο στάδιο θα αναλύσουμε δεδομένα των 5 χωρών της Ε.Ε σχετικά με τις παραπάνω μεταβλητές και τέλος θα υπολογίσουμε τον συντελεστή συσχέτισης pearson σε συγκεκριμένα ζευγάρια μεταβλητών για να προσπαθήσουμε να καταλήξουμε σε πιθανά συμπεράσματα και να δούμε τις είτε θετικές είτε αρνητικές σχέσεις μεταξύ τους.

5.1 Περιγραφή Μεταβλητών

Όπως έχουμε ήδη προαναφέρει σε παραπάνω κεφάλαιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007c:38) επεξεργάστηκε και εξέδωσε μια λίστα μεταβλητών σχετικών με την ευελιξία με ασφάλεια. Με βάση την παραπάνω μελέτη δημιουργήσαμε δύο πίνακες μεταβλητών, ο πρώτος αναφέρεται σε αυτές που είναι σχετικές με κάποια από τα τέσσερα βασικά στοιχεία της ευελιξίας με ασφάλεια ενώ ο δεύτερος αποτελείται από μεταβλητές σχετικές με την απασχόληση. Όπως βλέπουμε στον Πίνακα 5, χρησιμοποιήσαμε τα δεδομένα: 1) του «EPL» (Strictness of employment protection legislation) τα οποία εκπροσωπούν το πρώτο συστατικό της ευελιξίας με ασφάλεια που είναι οι ρυθμίσεις συμβάσεων, 2) του «NRR» (Net Replacement Rates in Unemployment) τα οποία αναφέρονται στην εφαρμογή σύγχρονων συστημάτων

κοινωνικής προστασίας, 3) του «LUR» (Long-term Unemployment Rate of active population) το οποίο εκπροσωπεί ένα από τα συστατικά της ευελιξίας με ασφάλεια αναφορικά με τα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας.

Πίνακας 5. Μεταβλητές σχετικές με το «Flexicurity»		
<i>Λίστα μεταβλητών</i>	<i>Πηγή</i>	<i>Έτη κάλυψης</i>
1. Strictness of Employment protection legislation- Individual and collective dismissals	OECD.stat, 2013	2007-2013
2. Net replacement rates in unemployment (10 months)	OECD.stat, 2018	2007-2013
3. Long-term unemployment rate % of active population aged 15-74	Eurostat, 2018	2007-2013

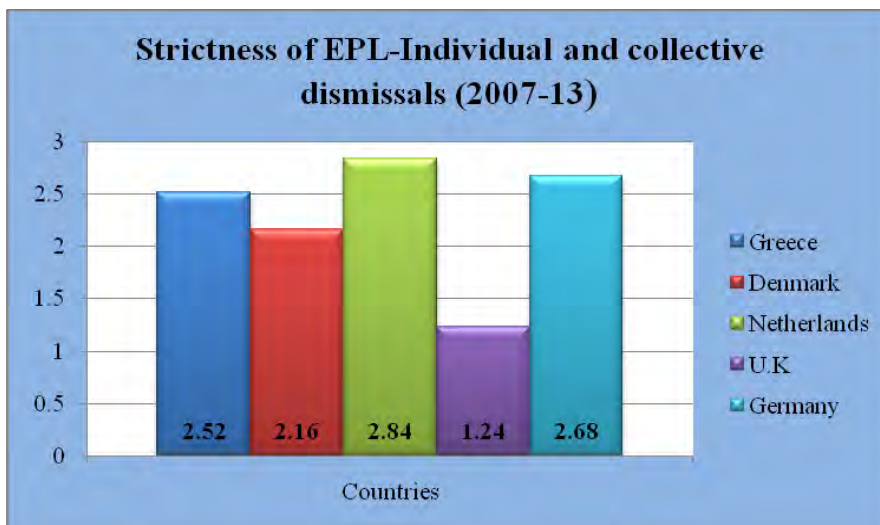
Στους πίνακες καταγράφονται τόσο οι πηγές των δεδομένων (OECD, Eurostat, World of Happiness report) όσο και τα έτη κάλυψης (2007-2013). Στον επόμενο Πίνακα (6), καταγράφουμε μερικές από τις μεταβλητές που εκπροσωπούν την απασχόληση όπως το: 1) «GDP per hour worked» το οποίο αναφέρεται στην παραγωγικότητα της εργασίας των εργαζομένων, σχετίζοντας τις ώρες εργασίας που δουλεύουν με την ένταση της προσπάθειας τους. 2) Το «Well-being» το οποίο αναφέρεται στην ευεξία και ευημερία των εργαζομένων, 3) το «UR» (Unemployment rate % of labour force) το οποίο αναφέρεται στα ποσοστά συνολικής ανεργίας επί του ανθρωπίνου δυναμικού και 4) το «IPE» (Incidence of Part-time Employment) το οποίο αναφέρεται στην συμμετοχή των εργαζομένων σε εργασία μερικής απασχόλησης.

Πίνακας 6. Μεταβλητές σχετικές με την απασχόληση		
<i>Λίστα μεταβλητών</i>	<i>Πηγή</i>	<i>Έτη κάλυψης</i>
1. GDP per hour worked	OECD.stat, 2019	2007-2013
2. Well-being (Happiness)	Veenhoven,R., World Database of Happiness	2007-2013
3. Unemployment rate % of labour force	OECD.stat, 2019	2007-2013
4. Incidence of part-time employment	OECD.stat, 2019	2007-2013

5.2 Γραφήματα μεταβλητών

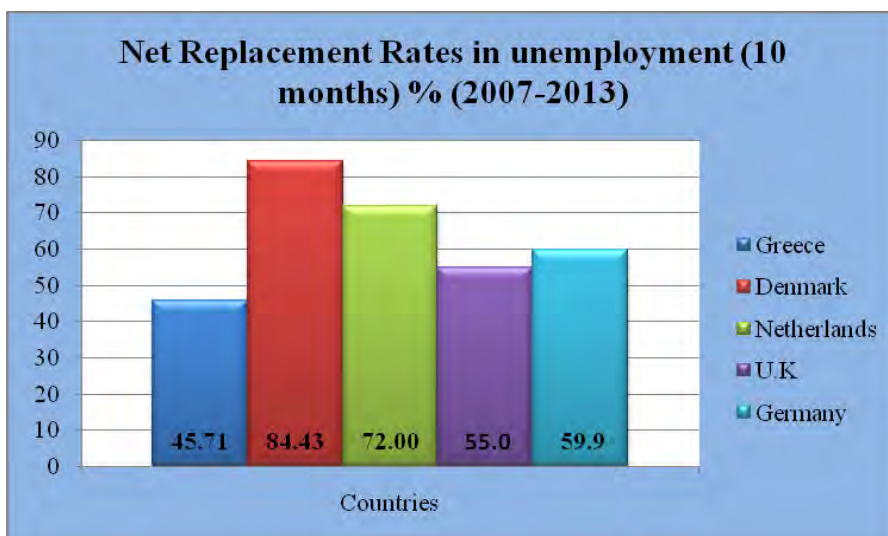
Στα πρώτα 3 γραφήματα που θα ακολουθήσουν, υπολογίσαμε τον μέσο όρο της κάθε μεταβλητής ξεχωριστά για κάθε μια από τις χώρες τα έτη 2007-13, για να έχουμε μια εικόνα των διαφοροποιήσεων μεταξύ των χωρών και να αναλύσουμε ενδεχόμενους λόγους ύπαρξης αυτών με την βοήθεια της βιβλιογραφίας.

Πίνακας 7. EPL



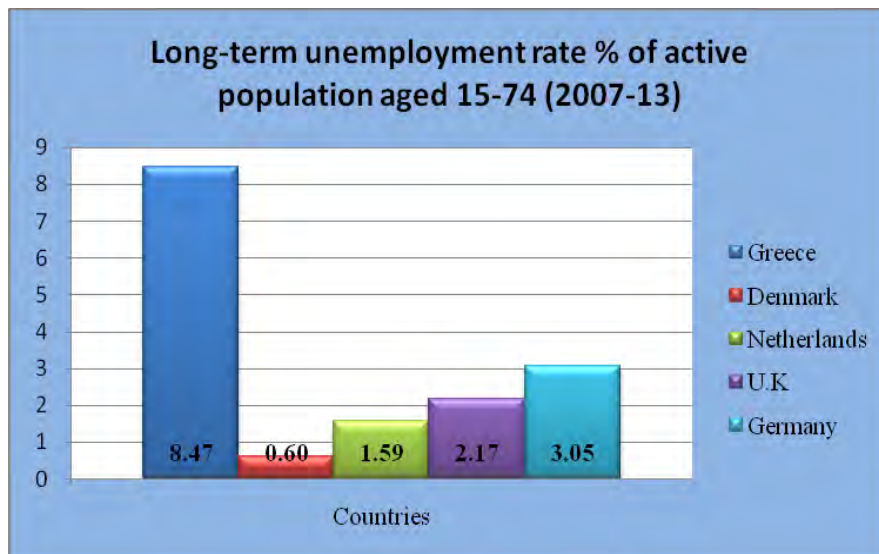
Πηγή δεδομένων: OECD, 2013

Πίνακας 8. NRR



Πηγή δεδομένων: OECD, 2018

Πίνακας 9. LUR



Πηγή δεδομένων: Eurostat, 2018

Οι πρώτοι 3 πίνακες αναφέρονται σε συγκεκριμένους δείκτες οι οποίοι εκπροσωπούν μερικά από τα βασικά συστατικά της ευελιξίας με ασφάλεια. Ο πρώτος δείκτης έχει να κάνει με την αυστηρότητα της προστασίας των ρυθμίσεων απασχόλησης συνολικά. Το «EPL», αποτελεί έναν πολυδιάστατο δείκτη ο οποίος έχει να κάνει με μια σειρά από διαφορετικές μετρήσεις αναφορικά με την προστασία απασχόλησης όπως π.χ τις διαδικασίες απολύσεων, προσλήψεων, την προστασία της προσωρινής απασχόλησης, συνθήκες εκπαίδευσης κ.α. Ο δείκτης που χρησιμοποιούμε (OECD) συμπεριλαμβάνει 21 διαφορετικές μετρήσεις και παίρνει τιμές από το 0-6 ανάλογα την αυστηρότητα ή όχι των ρυθμίσεων απασχόλησης.

