



ΕΛΙΑΜΕΠ
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ & ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
HELLENIC FOUNDATION FOR EUROPEAN & FOREIGN POLICY
ΕΛΙΑΜΕΠ

**ΑΠΛΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΔΑΝΙΚΗΣ
ή
η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας**

Σοφία Μιχαλάκη και Κυριάκος Φιλίνης

Copyright © 2008
ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΚΑΙ ΕΞΩΤΕΡΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ (ΕΛΙΑΜΕΠ)
Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

ΑΠΛΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ ΔΑΝΙΚΗΣ ή η εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας

Σοφία Μιχαλάκη και Κυριάκος Φιλίνης
Υποψήφιοι διδάκτορες του Πανεπιστημίου Αθηνών
ΟΡ08.01

**Ελληνικό Ίδρυμα Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής
(ΕΛΙΑΜΕΠ)**

Βασ. Σοφίας 49
106 76 Αθήνα
tel: (+30) 210 7257110-1
fax: (+30) 210 7257114
e-mail: eliamep@eliamep.gr
url: www.eliamep.gr

Το ΕΛΙΑΜΕΠ δεν υιοθετεί ως ίδρυμα πολιτικές θέσεις. Καταβάλλει μάλιστα προσπάθεια να παρουσιάζονται στα πλαίσια των εκδηλώσεων του και στο μέτρο του δυνατού όλες οι υπάρχουσες απόψεις. Υπό το πρίσμα αυτό, οι αναλύσεις και οι γνώμες που δημοσιεύονται στις σειρές του θα πρέπει να αποδίδονται αποκλειστικά στους συγγραφείς και να μην θεωρούνται ότι αντιπροσωπεύουν απαραίτητα τις απόψεις του ιδρύματος, του διοικητικού συμβουλίου του, της διεύθυνσης ή των κατά περίπτωση και καθ' οιονδήποτε τρόπο συνεργαζομένων φορέων.

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ¹

Στις 7 Νοεμβρίου 2007 διοργανώθηκε, υπό την αιγίδα της πρεσβείας της Δανίας στην Ελλάδα, με τη συνεργασία του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής της ΓΣΕΕ και του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ), ημερίδα με τίτλο "Breaking the waves- Rethinking Labour Market". Σκοπός της ήταν να παρουσιάσει το μοντέλο οργάνωσης της αγοράς εργασίας στη Δανία, ως ένα επιτυχημένο παράδειγμα συνδυασμού ευέλικτης αγοράς εργασίας και υψηλής ασφάλειας για τους εργαζόμενους, στους κοινωνικούς εταίρους στην Ελλάδα...με την ελπίδα, ίσως, να εγείρει προβληματισμούς και να γεννήσει ιδέες...για την εφαρμογή ενός επιτυχημένου υποδείγματος και στη χώρα μας.

Τα χαρακτηριστικά του Δανικού μοντέλου, όπως αναλυτικά θα παρουσιάσουμε στη συνέχεια (ενότητα 5), είναι το απορρυθμισμένο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης (ΕΠΑ), η δια βίου μάθηση και ο κοινωνικός διάλογος. Ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί το θεμέλιο λίθο του οικοδομήματος της οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) στη Δανία, αλλά και σε άλλες χώρες με επιτυχημένη οργάνωση της αγοράς εργασίας, όπως καταδεικνύουν οι ίδιες οι επιδόσεις της. Οι συνεργατικές σχέσεις των κοινωνικών εταίρων διασφαλίζουν τη διεξαγωγή ειλικρινούς και καρποφόρου κοινωνικού διαλόγου, εγγυητή της ειρήνης στις εργασιακές σχέσεις, της κοινωνικής συναίνεσης για μεταρρυθμίσεις, όταν και όποτε απαιτείται, της κοινωνικής αποδοχής για παραχωρήσεις κεκτημένων δικαιωμάτων και ανάληψη υποχρεώσεων και της τήρησης στο ακέραιο των συμπεφωνημένων στις Συλλογικές Συμβάσεις. Συμβάλλει, συνεπώς, καταλυτικά στη διαδικασία δημιουργίας ενός κοινωνικά επιθυμητού και οικονομικά αποτελεσματικού υποδείγματος οργάνωσης της αγοράς εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητές της και τις επιθυμίες των κοινωνικών εταίρων.

Η διενέργεια γόνιμου κοινωνικού διαλόγου διευκολύνεται, βεβαίως, από την ύπαρξη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, βασίζεται, κυρίως, εντούτοις, στην υπεύθυνη, ιστορικά σχηματισμένη και κοινωνικά αφομοιωμένη, στάση του πολίτη έναντι της πολιτείας. Στάση που παρατηρείται σε κοινωνίες εμπιστοσύνης, κυρίως, στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης με ισχυρή κορπορατιστική παράδοση, όπου, άλλωστε, συναντάμε ισχυρή την επιρροή του μοντέλου της ευελιξίας με ασφάλεια στις αγορές εργασίας. Στις χώρες της Νότιας Ευρώπης, οι πολίτες των οποίων συμπεριφέρονται λιγότερο υπεύθυνα έναντι της πολιτείας και οι σχέσεις των κοινωνικών εταίρων δεν διαπνέονται από εμπιστοσύνη, είναι εξαιρετικά δύσκολο, αν όχι αδύνατο, να προκύψει ένα μοντέλο, οι επιδόσεις του οποίου θα υπενθυμίζουν τα επιτεύγματα της Δανικής αγοράς εργασίας.

Η συζήτηση, εντούτοις, για το υπόδειγμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια δεν είναι αχρονική και ου/α/τοπική, ακόμα και όταν

¹ Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον Νίκο Κουτσιαρά, λέκτορα στο Τμήμα Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης του Πανεπιστημίου Αθηνών για τις πολύτιμες συμβουλές και τις εύστοχες παρατηρήσεις του. Την ευθύνη για το περιεχόμενο του κειμένου φέρουν αποκλειστικά οι γράφοντες.

διεξάγεται στην Ελλάδα. Σαφώς και δεν τίθεται θέμα «εισαγωγής» του Δανικού μοντέλου οργάνωσης της αγοράς εργασίας ούτε, βέβαια, η δημιουργία ενός *sui generis* μοντέλου *flexicurity* (εκ των *flexibility* και *security*). Χρησιμεύει, ωστόσο, ως επιχείρημα για την έναρξη μεταρρύθμισης στο αυτό πλαίσιο, ως παράδειγμα διαδικασίας επιτυχημένων συμβιβασμών, συμφωνιών, μεταρρυθμίσεων και εφαρμογής, ως διαδικασία μάθησης και δημιουργικής ανάπτυξης ενός επιτυχημένου μοντέλου και όχι *στείρας* επιλεκτικής, μηχανιστικής αντιγραφής.

Στις επόμενες ενότητες παρουσιάζεται το υπόδειγμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας (*flexicurity*) που προωθεί η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) στο πλαίσιο της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισαβόνας και αναλύονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ευελιξίας και της ασφάλειας, αλλά και η διαδικασία (κοινωνικός διάλογος) που οδηγεί στον κοινωνικά επιθυμητό συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας. Ακολουθεί η παρουσίαση του πιο επιτυχημένου μοντέλου *flexicurity* (Δανία), της διαδικασίας διαμόρφωσης και συνεχούς μεταβολής-βελτίωσής του, καθώς και των αξιοληπτων επιδόσεων της αγοράς εργασίας. Στην τελευταία ενότητα θα αποπειραθούμε να καταδείξουμε τη σημασία περιστροφής της συζήτησης γύρω από το αναμφισβήτητο επιτυχημένο μοντέλο που εφαρμόζεται στη Δανία.

2. ΤΟ ΥΠΟΔΕΙΓΜΑ ΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Οι ανά τον κόσμο αγορές εργασίας έρχονται αντιμέτωπες με τις συχνά καταγιτιστικές μεταβολές στην παγκόσμια οικονομία. Η ραγδαία τεχνολογική εξέλιξη μεταβάλλει εξίσου τα παραγόμενα προϊόντα και τις παρεχόμενες υπηρεσίες. Οι επιχειρήσεις και οι εργαζόμενοι καλούνται να ανταποκριθούν στις σύγχρονες προκλήσεις επιδεικνύοντας ευελιξία. Οι επιχειρήσεις να επικεντρωθούν στο σχεδιασμό και την παραγωγή νέων καινοτόμων προϊόντων και την προσφορά αρτιότερων υπηρεσιών. Οι εργαζόμενοι, με τη σειρά τους, να προσαρμοστούν στις νέες συνθήκες μέσω του συνεχούς εκσυγχρονισμού των προσόντων τους και της ετοιμότητάς τους έναντι επικείμενων αλλαγών.

Στην ηπειρωτική Ευρώπη, παράλληλα και συμπληρωματικά, προσδίδεται ιδιαίτερη σημασία στο κράτος πρόνοιας ως προσπάθεια κοινωνικής συνοχής και έκφρασης αλληλεγγύης. Μέσω του κοινωνικού κράτους επιχειρείται η θωράκιση του εργαζόμενου καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου του, ώστε να έχει τη δυνατότητα με ασφάλεια (εισοδήματος) να αποκτήσει τα απαραίτητα εφόδια για να αντιμετωπίσει τις νέες προκλήσεις, παραμένοντας πάντα εντός της αγοράς εργασίας, σε αρμονία, βεβαίως, με τις οικογενειακές και κοινωνικές υποχρεώσεις του.

Η ΕΕ (Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, Κατευθυντήρια Γραμμή 21, Έκθεση Κοκ) προτάσσει το συνδυασμό ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας (εργαζομένων και επιχειρήσεων) ως μοντέλο ικανό να ανταποκριθεί στους στόχους της Στρατηγικής της Λισαβόνας, να καταστεί η ΕΕ, δηλαδή, η πιο ανταγωνιστική ανά τον κόσμο οικονομία της γνώσης με την παράλληλη, όμως, ενίσχυση του Ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους (DG Employment and Social Affairs, Ιούλιος 2007).

Πλαίσιο 1

ΜΟΡΦΕΣ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ

Η ασφάλεια των εργαζομένων λαμβάνει τις εξής μορφές (Andersen *et al.*, 2005): α) *ασφάλεια της θέσης εργασίας (job security)*: αναφέρεται στη διατήρηση της απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη, β) *ασφάλεια της απασχόλησης (employment security)*: σχετίζεται με τη δυνατότητα να παραμένει ο εργαζόμενος συνεχώς απασχολούμενος, κατά τη διάρκεια του εργασιακού του βίου, ανεξάρτητα από τη διατήρηση μιας συγκεκριμένης θέσης εργασίας, γ) *ασφάλεια του εισοδήματος (income security)*: προκύπτει, κυρίως, από ένα γενναιοδωρο σύστημα ασφάλισης έναντι της ανεργίας που θα επιτρέπει στα άτομα να διατηρούν το βιοτικό τους επίπεδο, ακόμα και όταν είναι άνεργοι και δ) *συνδυασμός ασφάλειας (combination security)*: δίνει τη δυνατότητα στα άτομα να συνδυάζουν την απασχόληση με άλλες δραστηριότητες και εξασφαλίζεται από μια ευέλικτη αγορά εργασίας, η οποία θα διευκολύνει τα άτομα να διακόπτουν τον εργασιακό τους βίο (πχ προκειμένου να συμμετέχουν στα κοινά ή σε εκπαιδευτικά προγράμματα) και στη συνέχεια να εντάσσονται, εκ νέου, στην αγορά εργασίας.

Υπάρχουν τέσσερα είδη ευελιξίας των επιχειρήσεων, που επηρεάζονται από τη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας προς την κατεύθυνση της ευελιξίας με ασφάλεια (Atkinson, 1984): α) *εξωτερική αριθμητική ευελιξία (external numerical flexibility)*: εξαρτάται από τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν την απασχόληση στις διακυμάνσεις της ζήτησης για τα προϊόντα τους, β) *εσωτερική αριθμητική ευελιξία (internal numerical flexibility)*: εξαρτάται από τη δυνατότητα των επιχειρήσεων να προσαρμόζουν το ωράριο απασχόλησης, ανάλογα με το φόρτο εργασίας, γ) *λειτουργική ευελιξία (functional flexibility)*: σχετίζεται με τη δυνατότητα μιας επιχείρησης, αλλά, κυρίως, την ικανότητα των εργαζομένων της να αλλάζουν αντικείμενο εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας και δ) *ευελιξία μισθού (wage flexibility)*: συναρτάται με τη δυνατότητα προσαρμογής των μισθών, στις εξελίξεις της αγοράς εργασίας.

Το 2000, η Στρατηγική της Λισαβόνας αποσκοπούσε στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας της Ευρωπαϊκής οικονομίας. Εμπειρίχε αναφορές σε επιμέρους στόχους και προτάσεις για την ενιαία αγορά, την καινοτομία, τις επιχειρήσεις, την εκπαίδευση, την κοινωνία της πληροφορίας, την έρευνα και τεχνολογία κ.α. Η αναθεωρημένη, πλέον, Στρατηγική της Λισαβόνας, από το 2005, εστιάζει στην οικονομική ανάπτυξη, την παραγωγικότητα και την ανταγωνιστικότητα των Ευρωπαϊκών οικονομιών παράλληλα, όμως, με τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης. Ο σκοπός της είναι διττός, αφενός η σταθερή και βιώσιμη ανάπτυξη, αφετέρου η εξασφάλιση περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης. Η ΕΕ προωθεί την οργάνωση της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ικανό βαθμό ασφάλειας για τον εργαζόμενο. Η ισορροπία μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας καθορίζεται από τις ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας και τις προτιμήσεις των κοινωνικών εταίρων στο εσωτερικό κάθε κράτους μέλους.

Η έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) έκανε την εμφάνισή της, για πρώτη φορά, στην αρχή της παρούσας δεκαετίας στην Ολλανδία ακριβώς

μετά τη μεταρρύθμιση της εργατικής νομοθεσίας το 1999 (Wilthagen and Tros, 2004). Βασίζεται στη θέση ότι αφενός η ασφάλεια, αφετέρου η ευελιξία δεν είναι έννοιες εξ ορισμού αντιθετικές και αλληλοαποκλειόμενες, αλλά συμπληρωματικές στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης πια οικονομίας (Commission EC, Employment in Europe 2006).