Στον πίνακα 7 βλέπουμε πως την μεγαλύτερη παροχή προστασίας απασχόλησης την έχει η Ολλανδία με τιμή 2,84, ακολουθεί η Γερμανία με 2,68, η Ελλάδα με 2,52, η Δανία με 2,16 και τέλος το Ηνωμένο Βασίλειο με 1,24. Η Ολλανδία αποτελεί την χώρα με μια από τις υψηλότερες τιμές όσον αφορά την προστασία απασχόλησης στην Ευρώπη. Ο βασικότερος λόγος είναι η εφαρμογή των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια, η δυνατότητα δηλαδή ισορροπίας και υποστήριξης ευέλικτων πολιτικών απασχόλησης π.χ ευέλικτες συμβάσεις, υποστήριξη μερικής απασχόλησης κ.α, με την ασφάλεια απασχόλησης. Επιπροσθέτως, ο συνδιασμός των πολιτικών δια βίου μάθησης όπως και των ενεργών πολιτικών αγοράς εργασίας, συνδράμουν στην διατήρηση ακόμα υψηλότερων επιπέδων προστασίας απασχόλησης των εργαζομένων (Oorschot, 2004). Συγκρίνοντας το με τους επόμενους

πίνακες μπορούμε να παρατηρήσουμε πως το ποσοστό διατήρησης του εισοδήματος ενός ατόμου μετά από 10 μήνες ανεργίας κυμαίνεται στο 72% και θα μπορούσε να συνδεθεί με τα ιδιαίτερος χαμηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας που είναι στο 1,59% στο σύνολο του ενεργού πληθυσμού.

Η Γερμανία όπως μπορούμε να δούμε έχει το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό προστασίας απασχόλησης των χωρών που αναλύουμε, ποσοστό 59,9% όσον αφορά το ποσό διατήρησης εισοδήματος και 3% περίπου ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας τα έτη που συζητάμε. Η εν λόγω χώρα χαρακτηρίζεται επίσης από υψηλά επίπεδα προστασίας της απασχόλησης έχοντας συγκεκριμένες ρυθμίσεις αναφορικά με τις διαδικασίες απόλυσης όπως για παράδειγμα την ύπαρξη συμβουλίου εργαζομένων το οποίο πρέπει να ενημερώνεται πριν από οποιαδήποτε απόλυση, όπως και μιας σειράς λόγους κατά τους οποίους επιτρέπεται στους εργοδότες να απολύουν εργαζομένους με την διαφορά ότι τις περισσότερες περιπτώσεις καλούνται να καταβάλουν αποζημιώσεις (Ludwig, 2006). Συγκεκριμένες διαδικασίες ισχύουν και για τις συλλογικές απολύσεις κατά τις οποίες πρέπει να έχει ενημερωθεί τόσο το συμβούλιο εργαζομένων όσο και η αρμόδια υπηρεσία απασχόλησης. Οι αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης μέσα από ένα σύγχρονο κράτος πρόνοιας θα μπορούσαν να είναι μερικοί από τους παράγοντες που επηρεάζουν και τα χαμηλά ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας.

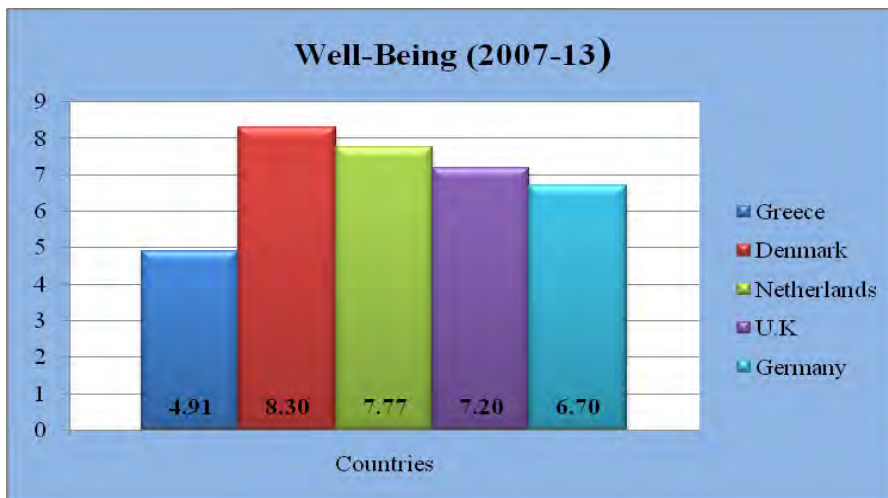
Η Ελλάδα από την άλλη αποτελεί μια περίπτωση χώρας η οποία όπως φαίνεται στους πίνακες έχει αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας της απασχόλησης, χαμηλό ποσοστό προστασίας εισοδήματος που δεν ξεπερνάει το 45,71% σε περίοδο 10 μηνών και ένα από τα υψηλότερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας που φτάνει το 8,47%. Όσον αφορά τις διαδικασίες απολύσεων ως ένα στοιχείο του EPL, στην Ελλάδα οι εργοδότες πρέπει να ενημέρωσουν το εργατικό σωματίο για πιθανές συλλογικές απολύσεις αλλά δεν είναι υποχρεωμένοι να δηλώσουν το λόγο σε περιπτώσεις ατομικών. Οι μισθοί καθορίζονται ανάλογα του τομέα που υπάγεται ο εργαζόμενος (δημόσιο, ιδιωτικό) και η συνεχιζόμενη απασχόληση στην χώρα είναι συνδεδεμένη με μια σειρά προνόμια όπως π.χ. καλοκαιρινή άδεια, άδεια ασθενείας, ρεπό, απόσπαση κ.α (European parliament, 2013). Τα χαμηλά ποσοστά διατήρησης του εισοδήματος ενδεχομένως να συνδέονται με την δυσκολία ενός ανέργου να εισαχθεί στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης μετά από μια απόλυση διότι τα προνόμια αυτά τις περισσότερες φορές απευθύνονται σε χαμηλά εισοδήματα και είναι συχνό το φαινόμενο πολύ άνεργοι να μην τα δικαιούνται. Ακόμη, η απουσία ενεργών πολιτικών απασχόλησης όπως και πολιτικών ενεργοποίησης στην χώρα θα μπορούσε να είναι ένας λόγος των αυξημένων

ποσοστών μακροχρόνιας ανεργίας που φτάνουν το 8,47% του ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15-74 (European parliament, 2013).

Η Δανία μαζί με την Ολλανδία αποτελούν δυο από τις χώρες παραδείγματα των πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια με κάποιες διαφοροποιήσεις. Όπως βλέπουμε στους πίνακες, ο δείκτης προστασίας της απασχόλησης είναι στο 2,16 το οποίο θα μπορούσε να δικαιολογηθεί λόγω της ευελιξίας που δίνεται στους εργοδότες για απολύσεις όσο και στις ευκαιρίες των εργαζομένων για εύρεση νέας εργασίας (Bekker και Mailand, 2018). Τα ιδιαίτερος μεγάλα ποσοστά διατήρησης του εισοδήματος (84,43%) θα μπορούσαν να δικαιολογηθούν από το γεναιόδωρο σύστημα παροχής προνομίων ανεργίας όπως και από τις ενεργές και παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας που εφαρμόζονται με επιτυχία, αναλογιζόμενοι το πολύ μικρό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας που δεν υπερβαίνει το 0,6% (Bekker και Mailand, 2018).

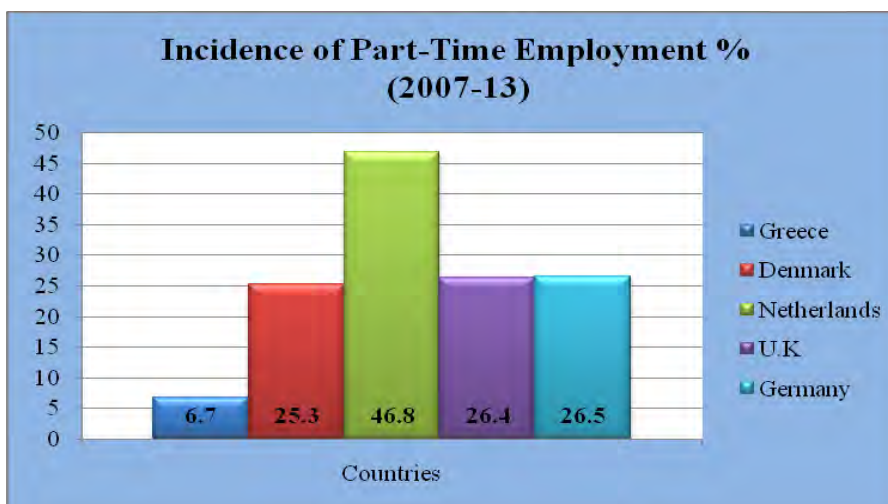
Παρατηρώντας το Ηνωμένο Βασίλειο στα έτη τα οποία συζητάμε, βλέπουμε την μικρότερη παροχή προστασίας απασχόλησης σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες, 55% διατήρηση του εισοδήματος μετά από διάστημα 10 μηνών και μικρό ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας που δεν ξεπερνάει το 2,17%. Είναι άξιο να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη χώρα διαθέτει μια από τις πιο ευέλικτες λειτουργίες της αγοράς εργασίας στην Ε.Ε στην οποία οι εργοδότες μπορούν να κάνουν προσλήψεις και απολύσεις με ιδιαίτερη ευκολία (Eurofound, 2009). Ακόμη, η ευέλικτη εργασία έχει αυξηθεί ιδιαίτερος τα τελευταία χρόνια δημιουργώντας ωστόσο κάποια προβλήματα ανασφάλειας των εργαζομένων (Evans et al, 2008). Ένας από τους βασικούς λόγους είναι το σχετικά μικρό ποσοστό διατήρησης του εισοδήματος σε σχέση με άλλες ευέλικτες αγορές, πράγμα που βλέπουμε στους παραπάνω πίνακες. Είναι σημαντικό να συμπληρώσουμε πως το ποσοστό διατήρησης του εισοδήματος στο Η.Β από το 1960 μέχρι και το 2006 έχει σημειώσει μείωση περισσότερη από 25% (Evans et al, 2008). Τέλος, τα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας διατηρούνται σε χαμηλά ποσοστά πράγμα που θα μπορούσε να δικαιολογηθεί από την εφαρμογή ενεργητικών και παθητικών πολιτικών αγοράς εργασίας, δια βίου μάθησης όπως και προγραμμάτων ενεργοποίησης στην χώρα ακόμη και πολύ πριν την κρίση (Evans et al, 2008).

Πίνακας 10. Well-Being



Πηγή δεδομένων: Veenhoven,R., *World Database of Happiness*

Πίνακας 11. IPTE

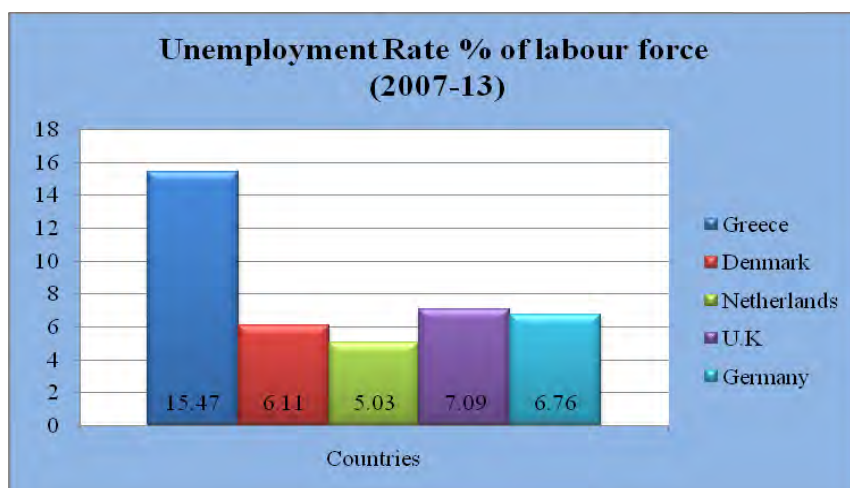


Πηγή δεδομένων: OECD, 2019

Στον Πίνακα 10, βλέπουμε άλλο ένα πολυδιάστατο δείκτη ο οποίος μετράει την ευτυχία-ευεξία των ανθρώπων πράγμα που θα μας χρησιμεύσει σε περίπτωση που βρούμε οποιαδήποτε σχέση του με κάποιο άλλο δείκτη. Ωστόσο, στην παρούσα εργασία εκπροσωπεί το λεγόμενο «Well-Being» και παίρνει τιμές από 0-10. Αναφορικά με τα παραπάνω δεδομένα, βλέπουμε πως οι Σκανδιναβικές χώρες καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις με πρώτη τη Δανία με 8,3, δεύτερη την Ολλανδία με 7,77, ακολουθεί το Η.Β με 7,2, η Γερμανία με 6,7 και τέλος η Ελλάδα με το χαμηλότερο 4,91. Ο συνδιασμός των δεδομένων όσον αφορά τις Σκανδιναβικές χώρες θα μπορούσαν να δικαιολογούν τα υψηλά επίπεδα ευεξίας, την στιγμή που τα ποσοστά ανεργίας (Πίνακας 12) και μακροχρόνιας ανεργίας είναι ιδιαίτερος

χαμηλά και ένας σημαντικός αριθμός ευέλικτων πολιτικών αγοράς εργασίας (LLL, ALMP, PLMP κ.α) έχουν εφαρμοστεί με επιτυχία. Ο Πίνακας 11, αναφέρεται στην συμμετοχή ανδρών και γυναικών σε εργασία μερικής απασχόλησης. Βλέπουμε πως οι χώρες με υψηλούς ρυθμούς ευελιξίας της αγοράς εργασίας όπως ήδη έχουμε σχολιάσει παραπάνω, κυμαίνονται από 25-26,5% όσον αφορά την συμμετοχή σε εργασία μερικής απασχόλησης, αντιθέτως η Ελλάδα όντας μια αγορά εργασίας στην οποία δεν έχουν εισαχθεί ευέλικτες συμβάσεις, τα ποσοστά της είναι πολύ χαμηλά (European parliament, 2013). Η Ολλανδία με το μεγαλύτερο ποσοστό στις υπό συζήτηση χώρες 46,8% είναι από τις περιπτώσεις όπου η μερική απασχόληση είναι συνιφασμένη με την αγορά εργασίας. Ο βασικός λόγος που ιστορικά καταγράφονται τέτοια ποσοστά είναι πως από την δεκαετία του '80 η μερική απασχόληση σχεδιάστηκε ως μια δημόσια πολιτική η οποία να εξυπηρετεί τις παντρεμένες γυναίκες κυρίως πράγμα που εν συνεχεία στηρίχθηκε τόσο από τους πολιτικούς όσο και από τις ενώσεις εργαζομένων (Visser et al, 2004).

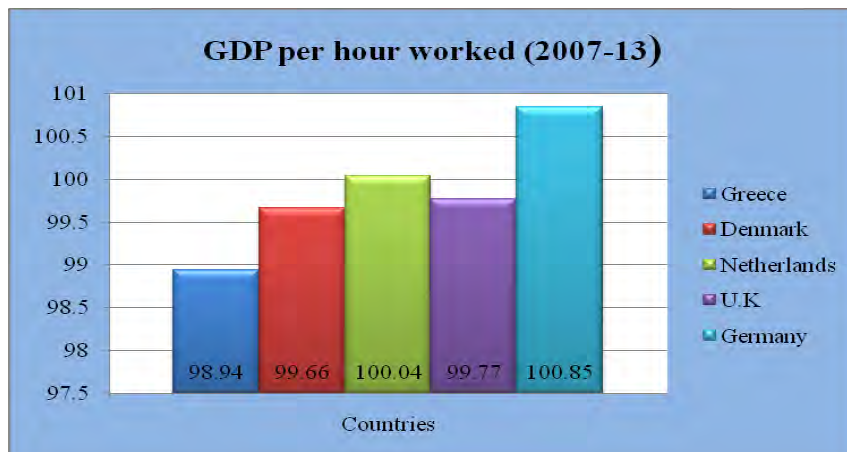
Πίνακας 12. UR



Πηγή δεδομένων: OECD, 2019

Ο Πίνακας 12 παρουσιάζει τα ποσοστά ανεργίας στο σύνολο του εργατικού δυναμικού. Βλέπουμε πως η Ελλάδα έχει το μεγαλύτερο ποσοστό με 15,47%, την στιγμή που οι υπόλοιπες χώρες βρίσκονται πολύ πιο κάτω. Στο επόμενο κεφάλαιο θα συζητήσουμε την πιθανή σχέση μεταξύ ανεργίας και στοιχείων της ευελιξίας με ασφάλεια.

Πίνακας 13. GDP



Πηγή δεδομένων: OECD, 2019

Ο τελευταίος πίνακας σχετίζεται με έναν πολυδιάστατο δείκτη ο οποίος μετράει την παραγωγικότητα της εργασίας. Εισάγει ώρες εργασίας και μετράει την παραγωγικότητα της εργασίας σε όρους ικανότητας εργαζομένου και έντασης της προσπάθειας (OECD, 2019). Στις χώρες που ο δείκτης ξεπερνάει τον μέσο όρο των κρατών-μελών της Ε.Ε.(=100), η παραγωγικότητα θεωρείται αυξημένη, αντιθέτως σε αυτές που βρίσκεται κάτω από τον μέσο όρο, η παραγωγικότητα θεωρείται μειωμένη (OECD, 2019). Τα παραπάνω δεδομένα μας δείχνουν πως την περίοδο 2007-13 η Γερμανία και η Ολλανδία απολάμβαναν τα μεγαλύτερα επίπεδα παραγωγικότητας της εργασίας, η Δανία και το Η.Β βρίσκονταν λίγο πιο κάτω από τον μέσο όρο και η Ελλάδα είχε την μικρότερη τιμή σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες.

5.3 Πίνακες υπολογισμών συντελεστή συσχέτισης Pearson

Εισαγωγή

Στους παρακάτω πίνακες, υπολογίσαμε τον συντελεστή συσχέτισης Pearson με τα δεδομένα που ήδη περιγράψαμε στην προηγούμενη ενότητα. Με την βοήθεια του στατιστικού προγράμματος Stata, υπολογίσαμε τον συντελεστή και καταγράψαμε σε ξεχωριστούς πίνακες για κάθε χώρα, μόνο τις στατιστικά σημαντικές σχέσεις τις οποίες και θα συζητήσουμε. Ωστόσο, στο παράρτημα Α. της εργασίας υπάρχει όλος ο πίνακας με τους υπολογισμούς που πραγματοποιήθηκαν. Να σημειωθεί πως στην περίπτωση της Γερμανίας δεν ήταν εφικτός ο υπολογισμός του EPL, λόγω της μη μεταβλητότητας των τιμών στα χρόνια εξέτασης της σχέσης.

Πίνακας 14. Συντελεστής συσχέτισης pearson-Greece

1.Greece		
Long-Term U.R	EPL	-0,8884*
Long-Term U.R	NRR	-0,8167*
Well-Being	EPL	0,8454*
Well-Being	NRR	0,8915*
Well-Being	Long-Term U.R	-0,8873*
Incidence of P.T	EPL	-0,8816*
Incidence of P.T	NRR	-0,8327*
Incidence of P.T	Long-Term U.R	0,9839*
Incidence of P.T	Well-Being	-0,9395*
U.R	EPL	-0,9258*
U.R	NRR	-0,8546*
U.R	Long-Term U.R	0,9851*
U.R	Well-Being	-0,9457*
U.R	Incidence of P.T	0,9916*
GDP per hour worked	EPL	0,9098*
GDP per hour worked	NRR	0,7588*
GDP per hour worked	Long-Term U.R	-0,9020*
GDP per hour worked	Well-Being	0,9550*
GDP per hour worked	Incidence of P.T	-0,9515*
GDP per hour worked	U.R	-0,9530*

Πηγές δεδομένων: OECD, Eurostat, Veenhoven,R., World Database of Happiness

Πίνακας 15. Συντελεστής συσχέτισης pearson-Denmark

2.Denmark		
Long-Term U.R	EPL	0,8616*
U.R	Long-Term U.R	0,8730*
U.R	Incidence of P.T	0,8875*
GDP per hour worked	EPL	0,8261*

GDP per hour worked	Long-Term U.R	0,9057*
---------------------	---------------	---------

Πηγές δεδομένων: OECD, Eurostat, Veenhoven,R., World Database of Happiness

Πίνακας 16. Συντελεστής συσχέτισης pearson-Netherlands

3.Netherlands		
Incidence of P.T	EPL	-0,8183*
Incidence of P.T	Long-Term U.R	0,778*
U.R	Long-Term U.R	0,9223*
U.R	Incidence of P.T	0,9339*

Πηγές δεδομένων: OECD, Eurostat, Veenhoven,R., World Database of Happiness

Πίνακας 17. Συντελεστής συσχέτισης pearson-United Kingdom

4.United Kingdom		
Incidence of P.T	Long-Term U.R	0,9880*
Incidence of P.T	Well-Being	0,7915*
U.R	EPL	-0,9990*

Πηγές δεδομένων: OECD, Eurostat, Veenhoven,R., World Database of Happiness

Πίνακας 18. Συντελεστής συσχέτισης pearson-Germany

5.Germany		
Well-Being	Long-Term U.R	-0,8034*
Incidence of P.T	Long-Term U.R	-0,7887*
U.R	Long-Term U.R	0,9635*
U.R	Well-Being	0,7753*
U.R	Incidence of P.T	-0,8523*
GDP per hour worked	NRR	-0,9433*
GDP per hour worked	Incidence of P.T	0,8380*
GDP per hour worked	U.R	-0,8370*

Πηγές δεδομένων: OECD, Eurostat, Veenhoven,R., World Database of Happiness

5.4 Ανάλυση και συσχέτιση δεδομένων με εμπειρικές μελέτες

Εισαγωγή

Για την ανάλυση των δεδομένων θα χρησιμοποιηθούν κωδικοποιήσεις των χωρών δηλαδή : Ελλάδα=χώρα 1, Δανία=χώρα 2, Ολλανδία=χώρα 3, Ηνωμένο Βασίλειο=χώρα 4 και Γερμανία=χώρα 5. Ακόμη θα γίνει σύγκριση των σχέσεων μεταξύ των χωρών και στο τέλος θα αναλυθούν οι εναπομείναντες συσχετίσεις της χώρας 1 ξεχωριστά. Να σημειωθεί πως όλες οι μετρήσεις είναι σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%.