Εξαιτίας του πρόσφατου της εμφάνισής της δεν υπάρχει ένας ορισμός κοινά αποδεκτός διεθνώς. Συχνότερα, συναντώνται στη βιβλιογραφία δύο μερικώς επικαλυπτόμενοι ορισμοί. Ο *πρώτος* (Wilthagen and Rogowski, 2002), ο οποίος ανταποκρίνεται πλήρως στην οργάνωση της Ολλανδικής αγοράς εργασίας, ορίζει την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια (flexicurity) ως στρατηγική πολιτικής που επιδιώκει ταυτόχρονα αφενός την αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας (εργασιακή κινητικότητα, συμβάσεις ορισμένου χρόνου κ.α.), αφετέρου τη διασφάλιση της απασχόλησης και του εισοδήματος, κυρίως, των πιο αδύναμων πληθυσμιακών ομάδων που βρίσκονται στο μεταίχμιο, εντός και εκτός της αγοράς εργασίας. Ο *δεύτερος* πιο περιεκτικός ορισμός (Wilthagen *et al.*, 2003) ανταποκρίνεται στο μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια, όπως αυτό εφαρμόζεται στην αγορά εργασίας της Δανίας. Ορίζει την έννοια της ευελιξίας με ασφάλεια ως συνδυασμό βαθμού ασφάλειας της θέσης εργασίας, της απασχόλησης και του εισοδήματος, ο οποίος θα διασφαλίζει τις ευαίσθητες ομάδες του εργατικού δυναμικού (νέοι, μητέρες, εργαζόμενοι προχωρημένης ηλικίας, μετανάστες, ελλιπών προσόντων κ.α.), ενώ παράλληλα θα προωθεί την υψηλή συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό, την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης και την κοινωνική ενσωμάτωση, επιτρέποντας εντούτοις, την αριθμητική, τη λειτουργική ευελιξία και την ευελιξία των μισθών, επιδιώκοντας την άμεση προσαρμογή της αγοράς εργασίας στις ευμετάβλητες συνθήκες στην εποχή της παγκοσμιοποίησης που διανύουμε. Συμβάλλει, κατ' αυτόν τον τρόπο, στη διατήρηση της δυναμικής και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας.

Το υπόδειγμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια (flexicurity) χαρακτηρίζεται από την απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης. Βασίζεται, παραταύτα, σε ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος στο πρότυπο των Σκανδιναβικών χωρών (γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας), στην κινητοποίηση των ανέργων στην προσπάθεια εύρεσης νέας εργασίας και τη διευκόλυνση της επιτυχούς αναζήτησης (αύξηση και εκσυγχρονισμό των προσόντων) μέσω των ΕΠΑ και των προγραμμάτων συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και δια βίου μάθησης, τα οποία στοχεύουν πρωταρχικά στους ανέργους, αλλά δευτερευόντως, και στους εργαζόμενους. Μεριμνά, συνεπώς, αφενός για την προετοιμασία και την περαιτέρω αναβάθμιση των προσόντων των εργαζομένων για την περίπτωση μετακίνησής τους σε άλλη θέση εργασίας (εκούσια και ακούσια), αφετέρου για την κοινωνική ενσωμάτωση και την αναβάθμιση των προσόντων όσων εργάζονται με βραχυχρόνιες συμβάσεις εργασίας, ή βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας όντας π.χ. μακροχρόνια άνεργοι, προσφέροντας τη λεγόμενη μαύρη εργασία κ.α. Να σημειωθεί ότι σε χώρες που ήδη εφαρμόζεται ένα μοντέλο οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια, όπως στη Δανία, το ποσοστό όσων βρίσκονται στο περιθώριο της αγοράς εργασίας είναι πολύ μικρό.

Σε πολλές χώρες της ΕΕ-15 (πίνακας 1) έχουν εισαχθεί και εφαρμοστεί μεταρρυθμίσεις προς την κατεύθυνση της ευελιξίας και της ασφάλειας, ως αποτέλεσμα αλλαγής του μακροοικονομικού περιβάλλοντος και μεταβολής των προτιμήσεων των κοινωνικών εταίρων, για να βελτιωθούν οι επιδόσεις των αγορών εργασίας. Για παράδειγμα, στη Γαλλία, ενισχύθηκε η εξωτερική ευελιξία, ενώ παράλληλα θεσπίστηκαν μέτρα για την προστασία του εισοδήματος των μακροχρόνια ανέργων ή των απολυμένων για οικονομικούς λόγους. Στη Σουηδία, οι μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν, τη δεκαετία του '90, στόχευαν, κυρίως, στην ενίσχυση της ευελιξίας, όπως, παραδείγματος χάρη, η δυνατότητα σύναψης συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης. Αντίθετα, στο Η.Β., μετά από μια περίοδο απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, άρχισαν να προωθούνται μεταρρυθμίσεις, τα λεγόμενα ενεργητικά μέτρα που εισήγαγε η κυβέρνηση Blair.

Από τις μεταρρυθμίσεις που προωθήθηκαν προς την κατεύθυνση της ευελιξίας με ασφάλεια, παρατηρούνται τα ακόλουθα: α) σε όλες τις περιπτώσεις προωθήθηκαν μεταρρυθμίσεις ενίσχυσης της ευελιξίας του χρόνου εργασίας, β) δεν υπάρχει ένα πρότυπο *flexicurity*, αλλά συνδυασμός πολιτικών προς την αυτή κατεύθυνση και γ) το μοντέλο της ευελιξίας με ασφάλεια μπορεί να προκύψει από διαφορετικές αφετηρίες (δηλαδή, χώρες με ιδιαίτερα απορρυθμισμένες αγορές εργασίας εισήγαγαν πολιτικές προς την κατεύθυνση της ασφάλειας, ενώ χώρες με αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προώθησαν μεταρρυθμίσεις προς την κατεύθυνση της ευελιξίας).

Πίνακας 1: Παραδείγματα εφαρμογής της *flexicurity* στην Ευρώπη

	ΕΠΑ	ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ	ΕΣΩΤΕΡΙΚΗ ΕΥΕΛΙΞΙΑ	ΑΣΦΑΛΕΙΑ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ
ΣΟΥΗΔΙΑ		Τροποποίηση του συστήματος επαναπρόσληψης ενισχύοντας την ευελιξία και την ασφάλεια	Ενίσχυση των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης	Πολιτικές προστασίας έναντι της ανεργίας Έμφαση στον διάλογο για την κοινωνική προστασία σε περιόδους δυσμενών οικονομικών εξελίξεων
Η.Β.	Προγράμματα κατάρτισης, παροχή συμβουλών και υπηρεσιών ευρέσεως εργασίας		Δυνατότητα ευέλικτης διευθέτησης του χρόνου απασχόλησης σε γονείς με παιδιά κάτω των 6 ετών	Κατώτατος μισθός

<p>ΓΕΡΜΑΝΙΑ (Hartz reform I)</p>	<p>Ενίσχυση της αυτοαπασχόλησης Πρακτορεία υπηρεσιών απασχόλησης (Personnel Service Agencies) σε ανέργους, προσφέροντας θέσεις προσωρινής απασχόλησης</p>		<p>Ενίσχυση της μερικής απασχόλησης</p>	<p>Νέα επιδόματα (ALG II) για τους μακροχρόνια άνεργους με αυστηρά κριτήρια χορήγησής τους</p>
<p>ΓΑΛΛΙΑ</p>	<p>Παροχή επιπλέον βοήθειας στους μακροχρόνια ανέργους για την εύρεση εργασίας Επέκταση του προγράμματος ενίσχυσης της απασχόλησης και στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις</p>	<p>Κατάργηση ορισμένων ρυθμίσεων που διέπουν το καθεστώς απολύσεων (πχ διαπραγματεύσεις με τα συνδικάτα)</p>	<p>Αύξηση των ορίων για τις υπερωρίες και της ευελιξίας του χρόνου εργασίας Ενίσχυση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης για τις μικρές επιχειρήσεις, τους νέους και τους ηλικιωμένους εργαζομένους</p>	<p>Εφαρμογή αυστηρότερων προϋποθέσεων για την παροχή (μακροχρόνιων) επιδομάτων ανεργίας Αύξηση των επιδομάτων ανεργίας στις περιπτώσεις απολύσεων για οικονομικούς λόγους</p>

3. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΔΙΑΛΟΓΟΥ

Ο γόνιμος κοινωνικός διάλογος, οι προϋποθέσεις του οποίου αναλύονται στη συνέχεια, διευκολύνει την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την προώθηση των αναγκών και κοινωνικά αποδεκτών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, με σκοπό την αποτελεσματικότερη λειτουργία της. Στο πλαίσιο του κοινωνικού διαλόγου επιτυγχάνεται, ως φυσικό επακόλουθο της διαδικασίας, η συναίσθηση της κατάστασης και των συμφερόντων των κοινωνικών εταίρων. Συνακόλουθα, επέρχεται ο αναγκαίος συμβιβασμός των μερών.

Στην περίπτωση της οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια οι κοινωνικοί εταίροι διαπίστωσαν τα ακόλουθα: Οι εργαζόμενοι συνειδητοποίησαν ότι η ευελιξία δεν συνεπάγεται έναν *de facto* περιορισμό της εισοδηματικής ασφάλειάς τους, καθώς: α) υπάρχουν μοντέλα αγοράς εργασίας, τα οποία συνδυάζουν την απορρύθμιση της νομοθεσίας προστασίας

της απασχόλησης με τη διατήρηση ενός γενναιόδωρου συστήματος προστασίας κατά της ανεργίας και β) η απορρύθμιση της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης δεν είναι, πάντα, αντίθετη στα συμφέροντά τους, στο βαθμό που ενισχύεται η ασφάλεια της απασχόλησης κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Οι επιχειρήσεις αντιλήφθηκαν ότι δεν είναι ενάντια στα συμφέροντά τους, πολιτικές οι οποίες αυξάνουν την (εισοδηματική) ασφάλεια των εργαζομένων, περιλαμβάνουν ένα εξορθολογισμένο και υπό προϋποθέσεις γενναιόδωρο σύστημα επιδομάτων ανεργίας και εστιάζουν στις ΕΠΑ.

Ο κοινωνικός διάλογος με σκοπό τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων χρονολογείται ήδη από το 19^ο αιώνα. Δεν είναι μια έννοια που προστέθηκε τις τελευταίες δεκαετίες στο εξειδικευμένο λεξιλόγιο της πολιτικής για την απασχόληση, αν και ως διαδικασία σε αρκετές χώρες (βλ. μεταξύ άλλων Ελλάδα) είναι σχετικά καινοφανής.

Ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ILO) (ILO Right to Organize and Collective Bargaining Convention No. 98, 1949) ορίζει τον κοινωνικό διάλογο στο πλαίσιο της πολιτικής απασχόλησης ως «οι εθελοντικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίες αποσκοπούν στη ρύθμιση των όρων και των συνθηκών απασχόλησης μέσω συλλογικών συμφωνιών» (ILO, 1999).

Για να αποδώσει καρπούς ο κοινωνικός διάλογος απαιτούνται οι κατάλληλες συνθήκες, προϋποθέσεις, χωρίς τις οποίες όχι μόνο δεν θα καταλήξει σε ποθητά αποτελέσματα, συμφωνίες και μεταρρυθμίσεις με κοινωνική συναίνεση, αλλά, ενδεχομένως, να διακοπεί άμα τη εκκινήσει του. Η δημοκρατία, εγγυητής της αναγνώρισης του δικαιώματος στην οργάνωση και μια πλουραλιστική κοινωνία με πολλές και διαφορετικές μεταξύ τους ως προς την αφετηρία, τις επιδιώξεις και τα συμφέροντά τους ομάδες πίεσης (πολιτικά κόμματα, οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, θρησκευτικές οργανώσεις, οικολογικές κ.α.) ωθούν την εκάστοτε κυβέρνηση στη διενέργεια διαλόγου για την επιτυχία κοινωνικά επιθυμητών συμφωνιών μέσω κοινωνικά αποδεκτών συμβιβασμών. Ο πλουραλισμός αφ' εαυτού υπονοεί μια διαδικασία διπτής διαπραγμάτευσης, αφενός ανάμεσα στις διαφορετικές ομάδες πίεσης, αφετέρου μεταξύ αυτών και της κυβέρνησης (ILO, 1999).

Ο κοινωνικός διάλογος για την αγορά εργασίας ως μέσο (επίλυσης διαφορών, ανάληψης αποφάσεων κ.α.), αλλά και ως αποτέλεσμα (μαθαίνουμε να λειτουργούμε κατ' αυτόν τον τρόπο, εξαιτίας των θετικών συνεπειών) υπηρετεί τη δημοκρατία και εγγυάται κοινωνική και οικονομική σταθερότητα. Τα άτομα οργανώνονται για να προωθήσουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο, συλλογικά, τα ιδιαίτερα συμφέροντά τους ασκώντας πιέσεις. Ακολουθεί, έπειτα από επιμέρους συμβιβασμούς, η τελική συμφωνία, οι (ευεργετικές) επιδράσεις της οποίας γίνονται αισθητές στην πλειονότητα των μελών της κοινωνίας και εν συνεχεία, με νέους συμβιβασμούς και συμφωνίες, εξαιτίας μεταβολής των οικονομικών, πολιτικών και κοινωνικών συνθηκών (διεθνής κρίση, αλλαγή πολιτικών συσχετισμών, σαφής στροφή πολιτικής, κοινωνικά κινήματα κ.α.) επαναλαμβάνεται η διαδικασία (Commission EC, 2006).

Το δικαίωμα στην οργάνωση αυτό καθ' εαυτό δεν υποχρεώνει ούτε εγγυάται την αυτόματη και αμοιβαία αναγνώριση των οργανώσεων και των φορέων που τελικά θα συμμετέχουν στον κοινωνικό διάλογο, κυρίως δε, όταν

υφίσταται πλήθος οργανώσεων. Συνεπώς, προϋποτίθενται συγκεκριμένα αντικειμενικά κριτήρια που θα καθορίζουν, ανάλογα με την ιδιαιτερότητα της κάθε αγοράς εργασίας πότε και υπό ποια προαπαιτούμενα οι οργανώσεις θα συμμετέχουν στη διαδικασία του κοινωνικού διαλόγου. Εύλογα, η κοινή αρχή είναι η επιλογή της πιο αντιπροσωπευτικής οργάνωσης. Ο ορισμός, εντούτοις, των κριτηρίων, ενδεχομένως, να διαφέρει από χώρα σε χώρα, από αγορά εργασίας σε αγορά εργασίας (ποσοστό συμμετοχής εργαζομένων, τρόπος επιλογής εκπροσώπων, διάρκεια της αμετάκλητης αναγνώρισης συμμετοχής στον κοινωνικό διάλογο).