Παρατηρείται στατιστικά σημαντική και αρνητική συσχέτιση (σε επίπεδο στατιστικής σημαντικότητας 5%) μεταξύ του ρυθμού μακροχρόνιας ανεργίας και του δείκτη της προστασίας της απασχόλησης στην χώρα 1. Αυξημένη δηλαδή προστασία φαίνεται να συνδέεται με μειωμένη μακροχρόνια ανεργία. Αντιθέτως, στην περίπτωση της χώρας 2 η σχέση είναι θετική, δηλαδή η αυξημένη προστασία φαίνεται να συνδέεται με αυξημένη μακροχρόνια ανεργία. Τα εμπειρικά ευρήματα φαίνεται να συνηγορούν επί της δεύτερης περίπτωσης καθώς η αύξηση της αυστηρότητας πιθανόν προκαλεί εμπόδια και αντικίνητρα στην προσαρμογή της ζήτησης για εργασία στις οικονομικές συνθήκες της αγοράς (Noelke, 2011). Τα δε αντιφαντικά αποτελέσματα πιθανόν να αποδίδονται στα διαφορετικά δομικά και θεσμικά χαρακτηριστικά των ντόπιων αγορών εργασίας, όπου π.χ. η χώρα 1 έχει σχετικά αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας απασχόλησης αλλά ένα από τα μεγαλύτερα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας στην Ε.Ε όπως και είδαμε στην προηγούμενη ενότητα. Στην χώρα 1 και 5, βρήκαμε στατιστικά σημαντική και αρνητική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη ευεξίας και της μακροχρόνιας ανεργίας πράγμα που σημαίνει πως πιθανή αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας ενδέχεται να συνδέεται με μείωση της ευεξίας. Τα εμπειρικά ευρήματα δείχνουν να συμφωνούν με το παραπάνω διότι πιθανή αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας φαίνεται να επηρεάζει την ευημερία του ανθρώπινου δυναμικού διότι η απασχόληση αποτελεί τη βασική πηγή εσόδων και επιβίωσης ενός ατόμου (Tella et al, 2003). Άλλη περίπτωση είναι η στατιστικά σημαντική και αρνητική συσχέτιση στις χώρες 1 και 3, όπου η αύξηση της προστασίας απασχόλησης δείχνει να συνδέεται με μείωση της συμμετοχής σε μερική απασχόληση. Στην χώρα 1 τα ποσοστά συμμετοχής σε εργασία μερικής απασχόλησης είναι αρκετά χαμηλά (Πίνακας 11) διότι η πλήρης απασχόληση είναι αυτή που υποστηρίζεται περισσότερο στην συγκεκριμένη αγοράς εργασίας όπως έχουμε αναφέρει στα προηγούμενα κεφάλαια, άρα πιο αυστηρές ρυθμίσεις απασχόλησης μπορεί να μειώσουν τα κίνητρα των εργοδοτών για προσλήψεις ατόμων. Το ίδιο μπορεί να συμβεί και στην χώρα 3 όπου τα

ποσοστά συμμετοχής σε μερική απασχόληση είναι υψηλά (Πίνακας 11) με την διαφορά πως οι συμβάσεις αυτού του τύπου θεωρούνται ευέλικτες και υποστηρίζονται από τους εργοδότες. Πιθανή αύξηση των ρυθμίσεων μπορεί να σημαίνει μείωση της συμμετοχής σε μερική απασχόληση.

Στις χώρες 1,3,4 βρήκαμε στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση μεταξύ της συμμετοχής σε μερική απασχόληση και στον δείκτη μακροχρόνιας ανεργίας. Ωστόσο στην χώρα 5 βρήκαμε το αντίθετο. Μελετώντας τα προηγούμενα κεφάλαια καταλήγουμε πως πιθανή αύξηση της συμμετοχής της μακροχρόνιας ανεργίας ενδεχομένως συνδέεται με αύξηση της μερικής απασχόλησης για τον λόγο πως οι εργαζόμενοι επιλέγουν πιο ευέλικτες μορφές εργασίας για την κάλυψη των αναγκών τους ιδιαίτερα σε περιπτώσεις μεγάλης περιόδου ανεργίας ή συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων όπως π.χ οι νέοι, παντρεμένες γυναίκες κ.α. Στην χώρα 1 βλέπουμε πως υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ συμμετοχής σε μερική απασχόληση και τον δείκτη της ευημερίας, σε αντίθεση με την χώρα 4 όπου υπάρχει θετική. Τα εμπειρικά ευρήματα σε αυτή την περίπτωση συνηγορούν με την δεύτερη άποψη διότι η αύξηση της ευημερίας πιθανόν να συνδέεται με αύξηση της μερικής απασχόλησης διότι οι εργαζόμενοι δείχνουν να έχουν περισσότερο άγχος σε περιπτώσεις πλήρους απασχόλησης παρά μερικής (Graham, 2014). Παρατηρούμε πως στις χώρες 1 και 4 υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας και του δείκτη προστασίας απασχόλησης. Πιο αυστηρές ρυθμίσεις απασχόλησης μπορεί να συνδέονται με αύξηση του ποσοστού ανεργίας πράγμα στο οποίο αρκετές εμπειρικές και θεωρητικές μελέτες συνηγορούν, διότι θεωρείται αντικίνητρο για έναν εργοδότη ένα τέτοιο σύστημα απασχόλησης για τον λόγο ότι του δημιουργεί περισσότερα κόστη σε περιπτώσεις απολύσεων (αποζημιώσεις) όπως και πολλά γραφιοκρατικά προβλήματα στην σύναψη προσλήψεων (Blanchard, 1998).

Σημαντική στατιστικά θετική συσχέτιση βρήκαμε στις χώρες 1,2,3 και 5 όσον αφορά τη σύνδεση του ποσοστού της συνολικής ανεργίας με αυτό της μακροχρόνιας ανεργίας. Πιθανή αύξηση λοιπόν της μακροχρόνιας ανεργίας ενδέχεται να συνδέεται με αύξηση στα ποσοστά της συνολικής ανεργίας τα έτη που εξετάζουμε πράγμα που μπορεί να δικαιολογηθεί και από τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στις χώρες της Ε.Ε στηριζόμενοι σε πρόσφατες μελέτες που αναφέρουν πως το 48,2% των 22 εκατομμυρίων ανέργων στην Ε.Ε είναι μακροχρόνια άνεργοι (Duell et al, 2016). Επιπροσθέτως, στην χώρα 1 βλέπουμε πως υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της συνολικής ανεργίας και του δείκτη της ευημερίας, ενώ στην χώρα 5 βρίσκουμε το αντίθετο. Ο Graham (2014), ανέφερε πως ένας από τους παράγοντες που επηρεάζει την ευημερία των ανθρώπων είναι η εργασία, όχι μόνο

για λόγους βιωσιμότητας αλλά και καταπολέμησης οποιουδήποτε καθημερινού άγχους. Ενδεχόμενη λοιπόν αύξηση της ευημερίας πιθανόν να συνδέεται με μείωση του ποσοστού ανεργίας.

Παρατηρούμε επίσης στις χώρες 1,2 και 3 μια στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας και της συμμετοχής σε εργασία μερικής απασχόλησης ενώ στην χώρα 5 το αντίθετο. Τα εμπειρικά ευρήματα δείχνουν πως η συμμετοχή σε εργασία μερικής απασχόλησης βοηθάει τόσο τους εργοδότες όσο και μερικές συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες ανθρώπων (π.χ γυναίκες με μικρά παιδιά, νέους κ.α) αναφέροντας μεταξύ άλλων πως στην πρώτη περίπτωση τα ευέλικτα ωράρια, τα χαμηλά κόστη εργασίας και η έλλειψη πολλές φορές επιδομάτων εργασίας, είναι μερικοί από τους βασικούς λόγους που ενισχύουν αυτόν τον τύπο απασχόλησης (Cazes και Nesporova, 2007). Η αύξηση της συμμετοχής σε εργασία μερικής απασχόλησης φαίνεται να συνδέεται με τη μείωση της συνολικής ανεργίας. Στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση βλέπουμε μεταξύ του δείκτη παραγωγικότητας εργασίας και της προστασίας απασχόλησης στις χώρες 1 και 2. Η αύξηση της προστασίας απασχόλησης ενδέχεται να συνδέεται με την αύξηση της παραγωγικότητας στην εργασία διότι αυστηρές ρυθμίσεις προστασίας μειώνουν την ανησυχία των εργαζομένων όσον αφορά την απόλυση χωρίς σημαντικό λόγο και ενισχύουν την θέση των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε μια επιχείρηση δίνοντας το έναυσμα για πιο παραγωγική εργασία (Bjuggren, 2018).

Στην χώρα 1 παρατηρούμε μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη παραγωγικότητας της εργασίας και της μακροχρόνιας ανεργίας ενώ στην χώρα 2 το αντίθετο. Εμπειρικές μελέτες αναφέρουν πως πιθανή αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας συνδέεται με μείωση της παραγωγικότητας εργασίας διότι η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να επηρεάσει τόσο το ίδιο το άτομο όσο την οικογένεια και την κοινωνία (Nichols et al, 2013). Η μακροχρόνια ανεργία μπορεί να επηρεάσει το ανθρώπινο και το κοινωνικό κεφάλαιο διότι επιβραδύνει τις πιθανότητες εύρεσης εργασίας και αυξάνει την εργασιακή ανασφάλεια (Nichols et al, 2013). Άλλη περίπτωση που βλέπουμε στην χώρα 1, είναι η στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη παραγωγικότητας της εργασίας με τον δείκτη διατήρησης του εισοδήματος ενός ατόμου μετά από 10 μήνες ανεργία. Ωστόσο στην χώρα 5 έχουμε το αντίθετο. Πρόσφατη μελέτη του Brown et al, (2017), αναφέρει πως η διατήρηση του εισοδήματος ενός ατόμου αυξάνει την αξία του ίδιου σε περίπτωση εύρεσης νέας εργασίας, μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα υψηλότερο μισθό και ενισχύει τις προοπτικές για εύρεση σχετικής θέσης με τα προσόντα και τις ικανότητες του. Αυτό ενδέχεται να συνδέεται θετικά με την παραγωγικότητα της εργασίας. Ακόμη, στην χώρα 1 βλέπουμε μια στατιστικά

σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη παραγωγικότητας της εργασίας και της συμμετοχής σε μερική απασχόληση ενώ στην χώρα 5 το αντίθετο. Ωστόσο μελέτες έχουν δείξει πως η αύξηση της συμμετοχής σε εργασία μερικής απασχόλησης ενδέχεται να έχει θετική σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας εργασίας διότι η παραγωγικότητα του εργαζομένου μερικής απασχόλησης σε κάποιες περιπτώσεις είναι υψηλότερη από των εργαζομένων πλήρους (Garnero, 2016). Να σημειώσουμε πως συνήθως ευέλικτοι εργαζόμενοι με τέτοιου είδους συμβάσεις απασχόλησης και με χρήση ευέλικτων ωραρίων, έχουν λιγότερο άγχος λόγω της ύπαρξης ισορροπίας στην προσωπική τους ζωή (Garnero, 2016).

Παρατηρήθηκε επίσης, μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη παραγωγικότητας και του ποσοστού ανεργίας στην χώρα 1 ενώ στην χώρα 5 το αντίθετο. Παρόλο που μια σειρά μελετητών έχουν ασχοληθεί με την εν λόγω σχέση, εμείς θα σταθούμε σε δυο ενδιαφέρουσες θεωρίες για να την προσεγγίσουμε (Amassoma και Nwosa, 2013). Η πρώτη (Search theory) αναφέρεται στην δυνατότητα ενός ανέργου να αναζητήσει νέες θέσεις εργασίας και να δεχτεί προτάσεις. Ο μισθός εργασίας που του έχει προταθεί μεταξύ της τελευταίας εργασίας και της δυνατότητας να συνεχίσει την έρευνα για εύρεση καλύτερης ονομάζεται «μισθός κράτησης» (reservation wage) και τον βοηθάει να δημιουργήσει ένα ατομικό οικονομικό υπόβαθρο έτσι ώστε να επιλέξει την καλύτερη εργασία με τις υψηλότερες αποδοχές (Amassoma και Nwosa, 2013). Η δεύτερη θεωρία (real business cycles) αναφέρει πως η παραγωγικότητα της επιχείρησης επηρεάζει άμεσα τόσο τους εργαζόμενους όσο και την συνολική ανεργία. Η σχέση μεταξύ της παραγωγικότητας και της ανεργίας μπορεί να επηρεαστεί από διαφορετικούς παράγοντες ανάλογα με την λειτουργία των εγχώριων αγορών εργασίας (Amassoma και Nwosa, 2013).

Στην χώρα 1 βρήκαμε μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ της μακροχρόνιας ανεργίας και του δείκτη διατήρησης εισοδήματος. Οι εμπειρικές μελέτες ωστόσο δεν συνηγορούν με αυτό διότι ενδεχόμενη αύξηση των επιδομάτων ανεργίας με στόχο την διατήρηση του εισοδήματος σε υψηλά επίπεδα, δημιουργεί αντικίνητρα στον εργαζόμενο όσον αφορά την εύρεση νέας εργασίας (Salomaki και Munzi, 1999). Πιθανή αύξηση του δείκτη διατήρησης εισοδήματος ενδέχεται να συνδέεται με αύξηση της μακροχρόνιας ανεργίας. Παρατηρούμε στην ίδια χώρα επίσης μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του δείκτη ευημερίας και αυτού της προστασίας απασχόλησης. Τα εμπειρικά ευρήματα υποστηρίζουν το αντίθετο διότι αυστηρότερες ρυθμίσεις προστασίας απασχόλησης ενδέχεται να μειώσουν την εργασιακή ανασφάλεια και να αυξήσουν την ευημερία των εργαζομένων (Litchfield et al, 2016). Πιθανή λοιπόν αύξηση των ρυθμίσεων

ενδέχεται να συνδέεται με αύξηση της ευημερίας. Η μελέτη του Litchfield (2016), δικαιολογεί και την στατιστικά σημαντική και θετική συσχέτιση που βλέπουμε στην χώρα 1. Πιθανή αύξηση του δείκτη διατήρησης του εισοδήματος φαίνεται να συνδέεται με αύξηση της ευημερίας. Ένας από τους λόγους ενδέχεται να είναι η μείωση της ανασφάλιας του εργαζομένου η οποία προέρχεται από την διατήρηση του εισοδήματος του μετά από μια περίοδο ανεργίας, δίνοντας του τη δυνατότητα για εύρεση εργασίας χωρίς να αντιμετωπίζει κάποιο σοβαρό πρόβλημα επιβίωσης.

Στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση βρήκαμε και μεταξύ της συμμετοχής σε μερική απασχόληση και του δείκτη διατήρησης του εισοδήματος μετά από περίοδο ανεργίας στην χώρα 1. Πιθανή λοιπόν αύξηση του δείκτη διατήρησης εισοδήματος φαίνεται να συνδέεται με μείωση της συμμετοχής σε μερική απασχόληση. Στην περίπτωση της χώρας 1 και των διαφορετικών χαρακτηριστικών λειτουργίας της εγχώριας αγοράς εργασίας μια τέτοια σύνδεση θα μπορούσε να υπάρχει. Ένας από τους λόγους είναι τα μικρά ποσοστά μερικής απασχόλησης που καταγράφονται στην χώρα 1 (Πίνακας 11) τα οποία όπως ήδη έχουμε προαναφέρει στην παρούσα εργασία επηρεάζονται από την κατεύθυνση των εργαζομένων σε εργασίες πλήρους απασχόλησης. Παρατηρήθηκε επίσης στην χώρα 1 μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού ανεργίας και του δείκτη διατήρησης εισοδήματος πράγμα που αντικρούεται με μια σειρά μελετών που αναφέρουν πως ενδεχομένη αύξηση της διατήρησης εισοδήματος στην ανεργίας πιθανόν να συνδέεται με αύξηση της ανεργίας λόγω των αντικινήτρων που δίνονται στους εργαζομένους για εύρεση νέας εργασίας εφόσον είναι οικονομικά καλυμένοι με το υφιστάμενο εισόδημα (Eugster, 2015). Τέλος, στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση βρήκαμε μεταξύ του δείκτη παραγωγικότητας εργασίας και της ευημερίας στην χώρα 1. Το μεγαλύτερο μέρος της βιβλιογραφίας φαίνεται να συνδέει θετικά την σχέση αυτή για τον λόγο πως μεγαλύτερα επίπεδα ευημερίας μπορεί να ισοδυναμούν με ποιοτικότερη ζωή, καλύτερη διάθεση για εργασία άρα και μεγαλύτερα επίπεδα παραγωγικότητας του εργαζομένου σε μια θέση εργασίας (Miller, 2016). Πιθανή λοιπόν αύξηση της ευημερίας φαίνεται να συνδέεται με μεγαλύτερα ποσοστά παραγωγικότητας στην εργασία.

Κεφάλαιο 6

Τελικά Συμπεράσματα μελέτης

Τα στοιχεία που πρέπει να κρατήσουμε μετά την ανάλυση των πιθανών συσχετίσεων μεταξύ στοιχείων της ευελιξίας με ασφάλεια και της απασχόλησης είναι πως οι χώρες αντιδρούν διαφορετικά στην εφαρμογή πολιτικών απασχόλησης ανάλογα με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά που διέπουν τις αγορές εργασίας τους. Για παράδειγμα είδαμε πως μια ενδεχόμενη αύξηση της προστασίας στις ρυθμίσεις απασχόλησης στην Ελλάδα ίσως να μειώνει την μακροχρόνια ανεργία, ενώ η ίδια περίπτωση στην Δανία δημιουργεί μια θετική συσχέτιση. Οι παράγοντες, που αναφέρονται στην διαφορετική λειτουργία της εγχώριας αγοράς εργασίας, στην υφιστάμενη οικονομική κατάσταση της κάθε χώρας όπως και το ισχύον νομικό καθεστώς που εφαρμόζεται στην εργασία, φαίνεται να είναι διαφορετικές και να επηρεάζουν αναλόγως την κάθε περίπτωση. Ακόμη, χώρες όπως η Ελλάδα φαίνεται να αντιμετωπίζουν προβλήματα στην εφαρμογή πολιτικών ευελιξίας με ασφάλεια λόγω μεταρρυθμίσεων που δεν έχουν πραγματοποιηθεί όπως και έλλειψης συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Αντιθέτως στις Σκανδιναβικές χώρες όπως την Δανία και Ολλανδία, βλέπουμε να υπάρχει καλύτερη συνεργασία μεταξύ των εταίρων και πως η εφαρμογή των πολιτικών έχει ακολουθηθεί από μια σειρά παλαιότερων μεταρρυθμίσεων. Η Γερμανία από την άλλη δείχνει να είναι μια χώρα που χρησιμοποιεί ευέλικτες πολιτικές έχοντας το μεγαλύτερο ποσοστό παραγωγικότητας στην εργασία τα έτη που εξετάσαμε με την διαφορά ότι κατέχει την δεύτερη μικρότερη τιμή όσον αφορά την ευημερία των εργαζομένων. Το Ηνωμένο Βασίλειο τέλος, κατέχει μια από τις πιο ευέλικτες αγορές εργασίας ανάμεσα στις χώρες της Ε.Ε όπως ήδη αναφέραμε, με την διαφορά ότι έχει το δεύτερο πιο χαμηλό ποσοστό διατήρησης εισοδήματος στις χώρες που εξετάσαμε πράγμα που μπορεί να συνδέεται με χαμηλά ποσοστά προστασίας εισοδήματος για τους ανέργους.

Μέσα από την παραπάνω έρευνα μπορούμε να συμπαιράνουμε πως οι παράγοντες που επηρεάζουν μια χώρα αναφορικά με την δυνατότητα ή ικανότητα να εφαρμόσει πολιτικές ευελιξίας με ασφάλεια, είναι διαφορετικοί. Ανάλογα με το σύστημα λειτουργίας της εγχώριας αγοράς εργασίας, η κάθε χώρα έχει να αντιμετωπίσει διαφορετικές προκλήσεις και χρειάζεται διαφορετικούς τρόπους εφαρμογής των εκάστοτε πολιτικών. Αυτός ήταν και ένας από τους βασικούς λόγους δημιουργίας κοινών αρχών για την ευελιξία με ασφάλεια. Η ευελιξία με ασφάλεια δεν αποτελεί μεμονωμένο μοντέλο πολιτικών, διασπάται σε κάθε χώρα ξεχωριστά και προσπαθεί να ανταποκριθεί με τις απαιτήσεις και τα προβλήματα της κάθε μιας,

εγκαθιδρύοντας ένα ξεχωριστό μοντέλο για κάθε περίπτωση αλλά με κοινές αρχές και κανόνες. Αυτό έδωσε το έναυσμα στο να καταγραφούν κάποια προβλήματα στις αγορές απασχόλησης ή αλλιώς προκλήσεις, με στόχο την εύρεση προτάσεων αντιμετώπισης τους.

Από τις 4 προκλήσεις που καταγράψαμε, είναι άξιο να σταθούμε σε κάποια συγκεκριμένα σημεία που θα βοηθήσουν τους μελλοντικούς μελετητές. Πρώτον, στην μη ύπαρξη ισότητας παροχών ασφαλείας μετάβασης σε πιο μόνιμη απασχόληση, και προβλημάτων ρύθμισης των συμβάσεων. Δεύτερον, στο κλειστό κύκλωμα απασχόλησης που λειτουργεί σε πολλές χώρες, χωρίς ευελιξία και δυναμική όσον αφορά την εύρεση νέων θέσεων εργασίας. Τρίτον, στην απουσία επαρκούς εκπαίδευσης και κατάρτισης όπως και απόκτησης ειδίκευσης μεγάλου αριθμού εργαζομένων, πράγμα που μειώνει την παραγωγικότητα τόσο των ίδιων όσο και της αγοράς εργασίας στο σύνολο. Και τέταρτον, στο σημαντικό πρόβλημα της άτυπης-παράνομης εργασίας, για το οποίο έχουν πραγματοποιηθεί πολλές προσπάθειες με σκοπό την καταπολέμηση της αλλά δυστυχώς συνεχίζεται και διογκώνεται.