Όταν υπάρχει πληθώρα οργανώσεων, ενδέχεται να προκύψουν δυσκολίες στη διασφάλιση της τήρησης των συμπεφωνημένων από τους εργαζόμενους και τους εργοδότες, μέλη των διαφόρων οργανώσεων. Στις *εύθραυστες* δημοκρατίες, κυβερνήσεις με επισφαλή πλειοψηφία, πιθανότατα, να φανούν απρόθυμες αφενός στην επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση αθέτησης των προβλεπόμενων από τη συλλογική διαπραγμάτευση, αφετέρου στη λήψη μέτρων για την εξασφάλιση της τήρησης της συλλογικής συμφωνίας. Και όταν, βέβαια, υποβόσκει η υποψία αδυναμίας τήρησης των συμπεφωνημένων ή αθέτησης, κλονίζεται συθέμελα το οικοδόμημα του κοινωνικού διαλόγου, αίρεται η εμπιστοσύνη των συμμετεχόντων, κάμπτεται η επιδίωξη εύρεσης συμβιβαστικών λύσεων και ενισχύεται η απροθυμία συμμετοχής στο διάλογο. Δεν είναι, πλέον, δυνατόν να συνεχιστεί ο διάλογος καλή τη πίστει, απαραίτητη προϋπόθεση για τη διενέργεια και την επιτυχή έκβασή του.

Ο κοινωνικός διάλογος άρχεται, συνεχίζει και το σημαντικότερο από όλα καταλήγει επιτυχώς μόνο αν οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν καλή τη πίστει (βλ. Algan and Cahuc, 2005 και 2006, Zingales *et al.*, 2006). Σε διαφορετική περίπτωση, εγκαινιάζεται η διαδικασία για ένα χρονικό διάστημα, συνήθως, ιδιαίτερα περιορισμένο, χωρίς προφανώς να καταλήγει σε οποιοδήποτε αποτέλεσμα. Οι διάφοροι φορείς και οργανώσεις που λαμβάνουν μέρος στον κοινωνικό διάλογο πρέπει να αναγνωρίζουν κοινούς σκοπούς, αρχές και υποχρεώσεις και να διέπονται από την πίστη στην αξία του ίδιου του διαλόγου και των διαπραγματεύσεων που καταλήγουν σε αμοιβαίους συμβιβασμούς μέσω των οποίων θα προκύψουν συμφωνίες, μεταρρυθμίσεις, ανατροπές, οι οποίες θα στοχεύουν στην εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και την απρόσκοπτη, δυναμική ανάπτυξη της οικονομίας εν γένει.

Αρωγός της διαδικασίας διενέργειας κοινωνικού διαλόγου είναι η ύπαρξη κατάλληλου θεσμικού πλαισίου, εγγυητή της δημιουργίας ευνοϊκού κλίματος, ακόμα και σε περιπτώσεις ιδιαίτερα δύσκολες, όταν επικρατεί ένταση στις μεταξύ των συμμετεχόντων σχέσεις. Προσφέρει μεθόδους διευθέτησης των διαφωνιών που έρχονται στην επιφάνεια, όταν απαιτούνται οδυνηρές παραχωρήσεις και επίπονοι συμβιβασμοί (π.χ. όχι ευνοϊκό μακροοικονομικό περιβάλλον). Εξασφαλίζει την ίση αντιμετώπιση των επιμέρους πλευρών, αλλά και την τήρηση των συμπεφωνημένων σε κάθε περίπτωση (νομικό πλαίσιο, κυρώσεις κ.α., βλ. IMF, 2004).

Το πλεονέκτημα ενός επιτυχημένου κοινωνικού διαλόγου δεν είναι άλλο από το ότι αποτελεί τελικά, μία διαδικασία από την οποία δεν προκύπτουν νικητές και ηττημένοι, αλλά αποκλειστικά και μόνο νικητές. (win-win game, βλ. Andersen, 2005). Με τη διενέργεια κοινωνικού διαλόγου ουσιαστικά επιλέγεται η διευθέτηση των ζητημάτων που προκύπτουν μέσω των συλλογικών

διαπραγματεύσεων και, τελικά, συμφωνιών αποφεύγοντας τις έντονες κοινωνικές διαμάχες και συγκρούσεις. Συμβάλλει, προφανώς, στην ειρήνη των εργασιακών σχέσεων προωθώντας την από κοινού αντιμετώπιση των ζητημάτων, υποσκελίζοντας τον κοινωνικό ανταγωνισμό. Υπερτερεί, σαφώς, από την περίπτωση της διαιτησίας, όταν ένα τρίτο μέρος είναι υπεύθυνο για τη λήψη των σχετικών αποφάσεων, όπως π.χ. η κυβέρνηση της χώρας, χωρίς τη διεξαγωγή κοινωνικού διαλόγου, νομοθετεί και επιβάλλει. Σε αυτήν την περίπτωση έχουμε, συνήθως, νικητή και ηττημένο (win/lose game) ή ακόμα και δυσαρέσκεια όλων των εμπλεκόμενων μερών (lose-lose game).

Ο κοινωνικός διάλογος στις χώρες της Βόρειας Ευρώπης, όπου υπάρχει κορπορατιστική παράδοση (βλ. Algan and Cahuc, 2005 και 2006, Zingales *et al.*, 2006) παρέχει τη δυνατότητα, κυρίως, στις οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων να αυτονομηθούν από την πολιτική ατζέντα των κυβερνήσεων και να προβούν από κοινού σε συμφωνίες, οι οποίες θα επιφέρουν επιθυμητές μεταβολές στις εργασιακές σχέσεις, στη λειτουργία της αγοράς εργασίας εν γένει (βλ. προγράμματα κατάρτισης ανέργων, δια βίου μάθησης, καινοτόμες πρακτικές σε συγκεκριμένους κλάδους της βιομηχανίας, των υπηρεσιών κ.α.) Στο πλαίσιο της αναγνώρισης του αλληλένδετου των συμφερόντων τους προσφέρεται η δυνατότητα να μην ακολουθούν μόνο τις επιταγές και το χρονοδιάγραμμα της κυβέρνησης, αλλά να επιβάλλουν αφ' εαυτών τη διενέργεια μεταρρυθμίσεων, ρυθμίζοντας, σε εύλογο διάστημα, τα ζητήματα που κάθε φορά ανακύπτουν.

Ο κοινωνικός διάλογος βρίσκει πρόσφορο έδαφος ανάπτυξης στο πλαίσιο ενός μοντέλου οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια και ταυτόχρονα, στηρίζει και προωθεί τη συνεχή εξέλιξη και μεταβολή του μοντέλου. Τα μοντέλα *flexicurity* βασίζονται σε ένα συνδυασμό ρυθμίσεων ευελιξίας και ασφάλειας, σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης αγοράς εργασίας και τις προτιμήσεις των κοινωνικών εταίρων. Και αυτές οι προτιμήσεις διαμορφώνονται, διαφαίνονται, μεταβάλλονται και συνδυάζονται μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Μπορεί να ακολουθηθεί καλύτερη διαδικασία για να αποκτήσει κοινωνικό έρεισμα η μετα/απο/ρρύθμιση της αγοράς εργασίας;

4. ΤΟ «ΧΡΥΣΟ ΤΡΙΓΩΝΟ» ΚΑΙ Η ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Τα βασικά χαρακτηριστικά του μοντέλου της αγοράς εργασίας, που συνδυάζει την ευελιξία με την ασφάλεια, είναι η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης, το γενναιόδωρο σύστημα παροχής επιδομάτων ανεργίας και οι ΕΠΑ, πολιτικές που αποτελούν το «Χρυσό Τρίγωνο», όπως το Υπουργείο Εργασίας της Δανίας περιγράφει την οργάνωση της αγοράς εργασίας της χώρας. Η προώθηση μεταρρυθμίσεων προς την κατεύθυνση της *flexicurity* επηρεάζει την ασφάλεια των εργαζομένων, την ευελιξία των επιχειρήσεων, αλλά και τις επιδόσεις της αγοράς εργασίας (πχ η παραγωγικότητα της εργασίας, η απασχόληση και η διάρθρωση της ανεργίας). Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης ενισχύει την ευελιξία των επιχειρήσεων, δηλαδή τη δυνατότητά να προσαρμόζουν την απασχόληση, το χρόνο και το κόστος εργασίας στις μεταβαλλόμενες

οικονομικές συνθήκες (Cazes *et al.*, 2004). Την ίδια στιγμή, όμως, μειώνεται η ασφάλεια των εργαζομένων, η οποία σχετίζεται με τη διατήρηση της θέσης εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι όσο πιο εκτεθειμένη είναι μια οικονομία στο διεθνή ανταγωνισμό, τόσο πιο επισφαλείς γίνονται, εκ των πραγμάτων, οι θέσεις εργασίας και τόσο λιγότερο ένα αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης μπορεί να τις διασφαλίσει. Η τεχνολογική πρόοδος, επίσης, ενδέχεται, να υπαγορεύει τη χρησιμοποίηση μεγαλύτερης αναλογίας κεφαλαίου προς εργασία, η οποία, μπορεί να επηρεάσει αρνητικά τη ζήτηση (ανειδίκευτης) εργασίας και συνεπώς, ένα αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης ελάχιστα δύναται από μόνο του να εγγυηθεί μια θέση εργασίας. Επιπλέον, ενώ υποστηρίζεται ότι το θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης μειώνει το βαθμό ανακύκλωσης της εργασίας, σε κλάδους της οικονομίας που αναπτύσσονται με ταχείς ρυθμούς παρατηρείται απίσχναση του αποτελέσματος αυτού (Messina, Vallanti, 2006). Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης, λοιπόν, θα μπορούσε να ενισχύσει την ευελιξία των επιχειρήσεων χωρίς, στην πραγματικότητα, να μειώσει την ασφάλεια των εργαζομένων.

Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης αφενός αυξάνει τις ροές από την ανεργία στην απασχόληση, αφετέρου μειώνει το κόστος απόλυσης των εργαζομένων, ενισχύοντας τις ροές από την απασχόληση στην ανεργία. Συνεπώς, οι επιπτώσεις μιας τέτοιας μεταρρύθμισης στην ασφάλεια των εργαζομένων είναι, εν πολλοίς, αβέβαιες Όπως αποδεικνύεται και από τα εμπειρικά ευρήματα, το αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης επηρεάζει σε μικρό βαθμό τη συνολική απασχόληση, δεν φαίνεται να επιδρά στη συνολική ανεργία, αυξάνει, όμως, τη μακροχρόνια ανεργία και εμποδίζει την ανακατανομή της εργασίας (Commission EC, 2006). Να σημειωθεί ότι οι ομάδες του εργατικού δυναμικού που επηρεάζονται περισσότερο αρνητικά από ένα αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης είναι οι γυναίκες, οι νέοι και οι ηλικιωμένοι, σε αντίθεση με τους άντρες νεαρής και μέσης ηλικίας, οι οποίοι ευνοούνται από την ύπαρξή του (Young, 2003, Commission EC, 2006 και Cazes and Nesporova, 2003).

Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης, συνεπώς, μπορεί να προκαλέσει μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας και αύξηση της απασχόλησης ειδικών (ευαίσθητων) ομάδων του εργατικού δυναμικού. Η απορρύθμισή του, επίσης, σε συνδυασμό με την εφαρμογή μέτρων στο πλαίσιο των ΕΠΑ, δύναται να συμβάλλει στη μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας και τη διατήρηση της απασχόλησης εκείνων των ομάδων του εργατικού δυναμικού που επηρεάζονται αρνητικά από τις πιο ευέλικτες εργασιακές σχέσεις, κατευθύνοντάς τες (μέσω των ΕΠΑ) σε πιο δυναμικούς τομείς της οικονομίας.

Η απορρύθμιση της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης μπορεί να αυξήσει την εξωτερική ασφάλεια των επιχειρήσεων, ενώ, όταν συνδυαστεί με τις ΕΠΑ και την ενίσχυση του συστήματος παροχής επιδομάτων ανεργίας ενισχύει την ασφάλεια των εργαζομένων. Η παροχή, όμως, γενναιοδωρων επιδομάτων ανεργίας προκαλεί στρεβλώσεις στη λειτουργία της αγοράς εργασίας, καθώς μειώνεται η προσπάθεια αναζήτησης εργασίας από τους

άνεργους, ενώ το υψηλό ποσοστό αναπλήρωσής τους δημιουργεί αυξητικές πιέσεις στους ονομαστικούς μισθούς επηρεάζοντας αρνητικά την ανεργία. Προκειμένου να αντιμετωπισθούν οι αρνητικές αυτές συνέπειες, θα πρέπει να θεσπιστούν προϋποθέσεις χορήγησης των επιδομάτων ανεργίας, όπως π.χ. η περιορισμένη διάρκεια χορήγησής τους και η αναζήτηση εργασίας από τον άνεργο. Ο συνδυασμός, επίσης, του γενναιόδωρου συστήματος παροχής επιδομάτων ανεργίας με τις ΕΠΑ, περιορίζει σημαντικά τις επιπτώσεις του στις επιδόσεις της αγοράς εργασίας (Commission EC, 2006).

Ο ρόλος των ΕΠΑ, μέσω της βελτίωσης της διαδικασίας κάλυψης (matching process) των κενών θέσεων απασχόλησης από τους άνεργους, είναι ιδιαίτερα σημαντικός στο μοντέλο οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια. Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης αυξάνει τις ροές από την ανεργία στην απασχόληση.