Οι ενέργειες στις οποίες θα μπορούσαν να κινηθούν οι χώρες αποτυπώνονται στην ενσωμάτωση ενεργών πολιτικών μέσα από ένα ευρύ πλαίσιο διαπραγμάτευσης με τους κοινωνικούς εταίρους για την ρύθμιση των ατομικών και συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στην ενίσχυση της κινητικότητας και των παροχών στους εργαζομένους, στην πίεση από πλευράς κοινωνικών εταίρων και κυβερνήσεων προς τις επιχειρήσεις με στόχο την επένδυση στην εκπαίδευση και κατάρτιση, και στην δημιουργία ενός ολοκληρωμένου συστήματος κοινωνικής προστασίας και βοήθειας για την καταπολέμηση της μακροχρόνιας ανεργίας, αποφεύγοντας ωστόσο την εκμετάλλευση παροχών. Μερικά από τα προβλήματα που δημιουργούνται μελετώντας τα παραπάνω όσον αφορά την εφαρμογή της ευελιξίας με ασφάλεια, είναι η αισθητή απουσία νομοθετικού πλαισίου το οποίο να καθορίζει συγκεκριμένα τις συμβάσεις εργασίας, η εξάρτηση πολλών ανέργων από επιδόματα χωρίς να υπάρχει έλεγχος από το κράτος και τους αρμόδιους οργανισμούς, η μη επένδυση μέσω συγκεκριμένων προγραμμάτων στην εκπαίδευση και κατάρτιση τόσο από το κράτος όσο και από τις ίδιες τις επιχειρήσεις, όπως και η εξάρτηση αγορών εργασίας από την άτυπη-παράνομη εργασία η οποία δεν συντελεί στην αύξηση της παραγωγικότητας αντιθέτως δημιουργεί σημαντικά προβλήματα στην οικονομία και την εύρυθμη λειτουργία του συστήματος απασχόλησης.

Συμπερασματικά, παρατηρήθηκε μέσα από την παραπάνω μελέτη πως η έννοια της «ευελιξίας με ασφάλεια» είναι πολυδιάστατη και πολύπλευρη πράγμα που φαίνεται και από τις διχογνωμίες που δημιουργούνται ανάμεσα στους μελετητές. Αυτός είναι και ένας από τους λόγους που η θεματική συνεχώς κατευθύνεται σε νέες παραμέτρους και δημιουργεί μια δυσκολία κατανόησης σε κάθε επίδοξο αναγνώστη. Ωστόσο, έγινε μια προσπάθεια περιγραφής και ανάλυσης διαφορετικών περιπτώσεων με την βοήθεια μεγάλου μέρους βιβλιογραφικών πηγών, με στόχο την αποσαφήνιση τόσο της ίδιας της έννοιας όσο και των πολιτικών που την ακολουθούν. Αδιαμφισβήτητα, το περιθώριο μελέτης του εν λόγω ζητήματος είναι μεγάλο όπως και της κάθε χώρας ξεχωριστά τόσο σε επίπεδο Ε.Ε όσο και παγκόσμιο και συνίσταται ανεπιφύλακτα.

Βιβλιογραφικές Πηγές

Ξενόγλωσση

Arts, W., & Gelissen, J. (2002). Three worlds of welfare capitalism or more? A state-of-the-art report. *Journal of European Social Policy*, 12(2), 137–158. <https://doi.org/10.1177/0952872002012002114>

Algan Y. and Cahuc P. (2006) Civic Attitudes and the Design of Labor Market Institutions: Which Countries Can Implement the Danish Flexicurity Model? IZA DP No 1928.

Anxo, D. (2014). *Flexicurity and life long learning : the Swedish experience. Skills strategies for an inclusive society : the role of the state, the enterprise and the worker. Singapore, Institute for Adult Learning. 14-33.*

Atkinson, J. (1984). *Manpower Strategies for Flexible Organisations. Personnel Management. 16: 28–31*

Andersson P. & Wadensjö E., (2004). *Hur fungerar bemanningsbranschen? (How does the Temporary Agency sector work?) in Rapport 2004: 15. IFAU – The Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.*

Andersen, T., M. (2011), "[A flexicurity labour market in the great recession – the case of Denmark](#)", paper presented at the CPB-ROA conference on flexibility of the labour market

Andersen T. M., Svarer M. (2007) *Flexicurity—labour market performance in Denmark. CESifo Economic Studies 53(3): 389–429*

Anderson, C. J., Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46, 211–235. [CrossRefGoogle Scholar](#)

Andersen, S., K., Mailand, M. (2005) *The Danish Flexicurity Model, The Role of the Collective Bargaining System*

Anon, (2019). [online] Available at: https://www.researchgate.net/publication/228244233_The_Concept_of_Flexicurity_A_New_Approach_to_Regulating_Employment_and_Labour_Markets [Accessed 10 Jan 2019].

Andersen, T., (2015) *A flexicurity labor market during recession*. *IZA World of Labor*, : 173
doi: 10.15185/izawol.173

Acemoglu, D., Shimer, R., (2000) "Productivity Gains from Unemployment Insurance,"
European Economic Review, 44, pp. 1195-1224

Backhans, M. C., Mosedale, S., Bruce, D., Whitehead, M., & Burström, B. (2016). What is the impact of flexicurity on the chances of entry into employment for people with low education and activity limitations due to health problems? A comparison of 21 European countries using Qualitative Comparative Analysis (QCA). *BMC public health*, 16(1), 842. doi:10.1186/s12889-016-3482-2

Berglund, T., Furåker, B., Vulkan, P. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 159–178. [CrossRefGoogle Scholar](#)

Black, S. E., Lynch, L. M. (1996), "Human-Capital Investments and Productivity." *The American Economic Review*, Vol. 86, No. 2, pp. 263-267.

Bassanini, A., Nunziata, D., Venn, D., (2008), "Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries", Discussion paper series, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, IZA, DP, No. 3555

Berglund, T., Bengt, F., Patrik, V. (2014). Is job insecurity compensated for by employment and income security?. *Economic and Industrial Democracy*. 35. 165-184. 10.1177/0143831X12468904.

Berglund T. (2015) *Flexicurity, Job Insecurity, and Well-Being in European Labor Markets*. In: Vuori J., Blonk R., Price R. (eds) *Sustainable Working Lives. Aligning Perspectives on Health, Safety and Well-Being*. Springer, Dordrecht

Bishop, J. (1994), "The Impact of Previous Training on Productivity and Wages," in Bishop, J., ed., *Training and the Private Sector*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, pp. 161-200.

Bekker, S., Wilthagen, T. (2008) : *Europe's pathways to flexicurity: Lessons presented from and to the Netherlands*, *Intereconomics*, ISSN 0020-5346, Springer, Heidelberg, Vol. 43, Iss. 2, pp. 68-73, <http://dx.doi.org/10.1007/s10272-008-0244-0>

Bekker, S. (2018) Flexicurity in the European Semester: still a relevant policy concept?, *Journal of European Public Policy*, 25:2, 175-192, DOI: [10.1080/13501763.2017.1363272S](https://doi.org/10.1080/13501763.2017.1363272S)

Bekker, S, Mailand, M. (2017). The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: How have they managed the Great Recession? *Soc Policy Admin.* 53: 142– 155. <https://doi.org/10.1111/spol.12441>

Bekker, S., Wilthagen, T. (2017). Dynamics in Dutch collective bargaining - practice and challenges: Peer Review “Towards a more dynamic collective bargaining”, Portugal, 23-24 October 2017.

Belot, M., Boone, J., Ours, V., J. (2007), [Welfare-Improving Employment Protection](#), *Economica*, 74, (295), 381-396

Blanchard, O. (1998) Employment protection and unemployment, Prepared for Lecture 6, Econ 2410d

Backhans, M., C., Mosedale, S., Bruce, D., Whitehead, M., Burström, B. (2016), What is the impact of flexicurity on the chances of entry into employment for people with low education and activity limitations due to health problems? A comparison of 21 European countries using Qualitative Comparative Analysis (QCA), *BMC Public Health*, 16:842

Bredgaard, T. (2010). *Flexibility and Security in Employment Regulation: What Can Be Learnt from the Danish Case?*.

Boss, A., Elendner, T. (2005), [Incentives to work: The case of Germany](#), No 1237, *Kiel Working Papers, Kiel Institute for the World Economy (IfW)*

Breyer, F., W. Franz, S. Homburg, R. Schnabel, E. Wille (2004), *Reform der sozialen Sicherung*, Berlin, Heidelberg.

Bovenberg, L., Wilthagen, T., Bekker, S. (2008). "Flexicurity: Lessons and Proposals from the Netherlands," ifo DICE Report, ifo Institute - Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich, vol. 6(4), pages 9-14, December.

Beatrix, E. (2015). Effects of a Higher Replacement Rate on Unemployment Durations, Employment, and Earnings. *Schweizerische Zeitschrift für Volkswirtschaft und Statistik / herausgegeben von der Schweizerischen Gesellschaft für Statistik und Volkswirtschaft =*

Revue suisse d'économie politique et de statistique / publiée par la Société suisse de statistique et d'économie politique. 151. 1-25. 10.1007/BF03399412.

Brown, A. J. G., Kohlbrecher, B., Merkl, C., Snower, D. J. (2017) : The Effects of Productivity and Benefits on Unemployment: Breaking the Link, GLO Discussion Paper, No. 51, Global Labor Organization (GLO), Maastricht

Cazes, S., Nešporová, A. (2007). Flexicurity: A Relevant Approach in Central and Eastern Europe, International Labour Office

Calmfors, L. (1994), "Active Labour Market Policy and Unemployment - A Framework for the Analysis of Crucial Design Features". OECD Economic Studies, No. 22.

Confederation Generale du Travail (CGT), Retrieved from: <https://www.cgt.fr/dossiers/qui-sommes-nous>

Carl Magnus Bjuggren, (2018). Employment protection and labor productivity, *Journal of Public Economics*, Volume 157, Pages 138-157, ISSN 0047-2727, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2017.11.007>

Confédération française démocratique du travail (CFDT), Retrieved from: www.cfdt.fr/portail/nous-connaître/la-cfdt-en-10-points/la-cfdt-en-10-points-rec_66780

Danish Economic Council, (2014) The Danish Economy–Autumn. Copenhagen: Dansk Økonomi– Efteråret

Dolenc, P., Laporšek, S. (2013), [Flexicurity Policies and their Association with Productivity in the European Union](#), Prague Economic Papers, 2013, (2), 224-239

Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity–job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690-698. <http://dx.doi.org/10.1037/a0027832>

Dolenc, P. and Laporšek (2013). Flexicurity Policies and their Association with Productivity in the European Union. [online] Ideas.repec.org. Available at: <https://ideas.repec.org/a/prg/jnlpep/v2013y2013i2id449p224-239.html> [Accessed 30 May 2019].