Οι επιχειρήσεις δυσκολεύονται να καλύψουν τις κενές θέσεις απασχόλησης, ιδίως, όταν είναι υψηλό το ποσοστό εξόδου από την ανεργία στην απασχόληση (το οποίο ορίζεται ως ο λόγος των προσλήψεων προς το απόθεμα των ανέργων), (Blanchard, 2000). Δηλαδή, όσο μικρότερο το απόθεμα των ανέργων, τόσο δυσκολότερο είναι για τις επιχειρήσεις να προσλάβουν τον κατάλληλο εργαζόμενο. Οι ΕΠΑ, μέσω των προγραμμάτων επανακατάρτισης των ανέργων, αλλά και των υπηρεσιών ευρέσεως απασχόλησης, διευκολύνουν την κάλυψη των κενών θέσεων απασχόλησης, ακόμα και σε περιόδους κατά τις οποίες οι ροές από την ανεργία στην απασχόληση είναι μεγάλες.

Το αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, επηρεάζει το κόστος εργασίας με ποικίλους τρόπους. Καταρχάς, αυξάνει το κόστος απόλυσης των εργαζομένων και προκαλεί την προς τα κάτω ακαμψία των ονομαστικών μισθών. Επίσης, ένα αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης αυξάνει το μη μισθολογικό κόστος, εξαιτίας των ρυθμίσεων που απορρέουν από αυτό (πχ νομοθεσία για την υγιεινή και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας). Συνεπώς, η απορρύθμιση της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης, συμβάλλει στη μείωση του κόστους εργασίας, στην ευέλικτη προσαρμογή του στις οικονομικές διακυμάνσεις και στον περιορισμό του κόστους αντικατάστασης των εργαζομένων. Υπάρχουν εμπειρικά ευρήματα, σύμφωνα με τα οποία χώρες με «χαλαρό» θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης τείνουν να εμφανίζουν μεγαλύτερη ενδοεπιχειρησιακή ευελιξία μισθών (Nickel, *et al.*, 2000).

Στο αυστηρό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ενδέχεται να ανταλλάσσουν την παρεχόμενη προστασία με το μετριασμό των μισθολογικών διεκδικήσεών τους (Young, 2003). Η απορρύθμιση της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των μισθολογικών διεκδικήσεων, καθώς τα άτομα αποστρέφονται τον κίνδυνο μείωσης του εισοδήματός τους σε περίπτωση απόλυσης. Ένα γενναιόδωρο σύστημα χορήγησης επιδομάτων ανεργίας, όμως, θα ενίσχυε την εισοδηματική ασφάλεια των εργαζομένων έναντι της ανεργίας, γεγονός που, ενδεχομένως, θα συνέβαλε στο να αποδεχτούν τη μείωση του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης, χωρίς να απαιτούν ως αντάλλαγμα την αύξηση των μισθών τους. Μάλιστα, η χορήγηση γενναιόδωρων επιδομάτων ανεργίας μπορεί να υποκαταστήσει τη μείωση της αποζημίωσης απόλυσης,

επιτυγχάνοντας με αποτελεσματικότερο τρόπο την εισοδηματική ασφάλεια των εργαζομένων, καθώς μέσω της χορήγησης υψηλότερων επιδομάτων ανεργίας ενσωματώνονται οι ιδιαιτερότητες κάθε περίπτωσης ανέργου και, κυρίως, η περίοδος που θα παραμείνει σε καθεστώς ανεργίας. Παράλληλα, διορθώνονται και άλλες στρεβλώσεις που προκύπτουν από την αποζημίωση απόλυσης ως μέσο εισοδηματικής ασφάλειας, όπως π.χ. ότι το ύψος της (αποζημίωσης απόλυσης) συνδέεται με το μισθό, γεγονός που σημαίνει ότι οι εξειδικευμένοι και καλά αμειβόμενοι εργαζόμενοι «απολαμβάνουν» μεγαλύτερη εισοδηματική ασφάλεια σε σχέση με τους ανειδίκευτους, των οποίων η απασχόληση είναι περισσότερο ευάλωτη στις οικονομικές διακυμάνσεις (OECD, 2004).

Υποστηρίζεται, ωστόσο, ότι ένα ισχυρό σύστημα προστασίας των εργαζομένων έναντι της ανεργίας μπορεί να αυξήσει το μισθολογικό κόστος, μέσω της ενίσχυσης της διαπραγματευτικής ισχύς των εργατικών συνδικάτων, η οποία μεταξύ άλλων σχετίζεται με το ύψος του επιδόματος ανεργίας, καθώς μειώνεται το κόστος της ανεργίας (Blanchard, 2000). Οι επιπτώσεις των υψηλών επιδομάτων στους μισθούς εξαρτώνται από το επίπεδο διαπραγμάτευσης των μισθών και το βαθμό στον οποίο τα εργατικά συνδικάτα τις εσωτερικεύουν στις μισθολογικές διεκδικήσεις (OECD, 2006). Η θέσπιση αυστηρών προϋποθέσεων χορήγησης επιδομάτων ανεργίας μπορεί να μετριάσει τις αρνητικές επιπτώσεις που προκαλούνται από την αύξησή τους.

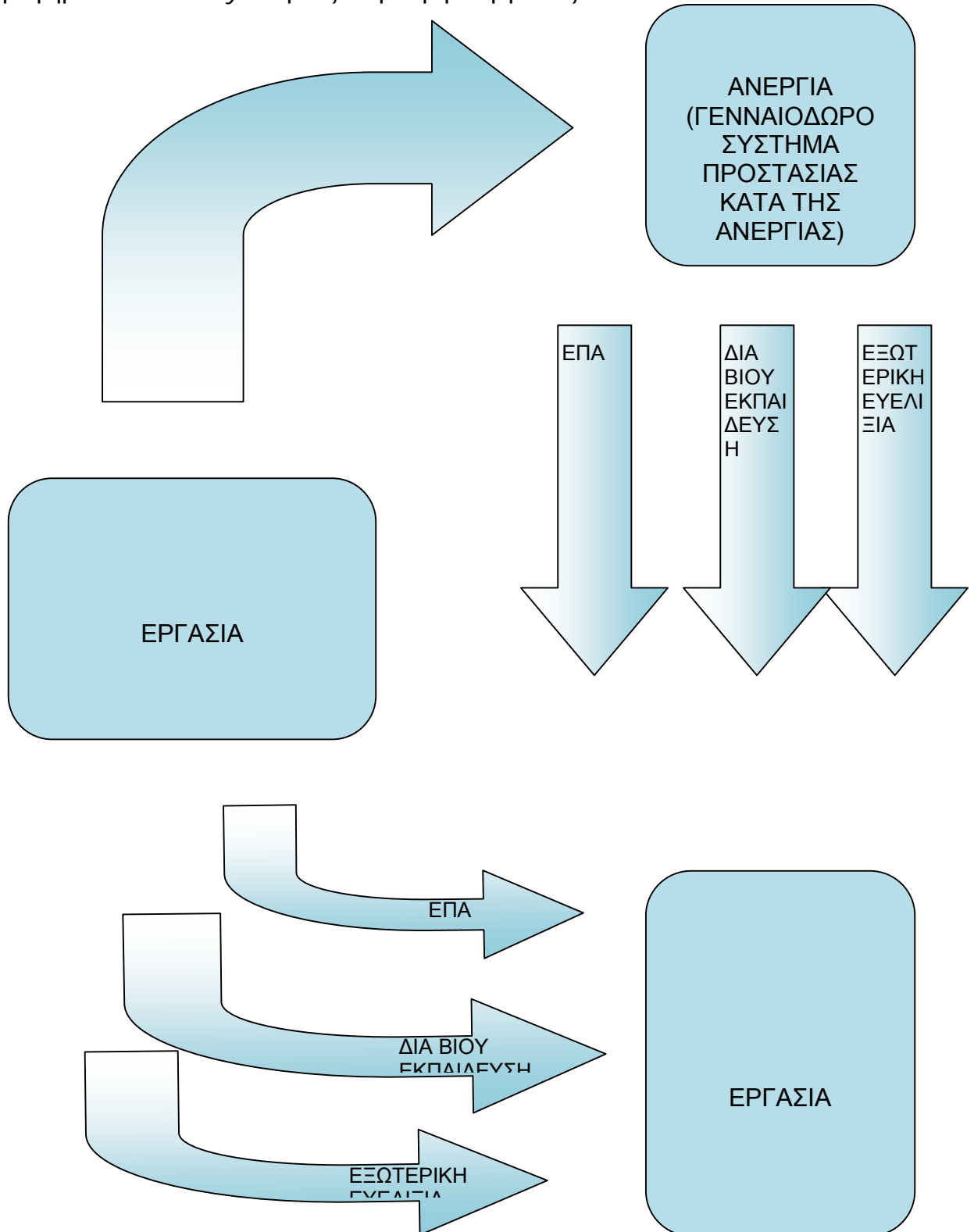
Η αυστηρή νομοθεσία προστασίας της απασχόλησης συμβάλλει στην αύξηση της παραγωγικότητας της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο χαμηλός βαθμός ανακύκλωσης της εργασίας ευνοεί την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση και τις οικονομίες μάθησης, αυξάνοντας την παραγωγικότητα της εργασίας. Το περιοριστικό θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, επίσης, δημιουργεί κίνητρο στις επιχειρήσεις να υποκαταστήσουν την εργασία με άλλους παραγωγικούς συντελεστές, όπως π.χ. το κεφάλαιο. Έτσι, αυξάνεται η ποσότητα κεφαλαίου ανά εργαζόμενο, με αποτέλεσμα να αυξάνεται η παραγωγικότητα της εργασίας (Atur *et al.*, 2007).

Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης αυξάνει, επίσης, την παραγωγικότητα της εργασίας, καθώς διευκολύνεται η κινητικότητα της εργασίας προς τους πιο παραγωγικούς τομείς της οικονομίας, ενισχύοντας κατ' αυτόν τον τρόπο την παραγωγικότητά της. Με τη μείωση του ύψους της αποζημίωσης απόλυσης είναι ευκολότερο για τις επιχειρήσεις να αντικαταστήσουν τους λιγότερο παραγωγικούς εργαζόμενους με άλλους των οποίων η παραγωγικότητα είναι υψηλότερη (Atur *et al.*, 2007). Επιπλέον, όταν περιορίζεται το θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης και εξασθενεί το κίνητρο των επιχειρήσεων να επενδύσουν σε ανθρώπινο κεφάλαιο, η αναβάθμιση των προσόντων του εργατικού δυναμικού μπορεί να πραγματοποιηθεί εκτός της επιχείρησης, μέσω π.χ. των προγραμμάτων της δια βίου μάθησης στο πλαίσιο των ΕΠΑ (Scarpetta, *et al.*, 2002).

Συνοψίζοντας, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης σε συνδυασμό με τις ΕΠΑ και ένα γενναιόδωρο σύστημα επιδομάτων ανεργίας επιδρά θετικά στην αγορά εργασίας. Η απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης αφενός δίνει τη δυνατότητα στις επιχειρήσεις να προσαρμόζουν την εργασία στις διακυμάνσεις της ζήτησης, αφετέρου μειώνει το διάστημα

παραμονής στην ανεργία, ενώ η αύξηση των επιδομάτων ανεργίας ενισχύει την εισοδηματική ασφάλεια των ανέργων. Οι επιπτώσεις ενός γενναιόδωρου συστήματος προστασίας της απασχόλησης αντιμετωπίζονται μέσω της θέσπισης προϋποθέσεων χορήγησης και σύνδεσης των επιδομάτων ανεργίας με τις ΕΠΑ. Οι ΕΠΑ, διευκολύνοντας τη διαδικασία κάλυψης των κενών θέσεων απασχόλησης από τους ανέργους, δημιουργούν οφέλη τόσο για τις επιχειρήσεις, όσο και για τους εργαζομένους, ενώ ταυτόχρονα συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των συνεπειών της απορρύθμισης του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης στην παραγωγικότητα (υποκαθιστώντας την ενδοεπιχειρησιακή εκπαίδευση) και την απασχόληση (βελτιώνοντας τη διαδικασία κάλυψης των κενών θέσεων από τους ανέργους και βοηθώντας τους να απασχοληθούν σε τομείς της οικονομίας που αυξάνεται η ζήτηση εργασίας). Ένα γενναιόδωρο σύστημα χορήγησης επιδομάτων ανεργίας και η σύνδεσή του με τις ΕΠΑ εξασφαλίζει, επίσης, ένα επίπεδο εισοδήματος, το οποίο διευκολύνει τον άνεργο να βρει μια θέση απασχόλησης, σύμφωνα με τις ανάγκες, τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά του, αυξάνοντας ταυτόχρονα την παραγωγικότητά του.

Γράφημα 1: *Flexicurity* και ροές στην αγορά εργασίας



5. ΤΟ ΔΑΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ

Η ΕΕ προωθεί το υπόδειγμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ικανό βαθμό ασφάλειας για τον εργαζόμενο (*flexicurity*) υπό το πρίσμα των στόχων της αναθεωρημένης στρατηγικής της Λισαβόνας. Η Δανία προάγει τη δική της επιτυχημένη εκδοχή της *flexicurity* με την ασφάλεια των εξαιρετικών επιδόσεων της αγοράς εργασίας της.

5. 1 ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ...

Η Δανία αναμφισβήτητα αποτελεί υπόδειγμα χώρας με δυναμική οικονομία, υψηλή απασχόληση και ισχυρό κοινωνικό κράτος. Στο πλαίσιο της Στρατηγικής Απασχόλησης της ΕΕ ανάγεται σε παράδειγμα προς μίμηση (:) επιτυχούς συνδυασμού ευελιξίας στην αγορά εργασίας και ασφάλειας για τους εργαζόμενους. Συνδυάζει, δηλαδή, επιτυχώς χαρακτηριστικά των απορρυθμισμένων αγορών εργασίας του Η.Β. και των ΗΠΑ (απελευθέρωση απολύσεων και προσλήψεων) και του γενναιοδωρου Σκανδιναβικού κράτους πρόνοιας (υψηλά επιδόματα ανεργίας). Σύμφωνα με μελέτη της Παγκόσμιας Τράπεζας (The World Bank, 2003), διαθέτει την τρίτη πιο ευέλικτη αγορά εργασίας μεταξύ 130 χωρών όλων των ηπείρων, μετά τις ΗΠΑ και τη Σιγκαπούρη. Στη διεθνή βιβλιογραφία, το Δανικό μοντέλο αγοράς εργασίας, σχεδόν, ταυτίζεται με το νεολογισμό *flexicurity* (εκ των *flexibility* και *security*), ευελιξία με ασφάλεια.