Dickerson, A., Green, F. (2012). Fears and realisations of employment insecurity. *Labour Economics*, 19(2), 198–210. [CrossRefGoogle Scholar](#)

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1–6. [Google Scholar](#)

Due, J., Madsen, J. S. (2008). The Danish Model of Industrial Relations: Erosion or Renewal? *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 513–529. <https://doi.org/10.1177/0022185608090004>

De Lange, M., Gesthuizen, M., Wolbers, H., J. (2014) Youth Labour Market Integration Across Europe, *European Societies*, 16:2, 194-212, DOI: [10.1080/14616696.2013.821621](https://doi.org/10.1080/14616696.2013.821621)

Duell, N., Thureau, L., Vetter, T. (2016) Long-term Unemployment in the EU: Trends and Policies, *Economix Research & Consulting Bertelsmann Stiftung*

European Institute for Gender Equality. *Landsorganisation for fagforeninger (Danish Confederation of Trade Unions)*. [online] Available at: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/denmark/landsorganisation-fagforeninger-danish-confederation-trade-unions> [Accessed 5 Jan 2019].

Ester, P., Muffels, R., Schippers, J., Wilthagen, T., (2008), *Innovating European Labour Markets, Dynamics and Perspectives*, 196-200

Evans, S., Rossiter, A., Mueller, K., Menne, V. (2008) *Social Market Foundation. Angloflexicurity: A safety net for the UK workers - Social Market Foundation.* [online] Available at: <http://www.smf.co.uk/publications/angloflexicurity-a-safety-net-for-the-uk-workers/> [Accessed 10 Nov 2018].

Eurofound. (2009) *United Kingdom: Flexicurity and industrial relations*

European Commission, “*Posted workers, what is posting?*” [online] Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471> [Accessed 17 May 2019].

European Stability Initiative (2007) (ESI), *Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, Enlargement Strategy and Main Challenges 2007-2008*, Retrieved from: <https://www.esiweb.org/enlargement/wp-content/uploads/2009/02/ec-2007-strategy-paper.pdf>

European Trade Union Confederation (ETUC) (2007), *Flexicurity will get nowhere without reinforcing rights for workers, says the ETUC*“. Retrieved from: <http://www.etuc.org/a/3944>

European Commission, (2016) Employment Social Affairs & Inclusion, Posted Workers, Retrieved from: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471>

Employee Job Satisfaction: Investigating What Matters Most to Employees. (2010). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management. Retrieved from Alexander Street database.

European Commission (2007) Towards Common Principles of Flexicurity. More and better jobs through flexibility and security, COM (2007) 359 final, Brussels, 27.6

European Parliament Committee on Employment and Social Affairs (2007), *Hearing on the Commission's Green Paper 'Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century'*

Eur-lex.europa.eu. (2019). *EUR-Lex - 52007SC0861 - EN - EUR-Lex*. [online] Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1558134597853&uri=CELEX:52007SC0861> [Accessed 17 May 2019].

Ec.europa.eu. (2019). [online] Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=10227&langId=en> [Accessed 18 Feb 2019].

Eurofound. (2009). *Positive outcomes of flexibility and security act*. [online] Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/positive-outcomes-of-flexibility-and-security-act> [Accessed 20 Jul 2018].

France Unemployment rate, (Indicator), Retrieved from: <https://tradingeconomics.com>

Gerhardt, M. (2004), "Hartz IV: Nur mit ökonomischer Rationalität zum Erfolg", *Wirtschaftsdienst* 9, 582–89.

Garnero, A. (2016). Are part-time workers less productive and underpaid? *IZA World of Labor* 2016: 249 doi: 10.15185/izawol.249, wol.iza.org

Glyn, A. (2006) *Capitalism Unleashed: Finance, Globalization and Welfare*. New York: Oxford University Press

Guillaume, B. (2011) *Active Labour Market Policies in Denmark : A Comparative Analysis of PostProgram Effects*. . fffalshs-00654181f

Graham, C., W (2014). Late-life work and well-being Flexible retirement may be one solution to the challenges of unemployment, aging populations, and public pension burdens, *IZA world of labour, evidence-based policy making*

GOV.UK. (2007). *World Class Skills: Implementing the Leitch Review of Skills in England Presented to Parliament by the Secretary of State for Innovation, Universities and Skills by Command of Her Majesty*

Hodson, D. and Quaglia, L. (2009), *European Perspectives on the Global Financial Crisis: Introduction**. *JCMS: Journal of Common Market Studies*, 47: 939-953. doi:[10.1111/j.1468-5965.2009.02029.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-5965.2009.02029.x)

Hogan, S., & Ragan, C. (1995). *Job Security and Labour Market Flexibility. Canadian Public Policy / Analyse De Politiques*, 21(2), 174-186. doi:10.2307/3551592

Howell, D., Baker, D., Glyn, A., Schmitt, J. (2007), *Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A Critical Review of the Evidence. Capitalism and Society*, Vol. 2, Issue 1, Article 1. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2206526>

Hopenhayn, H., Rogerson, R. (1993), "Job Turnover and Policy Evaluation: A General Equilibrium Analysis." *The Journal of Political Economy*, Vol. 101, No. 5, pp. 915-938.

Heyes, J. (2013). *Flexicurity in crisis: European labour market policies in a time of austerity. European Journal of Industrial Relations*, 19(1), 71–86. <https://doi.org/10.1177/0959680112474749>

Hester. (2006). *Temporary agency work in the Netherlands. AIAS working papers WP 54.*

Hijzen, Alexander and Martins, Pedro S. and Parlevliet, Jante, (2017) *Collective Bargaining Through the Magnifying Glass: A Comparison between the Netherlands and Portugal. IZA Discussion Paper No. 11113. Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3069456>*

Helliwell, J., Layard, R., & Sachs, J. (2017). *World Happiness Report 2017*, New York: Sustainable Development Solutions Network.

Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Rapport N° 03.2013, *Orientations scientifiques à moyen terme 2013-2017*, Retrieved from: http://www.ires.fr/images/Institut/Bilans_Programmes/ORIENTATIONS%202013_2017.pdf

International Labour Organization (1982) (ILO), *Employment policy, promotion of employment and employment services, Germany*, Retrieved from: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=83812

International Monetary Fund (IMF), (2010), World Economic Outlook: Rebalancing growth, April (Washington, DC).

International Labour Organization (2010). World of work report: From one crisis to the next? (Geneva, International Institute for Labour Studies).

International Labour Organization (2008) World of Work Report, "Income Inequalities in the Age of Financial Globalization"

International Labour Organization (2009) World of Work Report, The Global Jobs Crisis and Beyond

International Labour Organization (2010), World Social Security Report : Providing coverage in the time of crisis and beyond. Geneva.

International Institute for Labour Studies (2009) The Financial and Economic Crisis: A Decent Work Response, Geneva

International Institute for Labour Studies (2010) World Social Security Report: Providing coverage in the time of crisis and beyond, Geneva

International Institute for Labour Studies (2008) World of work report: Income inequalities in the age of financial globalization, Geneva

Martin, J. (2014) "Activation and Active Labour Market Policies in OECD Countries: Stylized Facts and Evidence on Their Effectiveness", IZA Policy Paper No. 84,

Jahoda, M. (1982). Employment and unemployment. A socio-psychological analysis. Cambridge: Cambridge University Press. [Google Scholar](#)

Kougias, K. (2017) 'Real' flexicurity worlds in action: evidence from Denmark and Greece. *GreeSE papers (106)*. Hellenic Observatory, European Institute, London, UK.

Kelsley, K., Richardson, H., Marchmont, S., (2009). "The UK Country Report for the Regional Disparities and Flexicurity Policies: An Integrated Approach project", Observatory University of Exeter, United Kingdom

Kessler, I. and Purcell, J. (1992), PERFORMANCE RELATED PAY: OBJECTIVES AND APPLICATION. Human Resource Management Journal, 2: 16-33. doi:[10.1111/j.1748-8583.1992.tb00258.x](https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.1992.tb00258.x)

Kloosterboer, D. (2005). Trade unions and local developments in the Netherlands. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 11(1), 113–117. <https://doi.org/10.1177/102425890501100110>

Kurt Vogler-Ludwig (2006). European employment observatory, Flexicurity in Germany, *Economix Research and Consulting* [online] Available at: <https://economix.org/a55ets/publications/1900-2018/Flexicurity%20in%20Germany.pdf> [Accessed 24 Nov 2018].

Karantinos, D. (2013). The Social and Employment Situation in Greece, Directorate General for Internal Policies, Policy Department A: Economic and Scientific Policy [online] Available at: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/507491/IPOL-EMPL_NT\(2013\)507491_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/note/join/2013/507491/IPOL-EMPL_NT(2013)507491_EN.pdf) [Accessed 20 May 2019].

L. Fulton (2015) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the [SEEurope Network](#), online publication available at <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

Laporšek, S., Dolenc, P. (2012), “Do Flexicurity Policies Affect Labour Market Outcomes? An Analysis of EU Countries.” *The Croatian Journal of Social Policy*, Vol. 19, No. 2, pp. 107–130

Lai, Y., Saridakis, G., and Blackburn, R. (2015) Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium- Sized Enterprises and Large Enterprises Different?. *Stress Health*, 31: 222– 235. doi: [10.1002/smi.2549](https://doi.org/10.1002/smi.2549).

Litchfield P, Cooper C, Hancock C, Watt P (2016). Work and Wellbeing in the 21st Century .*Int J Environ Res Public Health*.;13(11):1065. Published 2016 Oct 31. doi:10.3390/ijerph13111065

McLeod, C., B., Hall, P., A., Siddiqi, A., Hertzman, C. (2012), [How Society Shapes the Health Gradient: Work-Related Health Inequalities in a Comparative Perspective](#), *Annual Review of Public Health* 2012 33:1, 59-73

Mailand, M. (2010) The common European flexicurity principles: how a fragile consensus was reached, *European Journal of Industrial relations*, Volume 16(3): 24-257.

Miller, J. (2016) "[The well-being and productivity link: a significant opportunity for research-into-practice](#)", *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, Vol. 3 Issue: 3, pp.289-311, <https://doi.org/10.1108/JOEPP-07-2016-0042>

Muntigl, P., Weiss, G., Wodak, R. (2000). European Union Discourses on Un/employment: An interdisciplinary approach to employment policy-making and organizational change. 10.1075/dowi.12.

Muffels, R. (2008), Flexibility and Employment security in Europe. *Labour Markets in Transition*, 133-140

Noelke, C. (2011) The Consequences of Employment Protection Legislation for the Youth, *Labour Market Arbeitspapiere – Working Papers* Nr. 144

Nordic Council of Ministers (2010), "Nordic labour market and welfare systems from a flexicurity perspective", in *Labour Market Mobility in Nordic Welfare States*, Nordic Council of Ministers, Copenhagen K, <https://doi.org/10.6027/9789289331814-6-en>.