Το Υπουργείο Εργασίας της Δανίας περιγράφει την οργάνωση της αγοράς εργασίας της χώρας ως «Χρυσό Τρίγωνο» (Madsen, 2006), τα χαρακτηριστικά του οποίου είναι η υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων σε διαφορετικές θέσεις εργασίας, το γενναιοδωρο προσφερόμενο *δίχτυ* ασφάλειας για τους ανέργους και οι ΕΠΑ.

Η υψηλή κινητικότητα των εργαζομένων (αριθμητική ευελιξία) ως δομικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας ταιριάζει απόλυτα με τη σύνθεση της βιομηχανίας, κυρίως, εξαιτίας του μικρού και μεσαίου μεγέθους των επιχειρήσεων. Το 30% του εργατικού δυναμικού ή 800.000 Δανοί αλλάζουν δουλειά κάθε χρόνο (Bredgaard *et al.*, 2005). Να σημειωθεί ότι μόνο οι 10.000 από αυτούς εξαιτίας απόλυσης. Οι υπόλοιποι επιλέγουν να μετακινηθούν σε καλύτερες θέσεις εργασίας. Υψηλότερη κινητικότητα εμφανίζουν οι εργαζόμενοι σε μικρές επιχειρήσεις και οι μικρότερης ηλικίας εργαζόμενοι. Η κινητικότητα των εργαζομένων είναι, σχεδόν, διπλάσια από ότι στη Σουηδία πλησιάζοντας την κινητικότητα στο Η.Β.

Η χαμηλή προστασία της απασχόλησης δεν προέκυψε τις δυο τελευταίες δεκαετίες και έπειτα από την εισαγωγή ρυθμίσεων σχεδιασμένων κεντρικά, αλλά αποτελεί παραδοσιακό στοιχείο της δομής του Δανικού κράτους πρόνοιας. Η προστασία της μόνιμης απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλή, υψηλότερη μόνο από την Ελβετία, τον Καναδά, το Η.Β. και τις ΗΠΑ (OECD, 2002, 2004 και 2006). Ως αντάλλαγμα για την εν λόγω παραχώρηση, οι εργαζόμενοι επεδίωξαν και πέτυχαν την εξασφάλιση του εισοδήματός τους με την ανάπτυξη ενός δημόσιου συστήματος επιδομάτων ανεργίας

συνεπικουρούμενοι από χρηματικά επιδόματα και για όσους εκ των ανέργων δεν είναι ασφαλισμένοι.

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και η απελευθέρωση του ωραρίου λειτουργίας των εμπορικών καταστημάτων διέπυρναν σταδιακά, από την προηγούμενη δεκαετία, τις ώρες και τις ημέρες εργασίας (βραδινές βάρδιες, εργασία το Σαββατοκύριακο). Εντούτοις, δεν παρατηρείται αύξηση του αριθμού των ατόμων που εργάζονται ασυνήθιστες ώρες. Τυπικά, ένας εργαζόμενος πλήρους απασχόλησης εργάζεται 37 ώρες την εβδομάδα. Ωστόσο πολλοί εργαζόμενοι, στην πλειονότητά τους άντρες, εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες προβλέπονται στις συλλογικές συμβάσεις. Τη δεκαετία 1985-2000, ο αριθμός όσων εργάζονται πέραν των προβλεπόμενων από τις συλλογικές συμβάσεις έχει διπλασιαστεί. Ενώ συγκριτικά πολλές περισσότερες γυναίκες από άνδρες εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης από 15 έως 36 ώρες την εβδομάδα (Bredgaard, *et al.*, 2005).

Όσον αφορά στη λειτουργική ευελιξία στο βαθμό που συνδέεται με τη διαβίου εκπαίδευση, σχεδόν οι μισοί Δανοί συμμετέχουν κάθε χρόνο σε συμπληρωματικά προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης ή γενικότερα εκπαίδευσης με σκοπό τη βελτίωση των προσόντων τους στο πλαίσιο της επιχείρησης στην οποία εργάζονται.

Ο υπολογισμός του μισθού, όπως συμφωνείται από κοινού, έπειτα από διαπραγματεύσεις, από τη Συνομοσπονδία των Δανικών Οργανώσεων των Εργαζομένων (LO, Confederation of Danish Trade Unions) και τη Συνομοσπονδία των Δανών Εργοδοτών (DA, Danish Employers Confederation) ορίζεται από τέσσερα συστήματα (Andersen *et al.*, 2005): α) προκαθορισμένη αμοιβή, β) ελάχιστος μισθός, γ) ελάχιστη αμοιβή και δ) μη προκαθορισμένη αμοιβή. Το πρώτο σύστημα δεν χαρακτηρίζεται από ευελιξία, καθώς δεν επιτρέπει κανενός είδους διαπραγμάτευση π.χ. τοπική, ρύθμιση της αμοιβής ανάλογα με το κόστος διαβίωσης, την παραγωγικότητα κ.α. Το 2004, το 16% των εργαζομένων πληρωνόταν σύμφωνα με την κεντρικά προκαθορισμένη αμοιβή. Το ύψος του ελάχιστου μισθού και της ελάχιστης αμοιβής (στα δύο αυτά συστήματα εντάσσεται η πλειονότητα των εργαζομένων) συμφωνείται έπειτα από διαπραγμάτευση σε κεντρικό επίπεδο, ενώ ο τελικός μισθός/αμοιβή γίνεται αντικείμενο διαπραγμάτευσης σε τοπικό επίπεδο. Την τελευταία δεκαετία το σύστημα πληρωμής των εργαζομένων, χωρίς κεντρικά συμφωνημένη αμοιβή, έχει επεκταθεί καλύπτοντας, το 2004, το 22% των εργαζομένων από μόλις 4% το 1991.

Στη σύγχρονη μορφή της η ανταλλαγή μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας ανιχνεύεται στη μεταρρύθμιση των επιδομάτων ανεργίας και την ίδρυση της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης στο τέλος της δεκαετίας του 1960. Ωστόσο, μόλις στις αρχές της προηγούμενης δεκαετίας ολοκληρώθηκε ο σχηματισμός του Χρυσού Τριγώνου με την εισαγωγή των ΕΠΑ, ο στόχος των οποίων είναι διττός, αφενός η κινητοποίηση των ανέργων προς εύρεση και αποδοχή θέσεων εργασίας, αφετέρου η προσπάθεια βελτίωσης των ικανοτήτων όσων εκ των ανέργων δεν επιτυγχάνουν να επανενταχθούν σε εύλογο χρόνο στην αγορά εργασίας, μέσω της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, της επανεκπαίδευσης και της επαγγελματικής εκπαίδευσης, αποτρέποντας τον επερχόμενο σταδιακά κοινωνικό αποκλεισμό, ώστε να επωφεληθούν από το συνεχές άνοιγμα νέων θέσεων στην ευέλικτη αγορά εργασίας. Στη Δανία

εξαφανίζονται κάθε χρόνο 250.000 θέσεις εργασίας και άλλες τόσες δημιουργούνται.

Με τη μεταρρύθμιση του 1994, την ευθύνη για την εφαρμογή των ΕΠΑ φέρουν πλέον οι νομοί (Plougmann, 2002). Η ενεργός συμμετοχή και η συνεργασία των κοινωνικών εταίρων σε τοπικό επίπεδο είναι απαραίτητες για την εφαρμογή των εν λόγω πολιτικών. Η επιτυχία τους εξαρτάται από το κοινωνικό κεφάλαιο κάθε περιοχής. Οι ΕΠΑ χρηματοδοτούνται από έναν άμεσο φόρο που επιβάλλεται σε όλους τους μισθωτούς και τους αυτοαπασχολούμενους και αντιστοιχεί στο 8% του ακαθάριστου εισοδήματός τους. Οι εργοδότες συνεισφέρουν το 0,6% του αθροίσματος των μισθών των εργαζομένων στην επιχείρησή τους. Κατ' αυτόν τον τρόπο το κόστος των ΕΠΑ είναι πλέον εμφανές αφενός στους πολίτες αφετέρου στους δημιουργούς πολιτικής.

Σημειώνεται ότι από το 2000 οι κοινωνικοί εταίροι, οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων ειδικότερα, συμμετέχουν στη διαμόρφωση της συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, της βασικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, αλλά και της αντίστοιχης των ενηλίκων. Τα προγράμματα εκπαίδευσης δεν απευθύνονται μόνο σε ανέργους, αλλά στο σύνολο του εργατικού δυναμικού στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης. Η κυβέρνηση εστιάζει στα άτομα με χαμηλές δεξιότητες, ενώ οι επιχειρήσεις είναι υπεύθυνες για τη χρηματοδότηση εκπαιδευτικών προγραμμάτων για την περαιτέρω ανάπτυξη των δεξιοτήτων των υψηλά εξειδικευμένων εργαζομένων τους.

Σημαντική προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία του Δανικού μοντέλου ευελιξίας με ασφάλεια είναι η κορπορατιστική παράδοση ρύθμισης της αγοράς εργασίας. Ήδη από τον Συμβιβασμό του Σεπτεμβρίου του 1999 οι οργανώσεις των εργαζομένων αναγνώρισαν στους εργοδότες το δικαίωμα της διαχείρισης και κατανομής των ανθρωπίνων πόρων. Οι εργοδότες με τη σειρά τους αναγνώρισαν το δικαίωμα της οργάνωσης των εργαζομένων σε συνδικάτα. Ο συμβιβασμός του 1999 προώθησε σημαντικά την παράδοση που ήθελε η ίδια η αγορά εργασίας να ορίζει, έπειτα από διαπραγματεύσεις που διεξάγονταν μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, το ύψος των μισθών και τις συνθήκες εργασίας, χωρίς ουσιαστικά την ανάμειξη του κράτους. Οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να εργαστούν για έναν διττό κοινό σκοπό, την εξασφάλιση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων και της απασχόλησης των εργαζομένων (Andersen *et al.*, 2005).

Πράγματι, το 2007 πλέον, οι κοινωνικοί εταίροι δεν περιμένουν την εκκίνηση της κρατικής μηχανής για να προβούν σε μεταρρυθμίσεις, αλλά, κάθε δύο με τέσσερα χρόνια, ανάλογα με τον κλάδο και τις ιδιαίτερες συνθήκες, μεριμνούν μόνοι τους για την επίλυση των ζητημάτων που προκύπτουν αλλάζοντας τις Συλλογικές Συμβάσεις (όπως ακριβώς υποστήριξαν αμφότεροι οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων στη Δανία στην ημερίδα με τίτλο «Breaking the Waves- Rethinking Labour Market» που διεξήχθη, υπό την αιγίδα της Δανικής πρεσβείας στην Ελλάδα, με τη συνεργασία του Κέντρου Ανάπτυξης Εκπαιδευτικής Πολιτικής-ΓΣΕΕ και του Ελληνικού Ιδρύματος Ευρωπαϊκής και Εξωτερικής Πολιτικής (ΕΛΙΑΜΕΠ) στις 7 Νοεμβρίου 2007).

Το συλλογικό σύστημα διαπραγμάτευσης της χώρας δεν προωθεί μόνο την ευελιξία των επιχειρήσεων και των εργαζομένων με τις συνεχείς διαπραγματεύσεις, μεταρρυθμίσεις, ρυθμίσεις σε τοπικό επίπεδο και τα

προγράμματα δια βίου μάθησης, ανάλογα με τις ανάγκες που προκύπτουν, αλλά παρέχει και ασφάλεια στους εργαζόμενους εξασφαλίζοντας την ύπαρξη επαρκών θέσεων εργασίας, καθώς και τη δημιουργία ενός βιώσιμου ασφαλιστικού συστήματος. Με άλλα λόγια εξασφαλίζει ευελιξία με ασφάλεια (*flexicurity*, δηλαδή).

Το 80% των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και το 100% των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα ανήκουν σε κάποια ομοσπονδία εργαζομένων (Andersen *et al.*, 2005). Στο εσωτερικό των οργανώσεων των εργαζομένων, αλλά και ανάμεσα στις οργανώσεις τους και τις αντίστοιχες των εργοδοτών δεν υπάρχουν αντιπαλότητες και ανταγωνισμός. Αμφότεροι, ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας, εξαιτίας οργανωτικών επικαλύψεων, εντάσσονται στο αυτό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Ο κοινωνικός διάλογος δεν ρυθμίζεται λεπτομερώς από το κράτος. Ελάχιστοι είναι οι νόμοι και οι επίσημες ρυθμίσεις που έχουν ψηφιστεί στη Δανική Βουλή και αφορούν αφενός στη διεξαγωγή του κοινωνικού διαλόγου, αφετέρου στην οργάνωση των ομοσπονδιών των εργοδοτών και των εργαζομένων. Τα ερείσματα του κοινωνικού διαλόγου δεν είναι άλλα από την αμοιβαία αναγνώριση των συμμετεχόντων και την εθελοντική προσήλωση στον κοινό σκοπό. Στη Δανία, με τη μακρά παράδοση συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι κοινωνικοί εταίροι φροντίζουν, πλέον, να παίρνουν την πρωτοβουλία προώθησης και επίλυσης των θεμάτων που τους αφορούν (βλ. Wilthagen and Tros, 2004). Η ευελιξία των επιχειρήσεων και η ασφάλεια των εργαζομένων διασφαλίζεται από τη λειτουργία του κοινωνικού διαλόγου ως μέσου επίλυσης των αναδυόμενων προβλημάτων και προώθησης των συμφερόντων αμφότερων των πλευρών συμβάλλοντας στη σταθερότητα της οικονομίας (και της αγοράς εργασίας) σε χαλεπούς καιρούς και την ταχύρυθμη ανάπτυξή της, όταν οι συνθήκες είναι ευνοϊκές.

Ο συνδυασμός της αριθμητικής ευελιξίας, της εξασφάλισης του εισοδήματος και της ασφάλειας της απασχόλησης, όπως τον έχουν επιτύχει οι Δανοί, δεν είναι το προϊόν μιας καλά σχεδιασμένης πολιτικής στρατηγικής, αλλά το αποτέλεσμα μιας μακράς ιστορικής και θεσμικής εξέλιξης συνεπικουρούμενης από μια διαδικασία κοινωνικών συμβιβασμών σε διάφορες περιοχές πολιτικής. Δεν είναι δυνατόν, δηλαδή, να μιλάμε για «εξαγωγή ή μεταφορά» του Δανικού μοντέλου οργάνωσης της αγοράς εργασίας (*flexicurity*) δεδομένης της ιστορίας του, χωρίς, δηλαδή, την εκ των προτέρων ύπαρξη ή τη δημιουργία των θεσμικών και κοινωνικών προϋποθέσεων που προδιέγραψαν την επιτυχή εφαρμογή, λειτουργία και εξέλιξή του· επιτυχία αναμφισβήτητη, όπως αποτυπώνεται στις αξιοζήλευτες επιδόσεις της αγοράς εργασίας. Και αν οι θεσμικές προϋποθέσεις ρυθμίζονται κεντρικά, υποθετικά βέβαια, τι γίνεται με τις κοινωνικές; Πώς προκύπτει ο κοινωνικός συμβιβασμός ως προϊόν απρόσκοπτου και ειλικρινούς διαλόγου των κοινωνικών εταίρων;

5.2 ...ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ

Η Δανία, όπως προκύπτει από τα στοιχεία του πίνακα 2, διαθέτει το πλέον ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, καθώς ο μέσος όρος

των επί μέρους δεικτών της (στήλη 4), είναι ο μικρότερος μεταξύ των άλλων ευρωπαϊκών οικονομιών, ακόμα και από του ΗΒ.

Πίνακας 2: Δείκτες ευελιξίας της αγοράς εργασίας

	ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	ΔΕΙΚΤΗΣ ΕΥΕΛΙΞΙΑΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
	(1)	(2)	(3)	(4)
ΑΥΣΤΡΙΑ	33	41	14	30
ΒΕΛΓΙΟ	33	90	22	48
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	63	46	45	51
ΔΑΝΙΑ	33	25	17	25
ΙΣΠΑΝΙΑ	76	88	45	70
ΦΙΛΑΝΔΙΑ	71	43	52	55
ΓΑΛΛΙΑ	63	61	26	50
ΕΛΛΑΔΑ	78	81	43	67
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	48	68	30	49
ΙΤΑΛΙΑ	76	62	40	59
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	51	79	33	54
ΠΟΡΤ/ΛΙΑ	76	88	73	79
ΣΟΥΗΔΙΑ	56	39	31	42
Η.Β	33	42	9	28

Πηγή: *World Bank*

(Ο δείκτης νομοθεσίας της απασχόλησης προκύπτει από το μέσο όρο των τριών προηγούμενων δεικτών. Οι δείκτες παίρνουν τιμές από 0 έως 100. Όσο μικρότερη η τιμή τους τόσο πιο ευέλικτο το θεσμικό πλαίσιο)

Μεταξύ των συνεπειών ενός «χαλαρού» θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης, είναι και ο υψηλός βαθμός ανακύκλησης της εργασίας, γεγονός που σημαίνει ότι οι βραχυχρόνιες εργασιακές σχέσεις θα ενισχύονται εις βάρος των μακροχρόνιων. Όπως προκύπτει από τον πίνακα 3, την περίοδο 1992-2006, ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνταν από 6 έως 12 μήνες στον ίδιο εργοδότη αυξανόταν συνεχώς, όταν στην ΕΕ, την περίοδο 2001-2006, σημείωνε μείωση. Την περίοδο 2001-2006, μειώθηκε ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνται στον ίδιο εργοδότη για διάστημα από 1 έως 3 χρόνια (-10,4%), όταν ο μέσος όρος στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 4,6%. Τις περιόδους 1996-2000 και 2001-2006, ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολούνταν στον ίδιο εργοδότη για διάστημα μεγαλύτερο από δέκα χρόνια αυξανόταν στην ΕΕ κατά 38,99% και 9,27% αντίστοιχα, στη Δανία μόλις κατά 0,85%, την περίοδο 1996-2000, ενώ σημείωσε μείωση (-0,49%) μεταξύ των ετών 2001-2006.

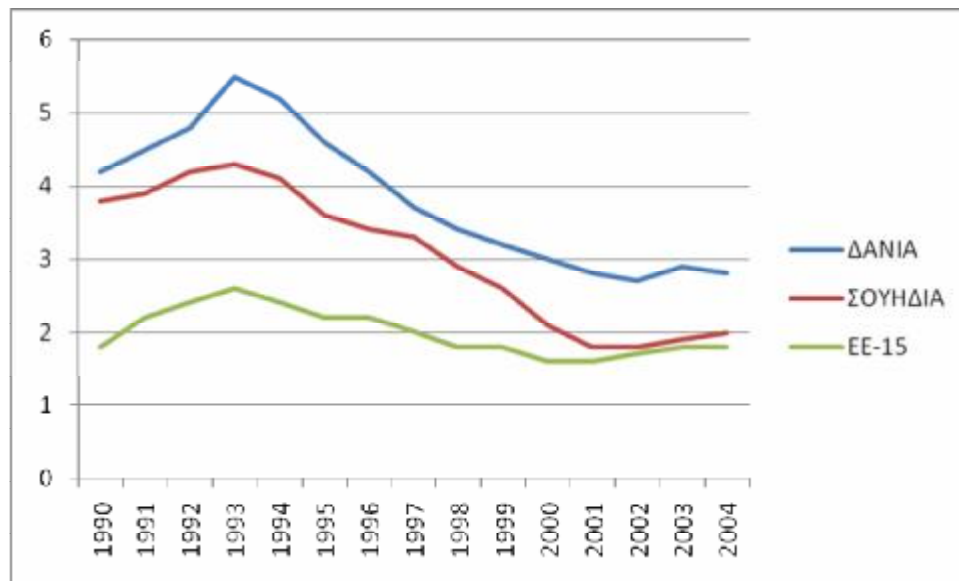
Πίνακας 3: Βαθμός ανακύκλισης της εργασίας (% μεταβολή)

	ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ 6-12 ΜΗΝΕΣ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ 1-3 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ		ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΠΑΝΩ ΑΠΟ 10 ΧΡΟΝΙΑ ΣΤΟΝ ΙΔΙΟ ΕΡΓΟΔΟΤΗ			
	1992- 1995	1996- 2000	2001- 2006	1992- 1995	1996- 2000	2001- 2006	1992- 1995	1996- 2000	2001- 2006
ΔΑΝΙΑ	18,09	5,93	13,79	-7,5	-7,5	-10,4	-3,34	0,85	-0,49
ΕΕ-15	9,22	21,24	- 15,56	-21,8	-7,4	4,6	-19,8	38,99	9,27

Πηγή: *OECD*

Το θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης έγινε περισσότερο ευέλικτο σε σχέση με τις άλλες ευρωπαϊκές οικονομίες, εντούτοις, το σύστημα προστασίας έναντι της ανεργίας παρέμεινε ισχυρότερο από τα αντίστοιχα των άλλων κρατών-μελών της ΕΕ-15. Το ποσοστό των δημοσίων δαπανών για πολιτικές προστασίας έναντι της ανεργίας ως προς το ΑΕΠ, αν και μειώθηκε την περίοδο 1993-2004, παρέμεινε υψηλότερο τόσο από το μέσο όρο της ΕΕ-15, όσο και από της Σουηδίας, η οποία «φημίζεται» για το ισχυρό κοινωνικό κράτος της (γράφημα 2). Πιο συγκεκριμένα, το 1993, οι δημόσιες δαπάνες για πολιτικές προστασίας έναντι της ανεργίας ανέρχονταν στο 5,5% του ΑΕΠ, ενώ το 2006 στο 2,8%. Το 1993, το μέσο ποσοστό στην ΕΕ-15, ήταν 2,6% και στη Σουηδία 4,3%, ενώ το 2006, τα ποσοστά ήταν 1,8% και 2% αντίστοιχα. Η μείωση των δημοσίων δαπανών για πολιτικές προστασίας των ανέργων ως ποσοστό του ΑΕΠ προήλθε αφενός από τη μείωση της ανεργίας (γράφημα 3), αφετέρου από τη συρρίκνωση του ποσοστού αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας ως προς το μισθό. Όπως προκύπτει από τον πίνακα 4, σύμφωνα με το δείκτη αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας που χρησιμοποιείται από τον ΟΟΣΑ, το ποσοστό αυτό μειώθηκε από 52% το 1989, σε 50% το 2003, το δεύτερο υψηλότερο στην ΕΕ-15 μετά από της Ολλανδίας (53%).

Γράφημα 2: Οι δημόσιες δαπάνες για επιδόματα ανεργίας ως ποσοστό του ΑΕΠ



Πηγή: Eurostat

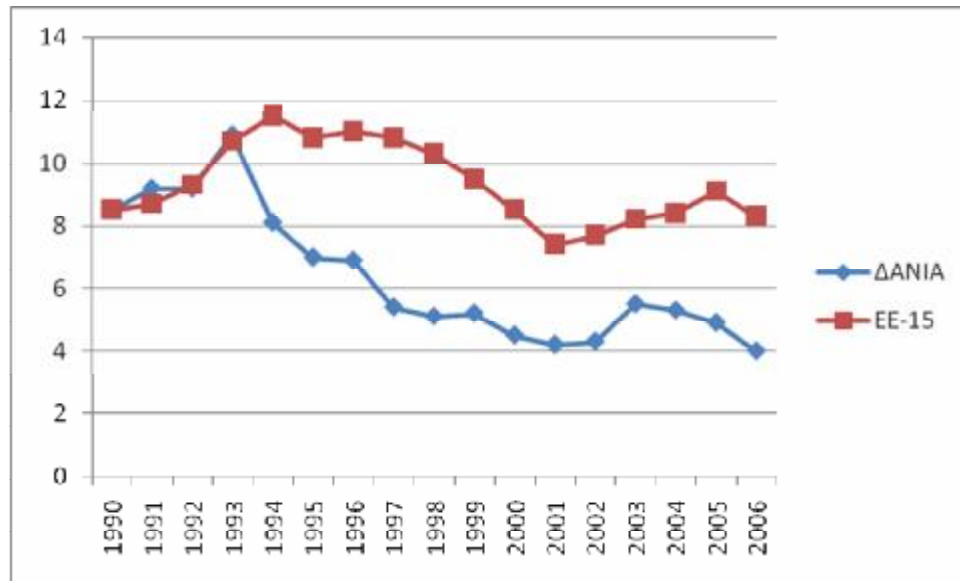
Πίνακας 4: Τα ποσοστά αναπλήρωσης των επιδομάτων ανεργίας στην ΕΕ

	1989	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003
ΑΥΣΤΡΙΑ	29	31	27	33	32	33	32	32
ΒΕΛΓΙΟ	42	42	40	39	40	39	38	42
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	28	29	28	26	26	27	30	29
ΔΑΝΙΑ	52	52	51	65	62	61	51	50
ΙΣΠΑΝΙΑ	34	34	32	39	39	38	36	36
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	34	39	38	36	34	34	35	36
ΓΑΛΛΙΑ	37	38	38	37	37	37	44	39
ΕΛΛΑΔΑ	7	13	13	15	16	17	13	13
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	27	29	31	26	29	29	36	38
ΙΤΑΛΙΑ	3	3	17	19	18	34	34	34
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	55	53	53	52	52	52	53	53
ΠΟΡΤ/ΛΙΑ	32	34	35	35	35	45	41	41
ΣΟΥΗΔΙΑ	29	29	28	27	27	24	24	24
Η.Β	18	18	19	18	18	17	17	16

Πηγή: OECD

(Ο δείκτης αναπλήρωσης επιδομάτων ανεργίας του ΟΟΣΑ είναι ο μέσος όρος των μεικτών ποσοστών αναπλήρωσης του επιδόματος ανεργίας για δύο μισθολογικά επίπεδα, τρεις οικογενειακές καταστάσεις και τρεις διάρκειες χορήγησης του επιδόματος ανεργίας)

Γράφημα 3: Η ανεργία στη Δανία και την ΕΕ-15 (%)



Πηγή: Eurostat

Χαρακτηριστική είναι η έμφασή που αποδίδεται στις ΕΠΑ και ιδίως στα προγράμματα της δια βίου εκπαίδευσης, τα οποία συμβάλλουν στη διατήρηση της ανεργίας σε χαμηλά επίπεδα. Όπως προκύπτει από τον πίνακα 5, για κάθε άτομο που επιθυμούσε να εργαστεί, δαπανούνταν το 2004, 12,5 μονάδες ισοδύναμου αγοραστικής δύναμης σε ΕΠΑ, όταν ο μέσος όρος στην ΕΕ-15 ήταν 4,15.