Nichols, A., Mitchell, J., Lindner, S. (2013). Consequences of Long-Term Unemployment. The Urban Institute

Nwosa, D., Ifeakachukwu, P. (2013). The impact of unemployment rate in productivity growth in Nigeria: An Error Correlection Modeling Approach, *International Journal of Economics and Management Sciences* Vol. 2, No. 8, , pp. 01-13

OECD (2019), Youth unemployment rate (indicator). doi: 10.1787/c3634df7-en (Accessed on 30 January 2019)

OECD (2019), Self-employment rate (indicator). doi: 10.1787/fb58715e-en (Accessed on 30 January 2019)

OECD (2019), "Long-term unemployment rate"(indicator), <https://doi.org/10.1787/76471ad5-en> (accessed on 10 March 2019).

OECD.stat (2019), "Unemployment rate" (indicator), <https://doi.org/10.1787/997c8750-en> (accessed on 10 March 2019).

OECD (2018), Employment rate (indicator). doi: 10.1787/1de68a9b-en (Accessed on 09 December 2018)

OECD (2018), Adult education level (indicator). doi: 10.1787/36bce3fe-en (Accessed on 11 December 2018)

OECD.stat (2019) (indicator) Incidence of FTPT employment - national definitions: [Incidence of part-time employment by gender](#)

OECD.stat (2013) (indicator) Strictness of employment protection – individual and collective dismissals (regular contracts)

- OECD.stat** (2018) (Indicator) Net replacement rates in unemployment (10 months)
- OECD.stat** (2019), GDP per hour worked (indicator). doi: 10.1787/1439e590-en (Accessed on 28 May 2019)
- Obadic, A.** (2009) The Danish flexicurity labour market policy concept, working paper series, paper No. 09-04
- Oorschot, W. van.** (2004). Flexible work and flexicurity policies in the Netherlands. Trends and experiences. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 208–225. <https://doi.org/10.1177/102425890401000206>
- Parrotta, P., and D. Pozzoli,** (2012), “The effect of learning by hiring on productivity.” The RAND Journal of Economics 43:1: 167–185.
- Presidency Conclusions.** (2002) Barcelona European Council, , Retrieved from: http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/71025.pdf
- Probst, T., & Jiang, L.** (2017). European flexicurity policies: Multilevel effects on employee psychosocial reactions to job insecurity. *Safety Science*, 100, 83-90.
- Protecting people promoting jobs** (2009c) : A survey of country employment and social protection policy responses to the global economic crisis, ILO report to the G20 Leaders’ Summit, Pittsburgh, 24–25 Sep
- Pacelli, L., Devicienti, F., & Maida, A., Morini, M., Poggi, A., Vesan, P.** (2008). *Employment security and employability: A contribution to the flexicurity debate.*
- Ploug N.** (2012) The Danish Flexicurity Model and Old Age Protection. In: Hinrichs K., Jessoula M. (eds) *Labour Market Flexibility and Pension Reforms. Work and Welfare in Europe.* Palgrave Macmillan, London
- Parello, C. P.** (2011), “Labor Market Rigidity and Productivity Growth in a Model of Innovation-driven Growth.” *Economic Modelling*, Vol. 28, No. 3, pp. 1058-1067.
- R. Veenhoven, Happiness in Greece (GR),** World Database of Happiness, Erasmus University Rotterdam, The Netherlands.
Viewed on 2019-04-20 at: <http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl>.
- Report from the High Level Group chaired by Wim Kok.** (2004) Facing the challenge. November 2004, p. 33.

Rathgeb, P. (2019) *Comp Eur Polit* 17: 1. <https://doi.org/10.1057/s41295-017-0095-9>

Statistics Denmark (2019) Labour Force Survey, Unemployment, Retrieved from: www.dst.dk

Society for Human Resource Management (SHRM) (2010) Examining Employee Benefits in the Midst of a Recovering Economy

Stuart, M. and Robinson, A. (2007). Training, union recognition and collective bargaining, Unionlearn, Trades Union Congress. Available at: <http://www.unionlearn.org.uk/publications/index.cfm?frmPubID=95>

Shahidi, F. V., De Moortel, D., Muntaner, C., Davis, O., Siddiqi, A. (2016). Do flexicurity policies protect workers from the adverse health consequences of temporary employment? A cross-national comparative analysis. *SSM - population health*, 2, 674–682. doi:10.1016/j.ssmph.2016.09.005

Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 242–264. [PubMedCrossRefGoogle Scholar](#)

Siecon.org. (2011). [online] Available at: <http://www.siecon.org/online/wp-content/uploads/2011/04/Lisi1.pdf> [Accessed 17 Nov 2019].

Salomäki, A., Munzi, T. (1999). Net replacement rates of the unemployed, Comparisons of various approaches number 133

Tsarouhas, D. (2008). Social Partnership in Greece: Is There a Europeanization Effect? *European Journal of Industrial Relations*, 14(3), 347–365. <https://doi.org/10.1177/0959680108094139>

Tural, B., G., (2008), p. 9-17, Retrieved from: www.ankarabarsu.org

The Wassenaar Arrangement. (2019). *Home – about us The Wassenaar Arrangement.* [online] Available at: <https://www.wassenaar.org/> [Accessed 15 Jul 2019].

Tella, R. D., R. J. MacCulloch, and A. J. Oswald (2003): “The macroeconomics of happiness,” *Review of Economics and Statistics*, 85, 809–827.

United Nations. (2009). LINK global economic outlook, presented at the UN Department of Economic and Social Affairs Expert Group Meeting on the World Economy (Project LINK), St. Petersburg, 4-6 June.

Unionlearn.org.uk. (2019). *TUC unionlearn | The home of union learning & skills. What does unionlearn do?* [online] Available at: <https://www.unionlearn.org.uk/> [Accessed 17 May 2019].

Vesan, P. (2008) Flexicurity: a new jargon in the European policy debate, *European Governance*, Volume 2(1): 9-15

Venn, D. (2009). Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 89* (Paris, OECD)

Visser, J., Wilthagen, T., Beltzer, R., & Koot-van der Putte, E. (2004). The Netherlands: from atypicality to typicality. In S. Sciarra, P. Davies, & M. Freedland (Eds.), *Employment policy and the regulation of part-time work in the European Union: a comparative analysis* (pp. 190-222). Cambridge: Cambridge University Press.

Voss, E., Dornelas, A. (2011), “Social Partners and Flexicurity in Contemporary Labour Markets”, *European social Dialogue 2009-2011*, Synthesis Report, pp. 6-10

Vulkan, P. (2012). Labour market insecurity: The effects of job, employment and income insecurity on the mental well-being of employees. *Revista Internacional de Organizaciones*, 9, 169–188. [Google Scholar](#)

Wilthagen, T., & Tros, F. (2004). The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 10(2), 166–186. <https://doi.org/10.1177/102425890401000204>

Wilthagen, T., & van Velzen, M. (2004), *The road towards adaptability, flexibility and security Discussion paper.*

Wilthagen, T. (2008) Mapping Out Flexicurity Pathways in the European Union. Available at: SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1118725> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1118725>

Ελληνόγλωσση

Γαβρόγλου, Σ. (2006). Όψεις ευελιξίας στην Ελλάδα και την Ευρώπη. Παρατηρητήριο Απασχόλησης, Ερευνητική Πληροφορική. Αθήνα. Διαθέσιμο σε: <http://2gymxylok.kor.sch.gr/grasep/meletigiatinapash.pdf>

Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (2009), “Ευελιξία με ασφάλεια, επίμαχα θέματα και προκλήσεις”.

Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (2017), Το μέλλον της εργασίας: “Τάσεις και προκλήσεις για επιχειρήσεις και εργαζόμενους”, Τεύχος 13|18 Οκτωβρίου, *Οικονομία και επιχειρήσεις, special report*

Παράρτημα

1) Δεδομένα υπολογισμού συντελεστή συσχέτισης Pearson των 5 χωρών

```
. bysort country:pwcorr epl nrr longtermur wellbeing incidenceofpt ur gdpperhour, star(0.05)
```

```
-----  
-----  
-> country = 1
```

```
      | epl   nrr longte~r wellbe~g incide~t   ur gdpper~r  
-----+-----  
epl | 1.0000  
nrr | 0.7402 1.0000  
longtermur | -0.8884* -0.8167* 1.0000  
wellbeing | 0.8454* 0.8915* -0.8873* 1.0000  
incidenceo~t | -0.8816* -0.8327* 0.9839* -0.9395* 1.0000  
      ur | -0.9258* -0.8546* 0.9851* -0.9457* 0.9916* 1.0000  
gdpperhour | 0.9098* 0.7588* -0.9020* 0.9550* -0.9515* -0.9530* 1.0000
```

```
-----  
-----  
-> country = 2
```

```
      | epl   nrr longte~r wellbe~g incide~t   ur gdpper~r  
-----+-----  
epl | 1.0000  
nrr | 0.2831 1.0000  
longtermur | 0.8616* 0.5233 1.0000  
wellbeing | 0.5401 0.3669 0.5499 1.0000  
incidenceo~t | 0.3380 0.1617 0.5991 0.4627 1.0000  
      ur | 0.6526 0.4736 0.8730* 0.6669 0.8875* 1.0000  
gdpperhour | 0.8261* 0.6552 0.9057* 0.3681 0.2856 0.6530 1.0000
```

```
-----  
-----  
-> country = 3
```

```
      | epl   nrr longte~r wellbe~g incide~t   ur gdpper~r
```

```

-----+-----
epl | 1.0000
nrr | . .
longtermur | -0.3323 . 1.0000
wellbeing | 0.2582 . -0.3315 1.0000
incidenceo~t | -0.8183* . 0.7778* -0.3580 1.0000
ur | -0.6385 . 0.9223* -0.4373 0.9339* 1.0000
gdpperhour | -0.0551 . 0.7375 0.2121 0.5405 0.5968 1.0000
-----
-----

```

-> country = 4

```

| epl nrr longte~r wellbe~g incide~t ur gdpper~r
-----+-----
epl | 1.0000
nrr | 0.5401 1.0000
longtermur | -0.3705 -0.6490 1.0000
wellbeing | 0.0000 -0.4743 0.7388 1.0000
incidenceo~t | -0.3147 -0.6953 0.9880* 0.7915* 1.0000
ur | -0.9990* -0.5628 0.4084 0.0349 0.3536 1.0000
gdpperhour | -0.1382 0.1006 0.1083 -0.1272 0.0314 0.1264 1.0000
-----
-----

```

-> country = 5

```

| epl nrr longte~r wellbe~g incide~t ur gdpper~r
-----+-----
epl | .
nrr | . 1.0000
longtermur | . 0.4772 1.0000
wellbeing | . -0.3819 -0.8034* 1.0000
incidenceo~t | . -0.6427 -0.7887* 0.5236 1.0000
ur | . 0.6904 0.9635* -0.7753* -0.8523* 1.0000
gdpperhour | . -0.9433* -0.6664 0.4683 0.8380* -0.8370* 1.0000
-----
-----

```