Πίνακας 5: Δαπάνες σε ΕΠΑ (εκφρασμένες σε PPP) διαιρεμένες με τα άτομα που επιθυμούν να εργαστούν

	1985	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
ΑΥΣΤΡΙΑ	-	-	2,2	1,0	1,0	1,3	1,8	1,8	2,3	2,3	2,7	1,5
ΒΕΛΓΙΟ	2,8	5,3	4,0	4,5	3,6	3,7	4,9	6,3	5,7	4,8	4,9	5,1
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	1,9	5,3	5,1	4,9	3,2	3,8	4,4	4,4	4,2	4,4	3,6	3,2
ΔΑΝΙΑ	-	4,9	7,8	8,0	8,9	9,7	13,2	12,8	13,9	15,6	12,6	12,5
ΙΣΠΑΝΙΑ	-	0,8	0,3	0,3	0,3	0,5	0,8	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2
ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ	-	-	2,4	2,8	2,3	2,1	2,3	2,2	2,3	2,3	2,5	2,8
ΓΑΛΛΙΑ	1,5	2,8	4,2	4,3	3,4	3,5	3,9	4,5	4,8	4,8	4,2	3,6
ΕΛΛΑΔΑ	0,0	0,3	0,4	0,4	0,4	0,2	0,4	0,4	0,5	0,4	0,2	0,3
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	1,2	1,9	2,0	2,6	2,1	2,9	3,8	4,5	5,2	4,9	4,8	4,8
ΙΤΑΛΙΑ	-	-	-	0,5	-	0,8	0,9	1,0	1,4	1,5	1,7	1,3
ΛΟΥΞ/ΡΓΟ	2,7	5,5	2,0	3,2	3,7	3,0	3,5	3,8	4,8	4,7	5,8	6,5
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	2,8	3,9	2,3	3,1	2,3	1,6	2,5	4,0	7,2	7,4	8,0	6,5
ΠΟΡΤ/ΛΙΑ	-	0,6	0,8	1,0	0,5	0,9	0,8	1,1	1,5	1,3	1,3	1,4
ΣΟΥΗΔΙΑ	-	-	13,3	-	9,7	10,8	11,7	12,0	11,5	12,0	13,0	10,8
H.B	1,0	1,3	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,8	0,6	0,7	0,6	0,8
ΕΕ-15 (ΜΟ)	1,74	2,96	3,37	2,64	2,99	3,02	3,70	4,04	4,47	4,55	4,47	4,15

Πηγή: *Commission EC 2006*

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 2, η Δανία διαθέτει μια από τις πλέον ευέλικτες αγορές εργασίας στην Ευρώπη, καθώς ο δείκτης του βαθμού ευελιξίας της (25) είναι ο μικρότερος στην ΕΕ-15. Επίσης, από τα στοιχεία του πίνακα 6, προκύπτει ότι διαθέτει και ένα από τα αποτελεσματικότερα συστήματα κοινωνικής προστασίας έναντι της φτώχειας. Στην τρίτη στήλη του πίνακα 6, περιλαμβάνεται η διαφορά των μέσων ποσοστών του πληθυσμού στο όριο της φτώχειας πριν και μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις. *Όσο μεγαλύτερη είναι η διαφορά, τόσο πιο αποτελεσματικό είναι το σύστημα κοινωνικών μεταβιβάσεων.* Στη Δανία εμφανίζεται το υψηλότερο ποσοστό, μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15, απομάκρυνσης τμήματος του πληθυσμού από το κατώφλι της φτώχειας χάρη στο σύστημα κοινωνικών μεταβιβάσεων. Μάλιστα, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το ποσοστό του πληθυσμού που θα βρισκόταν κάτω από το όριο της φτώχειας, αν δεν υπήρχε το σύστημα των κοινωνικών μεταβιβάσεων, θα ήταν το δεύτερο μεγαλύτερο μεταξύ των ευρωπαϊκών οικονομιών, μετά από της Ιρλανδίας.

Πίνακας 6: Μέσο ποσοστό πληθυσμού στο όριο της φτώχειας πριν και μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις (μέσος όρος περιόδου 2001-2005)

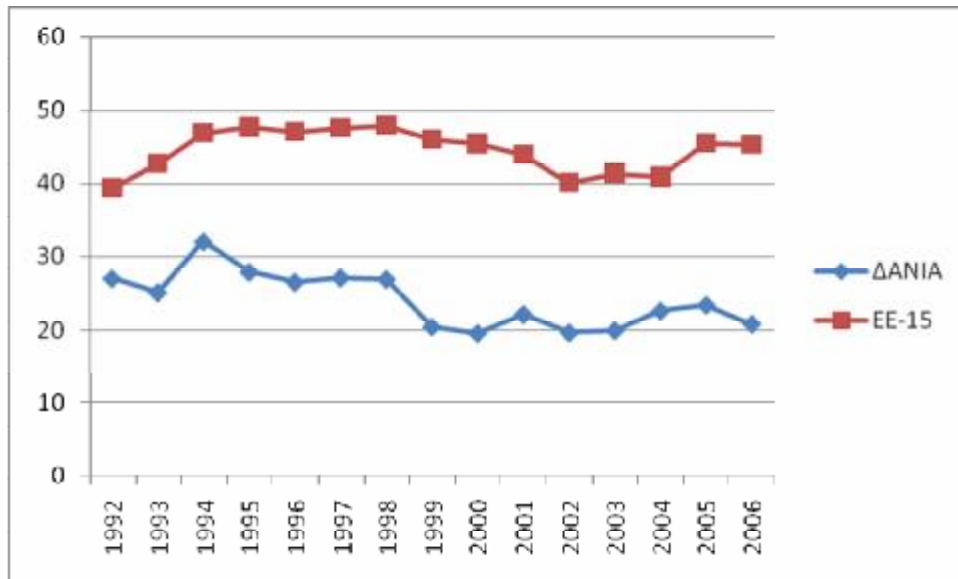
	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΟ ΟΡΙΟ ΤΗΣ ΦΤΩΧΙΑΣ ΠΡΙΝ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΕΙΣ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ ΣΤΟ ΟΡΙΟ ΤΗΣ ΦΤΩΧΙΑΣ ΜΕΤΑ ΤΙΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΕΙΣ	ΔΙΑΦΟΡΑ ΠΟΣΟΣΤΩΝ
	(1)	(2)	(3)=(1)-(2)
ΑΥΣΤΡΙΑ	24	12,5	11,5
ΒΕΛΓΙΟ	26	14,5	11,5
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	22,5	12	10,5
ΔΑΝΙΑ	30,75	11,25	19,5
ΙΣΠΑΝΙΑ	23,2	19,4	3,8
ΦΙΛΛΑΝΔΙΑ	28,4	11,2	17,2
ΓΑΛΛΙΑ	25,6	12,6	13
ΕΛΛΑΔΑ	23,25	20,25	3
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	31,5	20,5	11
ΙΤΑΛΙΑ	23	19	4
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	22,75	12	10,75
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	22,4	11,25	11,15
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	25,8	19,6	6,2
ΣΟΥΗΔΙΑ	26,25	10	16,25
Η.Β	29	18	11
ΕΕ-15 (ΜΟ)	25,25	15,75	9,5

Πηγή: Eurostat

(Το τμήμα του πληθυσμού που βρίσκεται στο όριο της φτώχειας είναι αυτό του οποίου το διαθέσιμο εισόδημα είναι κατώτερο του 60% του μέσου εθνικού διαθέσιμου εισοδήματος. Στις κοινωνικές μεταβιβάσεις δεν περιλαμβάνονται οι συνταξιοδοτικές δαπάνες.)

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία, η Δανία διαθέτει μια από τις πλέον ευέλικτες αγορές εργασίας, αλλά και, ένα πολύ αποτελεσματικό σύστημα κοινωνικών μεταβιβάσεων. Ταυτόχρονα, οι επιδόσεις της αγοράς εργασίας, τα τελευταία χρόνια, είναι εντυπωσιακές. Η ανεργία μειώθηκε από 10,9% το 1993, σε 4,0% το 2006, όταν το μέσο ποσοστό ανεργίας στην ΕΕ-15 μειώθηκε από 10,7% το 1993 σε 8,3% το 2006. Επίσης, η μακροχρόνια ανεργία (άνεργοι για διάστημα περισσότερο από 12 μήνες ως προς το συνολικό αριθμό των ανέργων) μειώθηκε από 32,1% το 1993, σε 20,8% το 2006, όταν το μέσο ποσοστό (μακροχρόνιας ανεργίας) στην ΕΕ-15 μειώθηκε από 47,8% το 1995, σε 45,4% το 2006.

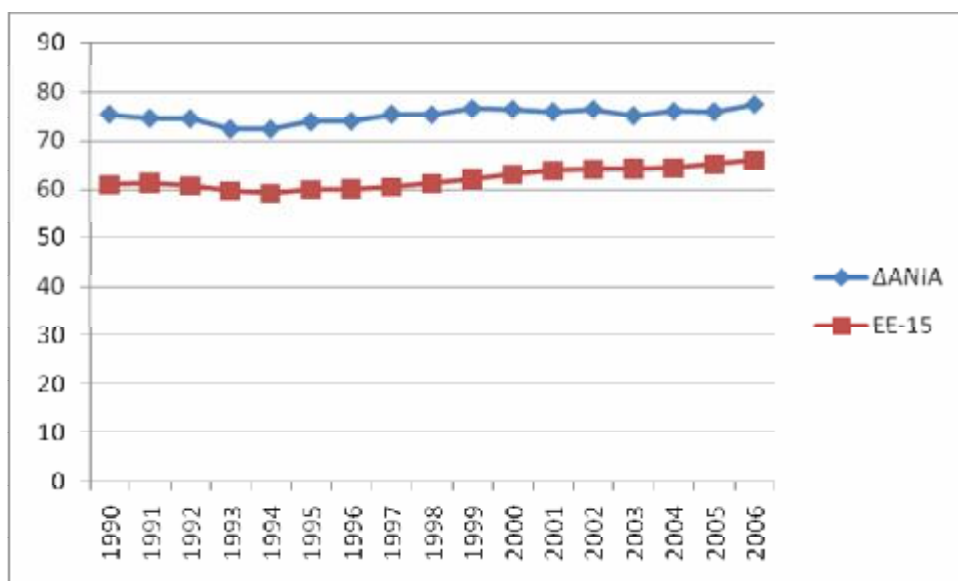
Γράφημα 4: Η μακροχρόνια ανεργία στη Δανία και την ΕΕ (% της συνολικής ανεργίας)



Πηγή: Eurostat

Το ποσοστό απασχόλησης, την περίοδο 1990-2006, αυξήθηκε από 75,4% σε 77,4%, όταν το μέσο ποσοστό στην ΕΕ-15 ήταν 61,0% και 66,0% αντίστοιχα. Η Δανία είναι μία από τις λίγες χώρες της ΕΕ-15, που έχουν επιτύχει τους στόχους της Λισαβόνας και της Στοκχόλμης. Πιο συγκεκριμένα, το ποσοστό απασχόλησης είναι μεγαλύτερο του 70%, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών προσεγγίζει το 70% (60% είναι ο στόχος) και το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιωμένων ξεπερνά το 55% (50% είναι ο στόχος).

Γράφημα 5: Η απασχόληση στη Δανία και την ΕΕ-15 (%)



Πηγή: Eurostat

6. ANTI ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΟΣ

Το υπόδειγμα flexicurity συνδυάζει την ευελιξία στην αγορά εργασίας και την ασφάλεια των εργαζομένων. Στηρίζεται στην απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης, στις ΕΠΑ και στην παροχή γενναιοδωρων, αλλά συνάμα στοχευμένων κοινωνικών επιδομάτων. Η ΕΕ με την αναθεωρημένη στρατηγική της Λισαβόνας (2005) συστήνει την υιοθέτηση μεταρρυθμίσεων στο πνεύμα του υποδείγματος της ευελιξίας με ασφάλεια, ώστε να καταστεί η πιο ανταγωνιστική ανά τον κόσμο οικονομία της γνώσης. Αρκετά κράτη-μέλη (Δανία, Ολλανδία κ.α.) έχουν ήδη προωθήσει μεταρρυθμίσεις προς την αυτή κατεύθυνση.

Ειδικότερα, η περίπτωση της Δανίας είναι το πιο επιτυχημένο παράδειγμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας που συνδυάζει την ευελιξία με την ασφάλεια. Η επιτυχία αυτή συνίσταται στις εντυπωσιακές επιδόσεις της αγοράς εργασίας. Οι επιχειρήσεις πέτυχαν την αύξηση της ευελιξίας της αγοράς εργασίας, *δίνοντας ως αντάλλαγμα* ένα ισχυρό κοινωνικό κράτος, χωρίς αυτό να συνεπάγεται αύξηση του ποσοστού των δημοσίων δαπανών ως προς το ΑΕΠ, μια αύξηση που, ενδεχομένως, θα επωμίζονταν. Οι εργαζόμενοι κατόρθωσαν να διασφαλίσουν υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης, μείωση της ανεργίας και κοινωνική συνοχή (μείωση του ποσοστού του πληθυσμού που ζει στο όριο της φτώχειας), παραχωρώντας την απελευθέρωση της νομοθεσίας προστασίας της απασχόλησης που συνειδητοποίησαν ότι, ίσως, να ήταν περιττή σε συνθήκες έντονου ανταγωνισμού.

Επιχειρήσεις και εργαζόμενοι, από κοινού, συμφώνησαν στο συγκεκριμένο υπόδειγμα, μέσω μίας διαδικασίας συζήτησης, ανταλλαγής επιχειρημάτων και αμοιβαίων συμβιβασμών. Ο κοινωνικός διάλογος, ως διαδικασία και μέσο, συνέβαλε στη συνειδητοποίηση ότι η τελική συμφωνία δεν συνεπάγεται *κερδισμένους και χαμένους*, καθώς είναι δυνατός ο (επιθυμητός) συνδυασμός εξωτερικής ευελιξίας (αίτημα των επιχειρήσεων) και εισοδηματικής ασφάλειας (αίτημα των εργαζομένων).

Οι αξιολογητές επιδόσεις της Δανικής αγοράς εργασίας, την καθιστούν πρότυπο σημείο αναφοράς στη συζήτηση, για τη μεταρρύθμιση των αγορών εργασίας, σε ακαδημαϊκό και πολιτικό επίπεδο. Η συζήτηση, ωστόσο, εστιάζει, κυρίως, στο περιεχόμενο των πολιτικών, όπως αυτές εφαρμόστηκαν, χωρίς να λαμβάνει υπ' όψιν της ότι αυτές ανταποκρίνονταν στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης αγοράς εργασίας και τις προτιμήσεις των κοινωνικών εταίρων και δεν αποτελούν πανάκεια για την επίλυση των προβλημάτων στις αγορές εργασίας των διαφόρων χωρών.

Η συζήτηση, εντούτοις, είναι απολύτως ωφέλιμη όχι, όμως, ως προς το μοντέλο οργάνωσης της αγοράς εργασίας αυτό καθ' αυτό, αλλά ως προς τη διαδικασία, η οποία οδήγησε στην εφαρμογή ενός κοινωνικά αποδεκτού και οικονομικά αποτελεσματικού μοντέλου. Μας ενδιαφέρει η πορεία και ο τρόπος διεξαγωγής της και όχι απαραίτητα ο τελικός προορισμός. Άλλωστε, στις χώρες της νότιας Ευρώπης, ιδίως στην Ιταλία και την Ελλάδα, οι διαφορές με τη Δανία ως προς την οργάνωση, τη δομή και τη λειτουργία της αγοράς εργασίας είναι αδιαμφισβήτητα μεγάλες.

Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων είναι πολύ υψηλό και αυτό συνεπάγεται ουσιαστικά χαμηλό ποσοστό εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Ο δημόσιος τομέας, όπου επικρατεί καθεστώς μονιμότητας, είναι διογκωμένος. Δεν υπάρχει, δηλαδή, η αναγκαία μάζα εργαζομένων για να επηρεάζεται από το απορρυθμισμένο πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης, τις ΕΠΑ, τα προγράμματα δια βίου μάθησης, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, τα χαρακτηριστικά, δηλαδή, του Δανικού μοντέλου οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια.

Επιπλέον, στη Νότια Ευρώπη η συμπεριφορά των πολιτών έναντι της πολιτείας είναι λιγότερο υπεύθυνη σε σύγκριση με τις χώρες της Βόρειας Ευρώπης. Η εισφοροδιαφυγή εμμένει και η παραοικονομία ανθεί. Η σχέση των κοινωνικών εταίρων δεν είναι συνεργατική. Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη στους θεσμούς, ιστορικά, στις δυνατότητες εφαρμογής και στην ικανότητα παρέμβασής τους, ενώ δεν είναι σπάνια, φαινόμενα παράκαμψης ή εκμετάλλευσής τους. Εύλογα, λοιπόν, και στην Ελλάδα, δεν είναι δυνατόν να αναμένουμε την οργάνωση της αγοράς εργασίας στο πρότυπο της Δανίας.

Σίγουρα, όμως, κυβέρνηση, κοινωνικοί εταίροι και πιο συγκεκριμένα οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, αλλά και όλοι οι ενδιαφερόμενοι γενικότερα, με λίγη προσπάθεια και ανοιχτό μυαλό, έχουν αναμφισβήτητα πολλά να διδαχθούν από τις επιδόσεις της Δανικής αγοράς εργασίας, ιδίως από τη διαδικασία επίτευξης αμοιβαίων συμβιβασμών, μονομερών (:) παραχωρήσεων κεκτημένων δικαιωμάτων και ανάληψης υποχρεώσεων, συνιστώσες που προδιέγραψαν την επιτυχή πορεία.

Η κυβέρνηση θέτει το ήδη εφαρμοσμένο με επιτυχία πλαίσιο και ορίζει την πορεία (ευελιξία με ασφάλεια, σύμφωνα με τις κοινές αρχές της ΕΕ) προς την οποία θα κινηθούν οι μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Οι κοινωνικοί εταίροι, οι εκπρόσωποι των εργοδοτών και των εργαζομένων, μελετώντας την περίπτωση της Δανικής αγοράς εργασίας, μπορούν να δουν πώς λειτούργησαν στην αρχή της μεταρρυθμιστικής προσπάθειας (1990) και πώς συνεχίζουν να λειτουργούν, έως τώρα, οι Δανοί συνάδελφοί τους. Να αντλήσουν παραδείγματα και τακτικές από τη συμπεριφορά και τη νοοτροπία των εκπροσώπων των οργανώσεων, αλλά και τη λειτουργία αφενός των ίδιων των οργανώσεων αφετέρου του κοινωνικού διαλόγου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Δεν είναι υπερβολή να σημειώσουμε ότι οι οργανώσεις των εργοδοτών και των εργαζομένων μπορούν να λειτουργήσουν ως παράλληλες, αλλά και τέμνουσες επιστημονικές κοινότητες. Να πραγματεύονται τα της αγοράς εργασίας σύμφωνα με τα επιστημονικά δεδομένα, τις ανάλογες επιστημονικές θεωρίες, τη σύγχρονη επιστημονική σκέψη. Να αντιλαμβάνονται τα μεγέθη, τις συνιστώσες, τις δυνατότητες, τις αδυναμίες (κ.α.) της αγοράς εργασίας και να δρουν ανάλογα ρυθμίζοντας, απορρυθμίζοντας ή μεταρρυθμίζοντας.

Και επανερχόμαστε στη Δανική πραγματικότητα. Οι εκπρόσωποι των εργαζομένων, καθώς φαίνεται, κατανοούν τις διεθνείς οικονομικές εξελίξεις στο πλαίσιο της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας και αντιλαμβάνονται τις επιπτώσεις της στην εγχώρια αγορά εργασίας. Δεν τους ήταν, λοιπόν, ιδιαίτερα δύσκολο να παραχωρήσουν την επισφαλή, πλέον, ασφάλεια που τους παρείχε μια συγκεκριμένη θέση εργασίας συναινώντας στην απορρύθμιση του θεσμικού πλαισίου προστασίας της απασχόλησης, αλλά,

παράλληλα να διεκδικήσουν και να επιτύχουν, μέσω του κοινωνικού διαλόγου, αφενός την εξασφάλιση του εισοδήματός τους, αφετέρου την εκπαίδευσή τους για να πληρώσουν νέες θέσεις εργασίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο και στην Ελλάδα, μέσω «Δανίας», μας δίνεται η ευκαιρία να αναγνωρίσουμε ότι οι εργαζόμενοι, παρά τις παραχωρήσεις κεκτημένων δικαιωμάτων τους, δεν είναι απαραίτητο να αποβαίνουν ζημιωμένοι, αντιθέτως, ως φαίνεται από το εξαιρετικά χαμηλό ποσοστό ανεργίας και το αντίστοιχα υψηλό ποσοστό απασχόλησης.

Είναι πολύ πιο εύκολο για την κυβέρνηση να χρησιμοποιήσει το παράδειγμα της Δανίας για να κινητοποιήσει κάθε ενδιαφερόμενο να αναλογιστεί την προφανή επιτυχία, τους εργαζόμενους να μετακινηθούν από τις πάγιες θέσεις τους, να δώσουν (ευελιξία), αλλά και να πεισθούν ότι θα λάβουν (ασφάλεια και ΕΠΑ) από το κράτος και τις επιχειρήσεις, για να ξεκινήσει τη διαδικασία μεταρρύθμισης προς την κατεύθυνση της οργάνωσης της αγοράς εργασίας με ευελιξία και ασφάλεια. Η ίδια η παρουσίαση του υποδείγματος και των αξιοζήλευτων επιδόσεων του αποτελεί ισχυρό επιχείρημα, κίνητρο για προβληματισμό και δίνει το έναυσμα για συζητήσεις και διαπραγματεύσεις προς την αυτή κατεύθυνση. Το ίδιο ισχύει και για τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων στην προσπάθεια να πείσουν τα μέλη των οργανώσεών τους για την αναγκαιότητα μεταρρυθμίσεων.

Το υπόδειγμα οργάνωσης της αγοράς εργασίας στη Δανία μάς είναι χρήσιμο, εκτός από τη διαδικασία δημιουργίας, εφαρμογής και συνεχούς βελτίωσής του και για τις πολιτικές που εφαρμόζει. Πολιτικές, ρυθμίσεις και θεσμοί που, ενδεχομένως, οι πολιτικοί στην Ελλάδα δεν αποπειρώνται να αναφέρουν και οι εκπρόσωποι των εργαζομένων εξανίστανται αυτομάτως στην απλή αναφορά τους. Κι, όμως, αν παρατηρήσουμε την εφαρμογή τους στην αγορά εργασίας της Δανίας και τα απολύτως θετικά αποτελέσματα που επέφεραν, ίσως, διαπιστώσουμε τη χρησιμότητά τους και αντιληφθούμε πως ό,τι μεμονωμένα κρίνεται απορριπτέο σε συνδυασμό πολιτικών και ρυθμίσεων (γενναιόδωρα επιδόματα ανεργίας, ΕΠΑ, δια βίου μάθηση, επαγγελματική κατάρτιση κ.α.) ενδεχομένως, εγγυάται την εύρυθμη λειτουργία της αγοράς εργασίας και συνεπώς διασφαλίζει αμφότερους, εργαζόμενους και επιχειρήσεις.

Και έτσι, αν κατανοήσουμε τι πράγματι και πώς συνέβη στη Δανία, ενδεχομένως, να αλλάξουμε την οπτική γωνία που βλέπουμε τα πράγματα, τη νοοτροπία που μας διακατέχει έναντι οποιασδήποτε μεταρρύθμισης, διατάραξης του *status quo* και να μεταβάλουμε τη στάση μας. Ίσως αντιληφθούμε την αναγκαιότητα αλλαγής και τις ευεργετικές συνέπειές της αντλώντας ιδέες από την άκρως επιτυχημένη περίπτωση της Δανίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Algan, Y. and P. Cahuc (2006), 'Civic attitudes and the Design of Labour Market Institutions. Which Countries can implement the Danish Flexicurity Model?', IZA Discussion Paper No 1928

Algan, Y. and P. Cahuc (2005), 'The Roots of Low European Employment: Family Culture?' IZA Discussion Paper No 1683

Andersen, S.K., M. Mailand (2005), 'The Danish Flexicurity model: the role of the collective bargaining system', FAOS.

Arpaia, Alf., G. Moure (2005), 'Labour market institutions and labour market performance: a survey of the literature', *European Economy*, N. 238

Atkinson, J. (1984) 'Flexibility, Uncertainty and Manpower Management, IMS Report No 89, Institute of Manpower Studies, Brighton.

Autor, D., W. Kerr, Adr. Kugler (2007), 'Does employment protection legislation reduce productivity? Evidence from US States', *The Economic Journal*, Vol. 117, Issue 521. pp189-217.

Baker, D., A. Glyn, D. Howell and J. Schmitt (2004), 'Unemployment and labor market institutions: the failure of the empirical case of deregulation', CEPA Working Papers 2004-4.

Belot, M., J. Boone, J.V. Ours (2006), 'Welfare-Improving employment protection', *Economica*, 74.

Blanchard, O. (2000), 'The Economics of Unemployment. Shocks, Institutions and Interactions', Lionel Robins Lectures, London School of Economics, www.mit.edu/blanchard/.

Boeri T., J. I. Code-Ruiz and V. Galasso (2004), 'Cross skill Redistribution and the Trade-off between Unemployment Benefits and Employment Protection' IZA Discussion Paper No 1371

Bredgaard Th., Fl. Larsen, P.K. Madsen (2005), 'The flexible Danish labour market-a review', Carma Research Paper 2005:1

Cazes S., Al. Nesperova (2003), 'Employment protection legislation (EPL) and its effects on labour market performance', ILO, High-Level Tripartite Conference on Social Dialogue Malta, Valetta, 28 February - 1 March 2003

Cazes S., Al. Nesperova (2004), 'Labour markets in transition: balancing flexibility and security in central and eastern Europe', <http://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/revue/03-3289bis.pdf>

- Chung H. (2006), 'Labour market flexibility, for employers or employees? A multi-dimensional study of labour market flexibility across European welfare states', ESPAnet 2006 Annual Conference
- Commission EC (2004), *Industrial Relations in Europe 2004*
- Commission EC (2004), *Facing the Challenge, The Lisbon Strategy for growth and employment*, Report from the High level Group chaired by Wim Kok
- Commission EC (2006), *Industrial Relations in Europe 2006*
- Commission EC (2006), *Employment in Europe 2006*
- Commission EC (2007), *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security*, Directorate- General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.2
- Council of the European Union (23/11/2007), 'Towards Common Principles of Flexicurity – Draft Conclusions', 15497/07
- Deelen, An., Egb. Jongen, S. Visser (2006), 'Employment protection legislation', CBP Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis, N. 135.
- ILO (1999), *Collective Bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/ 1-2, Nos 114-115
- IMF (2004), 'Fostering structural Reforms in Industrial Countries' κεφάλαιο III, *World Economic Outlook. Advancing Structural Reforms*, International Monetary Fund, Washington D.C.
- Janssen, R. (2006), 'Protecting the Worker and not the Job? The real lessons from Collective Bargaining Practice in Denmark and Sweden.' *Collective Bargaining Information Bulletin*, N.3. European Trade Union Confederation
- Koeniger, W., J. Prat (2007), 'Employment protection and labour market turnover', <http://www.voxeu.org/index.php?q=node/504>
- Madsen Per Kongshøj (2006), 'Flexicurity, Anew perspective on labour markets and welfare states in Europe', *CARMA Research Paper 2006:03*
- Messina, J., G. Vallanti (2006), 'Job flow dynamics and firing restrictions: evidence from Europe', *ECB Working Paper N. 602*
- Mourre, G. (2005), 'Wage compression and employment in Europe: first evidence of earnings survey 2002', *European Commission Directorate-General for Economic and Financial Affairs, Economic Paper, No. 232.*

Nickel, S.J. (1997), 'Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America', *The Journal of Economic Perspective*, Vol.11, Issue 3, pp.55-74.

Nickel, St., L. Nunziata (2000), 'Employment patterns in OECD countries', Centre for Economic Performance, Discussion Paper, N.448

OECD (2002), *Employment Outlook*, Paris

OECD (2004), *Employment Outlook*, Paris

OECD (2006), *Employment Outlook*, Paris

Plougmann Peter & Per Kongshøj Madsen (2002), 'Flexibility, Employment and Active Labour Market Policy in Denmark and Sweden in the 1990s', CEPA Working Paper 2002-04

Scarpetta, St., Ph. Hemmings, Th. Tressel, J. Woo (2002), 'The role and institutions for productivity and firm dynamics: evidence from micro and industry data', OECD Working Paper, N. 239.

The World Bank (2003), *Doing Business 2004. Understanding Regulation*, The World Bank και Oxford University Press

Wilthagen, T. (1998), 'Flexicurity: a new paradigm for labour markets policy Reform?' Tilburg University, Flexicurity Research Programme, FX Paper Nr 1

Wilthagen, T. and F. Tros (2004), 'The Concept of Flexicurity: a new approach to regulating employment and labour markets.', Flexicurity Papers 2003-4, Tilburg University

Young, D. (2003), 'Employment protection legislation: its economic impact and the case for reform', *European Economy*, N.186.

Zingales, L., L. Guiso and Paola Sapienza (2006), 'Does Culture affect Economic Outcomes?' George J. Stigler Center for the Economy and the State, The University of Chicago, Working Paper No 208

Κουτσιράς, Ν. (2006), «Η ευέλικτη οργάνωση του χρόνου εργασίας: μια κοινωνικά αμφιλεγόμενη, αλλά πολιτικά ευνοούμενη μεταρρύθμιση» <http://www.re-public.gr/?p=126> (10/07/07)

ΕΛΙΑΜΕΠ

Λεωφ. Βασ. Σοφίας 49, 106 76 Αθήνα, Τηλ: 210 7257122
Φαξ: 210 7257114 email: info@eliamep.gr www.eliamep.gr

ELIAMEP

49, Vas. Sophias Ave., 106 76 Athens - Greece, Tel: (+30) 210 7257122
Fax: (+30) 2107257114 email: info@eliamep.gr www.eliamep.gr